

dellisten normien (esim. työsuojelumääräykset) kollisiotilanteissa siten, että luovutaisiin suojamääräyksistä esimerkiksi edullisempaan ansioon pääsemiseksi.

Edullisempuus työntekijälle ratkaistaan objektiivisesti. Työntekijän omilla subjektiivisilla käsityksillä ei ole ratkaisevaa merkitystä. Edullisempuutta on arvosteltava kunkin työhön liittyvän asian kohdalla erikseen. Kokonaisuutena voidaan käsitellä sellaisia ehtoja, jotka *välittömästi* liittyvät yhteen (esim. palkkaedut säännöllisestä työstä eri normien pohjalta).<sup>89</sup> Esimerkkinä edullisempuussäännöksen soveltamisesta oikeuskäytännössä voidaan mainita seuraavat korkeimman oikeuden ratkaisut.

KKO 1979 II 43. Työsopimuksen mukaan työkuunnan vahvuuden muuttaminen edellytti asianomaisen sopimusta, kun taas työehtosopimuksessa työnantajalle oli varattu oikeus eräin edellytyksin työn vähenemisen vuoksi yksipuolisesti supistaa työkuuntaa. Työnantaja oli työehtosopimuksen mukaisessa järjestyksessä mutta asianosaisten siitä sopimatta katkaissut työkuunnan jäsenen (betoniraidoittaja) työsuhteen. KKO velvoitti työnantajan maksamaan työntekijälle vahingonkorvausta, koska työoikeudessa yleisesti noudatetun ns. edullisempuussäännön mukaan työnantajan olisi pitänyt soveltaa työsuhteen katkaisemisessa työntekijälle edullisempaa työsopimuksen mukaista menettelyä soveltamansa työehtosopimuksen määräyksen asemesta.

KKO 1984 II 23. Työnantaja oli lähes kolmen vuoden ajan maksanut työsopimukseen perustuen eri työtehtäviin käyttämälleen työntekijälle kulloisenkin työn laadusta riippumatonta, työehtosopimusten mukaisilla korotuksilla korotettua tuntipalkkaa, mutta viimeksi määräämänsä tehtävämuutoksen jälkeen asianomaiseen työehtosopimukseen vedoten alentanut palkan uuden työtehtävän mukaiseksi lähes 30 prosenttia alemmaksi paikaksi.

Kun työoikeudessa yleisesti noudatetun ns. edullisempuussäännön mukaan työnantajan olisi pitänyt soveltaa palkkauksessa työntekijälle edullisempaa työsopimusperusteista palkkaa työehtosopimusmääräyksen asemesta ja kun em. palkan määräämisessä noudatettu menettely oli muodostunut sellaiseksi työnantajaa sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jota työnantaja ei saanut yksipuolisesti muuttaa, veloitettiin työnantaja työntekijälle maksamaan työ- ja lomapalkkaerotus.

#### 4. TYÖNANTAJAN VÄLIAIKAINEN TULKINTAETUOIKEUS

*“Mikään ei ole ratkaistu lopullisesti,  
ellei sitä ole ratkaistu oikein.” - A. Lincoln*

Työnantajan tulkintaetuoikeudella tarkoitetaan sitä, että työsuhteen jonkin ehdon suhteen vallitsevassa tulkinnallisessa erimielisyystilanteessa työntekijän on noudatettava työnantajan omaksumaa tulkintaa kunnes kysymys on asianmukaisesti ratkaistu. Kysymys on siis väliaikaisesta oikeudesta.

Tulkintakiistan kohteena voi periaatteessa olla mikä tahansa työsuhteen normilähde, mutta näistä kohteista tärkein on työehtosopimus. Vaikka kysymys on sopimuksista, on työnantajan tulkintaa väliaikaisesti noudatettava. TES:n ehtojen osalta ei tulkinta-

<sup>89</sup> Ks. tarkemmin *Tiitinen & Kröger*, Työsopimusoikeus, 2008 s.668 -672

kiistassa työntekijäpuoli saa laillisesti ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin siinäkin tapauksessa, että työnantajan tulkinta osoittautuisi vääräksi.

Työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus ei kuitenkaan perustu mihinkään suoraan laki- tai työehtosopimusnormiin. Selkeän kelpuuttavan normin puuttuessa on asiaa perusteltu erinäisin argumentein.

