



samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

ANNICA SANTANEN

# **Yrittäjien käytännön kokemukset poikkeusajan henkilöstöjärjestel- lyistä kaupan alalla**

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA  
2022

Tekijä(t) Santanen, Annica	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2022
	Sivumäärä 38	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi <b>Yrittäjien käytännön kokemukset poikkeusajan henkilöstöjärjestelyistä kaupan alalla</b>		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän opinnäytetyön taustalla on covid-19-pandemian aiheuttama poikkeuksellinen tilanne, jonka seurauksena Suomen hallitus teki työsopimuslakiin väliaikaisia muutoksia yksityisen sektorin toiminnan helpottamiseksi. Opinnäytetyössä tutkittiin korona-aikana määräaikaisesti muutetun kaupan työehtosopimuksen soveltamista käytäntöön yrittäjien näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteeksi asetettiin yrittäjien käytännön kokemusten selvittäminen siitä, miten korona-aikana määräaikaisesti muutettu työsopimuslaki ja siitä sovellettu työehtosopimus vaikuttivat henkilöstöjärjestelyihin Porin ja Rauman alueen vaate- ja jalkinealiikkeissä. Opinnäytetyössä selvitettiin myös, miten korona-ajan muutokset vaikuttivat olemassa oleviin käytäntöihin ja oliko yrityksissä työehtosopimuksen käytännön soveltamisongelmia.</p> <p>Tässä työssä käytettiin kvalitatiivista tutkimustapaa, koska kyseessä on empiirinen oikeustutkimus. Opinnäytetyön teoriaosassa käsiteltiin määräaikaisesti muutettua lakia työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta ja työsopimuslain säädöksiä henkilöstöjärjestelyistä sekä kaupan työehtosopimusta siltä osin kuin se oli tarpeellista ja oleellista tutkimuskohteen ja näkökulman kannalta. Aineistonkeruu suoritettiin temahaastattelun avulla haastattelemalla Porin ja Rauman alueen vaate- ja jalkinealiikkeiden yrittäjiä.</p> <p>Tutkimustuloksissa selvisi, että työpaikkakohtaisen sopimisen ansiosta yrityksissä ei pääsääntöisesti kohdattu työehtosopimuksen soveltamisongelmia. Joitain soveltamisongelmia kuitenkin ilmeni ja ne liittyivät esimerkiksi tiedon suureen määrään ja sen hyödyntämiseen. Tuloksissa saatiin myös selville, että kaikille työehtosopimuksen määräaikaisille muutoksille ei ollut tarvetta yrityksissä työsuhteen muodon vuoksi. Tuloksista myös selvisi, että yritysten käytännöt olivat muuttuneet monella osa-alueella. Henkilöstön lukumäärää ei kasvatettu, mutta henkilöstöä pyrittiin sitouttamaan kokoaikaisilla työsuhteilla. Yrittäjät kokivat myös, että aika opetti ennakoimaan ja varautumaan jatkuviin yllätyksiin. Poikkeusajan tuoma raaka-ainepula näkyy vieläkin tuotteiden saatavuudessa.</p>		
<p><a href="#">Asiasanat</a>          työsopimuslaki, yrittäjä, henkilöstö, lomautus, irtisanominen, koeaika, poikkeuslait, henkilöstöjärjestelyt, poikkeusaika, COVID-19</p>		

Author(s) Annica	Type of Publication Bachelor's thesis	Date June 2022
	Number of pages 38	Language of publication: Finnish
Title of publication <b>Practical experiences of entrepreneurs about staffing arrangements in the field of trade during exceptional times</b>		
Degree program Bachelor of Business Administration		
<p><b>Abstract</b></p> <p>The background of this thesis is the exceptional situation caused by the COVID-19 pandemic which resulted in temporary amendments to the Employment Contracts Act by the Finnish Government to facilitate the operation of the private sector. The thesis examined the application of the trade collective agreement, which was periodically amended during the corona period, from the perspective of entrepreneurs. The objective of the thesis was to explore the practical experience of entrepreneurs on how the labour contract law and the collective agreement applied during the corona period affected personnel arrangements in the garment and footwear shops in the Pori and Rauma region. The thesis also examined how other corona issues affected existing practices and whether companies had problems with the practical application of collective bargaining.</p> <p>In this work a qualitative method of inquiry was used because this is an empirical law study. The theoretical part of the thesis dealt with the periodically amended law on the temporary amending of the Employment Contracts Act and the provisions of the Employment Contracts Act on Staff Dispositions and the Trade Collective Agreement to the extent that it was necessary and relevant to the research subject and perspective. The data collection was conducted through a themed interview by interviewing entrepreneurs of clothing and footwear shops in the region of Pori and Rauma.</p> <p>The results of the research revealed that because of the establishment-level agreement companies did not encounter problems with the application of the collective agreement. However, some application-problems did arise and they were related for example to the large amount of information and the utilization of it. The results also showed that there was no need for all periodic changes to the collective bargaining agreement in companies due to the form of employment. The results also revealed that companies' practices had changed in several areas. There was no increase in staff numbers, but efforts were made to engage staff through full-time employment. Entrepreneurs also felt that the time taught to anticipate and prepare for constant surprises. The shortage of raw materials due to the derogation period is still reflected in the availability of products</p>		
<p><u>Key words</u> employment contracts act, entrepreneur, staff, layoff, termination, probation, emergency law, staffing arrangements</p>		

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET .....	7
3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	8
3.1 Tutkimusmenetelmät.....	8
3.2 Aineiston käsittely ja analyysi .....	10
4 TYÖSOPIMUSLAKI JA TYÖEHTOSOPIMUS .....	11
4.1 Työsopimuslaki.....	11
4.2 Työehtosopimus.....	12
5 TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN .....	13
5.1 Lomautuksen perusteet.....	13
5.2 Lomautusilmoitusaika ja sen muutokset.....	14
5.3 Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen ja sen muutokset.....	15
6 TYÖNTEKIJÄN IRTISANOMINEN.....	16
6.1 Irtisanomisen perusteet.....	16
6.2 Takaisinottovelvollisuus ja sen muutokset.....	18
7 TYÖNTEKIJÄN KOEAIKAPURKU.....	20
7.1 Koeajan tarkoitus.....	20
7.2 Koeaikapurku ja sen muutokset .....	20
8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	22
8.1 Poikkeusajan lomautusmenettelyt ja soveltamisongelmat.....	22
8.2 Poikkeusajan irtisanomismenettelyjen soveltaminen.....	27
8.3 Poikkeusajan koeaikapurku .....	29
8.4 Poikkeusajan käytännön kokemukset.....	30
9 YHTEENVETO .....	34
9.1 Johtopäätökset .....	34
9.2 Pohdinta .....	36
LÄHTEET	
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön taustalla on COVID-19-pandemian aiheuttama täysin poikkeuksellinen tilanne, jossa aiemmin asetetut sääntelyt ja periaatteet eivät enää toimineet. Tästä syystä työmarkkinakeskusjärjestöt tekivät hallitukselle ehdotuksen yritysten toiminnan helpottamiseksi ja työntekijöiden aseman säilyttämiseksi vaikeassa taloustilanteessa. Sen johdosta hallitus teki koronapandemian aikana työlainsäädäntöön määräaikaista muutoksia, joiden tarkoituksena oli muun muassa alentaa työllistämisen kustannuksia ja joustavoittaa työlainsäädäntöä yksityisellä sektorilla. Kaupan työehtosopimuksessa näistä lainsäädännön muutoksista sovittiin toisin. Muutokset koskivat lomautusilmoitusaikaa, määräaikaisen työntekijän lomauttamista ja irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuutta sekä työnantajan mahdollisuutta purkaa työehtosopimus koeajalla myös taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Määräaikaisten muutokset olivat voimassa 1.4.–31.12.2020 välisen ajan ja koskivat kaikkia yrityksiä myös työehtosopimuksen ulkopuolisia työntekijöitä. (HE 92/2020, 3.)

Vuoden 2020 aikana vaatteiden ja jalkineiden erikoiskaupan yrityksistä noin 10 prosenttia lopetti toimintansa. Toimintansa lopettaneet olivat useimmiten pienehköjä myymälöitä tai ketjuja (Kurjenoja 2021, 3). Tämän perusteella voitiin olettaa, että määräaikaista työehtosopimusta oli hyödynnetty kyseisten yritysten kohdalla merkittävällä tavalla, jolloin vaate- ja jalkineeliikkeitä muodostuivat mielenkiintoiseksi tutkimuskohteeksi. Tästä syystä opinnäytetyön tavoitteena on selvittää yrittäjien käytännön kokemuksia siitä, miten Porin ja Rauman alueen vaate- ja jalkineeliikkeitä ovat soveltaneet työehtosopimuksen muutoksia henkilöstöjärjestelyissä ja miten ne ovat soveltuneet yritysten käytäntöihin. Lisäksi selvitetään, millaisia työehtosopimuksen soveltamisongelmia on mahdollisesti ilmentynyt.

Määräaikaista työlainsäädännön muutoksesta on aikaisemmin tehty opinnäytetöitä, kuten Aron (2020) työ, joka käsitteli koronaviruspandemian vaikutuksia suomalaisen työlainsäädäntöön. Lisäksi opinnäytetöitä löytyy muutama erilainen, kuten Sintosen

(2020) opinnäytetyö, joka käsitteli poikkeustilan vaikutuksia lomautuksiin sekä Pakkasen (2021) opinnäytetyö, joka käsitteli koronaviruksen vaikutuksia Suomen työlainsäädäntöön ja Kaakonkulman 4H-yhdistykseen. Lähtökohtaisesti nämä edellä mainitut opinnäytetyöt ovat käsitelleet lomautuksia ja lainsäädännön vaikutuksia. Tässä työssä keskitytään työsopimuslain soveltamiseen kaupan työehtosopimuksessa ja pienten, alle 12 henkilöä työllistävien vaate- ja jalkinealiikkeiden yrittäjien näkökulmaan poikkeusajan vaikutuksista henkilöstöjärjestelyihin Porin ja Rauman alueella. Näin ollen olen mielestäni löytänyt selvän tietoaukon, jota ei opinnäytetöiden merkeissä ole vielä tutkittu.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää yrittäjien käytännön kokemuksia siitä, miten korona-aikana määräaikaisesti muutetulla työsopimuslailla ja siitä sovelletulla työehtosopimuksella on ollut vaikutusta Porin ja Rauman alueen vaate- ja jalkinealiikkeiden henkilöstöjärjestelyihin. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten korona-ajan muutokset ovat vaikuttaneet olemassa oleviin käytäntöihin ja onko yrityksissä ollut työehtosopimuksen käytännön soveltamisongelmia.

Opinnäytetyölläni pyrin vastamaan seuraaviin kysymyksiin:

- Minkälaisia kokemuksia yrittäjillä on korona-ajan muutoksien vaikutuksista yritysten henkilöstöjärjestelyihin ja käytäntöihin?
- Minkälaisia soveltamisongelmia kaupan työehtosopimukseen tehtyihin määräaikaisiin muutoksiin on mahdollisesti liittynyt?

Tutkimuksen avulla pyritään lisäämään tietoisuutta ja syvempää ymmärrystä siitä, kuinka Porin ja Rauman alueella toimivat vaate- ja jalkinealiikkeit ovat onnistuneet hyödyntämään toiminnassaan määräaikaisesti muutettua työehtosopimusta henkilöstöjärjestelyissä, ja miten se on soveltunut yritysten käytäntöihin sekä onko sen soveltamisessa ollut ongelmia. Lisäksi tutkimuksessa tuotetulla tiedolla pyritään lisäämään syvempää ymmärrystä siitä, miten korona-aika on muuttanut käytäntöjä henkilöstöjärjestelyjen ja yleisesti yritysten menettelytapojen osalta. Tutkimuksen avulla pyritään myös saamaan selville yrittäjien kokemus henkilöstöjärjestelyjen mahdollisuuksista ja muutosten vaikutuksista kyseisille yrityksille.

Opinnäytetyön keskeinen teoria koostuu määräaikaisesti muutetusta työlainsäädännöstä, laista työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta (167/2020), työsopimuslain (55/2001) säädöksistä henkilöstöjärjestelyihin sekä kaupan työehtosopimuksesta (2020), siltä osin kuin se on tarpeellista ja oleellista tutkimuskohteen ja näkökulman kannalta. Tutkimustyön ulkopuolelle rajautui sellainen lainsäädäntö, joka ei ole tutkimuksen kohteena oleville yrityksille tarpeellinen, kuten lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) tehdyt muutokset, lailla yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain

51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta (169/2020). Nämä edellä mainitut lait koskevat yli 20 henkilöä työllistäviä yrityksiä, joten ne eivät ole oleellisia tämän tutkimuskohteen kannalta. Määräaikaisen lainsäädännön lisäksi olen halunnut tuoda esille nykyisen lainsäädännön vertailun vuoksi, jotta lukijalle muodostuu parempi kokonaiskuva ja hän pystyy sisäistämään poikkeuslainsäädännön erillisinä säädöksinään.

