



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Markus Lintunen

# TAKAISINOTTOVELVOITE

Ongelmatilanteet ja käytäntö

Liiketalous- ja kauppa  
2019

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Markus Lintunen
Opinnäytetyön nimi	Takaisinottovelvoite – ongelmatilanteet ja käytäntö
Vuosi	2020
Kieli	suomi
Sivumäärä	32
Ohjaaja	Marika Teirfolk-Naarmala

---

Tutkimus käsittelee takaisinottovelvollisuutta ja sen käytännön soveltamista sellaisissa tilanteissa, kun henkilöstöä joudutaan irtisanomaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Työn ajatuksena on avata lukijalle niitä lukuisia tulkintaongelmia, joita irtisanomisen jälkeen voi tällaisissa tapauksissa syntyä ja samalla pyrkiä antamaan vastauksia siihen, kuinka näitä tulkintaongelmia on oikeustapausten ja oikeuskirjallisuuden perusteella tulkittu.

Laissa tai hallituksen esityksissä ei ole kaikilta osin tyhjentävästi määritelty niitä käytännön tasolla ilmeneviä ongelmia, joita tuotannollisin ja taloudellisin syin irtisanottaessa voi ilmaantua. Koen aiheen hyvin tärkeäksi, sillä virheelliset menettelyt voivat tulla työnantajalle kalliiksi, mutta myös siksi, että takaisinottovelvoitteen asiallinen soveltaminen on osa työntekijän oikeusturvaa.

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys koostuu tutkimukseen soveltuvista laeista, oikeuskirjallisuudesta, ennakkotapauksista ja hallituksen esityksistä. Työ koostuu alun teoriakappaleista, joissa avataan työsopimusoikeutta ja esitellään takaisinottovelvoitetta ja tämän jälkeen käydään läpi itse tutkimusongelmia. Lopussa käyn läpi tutkimustulokset, kiteytän keskeisimmät tulokset sekä pohdin omaa opinnäytetyöprojektiani.

## ABSTRACT

Author	Markus Lintunen
Title	Re-Employment of an Employee – Common Problems and Practices
Year	2020
Language	Finnish
Pages	32
Name of Supervisor	Marika Teirfolk-Naarmala

---

The aim of this thesis is to examine the correct proceedings in situations where the employer has terminated an employment relationship based on production-related or financial grounds. The idea is to shed some light on the various and complicated problems that may occur in these situations where the employee has been laid off and provide some guidance based on precedents and legal literature.

The law itself as well as the government proposal as some shortcomings when it comes to laying off people based on production-related or financial grounds. I feel that studying this subject is extremely important because of the costly nature in failing to follow the correct proceedings by the employer but also because of the fact that the re-employing process is a part of the legal protection for the employee.

The research was conducted using a qualitative research method. The basis of this thesis was the legislation concerning the subject of re-employing previous workforce. It consists of relevant literature and legislation, precedents and the government proposal. The work consists of several theoretical chapters, which cover the theoretical framework of the study. At the end of the research, all the results are examined and summarized.

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
	1.1 Tutkimusongelmat.....	5
	1.2 Tutkimusmenetelmä ja aineisto.....	7
2	SUOMEN TYÖLAINSAÄDÄNTÖ.....	9
3	TYÖEHTOSOPIMUKSET.....	11
4	TYÖSOPIMUSLAIN MUKAINEN TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS..	14
	4.1 Koska takaisinottovelvoitetta ei sovelleta.....	15
	4.2 Muut työntarjoamisvelvoitteet.....	16
	4.3 Työn on vähennyttävä pysyvästi ja olennaisesti.....	17
	4.4 Takaisinottovelvollisuus liikkeenluovutuksen yhteydessä.....	18
	4.5 Takaisinottovelvoitteen alkaminen.....	18
	4.6 Takaisinottovelvoitteen kiertäminen sopimalla.....	18
5	AVOIMESTA TYÖPAIKASTA ILMOITTAMINEN.....	21
	5.1 Sivutyö ja tytäryhtiöt.....	23
	5.2 Vuokratyö, sisäiset siirrot ja talkootyö.....	25
	5.3 Takaisinottojärjestys.....	26
	5.4 Riitojen ratkaiseminen ja oikeuden rooli.....	27
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	29
	6.1 Keskeiset tulokset.....	29
	6.3 Opinnäytetyöprosessin arvioiminen.....	33
	6.3 Jatkotutkimusideoita.....	33
7	TAKAISINOTTOVELVOITE JATKOSSA.....	35
	LÄHTEET.....	36

## 1 JOHDANTO

Takaisinottovelvollisuus löytyy työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä ja sen lisäksi se on myös pienin eroin osa merityösopimuslakia. Oma kiinnostukseni takaisinottovelvollisuuden soveltamiseen ja ongelmakohtiin heräsi, kun eräs yrittäjä lähestyi ja kertoi ongelmistaan liittyen meneillään olevaan irtisanomistilanteeseen ja huomasin, että en osannut tarjota selkeätä vastausta yhteenkään kysymykseen.

Takaisinottovelvollisuutta sovelletaan silloin kuin työntekijä joudutaan irtisanomaan yrityksen taloudellisen tilanteen vuoksi. Tämän jälkeen työnantajalla on neljän kuukauden ajanjakso, jonka aikana hän on velvollinen ilmoittamaan työntekijälle, mikäli yrityksen tilanne paranee ja yrityksellä olisi taas työtä tarjolla. Tämä ajanjakso pitenee kuuteen kuukauteen, mikäli työntekijä on ollut keskeytyksettä samoissa tehtävissä yli kaksitoista vuotta. (Nieminen 2019, 97.)

Itse säännös kuulostaa yksinkertaiselta, mutta astuttaessa yrittäjien arkeen tulee eteen kysymyksiä sen suhteen, kuinka takaisinottovelvoitetta tulisi soveltaa ja koska sen soveltamiselle ei ole aihetta lainkaan. Asiaa ei helpota se, että lähteinä käytetään esimerkiksi yrityspalveluiden verkkosivujen tulkintoja ja nämä saattavat pahimmillaan olla keskenään ristiriitaisia tai käyttötarkoituksestaan johtuen suppeasti ilmaistuja.

Edellä mainitun lisäksi kyseessä on myös tietynkaltainen yrityksen taloudelliseen kannattavuuteen liittyvä erityistilanne, joka ei välttämättä pienissä yrityksissä toistu kovin useasti ja tällöin sen ympärille ei ehdi syntyä vakiintuneita toimintatapoja. Kaikissa yrityksissä ei myöskään ole henkilöstöjohtoon erikoistuneita ammattilaisia hoitamassa irtisanomistilanteita ja niiden jälkitoimia, joten tilanne voi olla sekä irtisanotulle että työnantajalle haasteellinen myös kokemuksen puutteen vuoksi.

### 1.1 Tutkimusongelmat

Tutkimusongelma sisältää useita eri kysymyksiä, joista osaan voidaan ehkä vastata lyhyesti ja tyhjentävästi. Oletettavaa kuitenkin on, että osa kysymyksistä liikkuu niin harmaalla alueella, että niihin ei voida antaa tyhjentävää vastausta. Osa

kysymyksistä saattaa siis olla sellaisia, että lähdemateriaaliksi kelpaavan aineiston löytäminen on ollut haastavaa eikä kaikista tutkimusongelmista välttämättä ole sellaisia ennakkoratkaisuja, joita vasten ongelmia voitaisiin peilata.

Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia ja selvittää niitä lukuisia ongelmia, joita työnantaja voi kohdata sen jälkeen kun on irtisanonut henkilön tuotannollisin ja taloudellisin perustein, jolloin työnantajalle syntyy työsopimuslain mukainen takaisinottovelvoite.

Aiheen ulkopuolelle on tietoisesti rajattu yt-menettely, sillä kyseessä on oma erillinen prosessinsa ja tutkimuksen tarkoituksena on nimenomaan tutkia irtisanomisen jälkeistä aikaa. Takaisinottovelvoitetta koskevaa lainsäädäntöä löytyy myös merityösopimulaista, mutta myös nämä säännökset rajataan tutkimuksesta epäolennaisina pois. Takaisinottovelvoite on myös virkamiesoikeudellisten työsuhteiden osa, mutta myös nämä säännökset rajataan muutamaa mainintaa lukuun ottamatta tutkimuksen ulkopuolelle.

Olenaiset kysymykset pohdittaessa takaisinottovelvollisuuden koko laajuutta edellyttää, että tutkimuksessa pohditaan seuraavia kysymyksiä: 1) ketkä entiset työntekijät ovat velvoitteen alaisia, 2) miten tulkitaan sama tai samankaltainen työ 3) mikä määritellään sellaiseksi tilanteeksi, että työnantajalle ilmaantuu takaisinotto säännöksessä määritelty tarve työntekijälle ja 4) jos takaisinottovelvoitteen alaisuudessa on useampia henkilöitä, niin muodostuuko heidän välilleen keskinäinen etusija tarjolla olevaan työhön. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 454.)

Tutkimuksen ydin on lopulta se, miten takaisinottovelvoitetta tulisi tulkita yrityksen käytännön toimissa. Alussa tutkimuskysymyksiä oli jonkin verran enemmän, mutta ne karsiutuivat sitä mukaa kun aiheen rajaus selkeytyi. Varsinaiseksi tutkimusongelmaksi muodostui lopulta seuraaviin kysymyksiin vastaaminen:

- 1) Voiko takaisinottovelvollisuutta kiertää sopimalla?
- 2) Onko pelkkä työvoimatoimistoon tehty kysely riittävä toimenpide, kun tarkistetaan entisen työntekijän halukkuutta palata entisiin tehtäviinsä?