Eräs perustelutapa on viitata työnantajan direktio-oikeuteen, joka tällöin käsitettäneen jonkinlaisena yleisoikeutena, mitä se ei mielestäni kuitenkaan ole. Työsopimuksessaan tuskin työntekijät ovat työnantajalle tällaista tulkinnallista etuoikeutta siirtäneet. Toinen perustelutapa on se, että viitataan vakiintuneeseen käytäntöön, joka todellakin voi tietyin ehdoin muodostua sitovaksi normiksi. Ruotsissa asiaa on taas perusteltu työtuomioistuimen tuomiossa 179/1934 painavilla tarkoituksenmukaisuusperusteilla. Myös meillä on viitattu siihen, että vaikeampaa on korvata sitä vahinkoa, jonka työstä kieltäytyminen tulkinnallisessa erimielisyystilanteessa aiheuttaa, kuin työntekijälle kiistanalaisen työn tekemistä aiheutuvaa vahinkoa. Asiassa voidaan viitata myös työntekijälle kuuluvaan lojaliteettivelvoitteeseen, joka edellyttää ottamaan huomioon myös toisen osapuolen edut omassa toiminnassa. Työnantajan omistusoikeudestakin on koetettu johtaa perusteita tälle etuoikeudelle.

Tulkintaetuoikeutta ei kuitenkaan voida pitää minään vahvana kompetenssina. Se on enintään jonkinlainen käytännön kautta hyväksytty oikeutus. Asiantilaa voidaan muuttaa mm. laki- tai työehtosopimusnormien kautta, jos niin halutaan. Myös oikeustieteen keinoin voidaan tulkintaetuoikeuden käytölle esittää joitakin rajoja.

## 5. TYÖEHTOJEN SOPIMINEN PAIKALLISELLA TASOLLA

*“Kaikki viisaus ei sijaitse kehä-III-tien eteläpuolella.*

*- Suomal. sanonta*

1. *Paikallisen sopimisen kehittäminen.* Suomen työmarkkinamekanismi on perinteisesti toiminut melko keskittyneesti siten, että työehdot ovat asetetut lakien ja valtakunnallisten työehtosopimusten kautta, ikään kuin ”ylhäältä alaspäin”. Varsinaisia yrityskohtaisia työehtosopimuksia on maassamme tapana solmia vain eräissä yrityksissä. Viime aikoina on, kun kilpailu alojen sisälläkin on kiristynyt, haluttu siirtää tiettyä työehdoista päättämisen valtaa *yritystason osapuolille*.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on kehitetty ennen muuta siten, että valtakunnallisiin työehtosopimuksiin on otettu määräyksiä, jotka mahdollistavat eräiden työehtoasioiden osalta paikallisen toisin sopimisen. Mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen laajenivat merkittävästi vuosien 1993 ja 1995 työehtosopimuskierrosten yhteydessä. Metalliala oli teollisuuden kentässä edelläkävijä näiden sopimismahdollisuuksien laajentamisessa. Monet muutkin työehtosopimusalat ovat edenneet tähän suuntaan, mutta eivät kaikki. Kuntasektorilla paikallinen sopimismekanismi toteutettiin kuitenkin jo vuonna 1992.

Myös lakitasolla on eräitä uusia säännöksiä, joissa on kyse paikallisen sopimisen mahdollisuuksien sääntelystä. Vuonna 1996 säädetty työaikalaki sisältää säännöksiä, jotka mahdollistavat sopia joustavista työajoista. Samoin vuoden 2001 työsopimus-

lain sekä uusimman vuosilomalain ja yhteistoimintalain eräät normit koskevat työpaikkatason sopimista.

2. *Paikallisen sopimisen suppea ja laaja käsite.* Paikallisen sopimisen käsite on itse asiassa peräisin alkujaan valtakunnallisista työehtosopimuksista. Kollektiivisopimuksissa on jo pitkään ollut määräyksiä, jotka mahdollistavat, kelpuuttavat tai ohjaavat sopimaan paikallisesti asiasta. Ns. suppeassa merkityksessä kyse on siis valtakunnallisen TES:n määräyksiin perustuvasta sopimisesta eli niiden mahdollistamasta toisin sopimisesta tai TES:n edellyttämästä sopimisesta.

Mutta käsite on saanut viime aikoina myös *laajemman* merkityksen sikäli, että myös muunlaisiin kelpuutuksiin kuin työehtosopimukseen perustuva yritys- ja työpaikka- tai yksilötason sopiminen luetaan paikallisen sopimisen *laajan käsitteen* piiriin. Paikallinen sopiminen voi nimittäin perustua myös lakiin tai normaaliin työso-  
pimusvapauteen ja laajempaan sopimusautonomiaan. Työhönottovaiheessa tehtävä työ sopimus ei kuitenkaan kuulu laajan käsitteen piiriin, mutta työ sopimuksen muuttamisesta sopiminen työsuhteen aikana ja sopimuksen veroinen käytäntö voidaan lukea tämän laajan käsitteen piiriin.