### 3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

#### 3.1 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jonka lähtökohtana on kuvata todellista elämää, jossa aikaisempi tieto ja tutkijan arvot vaikuttavat tutkimukseen (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2004, 152). Laadullisessa tutkimuksessa keskeisenä käsitteenä on merkitys, jolloin sen ytimenä pidetään merkitystulkintojen tekemistä ja esiintynyt ilmiö pyritään tavoittamaan tutkittavien näkökulman kautta (Keinänen & Väänänen 2015, 12–13). Koska tutkimuksen teoriaosuus asettuu lainsäädännön ja oikeuskirjallisuuden hyödyntämiseen, kyseessä on empiirinen oikeustutkimus. Tässä tutkimuksessa käytetään näin ollen yhtä aikaa lainopin metodeja, että empiiristä eli laadullista lähestymistapaa. Empiirisessä oikeustutkimuksessa tutkimuksen kohteena on oikeudellinen ilmiö, kuten jokin tapahtuma, joka on vaikuttanut lainsäädäntöön. Näin ollen empiirisen oikeustutkimuksen kohteena voi siis olla melkein mikä tahansa yhteiskunnallinen ilmiö, joka on liitettävissä oikeuden maailmaan. Tutkimuskysymykset asetetaan empiirisessä oikeustutkimuksessa useimmiten niin, että tavoitteena on tutkia jonkin ilmiön vaikutuksia tiettyyn aiheeseen. (Keinänen & Väänänen 2016, 4–6, 13.)

Empiirisenä aineistonkeruumenetelmänä tässä tutkimuksessa toimii puolistrukturoitu haastattelu eli teemahaastattelu, jossa edetään etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Teemahaastattelussa korostuvat ihmisten tulkinnat ja niiden merkityksellisyys. Vaikka kaikilta haastateltavilta ei tarvitse kysyä kaikkia samoja kysymyksiä, ei haastattelussa kuitenkaan voi kysellä ihan mitä tahansa. Loppujen lopuksi teemahaastattelun tarkoituksena on pyrkiä löytämään



merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti. Useasti etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen eli tutkimuksesta jo tiedettyyn. (Pitkäranta 2014, 92–93.)

Tutkimuskohteena opinnäytetyössä ovat kaupan alalla toimivat vaate- ja jalkine- liikkeet. Yritykset ovat erilaisia, mutta niillä on paljon yhteisiä rakenteellisia ja toiminnallisia piirteitä. Niiden toiminnan ytimenä ovat henkilökohtainen palvelu, asiantun- juus ja erikoistunut tuotevalikoima. (Kaupan liiton www-sivut 2022b.) Tutkimuskoh- teet sijaitsevat Porin ja Rauman keskeisissä palvelukeskitymissä, joissa on vetovoi- mainen ostoympäristö. Vaate- ja jalkine- liikkeet ovat yrittäjävetoisia kivijalkamyymä- löitä, joiden palveluksessa työskentelee alle 20 henkilöä. Itseäni henkilökohtaisesti kiinnosti yksityisyrittäjähajalta toimivat yritykset, jolloin pk-yritykset muodostuivat tutkimuskohteena kiinnostavaksi. Lisäksi halusin saada paremman kuvan siitä, miten määräaika- set työehtosopimuksen muutokset ovat todellisuudessa vaikuttaneet vaate- ja jalkine- liikkeisiin käytännön tasolla ja näkyvätkö vaikutukset vielä vuonna 2022.

Teemahaastattelut toteutettiin vaate- ja jalkine- liikkeiden yrittäjien kanssa. Näin ollen opinnäytetyön aineisto on kerätty tutkimuksen kohteena olevien vaate- ja jalkine- liikkeiden yrittäjiltä, jotka liittyvät ilmiöön ja osaavat vastata kysymyksiin käsitteillä ole- vasta ilmiöstä kokemuksensa pohjalta. Lisäksi tutkimusalue rajattiin Porin ja Rauman alueeseen, jotta tulokseksi saatiin mahdollisimman kattava ja luotettava lopputulos alueen tilanteesta. Tutkimusta varten 15 eri vaate- ja jalkine- liikkeen yrittäjälle lähetet- tiin saatekirjeen mukaisesti sähköpostiviesti. Saatekirje on opinnäytetyöni liitteessä 1. Sähköpostiviestiin vastasi neljä henkilöä. Osalle sähköpostihaastattelupyynn- töön vas- taamattomista soitettiin ja lopulta kokonaisuudessaan kuusi yrittäjää suostui osallistu- maan haastatteluun. Viisi haastattelua suoritettiin puhelinhaastatteluna ja yksi haastat- telu tehtiin kasvotusten.

Teemahaastattelussa haastateltavilla oli mahdollisuus vapaasti kertoa, miten muutok- sia oli hyödynnetty ja oliko niiden soveltamisessa ollut ongelmia sekä minkälaisia ko- kemuksia yrittäjillä oli korona-ajan käytännöistä. Haastatteluissa käytiin läpi etukäteen valitut teema-alueet, mutta alueiden järjestys ja laajuus vaihtelivat haastattelusta toi- seen. Aiemmin määritelty teemahaastattelurunko ohjasi keskustelua oikeaan suuntaan, muttei rajannut pois mahdollisuutta vapaasta keskustelusta, jolloin useasti haastattelun

laatu syveni. Haastattelunrunгон pääteemat olivat yleiset kysymykset korona-ajasta, työehtosopimus ja työsopimuslaki, työntekijän lomauttaminen sekä työntekijän irtisanominen ja työsuhteen koeaikapurku. Haastattelurunko löytyy opinnäytetyön liitteestä 2. Olin laatinut teemahaastattelurungon lisäksi lisäkysymyksiä, mikäli haastateltavat vastaisivat kysymyksiin kyllä tai ei. Näin ollen käytännössä varauduin siihen, että en saa kattavia vastauksia kysymyksiin. Lisäkysymysten ansiosta haastatteluissa saattoi ilmetä sellaisia uusia seikkoja, joihin en ollut osannut ennakoita varautua, mutta osaisin kuitenkin reagoida niihin niin, että haastattelun avulla aineiston laatu saatiin syvällisempään suuntaan ja sain kattavamman näkökulman ja tulkinnan siitä, miksi kyseisiin toimenpiteisiin oli ryhdytty ja mikä päätöksen taustalla oli. Puhelinhaastattelut nauhoitettiin TapeAcall: Puhelun nauhoitus -sovelluksella. Kasvotusten tehty haastattelu nauhoitettiin puhelimen Sanelin-sovelluksella. Kun aineistoa oli kertynyt riittävästi, haastattelut lopetettiin ja siirryttiin aineiston käsittelyyn ja analyysiin.

### 3.2 Aineiston käsittely ja analyysi

Haastattelut litteroitiin Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelman ominaisuudella, jossa puhe muutettiin tekstiksi. Näin ollen aineisto litteroitiin eli puhtaaksikirjoitettiin haastattelurungosta. Haastattelut litteroitiin viimeistään haastattelun jälkeisenä päivänä, jotta keskustelu oli vielä tuoreessa muistissa. Yksittäisistä litteroiduista haastatteluista korostettiin Word-tekstinkäsittelyohjelman avulla lihavoimalla ne kohdat, jotka oli haastattelun aikana jo huomattu oleellisiksi tutkimuksen tavoitteiden kannalta. Jokainen haastattelu litteroitiin sanatarkasti murteet ja muut äännähdykset huomioiden, jotta aineiston suorat lainaukset olivat mahdollisia ja ne olivat totuuden mukaisia. Näin ollen aineistoa analysoitiin jo aineistonkeruuvaiheessa. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2009, 223.)

Kun haastattelut oli litteroitu kukin omaan tiedostoonsa haastatelluittain, haastattelut yhdistettiin yhteen Word-tiedostoon teemoittain. Aineisto siis analysoitiin sisällönanalyysin avulla ja aineiston hallintaa ja tuloksien laatimista varten vastaukset asetettiin eri teemoihin. Kunkin haastateltavan kohdalla käytettiin eri värejä, jotta vastaukset olivat helposti yksilöitävissä. Tämän jälkeen aineistoa alettiin analysoimaan

tutkimuskysymyksiin vastaamalla niin, että tutkimuskysymysten alle asetettiin vastaukset, jotka olivat merkityksellisiä. Aineistosta etsittiin sekä samankaltaisuuksia että eroavaisuuksia. Tämän jälkeen alkoi tarkempi aineiston analysointivaihe, jossa tulkittiin mitä muuta oleellista kyseisten ilmentymien alle oli muodostunut. Tämän jälkeen aineistosta korostettiin ne kohdat, jotka ovat merkityksellisiä tutkimuksen tavoitteen ja tarkoituksen kannalta. Kun aineistosta oli rajattu vain merkitykselliset osat, siirryttiin tulosten tulkintaan ja laadintaan. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 224–225.)

## 4 TYÖSOPIMUSLAKI JA TYÖEHTOSOPIMUS

### 4.1 Työsopimuslaki

Työoikeudessa niin sanottuna perustuslakina pidetään työsopimuslakia (55/2001). Laissa säädetään muun muassa työsopimuksen tekemisestä, työsuhteen kestosta, työnantajan ja työntekijän velvollisuuksista ja oikeuksista, työsuhteen päättämisperusteista sekä päättämismenettelyistä. Työsopimuslakia sovelletaan kaikissa työntekosuhteissa, joissa työntekijä on sitoutunut tekemään työtä vastiketta vastaan työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Tätä soveltamissäännöstä pidetään pakottavana oikeutena. (Työsopimuslaki 55/2001, 1 luku 1 §; HE 157/2000, 6.)

Vuonna 2020 työsopimuslakia muutettiin määräaikaisella lailla työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta annetulla lailla (167/2020). Säännösten voimassaoloaika jatkettiin lailla työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta (498/2020) niin, että lainsisältö oli voimassa 1.4.-31.12.2020 välisen ajan. Lailla lyhennettiin työntekijän lomautusta edeltävää lomautusilmoitusaikaa, säädettiin työnantajan oikeudesta lomauttaa määräaikainen työntekijä samoilla perusteilla kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva työntekijä ja koeaikana purettavasta työsopimuksesta myös tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Työnantajan takaisinottovelvollisuusaikaa pidennettiin myös näillä määräaikaisilla työsopimuslain muutoksilla. (HE 92/2020, 3.) Lainsäädännön muutoksia ei tehty työsopimuslain 13 luvun 7 § määräyksiin, jossa säädetään

työmarkkinajärjestöjen tekemistä poikkeuksista työehtosopimuksella. Näin ollen yleissitovassa kaupan työehtosopimuksessa saatiin soveltaa laista poikkeavalla tavalla (Työsopimuslaki 13 luku 7–8 §.)

#### 4.2 Työehtosopimus

Kaupan alan työntekijöiden työehtosopimuksessa on sovittu töiden vähimmäistyöehdoista, kuten työajoista ja palkoista. Sopimuksen ovat neuvotelleet työmarkkinaosapuolten edustajat Palvelualojen ammattiliitto PAM ry ja Kaupan Liitto. Työehtosopimusta noudatetaan yrityksessä, jonka toimialana on muun muassa vähittäiskauppa. Työehtosopimus koskee ainoastaan työaikalain alaisia työntekijöitä. (Palvelualojen ammattiliiton www-sivut 2021.) Työehtosopimuksissa tietyistä määräyksistä voidaan määrätä lainsäädännöstä poikkeavalla tavalla, jolloin alojen erityispiirteet pystytään ottamaan paremmin huomioon. Lainlaatija on näin ollen jättänyt työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden sopia määräyksistä joiltain osin toisin. Tällaisia säädöksiä löytyy muun muassa työsopimus-, työaika- ja vuosilomalaista. Työsopimuslaissa tällaiset määräykset koskevat muun muassa lomauttamisen perusteita, ennakkoselvitystä ja työntekijän kuulemista sekä lomautusilmoitusta ja työntekijän takaisin ottamista. Näin ollen työmarkkinaosapuolet voivat tietyissä rajoissa korostaa työpaikoilla mahdollisuutta paikalliseen ja työpaikkakohtaiseen sopimiseen. (Kaupan liiton www-sivut. 2022a.)

Työehtosopimuksen määräyksillä pyritään lisäämään joustoa työsuhteisiin sekä yrittämään ottaa huomioon työpaikkakohtaiset eroavaisuudet. Siitä syystä yksittäisen työnantajan ja työntekijän tai työntekijöiden välillä voidaan tehdä poikkeuksia työehtosopimukseen perustuen määritettyihin sääntöihin paikallisilla ja työpaikkakohtaisilla sopimuksilla. Lähtökohtaisesti työehtosopimukset ovat joko normaalisitovia tai yleissitovia. Kaupan työehtosopimus kuuluu yleissitovan työehtosopimuksen piiriin, jolloin myös työnantajaliittoon kuulumatonta ja järjestäytymätöntä työnantajaa koskee siinä esitetyt määräykset. (Kaupan liiton www-sivut. 2022a.)