- 3) Onko työtä tarjottava toisesta yrityksestä, jos irtisanovalla yrityksellä on muutakin liiketoimintaa?
- 4) Pitääkö uutta työtä tarjota aina, kun sitä ilmenee takaisinottovelvoitteen voimaantulon aikana?
- 5) Pitääkö työtä tarjota, mikäli työntekijällä on ollut sivutyö sinä aikana kun irtisanottu on ollut yrityksen palveluksessa?
- 6) Onko henkilöstöpulaa mahdollista paikata vuokratyön kautta, jos takaisinottovelvollisuuden piirissä on edelleen entisiä työntekijöitä?
- 7) Jos irtisanottuja on enemmän kuin tarjottavia töitä, niin missä järjestyksessä työntekijöitä pitäisi palkata takaisin?
- 8) Takaisinottovelvollisuus liikkeen luovutuksen yhteydessä?
- 9) Rikkooko sisäiset siirrot takaisinottovelvoitetta?
- 10) Takaisinottovelvollisuuden soveltaminen konkurssin tai kuoleman yhteydessä?
- 11) Voiko perheenjäsenien ilmainen työpanos tai alihankintana ostettu työvoima rikkoa takaisinottovelvoitetta?

## **1.2 Tutkimusmenetelmä ja aineisto**

Tutkimuksessani käsitellään pääasiallisesti Edilexin kautta löytyviä ennakkotapauksia, joilla on oikeuslähteinä merkittävä rooli siinä, miten tuomioistuimet suhtautuvat tutkimuksessa esitettyihin ongelmiin ja kuinka eri tahot työmarkkinoilla jatkossa menettelevät kun vastaavia ongelmia ilmenee. Samat ratkaisut toistuvat tiuhaan myös oikeuskirjallisuudessa. Joitain ratkaisuja on tilattu erikseen hovioikeuksilta ja näiden rooli olisi oikeuslähteinä vähäisempi kuin niin kutsutuilla vuosikirjaratkaisuilla, mutta tällä ei ole juurikaan merkitystä tutkimuksen tekemisen kannalta. (Tuori 2013, 66). Oikeuskirjallisuutta kerätessä on pyritty käyttämään tuoreinta mahdollista aineistoa, joka on asettanut omat haasteensa aineiston löytymiselle. Tuomioiden ja oikeuskirjallisuuden lisäksi tutkimuksessa nojataan vah-

vasti myös lainvalmisteluaineistoon.

Tyypillisiä oikeustieteellisen tutkimuksen lähestymistapoja ovat lainopillinen (oikeusdogmaattinen), oikeusteoreettinen, oikeushistoriallinen, oikeusvertaileva ja oikeussosiologinen lähestymistapa. Listaus ei ole tyhjentävä, sillä tutkimusmenetelmät ja lähestymistavat ovat monipuolistuneet. Lainopillisen eli oikeusdogmaattista tutkimuksen ydintä on systematisointi ja voimassa olevan oikeuden tulkinta oikeuslähteitä hyödyntämällä. Oikeustieteessä tutkimuksellisina lähteinä käytetään säädöksiä, esitöitä ja tuomioistuinratkaisuja. (Myrsky, Määttä & Sutela 2003, 8, 10.) Lisäksi tällaisessa lakitekstin systemaattisessa tulkinnassa huomioidaan myös muut oikeusnormit, kuten oikeudenalan yleiset opit, lainopin teoriat, oikeusjärjestyksen systematiikka ja logiikka, sekä oikeusjärjestys kokonaisuudessaan (Hirvonen 2001, 39).

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöprosessin idea on tukea työelämää (Vilka 2015) ja tästä syystä tutkimuksessa on pyritty pysymään lähellä arjen ongelmia ja samalla rajattu tutkimuksen ulkopuolelle turhan teoreettinen materiaali, joka veisi tutkimusta sivuraiteille konkreettisista tutkimusongelmista. Tutkielman kysymyksenasettelua, lähestymistapaa ja menetelmää pohdittaessa on kuitenkin hyödyllistä pohtia, kenelle tutkielmaa ollaan kirjoittamassa eli hahmotella sille myös mahdollinen lukija (Myrsky, Määttä & Sutela 2003, 12). Oma toiveeni on, että opinnäytetyöstäni olisi hyötyä jollekin pienen tai keskisuuren yrityksen parissa työskentelevälle vastuuhenkilölle tai sellaiselle irtisanotulle, joka ei ole oikeuksistaan tietoinen.

## 2 SUOMEN TYÖLAINSAÄDÄNTÖ

Tärkein työsopimuksia koskeva laki on työsuhdetta yleisesti sääntelevä työsopimuslaki (55/2001). Kesäkuussa 2001 voimaan tullut työsopimuslaki on Suomen kolmas yleislaki työsopimuksesta. Kyseinen uudistus kumosi vuonna 1970 annetun työsopimuslain (320/1970) (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 1). Julkisella sektorilla on puolestaan käytössä virkamieslaki (750/1994) ja laki kunnallisista viranhaltijoista (304/2003) (Bruun & Von Koskull 2004, 12).

Lakitasoinen säätely tai siihen rinnastettava säätely tavoittaa kaikki maamme työpaikat ja työsuhteet, jos se on lainsäätäjän tavoite. TES-normien ulottuvuus ei ole yhtä laaja, joskin työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmän avulla valtakunnallisten työehtosopimustenkin normit sitovat yli 90 % työsuhteista. Tämän lisäksi jotkut lakimuutokset tehdyt uudistukset nojaavat siihen, että asiasta on ensin sovittu työehtosopimusmääräyksin monilla työehtosopimusaloilla. Tällöin lainmuutoksen vaikutukset tuntuvat juuri siinä osassa työmarkkinoita, joita työehtosopimukset eivät sido. (Tiitinen & Kröger 2012.)

Työsuhteen ehdot määräytyvät usean eri lähteen perusteella. Näihin lähteisiin lukeutuu muun muassa työlainsäädäntö, työehtosopimukset, työsäännöt ja muut niihin rinnastettavat sopimukset, työsopimus, sopimukseen verrattavissa olevat käytännöt ja työnantajan käskyt. Työlakien ja työehtosopimusten jälkeen merkittävin lähde on osapuolien välinen työsopimus, sillä työsuhteen ehdot määräytyvät myös sen pohjalta. Näillä lähteillä on etusijajärjestys eli ne voidaan asettaa normihierarkiaan suhteessa toisiinsa. Normihierarkian mukaan ylempänä oleva säännös tai määräys, syrjäyttää sen kanssa ristiriidassa olevan alemman tasoisen normin tai säännöksen. Tämän tulkintakäytännön mukaan pakottava lain säännös syrjäyttää sen kanssa ristiriidassa olevan sopimusmääräyksen ja työehtosopimuksen säädökset syrjäyttävät sen kanssa ristiriidassa olevat työsopimuksen määräykset. Esimerkiksi jos työehtosopimuksen määräyksen mukaan kyseisen alan minimipalkka on 12 euroa tunnilta ja työsopimuksessa on sovittu palkaksi 10 euroa tunnilta, niin työsopimuksen ehto tulkitaan työehtosopimuksen vastaisena mitättömäksi. Poik-

keuksen asiassa muodostaa niin kutsuttu edullisemmuussääntö, jonka mukaan osapuolet voivat työsopimuksessa sopia muita työsuhteen lähteitä paremmista ehdoista. (Nieminen 2018, 17.)

Työoikeuden pakottava lainsäädäntö on yleensä vähimmäislainsäädäntöä, jonka tarkoitus on suojella työntekijöitä eikä sitä voida heikentää minkäänlaisella sopimuksella. Semidispositiivinen eli osittain tahdonvaltainen lainsäädäntö on lähtökohtaisesti pakottavaa, mutta lainsäädäntö mahdollistaa sen, että esimerkiksi valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt saavat sopia joistain työehtosopimuksien osista myös toisin. Tahdonvaltainen lainsäädäntö määrittelee sen, miten menetellään ellei asiasta ole erikseen sovittu. Tahdonvaltaisesta lainsäädännöstä voidaan poiketa työehtosopimuksella tai työsopimuksella. (Bruun & Von Koskull 2004, 14.)

### 3 TYÖEHTOSOPIMUKSET

Työehtosopimusjärjestelmään kuuluvat työehtosopimuksia sääntelevä lainsäädäntö, työmarkkinaosapuolet ja niiden sopimussuhteet. Työehtosopimusten näkökulmasta keskeistä lainsäädäntöä on työehtosopimuslakiin kuuluva sovittelua koskeva lainsäädäntö. Yhteiskunnalliset voimasuhteet säätelevät lopulta sen millaiseksi järjestelmä käytännössä kehittyi. (Bruun & Von Koskull 2004, 120.)

Suomessa ja Pohjoismaissa yleensäkin on varsin korkea järjestäytymisen aste. Palkansaajista noin 60 prosenttia kuului vuonna 2017 erilaisiin ammattijärjestöihin ja koska myös yritykset ovat tahoillaan työnantajajärjestöjen jäseniä, niin työmarkkinoilla solmittavien kollektiivisopimusten kattavuus on varsin korkea. Esimerkiksi vuoden 2014 tietojen mukaan noin 75,5 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä oli normaalisitovien työehtosopimusten piirissä. Yleissitovaksi vahvistaminen nostaa valtakunnallisten työehtosopimusten kattavuuden yli 84 prosenttiin.

Palkansaajapuolen suurin keskusjärjestö on Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK. SAK:n suurimpia liittoja ovat Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL, Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Teollisuusliitto. Vastaavasti suurin toimihenkilöiden keskusjärjestö on Toimihenkilöjärjestö STTK, jolla on 15 jäsenliittoa. Näihin järjestöihin kuuluu yli 500 000 henkilöjäsentä. Nämä liitot ovat osapuolena muun muassa teollisuuden toimihenkilösopimuksissa sekä terveydenhoito- ja palvelualojen ja julkissektorin sopimuksissa. Korkeimmin koulutetut toimihenkilöt ovat järjestäytyneet Akavaan. Akavalla on 36 eri jäsenliittoa, joihin kuuluu esimerkiksi Ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestö ja Opetusalan ammattijärjestö. Akavalaisia palkansaajia on yksityisellä ja julkissektorilla yli 600 000. (Saloheimo 2020, 21, 22.)