## 5 TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN

### 5.1 Lomautuksen perusteet

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai työnantajan aloitteesta tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomautuksen kesto on voimassa joko määräajan tai toistaiseksi. (Työsopimuslaki 5 luku 1 §.) Tällä tarkoitetaan sitä, että palkanmaksu ja työvelvoite keskeytyvät väliaikaisesti ja lomauttamisen jälkeen työsuhde palautuu ennalleen. Näin ollen lomauttamisella tarkoitetaan väliaikaisratkaisua, jossa työaika lyhennetään jokaiselle viikopäivälle arkipyhät mukaan lukien tai se toteutetaan joko päivittäistä, viikoittaista tai vuosittaista työaika lyhentäen. (Koskinen 2018.)

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, mikäli hänellä on taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste tai, jos tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti enintään 90 päiväksi, eikä työnantajalla ole tarjota muuta työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta (Työsopimuslaki 5 luku 2 §). Alle 20 työntekijää työllistävässä yrityksissä lomauttamisen toimeenpaneminen edellyttää ennakkoselvityksen antamista ja työntekijän kuulemista sekä lomautusilmoituksen antamista (Työsopimuslaki 5 luku 3–4 §). Työnantajan on annettava ennakkoselvitys lomautuksesta alle 20 henkeä työllistävässä yrityksissä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Ennakkoselvityksen sisältö koskee lomautuksen perusteita sekä sen arvioitua laajuutta, toteuttamistapaa, alkamisajankohtaa ja kestoja. (Työsopimuslaki 5 luku 3 § 1 mom.)

Ennakkoselvitys voidaan antaa työntekijälle joko suullisesti tai kirjallisesti ja siitä tulee ilmetä työnantajan arvio muun muassa siitä, keskeytyykö työnteke kokonaan vai lyhennetäänkö työaika ja onko lomautus yhdenjaksoinen vai järjestetäänkö se erillisissä jaksoissa. Mikäli lomautus koskee useita työntekijöitä, voidaan ennakkoselvitys antaa myös työntekijöille yhteisesti tai heidän edustajilleen, jolloin varmistetaan, että työntekijä saa mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tiedon tulevasta lomautuksesta. (HE 157/2000, 87.)

Ennakkoselvityksen antamisen jälkeen työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi ennen lomautusilmoituksen antamista (Työsopimuslaki 5 luku 3 § 2 mom.). Kaupan työehtosopimuksessa ei ole sovittu poikkeuksista, joita voitaisiin tehdä työsopimuslain 13 luvussa säädetyistä oikeudesta sopia poiketen siitä, mitä työsopimuslaissa sovitaan. Näin ollen kaupan alalla lomautuksen ennakkoselvitys, työntekijän kuuleminen ja lomautusilmoitus määräytyvät työsopimuslain mukaan. (Palvelualojen ammattiliitto 2020, 5 §.)

## 5.2 Lomautusilmoitusaika ja sen muutokset

Voimassa olevan lainsäädännön puitteissa työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Mikäli henkilökohtainen ilmoittaminen ei ole mahdollista, voidaan se toimittaa joko kirjeitse tai sähköisesti, samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksesta on käytävä ilmi lomautuksen peruste, sen kesto ja alkamisajankohta. (Työsopimuslaki 5 luku 4 § 1 mom.) Kaupan työehtosopimuksessa on säädetty laista poikkeavalla tavalla, jolloin 14 päivän lomautusilmoitusaikasta voidaan kaupan alalla sopia työpaikkakohtaisesti lyhennettäväksi 7 päivään. (Työsopimuslaki 13 luku 7 § 1 mom. 8 k; Palvelualojen ammattiliitto 2020, 5 §; 23 §.) Näin ollen kaupan alalla noudatetaan joko laissa määrättyä 14 päivän lomautusilmoitusaikaa tai työpaikkakohtaisesti sovittu lomautusilmoitusaika voidaan lyhentää seitsemään päivään. Lomautusilmoitusaika lasketaan kalenteripäivinä, jolloin lomautus astuu voimaan 7–14 päivän kuluttua lomautusilmoituksen antamisesta.

Määräaikaisen lainsäädännön voimassa ollessa työnantajan oli ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään viisi päivää ennen lomautuksen alkamista (Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta 5 luku 4 §). Näin ollen lomautusilmoitusaikaa normaaliolosuhteen lainsäädännöstä muutettiin 14 päivästä viiteen päivään. Lainsäädännön muutoksia ei kuitenkaan tehty työsopimuslain 13 luvun 7 § 1 mom. 8 k. säädettyyn oikeuteen sopia yleissitovassa työehtosopimuksessa toisin, jolloin muun muassa kaupan alalla neuvoteltiin työehtosopimuksen määräykset, joita poikkeusaikana noudatettiin. (Työsopimuslaki 13 luku 7 § 1 mom. 8 k; HE 92/2020, 6).

Lomautusilmoitusaikaa muutettiin kaupan alalla yhteensä kolme kertaa 19.3.-31.12.2020 välisenä aikana. Lomautusilmoitusaikoja koskevat säännökset määräytyivät Kaupan liiton ja PAM ry:n välisten työehtosopimusten soveltamisalalla 19.3.-31.3.2020 niin, että lomautusilmoitusaika oli seitsemän päivää, joka voitiin työpaikkakohtaisesti sopien lyhentää kolmeen päivään. 1.4.-30.6.2020 välisenä aikana lomautusilmoitusaika oli viisi päivää ja siitä oli mahdollisuus sopia työpaikkakohtaisesti lyhennettäväksi kolmeen päivään. Kolmannella kerralla kaupan työmarkkinajärjestöt sopivat, että 1.7.-31.12.2020 välisenä aikana lomautusilmoitusaika oli viisi päivää kaikkien työntekijöiden kohdalla. (Kaupan liiton www-sivut 2020.)

### 5.3 Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen ja sen muutokset

Työsopimuslain mukaan työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos työntekijä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja sijaistettava kuuluu lomautettavien työntekijöiden piiriin (Työsopimuslaki 5 luku 2 § 3 mom.). Säädöksen tarkoituksena on suojata määräaikaista työntekijää työn tilapäisen vähentymisen tapauksissa. Työnantaja ei siis voi lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevaa työntekijää edes tilapäisesti. Näin ollen tämä rajoitus on olennainen osa määräaikaisen työntekijän työsuhteturvaa. (Koskinen 2018.) Kuitenkin tästä voidaan poiketa sillä perusteella, että työ sopimukseen on laadittu irtisanomisehto (Työsopimuslaki 5 luku 2 § 1 mom. 1 k.). Irtisanomisehtoa käytettäessä lomautusta voidaan pitää lievempänä vaihtoehtona, jolloin irtisanomisperusteisen lomautuksen kohdalla irtisanomisehto oikeuttaa lomauttamaan määräaikaisenkin työntekijän irtisanomista lievempänä toimenpiteenä, mutta ei kuitenkaan työn tilapäisen vähentymisen ollessa kyseessä (Koskinen 2018; KKO 2006:4). Kaupan alalla noudatetaan työ sopimuslain määräyksiä ja lähtökohtaisesti määräaikaista työ sopimusta ei voi irtisanoa ilman, että työ sopimuksessa on maininta irtisanomisehdosta (Palvelualojen ammattiliitto 2020, 168).

Määräaikaisen lainsäädännön voimassa ollessa määräaikaisen työntekijän lomauttaminen oli tilapäisesti mahdollista samoin perustein ja samassa laajuudessa kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien työntekijöiden. Määräaikaiset työntekijät voitiin siis lomauttaa, mikäli perusteena oli taloudellinen ja tuotannollinen

irtisanomisperuste tai, jos tarjolla oleva työ oli vähentynyt olennaisesti enintään 90 päiväksi, eikä työnantajalla ollut tarjota muuta työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. (Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta 5 luku 2 § 2 mom.)

Näin ollen määräaikaaisuuden perusteella ei ollut enää merkitystä lomautusoikeuden kannalta, eikä suojaussäädös työn tilapäisen vähentymisen tapauksissa ollut voimassa. Tällöin lomautusta oli mahdollisuus soveltaa myös määräaikaiseen työsopimukseen perustuvaan oppisopimukseen. Mikäli määräaikainen työntekijä lomautettiin, oli työnantajan otettava huomioon myös työsopimuslain 5 luvussa 2 § säädetyt mukaiset muun työn tarjoamista ja koulutusta koskevat velvoitteet vaihtoehtona lomauttamiselle. (HE 92/2020, 5.) Edellä mainittu määräaikaisen työntekijän lomautusoikeus samoin perustein kuin toistaiseksi voimassa olevan työntekijän oli voimassa kaupan alalla 31.12.2020 asti. Näin ollen viimeinen lomautuspäivä on voinut olla 31.12.2020 asti ja jatkua siihen asti, kun lomauttamisen perusteet ovat olleet olemassa kyseisen määräaikaisen työntekijän kohdalla. (Kaupan liiton www-sivut 2020.)

## 6 TYÖNTEKIJÄN IRTISANOMINEN

### 6.1 Irtisanomisen perusteet

Työsopimuslain mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ainoastaan asiallisen ja painavan syyn perusteella (Työsopimuslaki 7 luku 1 §). Kun taas määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa vain, mikäli työsopimuksessa on siitä erikseen sovittu. (Työsopimuslaki 6 luku 1 § 1 mom). Työsopimuksen irtisanominen tapahtuu joko työntekijästä johtuvien henkilökohtaisten perusteiden vuoksi taikka taloudellisten tai tuotannollisten syiden perusteella. (Työsopimuslaki 7 luku 2 § 1 mom.; 7 luku 3 § 1 mom.) Työntekijän irtisanomisella tarkoitetaan työsopimussuhteen päättymistä irtisanomisajan kuluttua (Koskinen 2018).

Tuotannollisella ja taloudellisella irtisanomisperusteella tarkoitetaan sitä, että tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan



uudelleenjärjestelyistä johtuneista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Kuitenkaan työsopimusta ei saa irtisanoa, mikäli työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa uusiin työtehtäviin. (Työsopimuslaki 7 luku 3 § 1 mom.) Näin ollen ennen tätä irtisanomisperustetta käytettäessä, tulee työnantajan selvittää, olisiko työntekijä sijoitettavissa tai koulutettavissa uusiin työtehtäviin. Mikäli tällaista työtä ei ole tarjolla, tulee työntekijälle tarjota hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. (Työsopimuslaki 7 luku 4 §; Koskinen 2018).

Työntekijästä johtuva tai työsuhteeseen olennaisesti vaikuttava irtisanomisperuste tarkoittaa velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä taikka kyvyttömyyttä selvitä työtehtävistään työntekeudellytysten muuttumisen vuoksi. Asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. (Työsopimuslaki 7 luku 2 § 1 mom.; Koskinen 2018.) Velvoitteiden vakavana rikkomisena tai laiminlyöntinä pidetään tilannetta, jossa työntekijä ei tule töihin, suoriutuu työtehtävistään heikkotasoisesti tai jättää tekemättä työtehtävänsä, tai kieltäytyy työnteosta taikka käyttäytyy epäasiallisesti (Koskinen 2018.)

Ennen irtisanomista työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä, mikäli irtisanominen perustuu työntekijästä johtuvaan tai häneen henkilönä liittyvään asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena. Työntekijällä on oikeus käyttää avustajaa mukana tilaisuudessa. (Työsopimuslaki 9 luku 2 § 1 mom.) Työnantajan irtisanoessa työntekijän taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä, työnantajan on annettava irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot. (Työsopimuslaki 9 luku 3 § 1 mom.) Mikäli irtisanominen kohdistuu moneen työntekijää, selvitys voidaan antaa työntekijöille kaikille yhteisesti alle 20 henkilöä työllistävissä yrityksissä (Työsopimuslaki 9 luku 3 § 2 mom.). Irtisanomisaika määräytyy kaupan työehtosopimuksen mukaisesti työsuhteen keston perusteella ja se alkaa kulua irtisanomista seuraavasta päivästä. Hajonta on 14 päivästä kuuteen kuukauteen (Palvelualojen ammattiliitto 2020, 20).

## 6.2 Takaisinottovelvollisuus ja sen muutokset

Takaisinottovelvollisuudella tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta tarjota aiemmin irtisanomalleen työntekijälle samoja tai samankaltaisia työtehtäviä, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt ennen irtisanomista (Työsopimuslaki 6 luku 6 § 1 mom.). Näin ollen takaisinottovelvollisuus koskee tilanteita, joissa työntekijä on irtisanottu taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä ja työnantaja tarvitsee neljän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin ja entinen työntekijä on työ- ja elinkeinotoimiston kirjoilla työn hakijana. Jos entisen työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta. Tärkeää on huomioida, että työntekijälle on tarjottava samankaltaisia työtä vain kerran, jonka jälkeen työnantajalla ei ole enää velvollisuutta tarjota vastaavanlaista työtä. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 349–350.)

Takaisinottovelvollisuus on osa työntekijän työsuhdeturvaa ja määräyksen tarkoituksena on suojella työntekijää väärinkäytöstilanteilta. Väärinkäytöstilanteilla tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijä on irtisanottu taloudellisin ja tuotannollisin perustein, vaikka irtisanomisen todelliset syyt olisivat olleet henkilöön liittyviä. Lähtökohtaisesti takaisinottovelvollisuuden tarkoituksena on suojata työntekijää työttömyydeltä tai antaa työntekijälle mahdollisuus palata ammatiaan vastaaviin työtehtäviin. Näin ollen takaisinottovelvollisuus korostaa työnantajan lojaliteettivelvollisuutta työntekijää kohtaan. Takaisinottovelvollisuus koskee vain työntekijää, joka on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, eikä se koske työntekijöitä, jotka ovat olleet määräaikaissa työsuhteessa tai työsuhde on purettu koeajalla. Kaupan työehtosopimuksessa ei ole takaisinottovelvollisuudesta mainintaa, jolloin takaisinottovelvollisuutta sovelletaan työsopimuslain mukaisesti. (Hietala ym. 2016, 349–350.)

Lain poikkeusmääräysten voimassaollessa 1.4.-31.12.2020 välisenä aikana työntekijän takaisinottovelvollisuuden pituutta laajennettiin neljästä kuukaudesta yhdeksään kuukauteen. Tämä koski myös entisen työntekijän työsuhdetta, joka oli jatkunut keskeytyksettä vähintään 12 vuotta ja normaaliolosuhteissa takaisinottovelvollisuus oli 6 kuukautta. (HE 26/2020, 6.) Takaisinottovelvollisuus koski tilanteita, joissa työntekijä on irtisanottu työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä määritellyn tuotannollisin tai taloudellisin

perustein tai työsopimuslain 7 luvun 7 §:ssä määritellyn saneerausmenettelyn yhteydessä ja työntekijä on edelleen työ- ja elinkeinotoimistossa työnhakijana. (Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta 6 §). Takaisinottovelvollisuuden määräajan pidentyminen koski vain edellä mainittuja irtisanomistilanteita eikä takaisinottovelvollisuutta sovellettu koeaikapurkuun, vaikka se olisi tehty taloudellisin ja tuotannollisin perustein. On myös olennaista huomioda, että takaisinottovelvollisuus koski niitä työntekijöitä, jotka oli irtisanottu 1.4.-31.12.2020 välisenä aikana ja näin ollen takaisinottovelvollisuus saattoi ulottua 31.8.2021 asti, mikäli työntekijä oli irtisanottu tuotannollisin ja taloudellisin perustein poikkeuksen voimassaollessa ja työsuhde päättyi 30.11.2020. Takaisinottovelvollisuus ei kuitenkaan ulottunut työntekijöihin, jotka oli irtisanottu ennen 1.4.2020. (Kaupan liiton www-sivut 2020.)

Takaisinottovelvollisuuden määräajan pidentyminen ei näin ollen myöskään koskenut tilanteita, joissa työnantaja on irtisanonut työntekijän työsopimuslaissa 7 luvun 2 §:ssä määritellyn henkilöön liittyvin perustein tai muiden laissa määriteltyjen perusteiden kannalta. (Hietala ym. 2016, 350). Näin ollen, mikäli työntekijä oli irtisanottu muusta syystä kuin tuotannollisin tai taloudellisin perustein tai saneerausmenettelyn yhteydessä sekä työntekijä oli edelleen työ- ja elinkeinotoimistossa työnhakijana, sovellettiin tällaisissa tilanteissa samoja säädöksiä kuin normaaliolosuhteissa eikä takaisinottovelvollisuutta syntynyt. (Kaupan liiton www-sivut 2020.)

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:n 1 momentin 11 kohdan mukaan myös takaisinottovelvollisuussäännöksestä voidaan työehtosopimuksessa sopia toisin. Tähän lain lukuun ei tehty määräaikaisia lainsäädännön muutoksia, jolloin sen perusteella työehtosopimuksessa olisi voitu sopia lyhyemmästä takaisinottovelvollisuusajasta kuin yhdeksän kuukautta. (työsopimuslaki) Kaupan alalla kuitenkin noudatettiin väliaikaisesti tehdyn lainsäädännön mukaisia säädöksiä niin, että takaisinottovelvollisuuden pituus oli yhdeksän kuukautta eli koko lain voimassaoloajan. Mikäli työnantaja irtisanoi työntekijän poikkeuksen voimassaoloaikana perusteena tuotannollinen ja taloudellinen syy ja työsuhde päättyi 30.11.2020, niin yhdeksän kuukauden takaisinottovelvollisuus alkoi 1.12.2020 ja jatkui 31.8.2021 asti. (Kaupan liiton www-sivut 2020.)

## 7 TYÖNTEKIJÄN KOEAIKAPURKU

### 7.1 Koeajan tarkoitus

Työsopimuksessa käytetty koeaikamääräys on yleinen käytäntö työelämässä. Koeajan tarkoituksena on antaa työntekijälle ja työnantajalle mahdollisuus selvittää työn soveltuvuus ilman irtisanomisaikaa. Koeaikaehdon avulla työntekijä voi selvittää vastaako työnkuva ja työnantaja hänen odotuksiaan. Työnantajalle koeaikaehto antaa mahdollisuuden selvittää, soveltuuko työntekijä hänelle määritellyyn työtehtävään. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 23.) Koeaikaehto voidaan käyttää määräaikaisissa, että toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa ja sen pituus voi olla enintään kuusi kuukautta toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa, mutta määräaikaisissa työsopimuksissa koeajan kesto saa olla pidennyksineen enintään puolet työsopimuksen kestosta, muttei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. (Työsopimuslaki 1 luku 4 § 2 mom.). Näin ollen neljän kuukauden pituiseen määräaikaiseen työsopimukseen voidaan asettaa enintään kahden kuukauden mittainen koeaika (HE 26/2020, 5).

### 7.2 Koeaikapurku ja sen muutokset

Sopimus koeajasta voidaan molemmin puolin purkaa, riippumatta työsopimuslain 8 luvussa säädetyistä purkamisperusteista, jotka pohjautuvat työnantajan ja työntekijän oikeuteen purkaa työsopimus vain erittäin painavalla syyllä (Työsopimuslaki 1 luku 4 § 1 mom.; 8 luku 1 §). Tämä tarkoittaa, että työsuhde päättyy heti, mikäli työsopimus puretaan koeajalla. Työsopimuslaki kuitenkin edellyttää, ettei työsopimusta voi purkaa käyttämällä koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallista perustetta eikä se saa olla syrjivää. Oikeuskäytännön mukaan koeaika liittyy työntekijän työnsuorituksen arviointiin, eivätkä tuotannolliset ja taloudelliset perusteet ole laillisia koeaikapurun perusteita. (Koskinen ym. 2012, 23.) Koeajan käyttö on lähtökohtaisesti sallittua vain työsuhteen alussa ja siitä sovitaan työsopimuksella. Työsopimusta ei saa purkaa tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, vaan kuten edellä on jo mainittu, tulee koeaikapurun perustua työntekijän tai työnantajan soveltuvuuteen. (HE 26/2020, 5.)

Määräaikaisen lainsäädännön voimassa ollessa työsopimus voitiin purkaa koeaikana, kun työnantajan tarjolla oleva työ oli taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. (Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta 1 luku 4 § 5 mom.) Tällöin työsopimus voitiin koeaikana purkaa välittämättä työsopimuslain 7 luvussa säädettyistä irtisanomisperusteista tai 8 luvun purkuperusteista. Työsopimusta ei kuitenkaan voinut purkaa epäasiallisilla perusteilla ottaen huomioon koeajan tarkoitus. Työnantaja ei myöskään saanut purkaa työsopimusta laiminlyötyään ilmoitusvelvollisuuttaan. (Työsopimuslaki 1 luku 4 § 3–4 mom.) Oikeutta työsopimukseen purkamiseen ei kuitenkaan ollut, mikäli työntekijä oli sijoitettavissa tai koulutettavissa uusiin työtehtäviin taikka työnantaja oli ottanut ennen koeaikapurkua tai sen jälkeen uuden työntekijän samanlaisiin työtehtäviin. Näin ollen, mikäli töiden uudelleenjärjestelytilanteissa, joissa ei tapahtunut todellista työnvähentymistä, ei koeajanpurulle ollut mahdollisuutta. Tällöin voidaan todeta, että koeaikapurun kynnystä todennettiin samoin perustein kuin työsopimuksen irtisanomisen perustetta tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla irtisanomisella. Koeaikapurun ja työsopimuksen irtisanomistilanteessa erona oli ainoastaan se, että työsuhde päättyi välittömästi koeaikapurussa, kun taas irtisanotessa työaika päättyi irtisanomisajan jälkeen. (HE 26/2020, 19–20.)

Kun taas normaaliolosuhteen lainsäädännön puitteissa olevan tulkinnan mukaan koeajanpurun perusteena eivät ole voineet olla työnantajan toiminnasta johtuvat tuotannolliset tai taloudelliset perusteet, sillä näillä perusteilla työsuhde on voitu päättää ainoastaan irtisanomisaikaa noudattaen. Mahdollisuudella purkaa työsopimus koeaikana tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla pyrittiin helpottamaan erityisesti pienten yritysten sopeutumista taloudelliseen asemaansa tilanteessa, jossa juuri oli palkattu uusia työntekijöitä. (HE 26/2020, 15–19) Kaupan liiton tulkinnan mukaan koeaikapurussa oli kolme eroa tuotannollisiin ja taloudellisiin perustein tehtävään irtisanomiseen. Kaupan työehtosopimuksen mukaan irtisanomisaikaa ei tarvinnut noudattaa, takaisinottovelvollisuutta ei ollut ja koeaikapurun tuotannollista ja taloudellista perustetta voitiin käyttää myös työsopimukseen perustuvan oppisopimuksen purkamiseen. (Kaupan liiton [www-sivut](http://www.sivut) 2020.)

## 8 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

### 8.1 Poikkeusajan lomautusmenettelyt ja soveltamisongelmat

Haastatteluissa ilmeni, että melkein jokaisessa yrityksessä oli toteutettu lomautuksia heti maaliskuun vaihteessa vuonna 2020, kun määräaikaiset työsopimuslain ja siitä sovelletun kaupan työehtosopimuksen muutokset olivat tulleet voimaan. Yrityksissä lomautuksia oli jatkettu vielä vuonna 2021, koska oli selkeästi havaittavissa, että vaikutukset jatkuisivat vielä hyvinkin pitkälle, vaikka itse määräaikaiset työehtosopimuksen muutokset eivät enää olleetkaan voimassa.

*”Kyllä me lomautettiin silloin sitten nimenomaan pahin hetki. Heti silloin vuoden alussa. Siinä oli ainakin 3 kuukautta, kun ei ollut oikeastaan ihmisiä lainkaan tai meillä oli niinku puolitoista kuukautta ihan kuollutta ei ollut ketään missään. Me lomautettiin kyllä.” (Haastateltava 5.)*

*”Hän oli maaliskuun lopusta kesäkuun loppuun eli määräajan. Ja sitten sitä jatkettiin. Lomautettiin maaliskuun alusta 2020 aina tuonne toukokuun loppuun 2021.” (Haastateltava 3.)*

Kuitenkaan yhdessä yrityksessä kuudesta lomautuksista ei toteutettu ollenkaan vuonna 2020, koska lomautuksille ei ollut työsopimuksen laadun perusteella tarvetta. Työntekijöiden työsuhteet olivat osa-aikaisia nollatyösopimuksia, jossa ei ole sovittu tarkkaa työaikaa vaan ainoastaan työajan vaihteluväli.

*”Ei tarvinnut lomauttaa ketään, kun oli noita nollasopimuslaisia. Se oli periaatteessa sellanen, että mulla oli vielä sitten semmoinen soppari vähän niinku et jos jostain oli vähemmän niin sitten me lisättiin niistä toiseen suuntaan, että siinä oli vähän niinku semmoista puolin ja toisin. Meillä ei tarvinnut sit lomautuksista edes tarvinnut neuvotella.” (Haastateltava 4.)*

Haastatteluissa korostui lomautusmenettelyjä käyttäneiden yritysten kohdalla se, että työntekijät ja työnantajat olivat tehneet lomautusmenettelyt hyvässä yhteishengessä ja

yrittäjät kokivat, että työntekijät olivat olleet tilanteen suhteen hyvin myötämielisiä ja ymmärsivät tilanteen melko helposti, jolloin yrityksissä lomautuksista pystyttiin sopimaan henkilökunnan kesken. Haastatteluissa voitiin siis havaita, että tutkimuskohteenä olevissa pienissä yrityksissä on hyvät edellytykset työpaikkakohtaiselle sopimiselle käsittelyn tasapuolisuuden ja luottamuksen sekä tiedon kulun ansiosta.