Työehtosopimukselle on luonteenomaista se, että sillä pyritään velvoittamaan sopimuksen allekirjoittajiin nähden kolmansien osapuolien välisiä työsuhteita. Jotta työehtosopimuksella voisi olla tällainen sitova vaikutus, on katsottu tarpeelliseksi määritellä laissa työehtosopimuksen käsite ja todeta sen oikeusvaikutukset erityi-

sesti muihin kuin sopijapuoliin nähden. (Työoikeus 2018.) Työehtosopimuksissa voidaan myös poiketa niistä säännöksistä, joista on laissa säädetty poikkeamismahdollisuus. Tästä johtuen jokaisella alalla on huomioitava alakohtaiset työehtosopimuksen määräykset. (Hietala, Hurmalainen, Kaivanto 2019, 32.)

Yleissitovan työehtosopimuksen säännökset ovat automaattisia ja pakottavia. TSL 2:9 velvoittaa työnantajaa noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä vähimmäisehtoina sillä alalla, jossa kyseinen työehtosopimus on käytössä. Työsopimuksella ei voida sopia yleissitovan työehtosopimuksen alittavista ehdoista. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 178.)

Mikäli alalla ei käytetä yleissitovaa työehtosopimusta, niin tällöin ei sovellettava mitään työehtosopimusta, ellei työnantaja järjestäytymisen tai työsopimuksen perusteella ole velvollinen sellaista noudattamaan. Yleissitova työehtosopimus ei myöskään velvoita sellaista työnantajaa, joka on jo sidottu johonkin samaa työtä koskevaan työehtosopimukseen. (Hietala 2019, 33.)

Oikeustieteellisessä kirjallisuudessa on vakiintunut kanta, jonka mukaan työehtosopimuksen velvoitemääräyksen noudattamista tehostaa kaikissa tapauksissa vahingonkorvausvelvollisuus. Korvausta vaaditaan yleisen alioikeuden kautta ja sen määrittämisessä sovelletaan sopimusperusteisen vahingonkorvausvelvollisuuden yleisiä periaatteita. Vahingon aiheutumista ja määrää koskevia ongelmia voidaan välttää velvoitemääräykseen liittyvästä sopimussakosta sopimalla. Sakon maksettavaksi määrää työtuomioistuin. Oikeuskäytäntöä nyt puheena olevista velvoitemääräysten tehosteista ei tiettävästi ole. Työehtosopimuslain 7 §:ssä säädetty hyvityssakkovastuu sitoo sopimukseen sidottua työnantajaa ja työntekijää, joka lainkohdassa säädetyin tavoin jättää noudattamatta työehtosopimuksen määräystä. Sakkoa sovelletaan käytännössä työehtosopimusten normimääräysten rikkomiseen, jonka seuraamukseksi se on alun perin tarkoitettukin. Aiemmin katsottiin, että työehtosopimuksella ei voitu säännellä työsuhteiden päättymisen jälkeistä aikaa minkä piiriin takaisinottovelvoite osaltaan kuuluu. Tämä kanta muuttui työtuomioistuimen ratkaisun TT 1984:63 myötä ja työntekijän takaisinottamista kos-

keva määräys tulkitaan nykyisin tavanomaisena normimääräyksenä. Normimääräyksen tehosteena hyvityssakko tulee kysymykseen aina ja työnantajaa sitova takaisinottovelvoite voidaan siis yhtä hyvin sisällyttää liittojen välillä solmittuun kuin yrityskohtaiseenkin työehtosopimukseen. (Salonoja 2020, 110, 111, 112.)

## 4 TYÖSOPIMUSLAIN MUKAINEN TAKAISINOTTOVELVOLLISUUS

Takaisinottovelvoite on osa työntekijän oikeusturvaa ja sen tarkoituksena on suojella ihmisiä työttömyydeltä ja turvata heille mahdollisuus palata ammattitaitoaan vastaavaan työhön. Lisäksi takaisinottovelvoitteen tarkoituksena on suojata työntekijöitä sellaisilta irtisanomistilanteilta, joiden taustalla ei todellisuudessa ole tuotannolliset ja taloudelliset syyt vaan todellisuudessa esimerkiksi henkilöstä johtuvat syyt. (HE 105/2016 vp, 6.)

TSL 6:6.1:n mukaan työnantajan on tarjottava työtä TSL 7:3:ssä tai 7:7:ssä säädettyillä perusteilla. Tämä velvoite ulottuu sellaisiin entisiin työntekijöihin, jotka edelleen hakevat töitä työ- ja elinkeinotoimistosta neljän kuukauden sisällä työsuhteen päättymisestä. Kyseessä on lisäksi oltava aiempiin tai niihin verrattavissa olevat työtehtävät. Jos työsuhteen kesto on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta, niin tällaisten irtisanottujen kohdalla sovelletaan poikkeuksellisesti 6 kuukauden takaisinottovelvoitetta. Hallituksen esitys HE 105/2016 vp, muutti työsopimuslakia siltä osin, että ennen lakimuutosta (1.1.2017) käytössä oli vielä 9 kuukauden takaisinottoaika. (Koskinen 2019, 1131.) Takaisinottovelvollisuutta koskevat muutokset astuivat voimaan vuonna 2017 ja kyseessä olivat lait 1448 ja 1449/2016. Tavoitteena oli työllistämiskynnyksen alentaminen ja siten työllisyyden edistäminen ja joissakin työehtosopimuksissa on edelleen määräyksiä yhdeksän kuukauden pituisesta takaisinottovelvollisuudesta (HE262020 vp).

Takaisinottovelvollisuus on rajattu ainoastaan samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin. Tehtäviä voidaan pitää samankaltaisina jos ne ovat lähellä irtisanotun aiempia työtehtäviä tai jos irtisanotulla on tehtäviin soveltuvaa koulutusta tai osaamista. Nämä kriteerit täyttyvät jos voidaan olettaa, että irtisanottu saisi kyseisen työn jos olisi ainut hakija. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 456.) Työntekijän ei kuitenkaan tarvitse hallita töihin palatessaan kaikkia työnsä osa-alueita, koska esimerkiksi työmenetelmät ovat saattaneet muuttua sillä aikaa, kun työntekijä on ollut poissa. Työntekijällä on siis uuteen työntekijään verrattavissa olevat oikeudet perehdytykseen. (Koskinen 2019, 1174.)

Työtehtävät eivät kuulu takaisinottovelvoitteen piiriin, jos ne ovat ainoastaan rinnastettavissa tai verrattavissa aikaisempiin tehtäviin. Takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluva työntarjoamisvelvollisuus ei ole yhtä laaja kuin työnantajan muualla työsopimuslaissa säädetty velvollisuus työntarjoamiseen. (Koskinen 2019, 1155.)

Takaisinottovelvollisuutta ei ole rajoitettu maantieteellisesti, joten työn ei tarvitse olla samassa paikassa kuin mistä henkilö on aiemmin irtisanottu. Entisiä työntekijöitä ei kuitenkaan tarvitse tiedustella muualta kuin siltä työvoimaviranomaiselta, jonka alueella töitä olisi tarjolla. Tästä voidaan päätellä, että työntarjoamisvelvollisuus ei ulotu esimerkiksi maan rajojen ulkopuolelle. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 457.)

Työnantajalla on TSL 7:4:n mukainen velvollisuus tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Tämä säännös koskee sellaista työtä, joka tulee tarjolle ennen kuin työsuhde on päättynyt. Takaisinottovelvollisuutta sovelletaan vasta sellaisiin työtehtäviin, joiden rekryointitarve ilmenee työsuhteen päättymisen jälkeen. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 451.)

#### **4.1 Koska takaisinottovelvoitetta ei sovelleta**

TSL 7:3 § ja TSL 7:1 § voidaan tulkita kollektiivista irtisanomissuojaa käsitteleviksi yleislausekkeiksi. Oikeuskäytäntö ei varsinaisesti ota kantaa siihen, kuinka ja missä määrin työn on pitänyt vähentyä ja kuinka pitkään, joten säännöksiä on täydennetty erittelemällä TSL 7:3.2 §:ssa se milloin työnantajalla ei ainakaan ole oikeutta irtisanoa henkilöstöä. Kiellot takaavat sen, että henkilöä ei irtisanota tuotannollisin ja taloudellisin perustein, vaikka irtisanomisen taustalla olisi todellisuudessa henkilöön liittyvät syyt ja samalla varmistetaan se, että irtisanomisen taustalla on lain edellyttämät painavat syyt. (Bruun & Koskull 2019, 89.)

Esimerkkinä tästä voidaan käyttää korkeimman oikeuden ratkaisua, jossa työnantajayritys B oli antanut A:lle työsopimuksen irtisanomisilmoituksen,

jonka mukaan A olisi jatkuvien erimielisyyksien vuoksi irtisanonut työsopimuksensa päättymään kahden kuukauden kuluttua irtisanomispäivästä lukien. A oli kieltäytynyt allekirjoittamasta kyseistä ilmoitusta. Tämän jälkeen A kuitenkin irtisanottiin tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Työnantajayritys oli kuitenkin sekä ennen irtisanomista, että sen jälkeen palkannut henkilöitä samankaltaisiin tehtäviin kuin missä A oli ollut. Koska B:n taloudellisessa tilanteessa ei kyetty osoittamaan sellaisia seikkoja, jotka puoltaisivat tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisperusteiden hyväksyttävyyttä, korkein oikeus katsoi, että todelliset irtisanomisen syyt perustuivat henkilöön, jolloin irtisanominen oli ollut perusteeton ja lainvastainen. Korkein oikeus kumosi tapauksessa alempien oikeuksien tuomiot ja tämän seurauksena työnantajayritys velvoitettiin suorittamaan A:lle korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. (KKO 2000:59.)