*”Meillä niinku henkilökunta sitten oli myöskin hyvin myötämielisen asian suhteen silloin alkuun, kun se oli uusi juttu kaikille niin sitten me tehtiin joku suunnitelma siihen ja kaikki oli heti niinku valmiin siihen, että okei että tehdään tälleen.” (Haastateltava 2.)*

Yrityksissä lomautukset toteutettiin kunkin lomautetun kohdalla määräaikaaisina ja niitä jatkettiin erilaisilla määräajoilla niin kauan kuin tilanne sitä vaati. Kaikissa niissä yrityksissä, joissa lomautuksia toteutettiin, sovittiin, että koko henkilökunta osallistuu lomautuksiin. Lomautukset toteutettiin niin, että jokainen työntekijä oli vuorollaan lomautettuna määräajan. Menettelyä jatkettiin vuoden 2021 alkuun lähestulkoon jokaisessa yrityksessä. Yrittäjät näkivät, että yhdenmukaisuuden vuoksi koko henkilökunta osallistuu lomautuksiin. Haastatteluissa myös todettiin, että työntekijöiden erilaisen toimenkuvan vuoksi lomautusten toteuttaminen oli jouhevaa.

*”Sovittiin et ollaan vuorotellen sitten jokainen vähän ja niin sitten meillä oli tavallaan joku kaksi kierrosta, että me sovittiin, että jokainen on niinku kaksi viikkoa vai kolme viikkoa niinku ja siitä sitten jonkun matkaa uusia kierroksia, kun sitä menttiin sitä ja sitten niitä joidenkin kohdalla tosissaan jouduttiin tekemään seuraavat kierrokset niin sanotusti elikkä uusi paperi asiasta, että kyllä lomautusta jatkettiin vielä jonkun matkaa, ainakin vuoden 2021 alkuun.” (Haastateltava 2.)*

*”Määräaika oli lomautuksissa, ne olivat vähän eri pätkiä. Kumminkin on eri niinku toimenkuvassa niin tarvitaan niinku eri tavalla niin toinen voi olla muutama päivä vähemmän, mutta kyllä me pyritään tasa-arvoisuuteen näissä asioissa.” (Haastateltava 5.)*

Haastatteluissa ilmeni, että yhdessä yrityksessä oli ollut työntekijä määräaikaaisessa työsuhteessa. Työsuhde oli päättynyt määräajan päätyttyä. Yrityksissä ei kuitenkaan

tullut sovellettavaksi määräaikaisen työehtosopimuksen voimassa ollessa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttamista. Lomauttaminen oli tilapäisesti mahdollista samoin perustein ja samassa laajuudessa kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien työntekijöiden.

*”Tuota ei meillä ainakaan ole mennyt joskus ollut mutta ei osunut niinku vähän aikaa hetkinen osui meillä yksi muuta tähän joo kyllä yks päättyi joo yks työsuhde ja siihen että se oli määräaikainen, päättyi tässä korona aikana kyllä joo ja se oli silloin aika alkumetreillä.” (Haastateltava 2.)*

Aineistosta havaittiin, että yritykset lyhensivät aukioloaikojaan vuoden 2020 alkupuolella. Kaupat olivat sunnuntait suljettuna ja lisäksi viikoittaisia aukioloaikoja lyhennettiin muutamalla tunnilla joka päivä. Aukioloaikojen lyhentämisen avulla yritykset pystyivät toteuttamaan lomautuksia sujuvammin, koska henkilöstöä tarvittiin näin ollen vähemmän. Useat yrittäjät näkivät, että sunnuntait ovat viikonpäivistä haastavimpia päiviä olla avoinna, koska yrityksen henkilöstökulut ovat korkeammat kuin muina viikonpäivinä.

*”Työaika sitten lyhennettiin niinku kaupan puolesta. Me oltiin 18 saakka auki 20 sijasta ja sunnuntaina kiinni muutaman kuukauden. Ja silloinhan kauppa kävi ihan hyvin jollei paremmin niin huomataan se, että tämä aukiolojen laajentuminen sunnuntaihin niin mitä tämä laventaminen on tehnyt sunnuntai töihin. Niin ei mitään järkeä. Se on vaan kuluerä. Kyllä se Pekka ehtii käymään ostamassa sen verkkarit ihan varmasti lauantainakin, tai sitten menee nakkina eteenpäin et ei niinku vaihtoehtoja.” (Haastateltava 5.)*

Haastatteluissa saatiin selville, että osassa yrityksissä aukioloaikoja rajoitettiin sunnuntain osalta vielä vuoden 2022 alkuun, koska vasta nyt on ollut tarvetta olla auki myös sunnuntaisin.

*”Me oltii ekaa kertaa auki sunnuntain. Ei ole ollut tarvetta aiemmin” (Haastateltava 1).*



Kuitenkin osa yrittäjistä koki, että sunnuntai työpäivänä ei välttämättä olisi tarpeellinen kaupalliselta näkökulmalta, mutta heillä ei ole vaihtoehtoa enää olla suljettuna kauppakeskuksen ja yrityksen välillä tehtyjen sopimusten vuoksi.

*”Vaikka se sunnuntai ei ole niin kannattava, niin ei meil oo vaihtoehtoo kauppakeskuksen takii” (Haastateltava 6).*

Yrittäjät kokivat, että lomautusten toteuttaminen tapahtui nopealla aikataululla, sillä yrittäjillä oli mahdollisuus hyödyntää määräaikaisen työehtosopimuksessa sovellettua lyhennettyä lomautusilmoitusaikaa. Lähtökohtaisesti yrityksissä lomautusilmoitusaikana oli vuoden 2020 aikana sovellettu määräaikaisen lain puitteissa työehtosopimuksessa sovellettua työpaikkakohtaisesti sovittua lyhennettyä lomautusilmoitusaikaa eli kolmea päivää viiden tai seitsemän päivän sijasta. Yrittäjien näkemyksen mukaan kyseisellä määräaikaisella työehtosopimuksen muutoksella lomautusilmoitusaikaan oli suuri vaikutus yritysten toiminnan jatkuvuuden kannalta ja toimeentulon turvaamisen näkökulmasta.

*”Mä otin varmaan kolme päivää ennen kuin nämä kaikki asiat siihe, että mitä oli tulossa suunnilleen. Me niinku istuttiin alas samantie molemmissa myymälöissä ja käytiin asioita läpi ja keskusteltiin yhdessä niin sitten kaikki niinku tavallaan ymmärsi tilanteen ja sitten päätettiin vaan. Sit vaa lappu kätee. Sen takia ne menikin meilläkin niin hyvin toi lomautus, ettei niin niistä tarvinnut edes sitten sen enempää. Ku olihan tää nyt koko toiminnan kannalt tärkeet.” (Haastateltava 2.)*

Kuitenkaan kahdessa yrityksessä ei noudatettu lomautusilmoitusajan lyhentämistä vaan normaalia 14 päivän ilmoitusaikaa. Yrittäjät näkivät, että lomautusten toteuttaminen sujui jouhevammin tällä tavalla, koska työntekijöille oli määritelty työvuorot siinä kohtaa ainakin 14 päivän päähän.

*”Meillä on sillä tavalla tehty tai meillä on työvuorot niinku kuluva viikko ja 2 viikkoa. Joo ja me ei lähdetty niitä muuttamaan ja sen jälkeen me niinkun eli siitä mitä siitä sitten tulee. 14 päivää sitten.” (Haastateltava 6.)*

Haastatteluissa myös ilmeni, että yhden yrityksen työntekijällä oli ollut vaikeuksia työntekijäliiton kanssa lomautuksissa ja korvaussummien takaisin maksussa. Työntekijä oli liiton mukaan luettu osa-aikaiseksi työntekijäksi, jolloin päivärahan osuus ei ollut yhtä hyvä kuin kokoaikaisen työntekijän. Sen tarkempaa selvitystä yrittäjällä ei tilanteesta ollut, mutta yrittäjä kuitenkin ilmaisi, että työntekijöillä oli ollut ongelmia työntekijäliittojen kanssa ja näin ollen ymmärrettiin, että soveltamisongelmia oli ollut liiton sisällä.

*”Siinä tuli niinku mutkia matkaan, niinku ei meillä, vaan henkilökunnalle tuli ongelmia liiton kanssa, kun ei saanutkaan semmoisia rahoja, kun niinku luultiin. Niinku ne pykälät sitten kumminkin siellä liiton sisällä, niin rankaisi myös sitä henkilökuntaa aika lailla. Hyvänä esimerkkinä kaveri mikä oli 30 tuntisella, niin hän oli vapaaehtoinen, että hän voi lomauttaa itse itsensä, tai niinku voi olla vapaaehtoinen, että ei ole mitään ongelmaa siinä ja häntä rangaistiin siitä liiton puolesta, koska hän ei ollutkaan täysiaikainen, hän olikin niinku osa-aikatyöntekijäksi luettava henkilö, niin hän ihan valtavasti hävisi. En muista enää euroissa, mutta tosi paljon, että hän saa ihan niinku markkinaalisumma rahaa takasi sitä, jossa hän oli vapaaehtoinen ja meni Martti siinä kyllä roviolle että.” (Haastateltava 5)*

Yrittäjät kuvasivat, että työntekijöiden lomautuksilla varauduttiin kaupankäynnin totaaliseseen pysähtymiseen, joka haastatteluiden perusteella toteutuikin melkein kokonaan noin kolmeksi kuukaudeksi vuonna 2020. Korona-ajan kaupallisesti selkeästi hiljaisiin aika ajoittui haastateltavien mukaan maaliskuun ja heinäkuun väliselle ajalle. Näin ollen lomautuksilla ennaltaehkäistiin yritysten väliaikaista rahavirran katkeamista.

*”Jokainen työntekijä oli pätjän lomautuksella ja pätjän töissä. Sillä varauduttiin siihen skenaarioon, että kaupankäynti pysähtyy niinku se tietysti, pysähtyikin myös meidän hetkeksi.” (Haastateltava 6.)*

Lähtökohtaisesti jokaisessa yrityksessä määräaikaiset työehtosopimuksen muutokset koskien lomautusilmoitusaikaa koettiin positiivisena muutoksena ja niistä oli todellisuudessa hyötyä liiketoiminnan jatkumisen kannalta. Vaikka lomautusilmoitusaika muuttui Kaupan liiton toimesta kolme kertaa vuoden 2020 aikana, yrittäjät kokivat

tilanteen positiivisena, vaikkakin jatkuva muutos vaati yrittäjiltä enemmän tarkkaavaisuutta.

*”Mun mielestä me elettiin poikkeustilanteessa joka tapauksessa, että minun mielestäni se, että jos asioita saadaan menemään parempaan suuntaan niin sillä, että niitä muutetaan. Niin mun mielestä sil ei oo kuin positiivista merkitystä, jos se helpottaa työnantajan elämää. Niin tuota minun mielestäni silloin se on niinku hyvä asia, vaikka se muuttuisikin monta kertaa. Itse kyllä mä sen muistan, että piti pitää itsensä niin sanotusti hereillä, että tiesi missä mennään mutta silti koen sen positiivisen.” (Haastateltava 2.)*

## 8.2 Poikkeusajan irtisanomismenettelyjen soveltaminen

Aineistosta ilmeni, että tarvetta irtisanomisille ei ollut yhdessäkään haastateltavassa yrityksessä. Näin ollen määräaikaiset työehtosopimuksen muutokset takaisinottovelvollisuuden kestoajan pidentämiseen eivät tulleet sovellettavaksi yrityksissä. Irtisanomisten sijaan lomautukset nähtiin yrityksissä poikkeusoloaikojen helpotuskeinona ja työnantajat neuvottelivat työntekijöiden kanssa muun muassa työajanlyhennyksestä lomautusmenettelyin. Aineiston perusteella voidaan siis havaita, että väliaikaiset lainsäädännön muutokset takaisinottovelvollisuuden pidentämiseen yhdeksään kuukauteen eivät tulleet hyödynnettäväksi kohteena oleville yrityksille, koska lomautusmenettelyjä hyödynnettiin irtisanomismenettelyn sijasta.