Takaisinottovelvoitetta ei myöskään sovelleta sellaisissa tapauksissa, joissa työnantaja tai työntekijä on purkanut työsopimuksen, henkilö on irtisanottu TSL 7:2 §:n mukaisilla henkilöön liittyvillä perusteilla, työntekijä on itse irtisanonut työsopimuksen tai määräaikainen sopimus on päättynyt. Takaisinottovelvoite ei myöskään koske sellaisia tapauksia, joissa työsopimus päättyy TSL 7:8 §:ssä mainittuun työnantajan kuoleman tai konkurssin johdosta. Edellä mainittujen lisäksi työsopimus voidaan päättää myös yhteisellä päätöksellä, jolloin kyseessä ei ole irtisanominen tai purkaminen. Myöskään tällaisissa tapauksissa ei sovelleta takaisinottovelvoitetta. (Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto 2016, 350.)

## **4.2 Muut työntarjoamisvelvoitteet**

Takaisinottovelvoitteen lisäksi laista löytyy myös muita perusteita joiden nojalla voi syntyä takaisinottovelvoitteeseen rinnastettavissa olevia perusteita tarjota työtä jollekin. Ongelmaksi saattaa muodostua näiden oikeuksien limittyminen, joten on syytä määritellä niiden keskinäinen soveltamisjärjestys. TSL 2:5:ssä määritellään työnantajan velvollisuus tarjota ensin lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille. Tämä velvollisuus syrjäyttää takaisinottovelvollisuuden TSL 2:5.1:n nimenomaisen säännöksen perusteella. Jos yrityksessä on siis samanaikaisesti takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvia irtisanottuja työntekijöitä, että lisätyöhön soveltuvia osa-

aikaisia työntekijöitä, niin uutta työtä on ensisijaisesti tarjottava jälkimmäisille. Ongelmia saattaa myös ilmetä, jos yrityksellä on samaan aikaan lomautettuna työntekijöitä. Työnantajalla on velvollisuus tarjota näille työntekijöille työtä lomautuksen välttämiseksi tai mikäli lomautus on jo alkanut, niin sen lopettamiseksi. Edellä mainittujen tilanteiden lisäksi työnantajalla on velvollisuus tarjota muuta työtä myös sellaisille työntekijöille, joiden irtisanominen on harkinnassa tai jotka ovat jo irtisanottuja, mutta joiden irtisanomisaika on yhä voimassa. Työsopimuslain esitöissä on maininta, jonka mukaan tällaisissa tapauksissa irtisanottu työntekijä ei syrjäyttäisi sellaisia työntekijöitä, joilla on yhä voimassa oleva työsuhde (HE 157/2000 vp., s. 94). Takaisinottovelvoitetta ei siis tarvitse soveltaa, jos työnantajalla on edelleen velvollisuus tarjota kyseistä työtä lomautetuille tai irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille TSL 7:4:n tai TSL 5:2:n nojalla. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 453.)

### **4.3 Työn on vähennyttävä pysyvästi ja olennaisesti**

Työn katsotaan vähentyneen olennaisesti, jos kyseessä on vähäistä suurempi muutos. Tällaisella muutoksella pitäisi olla jo merkitystä suhteessa yrityksen kokoon, sekä työnantajan ja henkilöstön asemaan. Olennaisena muutoksena ei esimerkiksi pidettä yhden asiakkaan menetystä, jos yrityksellä on runsaasti saman suuruisia asiakkaita. Työn pysyvällä vähenemisellä tarkoitetaan ainakin tilapäistä pidempää vaikutusta työn määrään. Työn tarjoamisedellytysten katsotaan vähentyneen tilapäisesti, jos heikentynyt tilanne kestää enintään 90 päivää. Tarjolla olevan työn on siis vähennyttävä sekä olennaisesti, että pysyvästi eikä työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa henkilöstöä tuotannollisin ja taloudellisin perustein mikäli vain toinen näistä ehdoista täyttyy. (Hietala 2017, 406, 407.)

Työn vähenemisen pitää johtua juuri tuotannollisista tai taloudellisista syistä tai vastaavasti toiminnan uudelleen järjestelyistä. Työn väheneminen voi johtua myös markkinoista tai työnantajan toimenpiteistä. Tällaisia toimenpiteitä voi olla kannattavankin liiketoiminnan lopettaminen ja tällöin työ vähenee TSL 7:3 1:ssä eritellyin perustein. Myös automatisointi tai muu tehostaminen voi synnyttää irtisanomisperusteen. Samoin vuokratyö, ulkoistaminen tai alihankinta. Lisäksi TSL

7:3.2, 2 alakohdassa määritellään, että irtisanominen ei ole uudelleenjärjestelyistä johtuen sallittua, mikäli työ ei vähene olennaisesti ja pysyvästi. TSL 7:3.1 mukaan tulisi myös selvittää, että onko irtisanomisuhan alla olevalle työntekijälle mahdollista tarjota jotain toista työtä organisaatiosta. Tällöin on huomioitava myös sellaiset tehtävät joihin työntekijä olisi TSL 7:3.1 ja 7:4 mukaan kohtuudella koulutettavissa. (Bruun & Koskull 2012, 87, 89, 90.)

#### **4.4 Takaisinottovelvollisuus liikkeenluovutuksen yhteydessä**

TSL 6:6.2:n mukaan takaisinottovelvollisuus koskee liikkeen luovutuksen yhteydessä myös liikkeenluovutuksen saajaa, mikäli kyseisestä yrityksestä on irtisanotu henkilöstöä ennen liikkeen luovutusta ja heidän takaisinottovelvoitteensa on yhä aktiivinen. Tämä erottelu on katsottu tarpeelliseksi siitä syystä, että TSL 1:10:n mukaan vain voimassa olevien työsuhteiden oikeudet ja velvoitteet siirtyvät luovutuksen myötä uudelle omistajalle. (Koskinen, 2019, 1132.)

#### **4.5 Takaisinottovelvoitteen alkaminen**

Takaisinottovelvolliselle säädetty neljän kuukauden ajanjakso lasketaan alkaneeksi siitä päivästä kun irtisanominen astuu voimaan. Selvyyden vuoksi on syytä mainita, että laskemista ei siis aloiteta irtisanomispäivästä (Koskinen 2019, 1145).

#### **4.6 Takaisinottovelvoitteen kiertäminen sopimalla**

Sopimukset, joilla osapuolet sopivat työsuhteen päättymiseen liittyvistä asioista ovat työelämässä yleistyneet ja on oletettavissa, että tällaiset sopimukset tulevat jatkossa lisääntymään. Lähtökohtaisesti osapuolet ovat melko vapaita sopimaan työsuhteen päättymiseen liittyvistä asioista ja tähän sisältyy myös mahdollisuus vapauttaa toinen osapuoli velvollisuuksistaan. Työsuhteen päättämistä koskevia sopimuksia ei ole laissa säädetty. Työoikeus on isoilta osin pakottavaa oikeutta ja tästä johtuen yleinen työlainsäädäntö sisältää runsaasti materiaalisesti velvoittavia normeja, jotka sopimuksissa tulee huomioida. Sopimuskäytäntöä ohjaavia ennakkopäätöksiä on vähänlaisesti, samoin kuin teemaan mukaista oikeuskirjallisuutta.

Mikäli asioista sovitaan ennen työsuhteen päättymistä, tulee sopimuksessa huomioida työlainsäädännön pakottavat säännökset, joista ei saa poiketa työntekijän vahingoksi. Työsopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaan ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta”. Työsuhteen päättämissopimukseen liittyy avoimia kysymyksiä, jotka sivuavat sekä työoikeutta, että sopimus- ja velvoiteoikeutta. Näistä seikoista johtuen on myös selkeä tarve pohtia tällaisten sopimusten luonnetta hieman tarkemmin. Vastauksia kaivataan muun muassa siihen, että miten työntekijälle kuuluva itsestään selvä suojelutarve muuttuu siinä tilanteessa, kun työsuhde on päättymässä eli loppuuko työntekijälle kuuluva indispositiiviseen työlainsäädäntöön kuuluva oikeussuojan tarve vasta kun työsuhde päättyy vai muodostuuko sen edelle eräänlainen harmaa alue, jossa työoikeudelliset sopimusperiaatteet syrjäytyvät yleisen sopimisen vapauden tieltä?

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:n nojalla takaisinottovelvollisuudesta voidaan sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella laista poiketen. Tällaisen sopimisen mahdollistava määräys löytyy ainakin Teknologiateollisuuden ja Suunnittelu- ja konsulttialan työehtosopimuksista. Oikeuskäytännön perusteella sopimusvapautta on kuitenkin rajoitettu työsopimuslain 6 luvun 6 §:n tarkoittaman takaisinottovelvollisuuden osalta eli silloin kun irtisanominen on tapahtunut taloudellisella ja tuotannollisella perusteella. (Sorjonen, 2019.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2007:69 on todettu, että takaisinottovelvoitteesta ei voida luopua etukäteen edes silloin kun aloite tulee työntekijältä (Koskinen 2019, 1132). Korkeimman oikeuden ratkaisussa työnantajayritys oli irtisanonut V:n työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Irtisanomisen yhteydessä osapuolet olivat kirjallisesti sopineet, että V:lle ei tarvinnut ilmoittaa, mikäli vastaavia tehtäviä ilmaantui. Tämä sopimusehto tulkittiin työsopimuslain 13. luvun 6 §:n nojalla mitättömäksi. (KKO 2007:69.) Kyseinen ennakkopäätös on äänestysratkaisu ja se on herättänyt runsaasti keskustelua juristien keskuudessa (Sorjonen 2019, 228). Korkein oikeus ei ole vielä ratkaisuut sitä voi-

daanko työsuhteen päättymisen jälkeen sopia niin, että takaisinottovelvollisuutta ei tarvitse noudattaa (HE 105/2016 vp).