*”Alusta asti oli jotenkin semmoinen ajatus, että kyllä me sitten jotenkin eteenpäin menään ja et se on vaan poikkeusaika tai sillai, et se on poikkeus ihan. Näin jälkeenpäin poikkeusaika oli lyhyt pätkä meille sitten loppupeleissä. Sitten kun nää jatku mä koitin pitää kaikki kyllä vaan töissä, että henkilökunta ei kärsis siitä asiasta. Niin et sitten niinku työaika silleen voitiin myös sitten lyhentää kuitenkin ja joo vähän joustavat työajat kuitenkin muutenkin niin juu sovittiin sit niin.” (Haastateltava 2.)*

Yrittäjät totesivat, että irtisanomismenettelyt olisivat voineet olla mahdollisia, mikäli lomautusmenettelyt eivät olisi toimineet yritystoiminnan elvyttämisen keinona. Yrityksissä liiketoiminnan menoja ja kuluja seurataan kuukausittain, jolloin

irtisanomismenettelyt ovat osa yritysten toimintaa, vaikka määräaikaista työehtosopimuksen muutoksia ei enää voisikaan hyödyntää. Irtisanomiset perustuvat kuitenkin työnantajan työvoimatarpeeseen. Mikäli työvoiman tarve vähenee, on työntekijöitä tarpeellista irtisanoa, osa-aikaistaa tai lomauttaa tuotannollisilla, taloudellisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyyn liittyvillä perusteilla. Liiketoiminnan jatkuvuuden kannalta on kuitenkin tärkeää, että näitä menettelyjä käytetään, sillä niillä varmistetaan loppujen lopuksi työpaikka edes osalle työntekijöistä.

*”Meil o tilikausi vapusta vappuun. Meillä eletään kummiskin kuukausitasolla. Aina seurataan kuluja, että jos meillä on mahdollisuus säästää. Jos on, totta kai me säästeletään, se on niinku rahaa laittaisi pankkiin, että sitten taas sitten niinku eri asia elää, kun pellossa. Jos meillä on hyötyä liiketoiminnan kannalta, että Mikko ei tee tällä viikolla 20 tuntia niin sehän on rahaa, ku laittaisi pankkiin. Juu, kyllä totta kai tehdään näin edelleenkin ja tullaan tekemäänkin näin. Se on nimenomaan sitä, että meidän pitää katsoa sitä yrityksen lompakkoa, mutta muistaa totta kai se aina sitten sen myöskin se henkilökunnan lompakko ja henkilökunnan tekemisen tuloksen, että pitää niinku olla tässä homma.” (Haasteltava 5.)*

Aineistosta myös ilmeni, että irtisanomisia oli harkittu määräaikaisen työehtosopimuksen voimassa ollessa. Niihin ei kuitenkaan oltu päädytty, sillä yritykset eivät pysty toiminaan pienemmällä henkilökuntamäärällä. Yrittäjät kokivat, että mikäli liiketoiminta kohenee, on osaavasta henkilökunnasta huolehdittava eivätkä irtisanomismenettelyt tule tällöin tarpeeseen. Yrittäjät myös näkivät, että henkilökuntaa voisi palkata tulevaisuudessa lisää, mutta liiketoiminnan pitäisi kasvaa huomattavasti, jotta olisi kannattavaa palkata uusia työntekijöitä. Näin ollen lisävahvuuden palkkaaminen voi olla haastavaa liiketoiminnan kulujen ja menojen suhteen näkökulmasta.

*”Me silti mietittii sitä tilannetta silloin, että lomautetaanko vai joudutaanko jopa irtisanomaan, että mikä tässä olisi niinku meidän yritystoiminnan kannalt paras, ku ei me pystyt tekemään jonkun pienemmän henkilökunnan määrä kans töit. Et täs vois olla yks käsi lisää mut sit se ei enää niinku ole kannattavaa, jos ei tuu nyt selkeästi enemmän rahaa. Jokainen maksettu euro on firman tuloksesta pois.” (Haastateltava 6.)*

### 8.3 Poikkeusajan koeaikapurku

Tutkimuskohteena olevien yritysten palveluksessa oli ollut työntekijöitä jo yli vuoden ajan, jolloin määräaikaiset työehtosopimuksen muutokset koskien työ sopimuksen purkaa koeajalla eivät tulleet sovellettaviksi yhdessäkään yrityksessä. Määräaikaisten muutosten voimassa ollessa työsuhde voitiin purkaa koeajalla taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä taikka jos työ oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä.

*”Ei ollut sellasia tilanteita, kun kaikki on ollu jo pidemmän aikaa.” (Haastateltava 1.)*

Vaikka yrityksissä ei kyseisenä aikana ollut työntekijöitä koeajalla, aineistosta ilmeni, että yritykset hyödyntävät aina uuden työntekijän palkkauksessa työ sopimuslaissa määriteltyä koeaikaehto työsuhteen alussa. Koeaikaehdon tarkoituksena on antaa työnantajalle mahdollisuus, selvittää soveltuuko työntekijä sille määriteltyyn työtehtävään. Lähtökohtaisesti yrityksistä myös löytyi työsuhteita, jotka oli purettu koeaikana muuna aikana ja yrittäjät kokivat, että koeaikaehto on ollut molemmille osapuolille hyödyllinen.

*”Kaikilla itseasiassa koeaika on käytössä. Se on aika yleinen käytäntö. Riippuen tietysti vähän sitten työsuhteen mitasta, jos on jotain kesätyöntekijöitä niin se on eri. Neljää kuukautta, mutta muuten me käytetään sitä pisintä mahdollista tavallaan. On purettu nimenomaan se koeajan takia meilläkin. Kaikissa työ sopimuksissa on aina ollut koeaikaehto. Ku nii moni sit ketä sit et ei saa välttämät selvil sitä, et onks ne oikeesti sopivii tehtävii ko ei. Nii ja mitä enemmän sää näät ihmist ni sitä enemmän sä tajuut et sen elämäst tai sit semmosist mitkä, vaikuttaa siihe työelämää. Et niitäki o iha hyvä huomioid.” (Haastateltava 2.)*

Yrityksissä ei siis poikkeuslainsäädännön voimassa ollessa vuonna 2020 ollut työsuhteessa uusia työntekijöitä, joilla oli koeaika meneillään, jolloin koeaikapurku ei tullut minkään yrityksen kohdalla tarpeelliseksi.

#### 8.4 Poikkeusajan käytännön kokemukset

Haastatteluissa ilmeni, että lähes jokaisessa yrityksessä koettiin, että korona-aika oli muuttanut yrityksen toimintatapoja. Henkilöstön lukumäärää oli selkeästi arvioitu tarkemmin ja lähinnä irtisanoutuneiden tilalle oli palkattu uusia työntekijöitä. Lisäksi aineistossa korostui se, että yrittäjät olivat selkeästi kiinnittäneet enemmän huomiota henkilöstön työtunteihin ja niitä oli nyt viimeistään vuoden 2021 lopussa tai vuoden 2022 alkupuolella päivitetty.

*”Me nyt mennään puolitoista ihmistä pienemmällä itsessään edelleen kuin mitä ne oli sillo, mutta nekin on tullut tavallaan niin sanotun luonnollisen poistuman kautta se vähennys ja sitten jo vaan palkattu tilalle ihmistä. Niinku isoin muutos mitä siinä on tavallaan tapahtunut, on ettei meil ole tullut lisää henkilökuntaa ja ennemminki vanhojen työntekijöiden työtunteja on tarkastettu uudelleen. Ollaa pärjätty täl taval.”*  
(Haastateltava 2.)

Haastatteluissa ilmeni myös, että yrittäjät pyrkivät sitouttamaan olemassa olevaa henkilöstöään kokoaikaisilla työsuhteilla poikkeusajan jälkeen, koska palvelun laatuun ja henkilöstön ammattitaitoon sekä osaamiseen haluttiin panostaa, ja ne nähtiin kilpailuetuna vaatteisiin ja jalkineisiin erikoistuneissa kauppoissa verrattaessa tavallisiin päivittäistavarakauppoihin. Yrittäjät myös kokivat, että kuluttajat ovat hyvin tietoisia tuotteista nykypäivänä, jolloin osaava henkilökunta on elintärkeä yritysten toiminnalle.

*”Me ollaan menossa entistä enemmän siihen kokoaikaisuuteen työntekijöide kohdal, koska me tarjotaan asiakkaille sitä tietoa. Asiakkaat tietää niin paljon tuotteesta nykyään enemmän, että meillä ei ole varaa niinku leikkiä.”* (Haastateltava 5.)

Haastatteluissa ilmeni, että suurin osa yrittäjistä koki kaupankäynnin hiljentyneen selkeästi pandemian alkuaikoina eikä tilanne vieläkään ollut täysin palautunut entiselle tasolle. Syyksi todettiin raaka-ainepula, joka vaikuttaa tuotantoketjuun ja näin ollen saatavuuteen vielä tälläkin hetkellä. Lähtökohtaisesti vaate- ja jalkine liikkeet tilaavat tuotteensa kausiluonteisesti ennakkoon, jopa vuotta aikaisemmin ja muualla maailmassa tuotantolaitokset saattavat olla osittain vielä kiinni, mikä tällöin automaattisesti

vaikuttaa saatavuuteen. Haastateltavien mielestä vaikutukset voivat siis jatkua vielä muutaman vuoden, ainakin vuoteen 2024 ja siitä syystä todelliset vaikutukset voivat näkyä vasta vuosien päästä.

*”Aina ei saa sitä tavaraa. Nytkin vielä eletään niinku sitä korona-aikaa Ja jopa, kun mehän ostetaan tavaraa niinku ennakkoon jo seuraavaa vuotee, ni silloin oli sama homma. Kun nytki on osa tehtaista edelleen kiinni ni kyl tää tulee vaikuttaa monia vuosia eteenpäin, et tää ei kyl vieläkään ole tässä. Ku onhan materiaaleista vieläkin pulaa, et kyl parantumine kestää ja ainakin seuraavat 2 vuotta ennen, kun se tasaantuu.” (Haastateltava 3.)*

Yrittäjät kokivat, että korona-aika on opettanut ennakoimaan ja varautumaan paremmin, sillä tilausten suhteen on pitänyt pystyä reagoimaan entistä aiemmin, mutta olemaan samalla valmiina jatkuviin yllätyksiin.

*”Nykyään täytyy kyl ennakoida tilauksia paljon, kun kaikkia ei vaan saa ja toimitusajat pidentyneet. Ei saada myytyä kaikkea mitä kysytään.” (Haastateltava 1.)*

Yrittäjät osakseen myös totesivat, että nyt olemassa olevat jatkovaikutukset johtuvat myös Venäjän ja Ukrainan välillä olevasta sodasta, joka tulee jatkossakin vaikuttamaan maailman talouteen. Näin ollen tällaiset ratkaisut ovat ajaneet siihen tilanteeseen, että yrityksissä joudutaan käyttämään aikaa erilaisiin asioihin kuin ennen.

*”Osa tavaroista on jäänyt tulematta tai toimitukset ei tule silloin ku sovittaa. Joudutaa päivittäin etsiä uusia tuotteita puuttuville. Se vie aikaa ja vaatii pitkää pinnaa.” (Haastateltava 1.)*

Kuitenkin kaksi kuudesta yrittäjästä koki, että kaupankäynti oli lisääntynyt korona-aikana. Merkittävin havainto näiden yrittäjien kohdalla oli se, että näiden yritysten kohdalla vaate- ja jalkine tuotteiden lisäksi heidän tuotevalikoimaansa kuuluivat myös urheilutavarat. Nämä haastateltavat kokivat, että ihmiset panostavat itseensä enemmän epätoivoisina aikoina. Haastattelussa myös todettiin, että korona-aikana kotimaanmatkailun lisääntyminen vaikutti positiivisesti heidän liiketoimintaansa.

*”Myynti on lisääntynyt. Silloin kun epätoivoinen aika laitetaan omaan itseensä. Tietysti korona-aikana tietysti vielä se, että kun tuota kotimaanmatkailu lisääntyi niin että lomarahat laitettiin ehkä tiettyihin välineisiin ja tuotteisiin mitä sitä meiltä löytyy.” (Haastateltava 5.)*

Aineistosta ilmeni, että yleisesti yrittäjät kokivat, että tietoa henkilöstöjärjestelyistä on saatu eri tahoilta helposti ja kattavasti. Kaikki yritykset yhtä lukuun ottamatta kuuluivat Kaupan liittoon. Yrittäjät näkivät, että tietoa oli saatu erittäin kattavasti liitolta.