## 5 AVOIMESTA TYÖPAIKASTA ILMOITTAMINEN

Työnantaja täyttää tiedusteluvollisuutensa tarkistamalla TE-toimistosta, onko yrityksen palveluksessa aiemmin olleita irtisanottuja työntekijöitä työnhakijoina (HE 157/2000 vp., 94). Tiedustelu osoitetaan sille TE-toimistolle, jonka alueella työ on tarjolla (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 454).

Pelkkä julkinen lehti-ilmoitus avoimesta työpaikasta ei riitä täyttämään velvoitetta työnantajan puolelta. Helsingin hovioikeus on 31.12.2009 antanut ratkaisun tapaukseen HO 30.12.2009 3544, jossa työnantaja oli YT-menettelyn jälkeen ilmoittanut irtisanotuille avoimista työpaikoista kotiin lähetetyillä rekrykirjeillä. Erheestä johtuen erästä työpaikkaa ei oltu asianmukaisesti tarjottu yhdellekään aiemmin irtisanotulle vaan ilmoitus avoimesta paikasta oli ollut Helsingin Sanomissa samaan aikaan kun takaisinottovelvoite oli ollut erään irtisanotun kohdalla aktiivisena. Kyseisiin työtehtäviin oli palkattu ulkopuolinen henkilö, joka ei ollut aiemmin työskennellyt yrityksen palveluksessa ja vaikka aiemmin irtisanottu kantaja olisi ollut aiempien tehtäviensä perusteella pätevä kyseisiin tehtäviin. Hovioikeus mainitsee perusteluissaan, että pelkkä lehti-ilmoitus ei riitä täyttämään työnantajan takaisinottovelvoitetta. (HO 30.12.2009 3544.)

Se, että työnantaja yrittää tavoittaa työntekijää vain kertaalleen puhelimitse ei riitä veloitteen täyttämiseksi eikä myöskään se, että työnantaja lähettää entiselle työntekijälleen sähköpostia ja olettaa tämän tulevan tätä kautta tietoiseksi tarjotusta työstä. Itä-Suomen hovioikeus ei ole muuttanut Etelä-Savon käräjäoikeuden tuomiota niiltä osin kuin siinä on puitu takaisinottovelvoitetta. Tapauksessa henkilö A oli irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin perustein ja tämän jälkeen hänelle oli avoimen paikan johdosta lähetetty sähköpostia, jota hän ei ollut lukenut ennen kuin työ oli jo alkanut. Kyseinen sähköposti oli lähetetty 12.8.2008 klo 11.30 ja yhtiö oli pyytänyt A:lta vastausta viimeistään 13.8.2008 klo 16.00. Lyhyen vastausajan lisäksi uusi työntekijä oli aloittanut kyseisissä tehtävissä jo 13.8.2008, joten yhtiö ei ollut tehnyt työtarjousta laissa tarkoitettuun tavoin eikä varannut kohutuullista aikaa yhteydenottoon. Tämän lisäksi A:lle oli soitettu, mutta hän ei ollut vastannut puhelimeen eikä katsonut tarpeelliseksi soittaa takaisin, joten hänen ei

voitu katsoa tulleen tietoisiksi avoimena olleesta työpaikasta. (HO 28.2.2012 S 10/879.) Pelkän avoimen työpaikan ilmoittaminen TE-toimiston tietojärjestelmiin, ei myöskään ole yksistään riittävä toimenpide, silloin kun entistä työntekijää yritetään tavoitella. (Koskinen 2019, 1132.)

Vastaavasti työtuomioistuimen ratkaistussa TT 2012-29 on otettu kantaa siihen seikkaan voiko työnantaja luottaa työvoimaviranomaiselta saatuun informaatioon. Tapauksessa yrityksen tilanne oli yllättäen kohentunut irtisanomisten jälkeen ja työnantaja oli tiedustellut alueen TE-keskukselta, että oliko yrityksen entisiä työntekijöitä yhä työnhakijoina. Työnantajan palveluksessa ollut palkanlaskija oli suorittanut kyselyn TE-keskukseen, mutta TE-keskus ei jostain syystä välittänyt tietoa entisestä työntekijästä, joka todellisuudessa oli ilmoittautunut työnhakijaksi. Työtuomioistuin katsoi, että työnantaja oli toiminut vilpittömässä mielessä ja näin ollen täyttänyt ne velvoitteet, mitä työsopimuslain 6. luvun 6 §:n 1 momentissa on säädetty ja muutenkin menetellyt asiallisesti ja kohtuuden edellyttävällä tavalla takaisinottovelvollisuutensa täyttämiseksi. (Koskinen 2019, 1162.)

Jos työnantaja on tietoinen siitä, että aiemmin irtisanottu henkilö on työnhakijana, niin työnantaja tuskin vapautuu velvoitteesta tarjota tälle työtä vetoamalla pelkääntään siihen, että työvoimaviranomainen ei suostunut antamaan tästä tietoa tai vaikka tämän antamat tiedot olisivat virheellisiä. Yhteydenotto TE-toimistoon on tarkoitettu työntekijän työnhakutilanteen tarkistamiseksi, mutta tämä ei tietenkään tarkoita sitä, etteikö entinen työnantaja voisi saada asiasta tietoa muutakin kautta. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 455, 456.)

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO:1986-II-165, ottanut kantaa työtarjousten lukumäärään. Uusi omistaja oli liikkeenluovutuksen yhteydessä irtisanonut työntekijän ja tarjonnut tälle määräaikaista työsopimusta. Työntekijä oli kieltäytynyt tästä ja tämän jälkeen omistaja oli palkannut vastaavilla ehdoilla uusia työntekijöitä takaisinottovelvollisuutta rikkomatta. (KKO:1986-II-165.) Ratkaisun oikeellisuutta tukee myös hallituksen esitys, jonka mukaan yksi kieltäytyminen työntekijän puolelta katkaisee työnantajan velvoitteet. (HE 105/2016 vp.)

Hallituksen esityksen mukaan työnantajan ei ole kuitenkaan pakko tarjota töitä entisillä ehdoilla, kunhan työnantaja muuten noudattaa TSL 2:2.1:ssä määriteltyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta ja työtarjous täyttää lakien ja työehtosopimuksen vähimmäisvaatimukset. (HE 157/2000 vp, 94.)

Jos työntekijä kieltäytyy tarjotusta työstä ilman hyväksyttävää syytä, työnantajan ei tarvitse tarjota hänelle vastaavaa työtä uudelleen takaisinottoajan kuluessa, mutta jos tarjolle tulee toisenlaista työtä, niin työnantaja on jälleen velvollinen tarjoamaan sitä sellaisille irtisanotuille, jotka kuuluvat takaisinottovelvollisuuden piiriin. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 456.)

Työnantaja saa myös osa-aikaistaa työn taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella ja noudattamalla työsopimuksen mukaista irtisanomisaikaa. Mikäli työntekijä ei hyväksy tätä, niin työsuhde katsotaan päättyneeksi. Työsuhteen ehtojen muuttamisella irtisanomisjärjestyksessä ei pyritä siihen, että työsuhde päättyisi, vaan taustalla on pyrkimys mahdollistaa työsuhteen jatkuminen uusituilla ehdoilla. (Hietala, Hurmalainen, Kaivanto 2019, 138.)

## **5.1 Sivutyö ja tytäryhtiöt**

Lähtökohtaisesti takaisinottovelvoite rajoittuu samassa yrityksessä tarjolla oleviin tehtäviin. TSL 7:4.3:ssa säädetty velvollisuus tarjota työtä saman konserniin kuuluvassa yrityksessä ei koske takaisinottovelvollisuutta vaan rajoittuu irtisanomisiin ja lomautuksiin. Kyseessä on poikkeus-sääntö, joka koskee ainoastaan TSL 7:4:ssä eriteltyjä tilanteita. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 457.) Takaisinottovelvoitteen ulottuminen tytäryhtiöihin ei selviä lainvalmistelutöistä ja sitä pidetään epäselvänä myös oikeuskirjallisuudessa (Tiitinen, Kröger 2012, 573-574).

Helsingin hovioikeus on ratkaisussaan HO 24.2.2011 S 10/531 todennut, että työntarjoamisvelvollisuuden 7 luvun 4 §:n 3 momentin säännöksessä ilmenevä vastuun läpimurron periaate ei välttämättä koske takaisinottovelvollisuutta. Hovioikeuden mukaan tilanne on ollut sen verran tulkinnanvarainen, että takaisinotto-

velvollisuuden ulottamista tytäryhtiöön ei voida katsoa perustelluksi. (Hel-HO:2011:6.) Vastaavaan lopputulokseen on tullut Itä-Suomen hovioikeus ratkaisussaan HO 29.4.2010 S 09/764, jonka perusteluiden mukaan lain esitöissä ei ole viitteitä siihen, että työsopimuslain 7. luvun 4 §:n 3 momentissa tarkoitettua laajennettua velvollisuutta tarjota irtisanomisen sijasta työtä toisesta määräämisvallassaan olleesta yrityksestä, olisi tarkoitettu sovellettavaksi työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädettyyn työntekijän takaisinottamisvelvollisuuteen. Vaikka takaisinottovelvollisuuden ulottamisesta saman tai samojen tahojen määräysvallassa oleviin eri toimipisteisiin ei olekaan säännöstä, niin tätä vaihtoehtoa ei voida myöskään kokonaan sulkea pois. (Koskinen 2019, 1138, 1139.)

Takaisinottovelvoite ei edellytä, että entisen työntekijän olisi oltava työttömänä työnhakijana. Rekisteröityminen työttömäksi työnhakijaksi saattaa estyä esimerkiksi siksi, että työntekijä on ainoastaan tilapäisesti muissa töissä tai sitten sellaisissa tehtävissä, jotka eivät vastaa hänen ammattitaitoaan. Tällöin riittää, että hänellä on vireillä aktiivinen työhakemus työ- ja elinkeinotoimistossa. (Koskinen 2019, 1160.)