*”Niitä silloin tuli tietysti seurattua, koska silloin oli niinku lomauttamisesta ja muista ja niitä helpotettiin ja muita tällaisia juttuja niin ne tuota meitä nyt sitten koski, että se oli tavallaan niin sitten tuli nopeutetut aikataulut ja muut niin he esitteli eli sitten käytännössä siis niitä pystyi hyödyntämään ja niistä saatiin myös sitten niinkö silleen enemmän selvää. Ne oli niinku tarpeellisia tavallaan silloin tehtiin mun mielestä paljon hyviä päätöksiä.” (Haastateltava 2.)*

Kuitenkin aineistossa nousi esiin se, että yrittäjät kokivat tiedon saamisen olleen rajoittunutta siinä suhteessa, että piti tietää mitä kysyä. Tällaisessa tilanteessa yrittäjien voimavarat saattoivat olla aina välillä koetuksella. Haasteena myös koettiin tiedon suuri määrä, jonka vuoksi saattoi olla välillä vaikeaa erottaa ne tiedot, jotka olivat yrityksille tarpeellisia. Näin ollen, vaikka saatavilla oli paljon tietoa, informaatiotulvan koettiin olevan liiankin kattavaa ja painostavaa sekä epäoleellisen tiedon poissulkeminen saattoi olla haastavaa. Edellä mainittujen seikkojen vuoksi tiedon hyödyntäminen saattoi ajoittain olla vaikeaa ja työehtosopimusten muutosten hyödyntäminen saattoi jäädä ajoittain käyttämättä.

*”Silloin alkuun, kun tuli 3 sähköpostia samasta asiasta, niin se oli aika usein. Raivosuttavan paljon niitä samoja asioita ja monesta paikasta. Se on aika raskas se niinku tietotulva ja sen käsitteleminen niinku vaatii sitten tai ehkä poissulkeminen vaatii siitä tiedostusta, että sitä koko ajan tulee. Tulee sitten varsinkin negatiiviset seuraamukset silloin alkuun niin siitä seuraa henkisesti aika raskas rasti.” (Haastateltava 6.)*

Aineistoista havaittiin, että yritykset lyhensivät aukioloaikojaan vuoden 2020 alkupuolella. Kaupat olivat sunnuntait suljettuna ja lisäksi viikoittaisia aukioloaikoja



lyhennettiin muutamalla tunnilla joka päivä. Aukioaikojen lyhentämisen avulla, yritykset pystyivät toteuttamaan erilaisia henkilöstöjärjestelyjä, koska henkilöstöä tarvittiin näin ollen vähemmän. Useat yrittäjät näkivät, että sunnuntait ovat viikonpäivistä haastavin päivä olla avoinna, koska yrityksen henkilöstökulut ovat korkeammat kuin muina viikonpäivinä.

*”Työaika sitten lyhennettiin niinku kaupan puolesta. Me oltiin 18 saakka auki 20 sijasta ja sunnuntaina kiinni muutaman kuukauden. Ja silloinhan kauppa kävi ihan hyvin jollei paremmin niin huomataan se, että tämä aukiolojen laajentuminen sunnuntaihin niin mitä tämä laajentaminen on tehty sunnuntai töihin. Niin ei ole mitään järkeä. Se on vaan kuluerä. Kyllä se Pekka ehtii käymään ostamassa sen verkkarit ihan varmasti lauantainakin, tai sitten menee nakkina eteenpäin et ei niinku vaihtoehtoja.”*  
(Haastateltava 5.)

Haastatteluissa saatiin selville, että osassa yrityksistä aukioloaikoja rajoitettiin sunnuntain osalta vielä vuoden 2022 alkuun, koska vasta nyt vuoden 2022 aikana on ollut tarvetta laajentaa aukioloaikoja myös sunnuntaihin.

*”Me oltii ekaa kertaa auki sunnuntain. Ei ole ollut tarvetta aiemmin”* (Haastateltava 1).

Kuitenkin osa yrittäjistä koki, että sunnuntai työpäivänä ei välttämättä olisi tarpeellinen kaupalliselta näkökulmalta, mutta heillä ei ole vaihtoehtoa enää olla suljettuna kauppakeskuksen ja yrityksen välillä olevien sopimusten mukaisesti.

*”Vaikka se sunnuntai ei ole niin kannattava, niin ei meil oo vaihtoehtoo kauppakeskuksen takii”* (Haastateltava 6).

## 9 YHTEENVETO

### 9.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää yrittäjien näkökulmasta, miten korona-aikana määräaikaisesti muutetulla työsopimuslailla ja siitä sovelletulla kaupan työehtosopimuksella on ollut vaikutusta Porin ja Rauman alueen vaate- ja jalkinealiikkeiden henkilöstöjärjestelyihin. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten korona-ajan muutokset ovat vaikuttaneet olemassa oleviin käytäntöihin ja onko yrityksissä ollut määräaikaisen työehtosopimuksen käytännön soveltamisongelmia.

Määräaikaisia työsopimuslain muutoksia tehtiin lomautusilmoitusaikaan, määräaikaisen työntekijän lomauttamisen perusteisiin ja irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuuden pituuteen sekä työnantajan mahdollisuuden purkaa työsopimus koeajalla myös taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Muutoksia ei tehty työsopimuslain säännöksiin, joissa säädetään työmarkkinajärjestöjen oikeudesta sopia lainsäädännöstä poiketen. Näin ollen kaupan työehtosopimuksessa saatiin sopia toisin.

Lomautusilmoitusaikaa muutettiin kaupan liiton toimesta kolme kertaa vuoden 2020 aikana. Yrittäjät sovelsivat työehtosopimuksessa määritettyä työpaikkakohtaisesti soveltavaa lyhennettyä tai normaaliolosuhteen lomautusilmoitusaikaa. Lyhennettyä lomautusilmoitusaikaa hyödynsivät ne yritykset, jotka olivat onnistuneet työpaikkakohtaisesti sopimaan lyhennyksestä, hyvän luottamuksen ansiosta. Niissä yrityksissä, joissa ei määräaikaisen työehtosopimuksen määräyksiä sovellettu johtui siitä, että ne eivät soveltuneet yrityksen käytäntöihin työvuorosunnittelujen osalta. Lomautusilmoitusajan lyheneminen nähtiin yrityksissä pääsääntöisesti positiivisena ja yrityksen toiminnan elvyttämisen keinona.

Määräaikaisen työehtosopimuksen säädökset koskien määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän lomauttamista eivät tulleet sovellettaviksi yhdessäkään kohdeyrityksessä. Yrityksissä ei myöskään tullut sovellettaviksi muutokset koskien työntekijän työsuhteen purkua koeajalla myös tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Myöskään irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuuden määräajan laajeneminen ei tullut sovellettavaksi yrityksissä, koska työntekijöitä ei irtisanottu kyseisenä aikana.

Voidaan kuitenkin todeta, että lomautukset ja irtisanomiset kuuluvat yrityksen toimintaan henkilöstöjärjestelyjen osalta ja niiden merkitys ja hyödynnettävyys on korostunut korona-aikana liiketoiminnan suunnittelun ja jatkuvuuden kannalta. Lisäksi voidaan todeta, että työpaikkakohtaisen sopimisen merkitys on korona-aikana korostunut erityisesti näissä pienissä yrityksissä ja henkilöstöjärjestelyjen määräaikaiset kaupan työehtosopimuksen muutokset tulivat osakseen yritysten tarpeeseen. Merkittävin havainto yritysten osalta voitiin tehdä siinä, että tiedon saanti saattoi ajoittain olla rajoitettua ja tietoa oli saatavilla niin paljon, että määräaikaisen työehtosopimuksen soveltaminen saattoi ajoittain jäädä sen takia hyödyntämättä.

Lähes jokaisessa yrityksessä koettiin, että korona-aika oli muuttanut yrityksen käytäntöjä usealla osa-alueella, joko osittain tai kokonaan. Henkilöstön lukumäärää oli selkeästi arvioitu tarkemmin ja lähinnä irtisanoutuneiden tilalle oli palkattu uusia työntekijöitä sekä henkilöstön työtunteihin oli kiinnitetty enemmän huomiota ja niitä oli nyt viimeistään vuoden 2022 alkupuolella päivitetty. Selkeästi yrittäjät myös pyrkivät sitouttamaan olemassa olevaa henkilöstöään kokoaikaisilla työsuhteilla poikkeusajan jälkeen, koska palvelun laatuun ja henkilöstön ammattitaitoon sekä osaamiseen haluttiin panostaa, ja ne nähtiin kilpailuetuna verrattaessa tavallisille päivittäistavarakauפוille. Yrittäjät myös kokivat, että kuluttajat ovat hyvin tietoisia tuotteista nykypäivänä, jolloin osaava henkilökunta on elintärkeä yritysten toiminnalle.

Lisäksi yrittäjien mukaan korona-aika on opettanut ennakoimaan ja varautumaan paremmin, sillä tilausten suhteen on pitänyt pystyä reagoimaan entistä aiemmin, mutta olemaan samalla valmiina jatkuviin yllätyksiin. Vielä tälläkin hetkellä raaka-ainepula vaikuttaa yritysten toimintaan, vaikka vaikutukset ovat lähtöisin poikkeusajan alkua ajoilta, tilanne ei ole vielä kukaan palautunut entiselle tasolle. Raaka-ainepula vaikuttaa tuotantoketjuun ja saatavuuteen, jolloin yritykset eivät saa kaikkia tuotteita, vaikka tuotteet olisi tilattu ennakkoon jo vuotta aiemmin. Osakseen myös nykyinen tilanne Venäjän ja Ukrainan välillä vaikuttaa tuotteiden saatavuuteen ja maailman talouteen.

## 9.2 Pohdinta

Luotettavuusmenetelmien tarkoituksena on saada aikaan luotettava ja uskottava sekä totuudenmukainen tutkimustulos. Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tulee olla luotettava, jolloin prosessin ei tule antaa sattumanvaraisia tuloksia eikä tutkimuksessa tule olla sisäisiä ristiriitoja. Opinnäytetyössä käytetyillä käsitteillä tulee olla yhteys kokemukseräiseen eli empiiriseen maailmaan ja tulosten tulee olla mahdollisia ja suunnittelun tulos tulee nousta esiin opinnäytetyöprosessissa. Lisäksi kootun aineiston luotettavuutta pitää pystyä arvioimaan ja aineistosta tehtyjen tulosten ja päätelmien sekä tutkimustekstin luotettavuutta tulee niin ikään arvioida. Luotettavuuden arvioinnissa korostuu läpi prosessin järjestelmällinen ja johdonmukainen työskentely. (Vilkkä 2021, 132.)

Opinnäytetyölläni ei ollut toimeksiantajaa, mikä luultavammin aiheutti sen, että tavoitteet olivat häilyviä ja työnkulku ei ollut aina johdonmukaista. Työn toteutusta olisi voinut helpottaa selkeä suunnitelma ja toimeksiantaja, jolta olisi saanut apua tutkimusongelmaan. Ilman toimeksiantajaa toteutettu opinnäytetyö oli lopulta haastavaa enkä saanut vuorovaikutuksen tuomaa hyötyä, näkökulmia ja ammattitaitoa edukseni. Toisaalta haastatteluiden avulla onnistuin kuitenkin löytämään mielenkiintoisia kokemuksia työehtosopimuksen soveltamisesta, sen soveltamisongelmista ja yleisesti kokemuksia yritysten menettelytavoista korona-aikana. Lisäksi sain kuulla monen erilaisen yrittäjän näkemyksiä yritystoiminnasta ja koenkin, että haastattelutilaisuudet olivat itsessään myös oppimisprosessi.

Näin ollen opinnäytetyö onnistui tilanteeseen nähden hyvin, sillä aikaa tutkimuksen tekemiseen oli jäljellä enää muutama kuukausi. Työn tavoite on muuttunut alkuperäisestä tutkimussuunnitelmasta, mutta aihealue kuitenkin säilyi samana. Itselleni oli vaikeaa aluksi hahmottaa, minkä aiheen valita ja miten kiinnostuksen kohdetta voi hyödyntää opinnäytetyön teossa. Olen tyytyväinen siihen, että pidin alkuperäisen suunnitelman sen suhteen, että työn teoriaosuutta ei lähdetty enää vaihtamaan vaan sitä muokattiin ja siitä löydettiin kiinnostava ongelma. Osittain kuitenkin jo olemassa olevan tekstin hyödyntäminen tuotti haasteita, sillä jo valmiiksi kirjoitettua teoriaa piti muokata. Näin ollen uuden aiheen valinta olisi voinut olla johdonmukaisempaa.

Loppuseminaarin jälkeen tutkimuskysymyksiä vielä muokattiin ja tarkennettiin sillä haastatteluissa, oli selvinnyt sellaisia asioita, jotka olivat mielenkiintoisia ja merkityksellisiä.

Voidaankin sanoa, että opinnäytetyöprosessi on ollut oppimisprojekti, jossa teoriaa on sovellettu käytännön tekemiseen eli kirjoitusprosessin. Opinnäytetyö kehitty kirjoittamisen myötä ja olen huomannut, että työtä voisi kehittää ja muokata loputtoman ajan aina paremmaksi. Valinnoilla ja tehdyillä päätöksillä on seuraamuksensa ja välillä usko on meinannut loppua. Olen kuitenkin huomannut, että osaaminen on kehittynyt koko prosessin aikana huomattavasti siitä, mitä se oli aiemmin. Loppujen lopuksi tutkimuksen aikana tehdyt valinnat vaikuttavat tutkimuksen onnistumiseen ja kulkuun, mutta koen, että laadullinen eli empiirinen lähestymistapa oli oikea valinta selvittää kokemuksia korona-ajan lainsäädännöstä. Tosin mikäli haastatteluja olisi toteutettu enemmän, olisi voinut saada jotain lisätietoa, jota keräämässäni aineistossa ei ilmennyt. Tällaista lisätietoa olisivat voineet olla määräaikaisten työehtosopimusten muutosten osalta koeaikapurkuun ja irtisanomisiin liittyvät henkilöstöjärjestelyt. Toisaalta tutkimustulokset kuvaavat hyvin Porin ja Rauman alueen vaate- ja jalkinealiikkeiden tilannetta, sillä haastateltavia oli juuri sen verran kuin niitä tältä alueelta oli mahdollisuus saada. Mielestäni työni etenee johdonmukaisesti ja se on laadittu ammattikorkeakoulun laatimalle opinnäytetyöpohjalle, jossa on Word-asiakirjalle automaattisesti luodut valmiit tyylit. Lisäksi tekstin sisältö on laadittu käyttämällä selkeää ja ymmärrettävää kieltä ja työssä on käytetty luotettavia lähteitä.

Opinnäytetyön eettisyydellä kiinnitetään huomiota koko tutkimusprosessin aineistoon. Se käsittää aineiston keräämisen, käsittelyn ja säilytyksen sekä hävittämisen. Lisäksi lähdekritiikki on myös tärkeää kaikissa käytetyissä aineistoissa. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkimuskohteena olevia ihmisiä tiedotetaan siitä, mikä aineiston tarkoitus on ja miten aineistoa kootaan. Itse tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Näin ollen normeja ovat ihmisen yksityisyyden suojaaminen ja tietoon perustuva suostumus (Vilka 2021, 142). Opinnäytetyön lähteet koostuvat pääsääntöisesti lainsäädännöstä, oikeuskirjallisuudesta sekä työmarkkinajärjestöjen www-sivuista. Tällöin voidaan todeta, että kyseessä on eettisesti hyväksytyjä lähteitä. Kaikki tutkimukseen osallistuneista tiesivät ennen haastattelua, mitä tietoa tutkimuksella haetaan, sillä ennen haastatteluja yrityksille lähetettiin saatekirjeen mukaisesti

sähköpostiviestiä koskien opinnäytetyötä varten tehtäviin haastatteluihin osallistumisesta. Saatekirje löytyy opinnäytetyön liitteestä 1. Saatekirjeessä haastatteluihin osallistuville ilmoitettiin, mihin tarkoitukseen tietoa haetaan ja ilmoitettiin siitä, että haastattelut ovat täysin luottamuksellisia eikä yritysten tai yrittäjien nimiä mainita missään. Tarkempi selostus aineiston käsittelyn prosessista löytyy opinnäytetyön kappaleesta 3.2. Aineistot hävitetään haastateltavien pyynnöstä, kun tutkimusprosessi on ohi. Lähtökohtaisesti kaikki tutkimukseen osallistuneet yrittäjät olivat hyvin avoimia ja ajoittain jopa suoria vastauksissaan. Lähtökohtaisesti haastattelut sujuivat oikein hyvin, koska aikatauluissa pysyttiin enkä käyttänyt heidän aikaansa enempää kuin oli tarve. Olen myös tutustunut muihin eettisiin suosituksiin ja pohtinut niitä yleisellä tasolla, kuten opinnäytetyösopimuksen ja tietosuojaselosteen laatimista.

Osakseen myös tutkimuksen aikana huomasin, että henkilöstöjärjestelyjä pitäisi pienyrityksissä hyödyntää enemmän, vaikka ne usein koetaankin ikäviksi menettelyiksi. Olisikin mielenkiintoista tutustua aiheeseen siitä, mitä työpaikkakohtaisesta sopimisesta tiedetään pienissä yrityksissä ja miten työpaikkakohtaista sopimista sovelletaan henkilöstöjärjestelyissä. Lisäksi minua kiinnostaisi tietää, miten eri aloilla tai jopa kaupan alan muissa yrityksissä näitä määräaikaisen lainsäädännön muutoksia on sovellettu, onko siellä koettu soveltamisongelmia. Uudet ja varsinkin väliaikaiset lait vaikuttavat kuitenkin hitaasti perinteisiin menettelytapoihin ja käytäntöihin. Vaikka nämä työsopimuslain väliaikaiset muutokset lähtivätkin liikkeelle korona-ajasta, sen vaikutukset näkyvät todellisuudessa vasta tulevaisuudessa, koska osakseen raaka-ainepula ei ole parantunut uuden kriisin Venäjän ja Ukrainan välillä syttyneen sodan vuoksi.

## LÄHTEET

- Aro, V. 2020. Koronaviruspandemian vaikutukset suomalaiseen työlainsäädäntöön. AMK-opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy. Viitattu 18.5.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020060216349>
- HE 26/2020. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157.pdf>
- HE 92/2020. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta annettujen lakien voimaantulosäännösten muuttamisesta. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2020/20200092.pdf>
- HE 157/2000. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liit-tyviksi laeiksi. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2000/20000157.pdf>
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M., & Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytän-nössä. Viitattu 13.4.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991255436605968>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 19. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Kaupan liiton www-sivut 2020. Yksityiskohtainen sisältö Kaupan työehtosopimusten ja työlainsäädännön poikkeusmääräyksistä. Viitattu 29.4.2022. Helsinki: Kaupan liitto. Viitattu <https://kauppa.fi/uutishuone/2020/06/16/yksityiskohtainen-sisalto-kaupan-tyoehtosopimusten-poikkeusmaarayksista/>
- Kaupan liiton www-sivut. 2022a. Mikä tehtävä työehtosopimuksilla on? Helsinki: Kaupan liitto. Viitattu 13.5.2022. <https://kauppa.fi/palvelut-ja-tietopankki/kaupan-alan-tyoehtosopimusneuvottelut/mika-tehtava-on-tyoehtosopimuksilla/>
- Kaupan liiton www-sivut 2022b. Toimialat. Helsinki: Kaupan liitto. Viitattu 29.5.2021. <https://kauppa.fi/kaupan-ala/toimialat/>
- Keinänen, A. & Väättänen, U. 2015. Empiirinen oikeustutkimus - mitä ja milloin? Oikeustieteellinen opinnäyte - artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuk-sista, metodista ja arvostelusta. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 29.5.2022. <https://www-edilex-fi.lillukka.samk.fi/artikkelit/14917.pdf>
- KKO 2006:4. <https://www-edilex-fi.lillukka.samk.fi/kko/ennakkopaatokset/20060004>
- Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V. & Valko-nen, M. 2018. Työoikeus. Helsinki: WSOYpro. Viitattu 19.12.2021. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991405400605968>

- Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. Työsuhteen päättäminen 2012. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 14.4.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991196116605968>
- Kurjenoja, J. 2021. Muotikauppa koronan jälkeen. Osa I: Muotikaupan yritykset ja toimintaympäristö. 12.10.2021. Kaupan liitto. Viitattu 12.3.2022. <https://kauppa.fi/>
- Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta 167/2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200167>
- Laki työsopimuslain väliaikaisesta muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta 498/2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200498>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta 169/2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200169>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007 muutoksineen. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>
- Nieminen, K. & Lähteenmäki, N. 2021. Empiirinen oikeustutkimus. Helsinki: Gaudamus. Viitattu 1.3.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991399903705968>
- Pakkanen K. 2021. Koronaviruksen vaikutukset Suomen työlainsäädäntöön ja Kaakonkulman 4H-yhdistykseen. AMK-opinnäytetyö. LAB-ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.5.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202105046797>
- Palvelualojen ammattiliitto. 2020. Kaupan työehtosopimus 1.2.2020 – 31.1.2022. Viitattu 16.12.2021. [https://www.pam.fi/media/tes\\_kauppa\\_web\\_pam.pdf](https://www.pam.fi/media/tes_kauppa_web_pam.pdf)
- Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n www-sivut. 2021. Viitattu 23.2.2022. <https://www.pam.fi/wiki/kaupan-alan-tyoehtosopimus.html>
- Pitkäranta, A. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: työkirja ammattikorkeakouluun. e-Oppi. Viitattu 14.3.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991224856605968>
- Sintonen, A. 2020. Lomauttaminen: poikkeustilan vaikutus lomautuksiin. AMK-opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu. Viitattu 18.5.2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020120225623>
- TT 2010:48. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2010/20100048>
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 3.6.2022. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991418306705968>



## Sähköposti

### Opinnäytetyö yrittäjien kokemukset henkilöstöjärjestelyistä korona-aikana

Olen tekemässä opinnäytetyötä Satakunnan ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutusohjelmassa.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten korona-aika on muuttanut työsuhteisiin liittyviä käytäntöjä. *Lisäksi pyrin selvittämään, miten väliaikaisia työlainsäädännön muutoksia on sovellettu Kaupan työehtosopimuksessa ja minkälaisia soveltamisongelmia on mahdollisesti ollut.*

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella/Tutkimuksen avulla pyritään lisäämään tietoisuutta ja syvempää ymmärrystä siitä, kuinka yritykset ovat onnistuneet noudattamaan ja hyödyntämään toiminnassaan työlainsäädännön, ja työehtosopimusten muutoksia ja onko niiden soveltamisessa ollut ongelmia.

Toivottavasti tutkimusaiheeni kiinnostaa ja osallistutte haastatteluun. Haastattelu-runko tulee sisältämään kysymyksiä liittyen henkilöstöjärjestelyistä korona-aikana ja miten teillä on lainsäädännön muutoksia hyödynnetty. Haastattelu kestää noin 30–60 minuuttia ja se on luottamuksellinen. Jokainen haastattelu suoritetaan anonyymisti, eikä haastateltavien nimiä kerrota mihinkään.

Ystävällisin terveisin,

Annica Santanen  
puhelinnumero  
sähköposti

## Haastattelukysymykset

### ALKUKYSYMYKSET – YLEISET KYSYMYKSET AJASTA JA HENKILÖSTÖSTÄ

- Kuinka monta työntekijää teidän yrityksessänne työskentelee?
- Millaisessa työsuhteessa teille on työntekijöitä (kokoaikainen/ osa-aikainen/ oppisopimus)?
- Miten koette, että korona-aika on vaikuttanut teihin kaupalliselta näkökulmalta?
- Onko korona-aika muuttanut merkittävästi jotain teidän yrityksenne toimintatapoja?

### TYÖEHTOSOPIMUS JA TYÖSOPIMUSLAKI

- Kuuluuko yrityksenne työnantajaliittoon?
- Oletteko tietoisia työlainsäädännön muutoksista v. 2020 ja miten niitä sovellettiin kaupan työehtosopimuksessa?
- Oletteko muuttaneet työpaikallanne henkilöstöjärjestelyiden osalta toimintatapoja viimeisen kahden vuoden aikana?

### TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN

- Oletteko harkinneet tai toteuttaneet poikkeuslainsäädännön voimassa ollessa lomautuksia ja millaisia tilanteita nämä ovat mahdollisesti olleet?
- Oletteko v. 2020 lomautustilanteissa noudattaneet poikkeuslainsäädännön muutoksia? Miten ja mihin niitä hyödynnettiin ja millaisia keinoja olette käyttäneet?
- Mitkä ovat tämänhetkiset toimintatapanne lomautustilanteissa tai niiden suunnittelussa taikka oletteko määritelleet niitä?
- Miten olette sopineet lomautusilmoitusajasta? Noudatetaanko yrityksessänne 14 päivän lomautusilmoitusaikaa vai oletteko työpaikalla sopineet lomautusilmoitusajan lyhentämisestä?

### TYÖNTEKIJÄN IRTISANOMINEN

- Oletteko harkinneet tai toteuttaneet poikkeuslainsäädännön voimassaollessa irtisanomisia ja millaisia tilanteita nämä ovat mahdollisesti olleet? Miten tilanteissa on menetelty?
- Oletteko irtisanonut työntekijän muussa tilanteessa? Millainen tämä tilanne on mahdollisesti ollut?
- Oletteko tarjonneet työpaikkaa entiselle työntekijällemme, jonka olette irtisanoneet taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla?
- Oletteko tarjonneet poikkeusaikana irtisanomallenne työntekijälle työpaikkaa takaisin 9 kuukauden takaisinottovelvollisuuden aikana?

### **TYÖSUHTEEN KOEAIKAPURKU**

- Oletteko te käyttäneet menettelyä, jossa poikkeuslainsäädännön voimassa ollessa v. 2020 työntekijän työsuhde voitiin purkaa myös koeajalla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla?
- Oletteko tarjonneet poikkeusaikana irtisanomallenne työntekijälle työpaikkaa takaisin 9 kuukauden takaisinottovelvollisuuden aikana?
- Oletteko purkaneet työntekijän työsuhteen? Millainen tilanne oli?