Korkeimman oikeuden antamassa ratkaisussa työnantajana toimineen yrityksen henkilöstöpäällikkö X, on tiedustellut työvoimatoimistosta, että onko aiemmin irtisanottu henkilö A käytettävissä. Oikeudessa on puitu sitä, onko A:n kohdalla tiedusteltu sitä, onko hän työtön työnhakija vai pelkästään työnhakija. Ratkaisun perusteluissa mainitaan, että työsopimuslain 42 a §:ssä mainittu työn tarjoamisvelvollisuus ei edellytä, että työnhakijana olevan työntekijän olisi oltava myös työttömänä (KKO:1991:24.)

Takaisinottovelvoitteen tarkoitus on suojata irtisanottua työttömyydeltä. Tätä taustaa vasten tarkasteltuna työnantaja ei voi välttyä työn tarjoamisesta niille, jotka edelleen kuuluvat takaisinottovelvoitteen piiriin esimerkiksi siksi, että irtisanottu ei ole työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa. Työnhaku ei välttämättä ole aktiivisena jostain hallinnollisesta syystä ja työnantaja saattaa silti tietää, että irtisanottu on yhä töitä vailla. TSL 6:6:n mukainen tiedusteluvelvollisuus on työnantajalle tarkoitettua selvää ohjeistusta, jonka tarkoitus on varmistaa, että työnantaja

täyttää velvollisuutensa tarjota töitä takaisinottovelvoitteen piirissä oleville entisille työntekijöille. Sitä ei siis voi käyttää hyväkseen takaisinottovelvoitteen kierto-tarkoituksissa, sillä velvoite on mielletävä laajemmaksi kuin pelkästään velvollisuudeksi tiedustella entisen työntekijän tilannetta (Koskinen 2019, 1161).

## 5.2 Vuokratyö, sisäiset siirrot ja talkootyö

Oikeuskirjallisuudessa on lähdetty siitä, että TSL 6:6:ssa ei tarkemmin määritellä mitä työntekijällä tarkoitetaan. Joskin on varsin selvää, että kyseessä on kuitenkin palkallinen työvoima. Lähtökohta on kuitenkin se, että kyseessä ei saa olla lainkiertotarkoitus. Työtuomioistuimen ratkaisun TT 2007-6 perusteluissa on säännöstä tulkittu siten, ettei takaisinottovelvollisuus ole yhteydessä ulkopuolisen työvoiman käyttöön.

*”Rakennusalan irtisanomissuojasopimuksen osana noudatetaan työsopimuslain 6. luvun 6 §:n säännöstä työntekijän takaisinottamisesta. Säännöstä on tulkittu siten, ettei takaisinottovelvollisuus vaikuta ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeviin yrityksen ratkaisuihin. Yritys voi tämän mukaan käyttää esimerkiksi vuokratyövoimaa sen asemesta, että se tarjoaisi työtä aiemmin irtisanomilleen työntekijöille. Tässä tapauksessa on lisäksi ollut kysymys lyhytaikaisesta ulkopuolisen työvoiman käytöstä” (TT 2007-6).*

Yritys voi siis tämän ratkaisun perusteluiden mukaan käyttää vuokratyövoimaa sen sijaan, että se tarjoaisi työtä aiemmin irtisanomilleen henkilöille. Vuokratyön palkkaamisen luvallisuutta puoltaa myös Turun hovioikeuden ratkaisu HO 27.10.2009 S 08/2625, jonka mukaan ruuhkahuippujen paikkaaminen vuokratyön kautta olisi sallittu käytäntö. Myös sisäiset siirrot ovat sallittuja kunhan niitä ei ole toteutettu aikomuksena kiertää työntekijän oikeuksiin kuuluvaa työsuhdeturvaa. Siirrot tulee kuitenkin toteuttaa saman toiminnallisen kokonaisuuden sisällä. Tilanne on toinen, mikäli siirrot toteutetaan toiminnallisen kokonaisuuden ulkopuolelta. (Koskinen 2019, 1146, 1148.)

Esimerkkitapauksena menettelystä voidaan käyttää työtuomioistuimen ratkaisua TT 2007-6. Työtuomioistuimen ratkaisussa yhtiö oli irtisanonut rakennusaputoista työntekijän A ja käyttänyt irtisanomisen perusteena tuotannollisia ja taloudellisia perusteita. Yrityksessä oli tämän jälkeen ilmennyt tarvetta työntekijöille ja tätä tarvetta oli täytetty useammallakin työntekijällä. Työntekijä B oli aiemmin työskennellyt lyhytaikaisissa tehtävissä eikä hänen tehtävänsä olleet rinnasteisia A:n työtehtäviin ja työntekijä C:n kohdalla kyse oli oman työntekijän siirtämisestä yhtiön sisällä. Vajausta oli näiden kahden työntekijän lisäksi paikattu myös työntekijä D:llä, joka tulkittiin palkatun alihankintasopimuksen tai työvoiman vuokraus-sopimuksen perusteella. Näillä menettelyillä ei lopulta työtuomioistuimen mukaan rikottu takaisinottovelvollisuutta. (TT 2007-6.)

KKO:n ratkaisussa 2010:43 on ollut kyse tapauksesta, jossa yhtiöt ovat olleet taloudellisesti ja toiminnallisesti riippuvaisia toisistaan. Ratkaisussa on arvioitu tuotannollisten ja taloudellisten irtisanomisen edellytysten arvioimisen koskevan koko konsernia. KKO:n ratkaisussa irtisanotun tilalle on siirretty laadultaan samantyyppisiä töistä toinen henkilö. Ratkaisun mukaan myöskään tämä ei ole rikkonut 7. luvun 4 §:n 1 momentin mukaista työn tarjoamisvelvollisuutta irtisanottua työntekijää kohtaan (KKO 2010:43).

Aiemmin on jo todettu, että laki ei sinänsä määrittele mitä työntekijöillä tarkoitetaan ja samalla on selvitetty myös se, että kyseessä on palkallinen työsuhde. Toisinaan työtä saatetaan kuitenkin teettää myös talkoo-hengessä tai perheen tukevana ja tällaisessa tilanteessa työnantaja ei riko TSL 6:6:ssa eriteltyjä velvollisuuksiaan. Työnantaja voi myös lakia rikkomatta ostaa työtä alihankintana. (Koskinen, 1145.)

### **5.3 Takaisinottojärjestys**

Työsopimuslaista ei löydy varsinaista mainintaa irtisanottujen keskinäisestä järjestyksestä uudelleen palkkauksen suhteen, joten se jää täysin työnantajan omaan harkintaan (Meinke & Vanhala-Harmanen 2004, 196). Vaikka näyttääkin siltä, että työnantajalla on vapaat kädet sen suhteen, ketä hän kutsuu takaisin töihin, niin

oikeuskirjallisuudesta huomautetaan kuitenkin siitä, että itse valinnan tulisi tapahtua asiallisin perustein ja ketään syrjimättä. (Koskinen 2019, 1152.)

Takaisinottovelvollisuuden piirissä voi olla sekä miehiä että naisia, joten työntekijöitä ei saa kutsua takaisin tasa-arvolain (609/1986) vastaisesti. Takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvat työntekijät ovat etuoikeutettuja suhteessa muihin työntekijöihin, joten myös tasa-arvolakia noudattava arviointi on tehtävä takaisinottovelvoitteen piiriin kuuluvien työntekijöiden kesken, eikä suhteessa ulkopuolisiin työntekijöihin. Edellä mainittua ei kuitenkaan tule tulkita niin, että syrjinnän suoja loisi työnantajalle velvoitteita palkata sellaisia henkilöitä takaisin, jotka kuuluvat esimerkiksi johonkin etniseen vähemmistöön tai rinnastuvat jotenkin muuten suojelun tarpeessa oleviin ihmisryhmiin. (Koskinen 2019, 1164, 1165.)

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että jos irtisanottujen joukossa on sellaisia henkilöitä, joiden työnhaku ei ole TE-toimistossa aktiivisena, niin heitä ei saa palkata töihin varaamatta ensin työnhakijoina oleville mahdollisuutta työllistyä.

Kyseinen kanta koskee kuitenkin menettelyä, joten se on tulkinnan varainen, eikä sitä tue myöskään säännöksen ratio (Koskinen 2019, 1165.)

#### **5.4 Riitojen ratkaiseminen ja oikeuden rooli**

Oikeudellisten riitojen ratkaisutavat voidaan jaotella kahdella eri tavalla. Riita voidaan ratkaista neuvotteluissa, jotka voivat olla oikeudellisesti säänneltyjä tai joissa aineellinen oikeus vaikuttaa ratkaisuun tai sitten tuomioistuimessa tai tähän verrattavissa olevassa menettelyssä. Tavat vaihtelevat sen mukaan koskeeko riita yksittäistä työsuhdetta vai työehtosopimusta. Työoikeudellisten riitojen ratkaisua tuomioistuimessa koitetaan yleensä välttää. Tämä johtuu siitä, että oikeudenkäynti voi kestää pitkään ja tulla osapuolille kalliiksi. Riidoista tulee tuomioistuin käsittelyssä myös julkisia, joten osapuolet joutuvat harkitsemaan eri vaihtoehtojen seurauksia

Työoikeudessa on paljolti kysymys siitä, että tunnustetaan työnantajan ja työntekijöiden väliset eturistiriidat. Työoikeuden tehtävänä on juridisoida ne ja tällöin oi-

keus toimii eräänlaisena kanavana, jossa näitä ristiriitoja voidaan ratkaista. Lain-säädäntö tai muu työoikeudellinen sääntely ei tietenkään poista kaikkia ristiriitoja, sillä säännökset saattavat sisältää aukkoja ja ne voivat olla monitulkintaisia. Työ-elämässä on sopimusten lisäksi muitakin tapoja, joilla yksimielisyyteen voidaan päästä tai joiden tarkoituksena on saada aikaan neuvottelut tai ainakin selvittää, mistä erimielisyydet johtuvat.

Tutkimuksessa esiintyvät limittäin työtuomioistuimen, hovioikeuden ja korkeimman oikeuden ratkaisut ja tämä saattaa herättää kysymyksiä siitä miksi eri tuomioistuimet antavat ratkaisuja samankaltaisilta tuntuviin kiistoihin.

Tämä johtuu siitä, että työoikeudellisia riitoja joudutaan asian luonteesta riippuen ratkaisemaan eri instansseissa. Yleisesti voidaan jaotella, että yksittäisiä työntekijöitä koskevat riidat ratkaistaan käräjäoikeudessa ja tällöin valitusasteina toimivat hovioikeus ja korkein oikeus. Työsopimusriidat lukeutuvat siviiliasioihin, sillä esimerkiksi pelkkä työsopimuksen rikkominen on harvemmin rikosasia. Siviilioikeudelliset riidat käsitellään käräjäoikeudessa. Näiden lisäksi julkishallinnon ja virkamiesten osalta on käytössä erilliset riidanratkaisumallit, joihin ei mennä sen syvemmin, sillä ne oli tietoisesti rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Edellä mainittujen lisäksi on olemassa työtuomioistuin, jonka tehtäviin kuuluu erikoistuomioistuimena työ- ja virkaehtosopimuksia koskevien riitojen ratkaisu. (Bruun & Koskull 2012, 228, 229, 231.)

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Seuraavassa käyn läpi opinnäytetyöni johtopäätökset. Samalla tuon esille omaa näkemystäni tutkimustuloksista. Lopuksi arvioin vielä oman opinnäytetyöni edistymistä sekä tutkimuksen luotettavuutta.

Oikeuskirjallisuuden ja ennakkoratkaisujen perusteella kävi ilmi, että takaisinottovelvollisuuden tulkinnassa korostui koko tutkimuksen läpi kolme keskeistä tulkintaa ohjaavaa periaatetta. Ensimmäisenä koko työoikeutta muutenkin kannatteleva ajatus siitä, että työnantaja on sopimussuhteessa vahvempi osapuoli ja vaikka tulkinnat vaihtelivatkin eri tapauksissa, niin riittäviä tilanteita harvemmin tulkittiin työntekijän vahingoksi. Eräässä tapauksessa katsottiin jopa, että suutuspäissään lausutut kommentit siitä, joiden mukaan työnantajan ei koskaan tarvitse ottaa yhteyttä, olivat takaisinottovelvoitteen kannalta mitättömiä. Toisena se, että alkuun selvitettiin ensin, oliko tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperiaatteet todellakin käsillä, koska niiden puuttuminen muuttaa koko tilanteen luonteen. Kolmantena kautta linjan korostui se, että vaikka erinäiset järjestelyt ja ratkaisut olivatkin mahdollisia, niin niitä ei siltikään sallittu tehtävän lainkiertotarkoituksessa. Työnantajan kohdalla pohdittiin usein myös sitä, oliko työnantaja menetellyt virheellisesti vilpittömässä mielessä ja myös sitä onko työtä suorittavalle taholle syntynyt työsuhde kyseiseen yritykseen.

Oma näkemykseni on, että vaikka lainkiertotarkoituksessa tehdyt toimenpiteet ovatkin kiellettyjä, niin voi olla hyvin vaikea todistaa juuri lainkierron toimineen työnantajan motiivina erilaisten järjestelyiden yhteydessä. Lisäksi näyttäisi olevan varsin helppoa irtisanoa henkilöstöä ja paikata vaje myöhemmin kalliimmalla vuokratyöllä, vaikka säästöt olisivatkin olleet aiempien irtisanomisien taustalla. Oman ongelmansa muodostaa myös se voidaanko todistaa, että työnantaja ei ole syrjinyt joitain työntekijöitä kutsuessaan vain tiettyjä työntekijöitä takaisin.

### 6.1 Keskeiset tulokset

Työntekijä ei voi ennen työsuhteen päättymistä pätevästi luopua omiin oikeuksiinsa kuuluvasta takaisinottovelvoitteesta edes sellaisissa tapauksissa, joissa aloi-

te tulisi työntekijältä itseltään. Sitä voiko työntekijä luopua kyseisestä oikeudesta työsuhteen päättämisen jälkeen, ei ole vielä korkeimmassa oikeudessa ratkaistu. Oma näkemykseni on, että irtisanotun työntekijän kannalta on aivan yhdenmukaista, luovutaanko oikeudesta ennen vai vasta irtisanomisen jälkeen, joten pidän melko todennäköisenä, että myöskään irtisanomisen jälkeinen luopuminen ei ole mahdollista. Takaisinottovelvoitteen käytännön soveltamisessa on myös otettava huomioon se, että työnantaja on joka tapauksessa velvollinen tiedustelemaan entisiä työntekijöitään työvoimaviranomisilta. Työvoimaviranomainen on taas velvollinen tarjoamaan kyseistä työtä yrityksen palveluksessa aiemmin olleelle työntekijälle. Kiellettyminen tarjotusta työstä sisältää sanktioita, joten on ainakin turvallista sanoa, että tällaiset sopimukset heikentäisivät työnhakijan taloudellista tilannetta ja hankaloittaisivat työvoimaviranomaisen toimintaa.

Takaisinottovelvoitteen noudattamiseksi työvoimaa tulisi tiedustella paikalliselta työvoimaviranomaiselta, joka puolestaan tarkistaa, että onko takaisinottovelvollisuuden piiriin kuuluvia työntekijöitä edelleen työnhakijoina. Mikään ei sinänsä estä sitä, etteikö tätä tiedustelua voisi tehdä suoraan työntekijällekin, mutta se että työntekijää ei tavoiteta, ei vapauta työnantajatahoa takaisinottovelvoitteesta. Julkiset lehti-ilmoitukset ja kotiin lähetetyt massakirjeet ovat menettelyinä sallittuja, mutta nekin eivät poista työnantajan tiedusteluvollisuutta, joka tulee tehdä alueen työvoimaviranomaiselle. Pelkkä työpaikan ilmoittaminen paikalliselle työvoimaviranomaiselle ei ole riittävä toimenpide, vaan työpaikkaa tulee myös tosiasiallisesti tarjota työnhakijalle, mikäli hänen hakunsa on edelleen aktiivisena. Mikäli työnantaja on toiminut vilpittömin mielin, niin hänellä on myös oikeus luottaa siihen, että on saanut työvoimaviranomaiselta luotettavaa informaatiota eikä työvoimaviranomaisen virheet ole enää työnantajan vastuulla. Mikäli työnantaja on tietoinen siitä, että irtisanottu on edelleen työnhakija, niin tämä ei ainakaan oikeuskirjallisuuden perusteella vapauta työnantajaa takaisinottovelvoitteesta, vaikka työvoimaviranomaisen antamat tiedot olisivatkin virheellisiä. Käytännön tasolla ongelmalliseksi voi siis muodostua sellaiset tapaukset, joissa aktiivisena olevasta työnhausta ei välity informaatiota työnantajalle. Näyttötaakka siitä, että

työntekijän tavoittamiseksi on käytetty riittäviä keinoja jää joka tapauksessa työnantajalle.

Lainvalmistelutöiden ja oikeuskirjallisuuden perusteella on vaikea vastata kysymykseen siitä ulottuuko takaisinottovelvollisuus myös tytäryhtiöihin. Asian tulkinnassa on pitkälti kyse ns. vastuun läpimurron periaatteesta, joka löytyy työsopimuslain 4 §:n kolmannelta momentista. Lain lähtökohtana on, että työtä ei tarvitse tarjota työnantajayrityksen muista konserniyhtiöistä, mutta siihen voi muodostua poikkeus edellä mainitun periaatteen perusteella. Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n kolmannelta momentin mukaan sellaisen työnantajan, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä, on irtisanomistilanteessa selvitysvelvollinen sen suhteen, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa, tarjoamalla työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä. Tulkintaongelma muodostuu juuri tästä säädöksestä, koska epäselväksi jää, voidaanko tätä säännöstä ulottaa koskemaan myös takaisinottovelvollisuutta.

Oikeuskirjallisuudessa ja hallituksen esityksessä on katsottu, että takaisinottovelvoite katkeaa, jos työntekijä kieltäytyy ottamasta vastaan tarjottua työtä. Työtä ei kuitenkaan tarvitse tarjota takaisin samoilla ehdoilla, jolloin kieltäytyminen aiempaa huonompiakin työehtoja sisältävästä työstä katkaisee velvoitteen työnantajan puolelta. Huomion arvoista on kuitenkin se, että tarjotun työn tulee aina täyttää lain minimivaatimukset, jolloin työnantaja ei voi kiertää takaisinottovelvoitetta tekemällä sellaisia työtarjouksia, jotka eivät olisi vakavasti otettavia. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan kieltäytymisestä huolimatta työtä uudelleen, mikäli yrityksessä ilmenee sellaista työtä, joka poikkeaa aiemmin tarjotusta, mutta on luonteeltaan sellaista mihin aiemmin irtisanotto soveltuisi.

Takaisinottovelvoitteen kannalta on olennaista eritellä toisistaan työtön työnhakija ja työnhakija. Missään ei edellytetä, että takaisinottovelvoitteen alaisuuteen kuuluvan henkilön olisi oltava työtön. Hän voi tehdä myös pätkätöitä tai olla sellaisissa tehtävissä, jotka eivät vastaa hänen ammattitaitoaan. Koko takaisinottovelvoitteen taustalla on tarkoitus suojella työntekijää työttömyydeltä ja tarjota hänelle

mahdollisuus palata ammattitaitoaan vastaaviin tehtäviin, joten entisen työntekijän sivutyö ei vapauta työnantajaa takaisinottovelvoitteesta.

Vuokratyö, talkootyö ja muu alihankinta ovat sallittuja keinoja paikata työvoimavajetta. Tämä voidaan perustella sillä, että työnantajatahon ja työntekijän välille ei synny varsinaista työsuhdetta, jolloin työnsuorittajalle ei myöskään synny samoja etuuksia kuin niille työntekijöille, jotka on aiemmin jouduttu irtisanomaan.

Työnantaja saa itse päättää missä järjestyksessä ja keitä hän kutsuu takaisin töihin sellaisissa tilanteissa, joissa töitä on tarjolla vähemmän kuin mitä takaisinottovelvoitteen parissa olisi vapaata työvoimaa. Oikeuskirjallisuudessa kuitenkin painotetaan sitä, että syrjintää ei saa tapahtua sen suhteen keitä kutsutaan takaisin töihin.

Liikkeen luovutuksensaaja ei vapaudu velvollisuuksistaan irtisanottuja työntekijöitä kohtaan, mikäli kyseisestä yrityksestä on ennen luovutusta irtisanottu henkilöstöä ja kunhan heidän takaisinottovelvoitteensa on yhä ajallisesti voimassa.

Työnantaja ei saman toiminnallisen työntekovelvoitteen ja yksikön sisällä riko takaisinottovelvoitettaan tekemällä sisäisiä siirtoja. Tätä on oikeuskirjallisuudessa perusteltu sillä, että yritys ei tällöin tarvitse lisätyövoimaa eikä sisäisen siirron yhteydessä varisnaisesti palkata uutta henkilöstöä. Tätä mutkistaa tilanteet, joissa toiminnallisen kokonaisuuden rajat eivät ole selkeitä, mutta lähtökohtaisesti siirrot muista yksiköistä eivät ole tällaisissa tapauksissa sallittuja.

Vaikka takaisinottovelvollisuuden piirissä olisikin edelleen työntekijöitä, niin esimerkiksi ruuhkahuippuja purkavat vuokratyöntekijät tai talkoita tekevät perheenjäsenet eivät riko takaisinottovelvoitetta, sillä heillekään ei muodostu varsinaista työsuhdetta yritykseen.

Takaisinottovelvoitetta ei sovelleta sellaisissa tilanteissa, joissa työsopimus päättyy työnantajan kuoleman tai konkurssin johdosta.

### 6.3 Opinnäytetyöprosessin arvioiminen

Kirjoituspöytä tutkimuksissa, joissa tutkimuksen tekijä nojaa yksin teoreettiseen aineistoon, on aina riskinsä. Tukena ei voida käyttää kvantitatiiviselle tutkimukselle ominaista datan purkua ja aiheen ympäriltä voi olla vaikeaa löytää selkeitä asiantuntijanäkemyksiä, koska sekä oikeuskirjallisuus, että ennakkotapaukset jättävät tulkinnoille vielä runsaasti tilaa. Toistettavuuden kannalta mahdolliset ongelmat pitäisi puida aina erillisinä tapauksina omaa taustaansa vasten. Tämänkään tutkimuksen löydökset eivät varmasti enää päde, jos asetelmaa muutetaan vähänkin. Tämän lisäksi on aina olemassa se riski, että jotain olennaista aineistoa ei ole löydetty ja tutkimuksen edetessä tuli myös vastaan sellaisia tutkimuskysymyksiä, joihin ei kyetty antamaan tyhjentävää vastausta oikeuskirjallisuuden ja oikeustapausten perusteella.

Tässä opinnäytetyössä on käytetty useita eri lähteitä ja näin pyritty saamaan mahdollisimman luotettavat vastaukset tutkimuskysymyksiin. Lähteenä on käytetty ajantasaista lainsäädäntöä, hallituksen esityksiä, asiantuntija-artikkeleita ja mahdollisimman tuoretta oikeuskirjallisuutta. Oikeuskirjallisuuden osalta käytössä on ollut lähinnä työoikeuden tunnustettuja asiantuntijoita. Oikeustapauksia tutkittaessa on pyritty käyttämään samoja ratkaisuja, jotka ovat eri tutkimusongelmien kohdalla toistuneet myös oikeuskirjallisuudessa. Tällä on pyritty minimoimaan sitä riskiä, että tutkimukseen eksyisi sellaisia ennakkotapauksia, joilla ei olisi aiheen kannalta merkitystä.

Näkisin, että tutkimuksen validius ja reliaabelius toteutuvat tässä tutkimuksessa hyvin ja vastaukseni esittämiini tutkimuskysymyksiin olivat linjassa myös alan oikeuskirjallisuuden ja oikeustapausten kanssa, joten en usko tulosten merkittävästi muuttuvan, mikäli sama tutkimus toteutettaisiin uudelleen vastaavilla lähteillä.

### 6.3 Jatkotutkimusideoita

Työoikeus on kokonaisuudessaan melko kattavasti tutkittu oikeudenala, joten aiheita jatkotutkimusta varten on hieman hankala keksiä. Näkisin kuitenkin, että paikallisen sopimisen rooli tulee jatkossa kasvamaan ja synnyttämään haasteita

työmarkkinoille. Tästä johtuen näkisin mielelläni lisää tutkimusta paikallisen sopimisen ongelmista, mahdollisuuksista ja sen yhteensovittamisesta nykyisen työ-lainsäädännön kanssa.

## 7 TAKAISINOTTOVELVOITE JATKOSSA

Kiinassa käynnistyi vuoden 2020 alussa uuden koronaviruksen aiheuttama COVID-19 -tartuntatautiepidemia. Tauti on levinnyt Kiinan ulkopuolelle ja Maailman terveysjärjestö WHO on julistanut koronavirusepidemian pandemiaksi 11.3.2020. Tämän seurauksena Suomi on siirtynyt poikkeustilaan ja hallitus on joutunut tekemään uuden esityksen koskien työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta. (HE262020 vp.)

Epidemian rajoittamistoimet sekä kansalaisten reaktiot ovat heijastuneet myös talouteen johtuen asiakaskadosta, rahoitusongelmista ja globaalien toimitusketjujen häiriintymisestä. Edellä mainituista syistä työnantajien edellytykset tarjota työtä ovat heikentyneet nopeassa tahdissa. (HE262020 vp.)

Yritykset eivät ole kyenneet sopeutumaan muutoksiin ilman työvoiman vähentämistoimia ja tämän vuoksi on jouduttu turvautumaan irtisanomisiin ja lomautuksiin. Hallituksen esityksen mukaan takaisinottovelvollisuutta on tässä tilanteessa perusteltua arvioida uudelleen ja esityksessä on kohta, jonka mukaan takaisinottovelvollisuusaikaa ehdotetaan pidennettäväksi väliaikaisesti neljästä kuukaudesta takaisin yhdeksään kuukauteen. (HE262020 vp.)

Pidempi takaisinottovelvollisuusaikea koskisi esityksen mukaan kaikkia lain voimassaolon aikana irtisanottuja työntekijöitä riippumatta työntekijän työsuhteen kestosta. Poikkeuksena valtion, kunnan, kuntayhtymän, Kansaneläkelaitoksen, Ahvenanmaan maakunnan hallituksen, evankelis-luterilaisen kirkon tai ortodoksisen kirkon irtisanomiset. Edellä mainituilla tahoilla olisi jatkossakin käytössä joko neljän tai kuuden kuukauden mittainen takaisinottovelvoite. (HE262020 vp.)

## LÄHTEET

- Bruun, N., Von Koskull, P. 2012. Työoikeuden perusteet. Alma Talent Oy.
- Harri, H., Kahri, T., Kairinen, M., Kaivanto, K. P. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. Alma Talent Oy.
- Hietala, H., Hurmalainen, M., Kaivanto, K. 2019. Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. Alma Talent Oy.
- Hirvonen, Ari 2001. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Viitattu 26.12.2019.  
[https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen\\_mitka\\_metodit.pdf](https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen_mitka_metodit.pdf)
- Koskinen S., Nieminen K., Valkonen, M. 2019. Työsuhteen päättäminen. Alma Talent Oy.
- Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V., Valkonen, M. 2018 Työoikeus. Alma Talent Oy.
- Meincke, N., Vanhala-Harmanen, M. Esimiehen työsuhdeopas. 2004. Edita.
- Myrsky, M., Määttä, T. & Sutela, M. 2003. Ohjeita oikeustieteellisen tutkielman laatimiseen. Joensuun yliopisto. Viitattu 26.12.2019.  
<http://www.uef.fi/documents/300201/0/graduopas/d97f8486-bc58-4b23-8468-6dd693ba4e95>
- Nieminen, Kimmo. 2019. Työpaikan lait ja työsuhdeopas Alma Talent Oy.
- Saloheimo, Jorma. 2020. Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent Oy.
- Antti Sorjonen 2019. Kirjoituksia työoikeudesta - Sopimuksen sisällöstä ja sopimusvapauden rajoista työsuhteen päättyessä työntekijän ja työnantajan kesken tehtävissä sopimuksissa  
[https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus\\_hovioikeudet\\_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/KAM8cWN8Z/20\\_Sopimuksen\\_sisallosta\\_ja\\_sopimusvapauden\\_rajoista...\\_Antti\\_Sorjonen.pdf](https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/KAM8cWN8Z/20_Sopimuksen_sisallosta_ja_sopimusvapauden_rajoista..._Antti_Sorjonen.pdf)
- Tiitinen, Kari-Pekka, Kröger, Tarja. 2012. Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.
- Tuori, Kaarlo. Oikeusjärjestys ja oikeudelliset käytännöt. Helsinki 2013. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta ja tekijä.
- Vilka, Hanna. 2015. PS-kustannus.

Äimälä, M., Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. Alma Talent Oy. Alma Talent Oy.

HE 157/2000 vp.

HE 105/2016 vp.

HE262020 vp

HO 30.12.2009 3544.

HO 28.2.2012 S 10/879.

KKO:1986-II-165

HelHO:2011:6

KKO:1991:24

TT 2007-6

KKO:2010:43