3. *Sopiminen ja sopimus.* On syytä tehdä myös ero *sopimisen* ja *sopimuksen* käsitteiden välille. Sopiminen on toimintaa, jolla pyritään sopimuksen aikaansaamiseen. Sopiminen ei aina johda nimenomaiseen sopimukseen (vrt. OikTL, jossa tarjoukseen saatu hyväksyvä vastaus synnyttää sopimuksen). Sopimistarkoituksessa pidetyn neuvottelun tulos voi olla myös vain (nimenomainen tai hiljainen) suostumus (lupa, myöntyminen) johonkin toimenpiteeseen (esim. suostumus ylitoihin tai siirtoihin tai vapaapäivään). Neuvottelutulos voi olla myös jonkinlainen yhteisymmärrys (konsensus, yksimielisyys) tilanteen tosiasioista ja niiden merkityksestä asianosaisille ilman selkeää kaupankäyntiluonteista sopimusta tilanteen johdosta tehtävistä toimenpiteistä ja vaikutuksista työehtoihin. Jos kuitenkin suostumusten ja yhteisymmärrysten pohjalta aletaan käytännössä toimia eikä asioita riitauteta, voidaan tätä kautta katsoa asiasta syntyneen sopimuksen. Käytännössä puhutaankin tällöin niin, että "asiasta sovittiin". Paikallinen sopimus voi syntyä myös yrityskohtaisen käytännön kautta, jonka asianosaiset ovat hyväksyneet (sopimuksen veroinen käytäntö).

TT:1992-63 Hotellissa noudatetusta monivuotisesta käytännöstä laskea vahtimestareiden palveluraha pakettihintaisessa tilaustapauksessa tilaisuuden tosiasiallisesti osallistuneiden asiakkaiden lukumäärän mukaan oli muodostunut työehtosopimuksessa tarkoitettu työnantajan ja vahtimestarin välinen sopimus asiakkaalta perittävästä ja vahtimestarille suoritettavasta palvelurahasta.

TT:2008-114 Yhtiössä oli ollut vakiintunut ja pääluottamusmiehen hyväksymä lomautuskäytäntö, jonka mukaan työnantaja oli voinut lomauttaa työntekijän ilman lomautusilmoitusaikaa. Tätä käytäntöä on voitu pitää työehtosopimuksen mukaisena paikallisena sopimuksena.

4. *Paikallisen sopimisen kohteita.* Merkittävä asiaryhmä, jossa mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen ja niiden käytötkin ovat laajentuneet, ovat *työaika-asiat*. Sopimis-

vapauden laajentuminen on merkinnyt ennen muuta joustavampia työaika- ja loma-käytäntöjä. Tämä on perustunut ennen muuta normaalisitovien työehtosopimusten määräykseen (TAL 9§). Mutta työaikalaki laajensi paikallisen sopimisen mahdollisuuden säännöllisen työajan osalta myös sellaisiin yrityksiin, joissa työnantaja on TSL 2:7 §:n nojalla velvollinen soveltamaan asianomaisen alan yleissitovaa työehtosopimusta (TAL 10 ja 11 §:t). Muita työaika-asioita ei järjestäytymättömässä yrityksessä voida paikallisesti sopia yleissitovan työehtosopimuksen perusteella (TAL 40a §). Myös vuoden 2005 vuosilomalaisissa on useita säännöksiä, jotka sallivat sopia muun muassa vuosilomien ajankohdista.

Mainittakoon, että työaikalaki antaa mahdollisuuden, ellei työehtosopimuksesta muuta johdu, sopia myös yksilötasolla, siis työntekijän ja työnantajan välillä säännöllisestä työajasta siten, että vuorokautinen säännöllinen työaika on normaalia pidempi (max 45 h/vko) neljän viikon tasoittumisjaksolla (TAL 12 §). Laki antaa yksittäiselle työntekijälle myös oikeuden sopia liukuvasta työajasta (sijoittelusta) niin, että työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä päivittäisen työaikansa alkamisesta ja päättymisestä.<sup>90</sup> Säännöllistä vuorokautista työaika pidentävät tai lyhentävä liukuma-aika voi olla enintään kolme tuntia. (TAL 13 §). Seurantatutkimusten mukaan erityisesti liukuvia ja muutoinkin joustavia työaikoja on sovittu yli puolessa maamme toimipaikkoja. Näihin sopimuksiin on oltu yleisesti tyytyväisiä.

Myös monia palkkaetuja on sovittu paikallisesti, ja se on tapahtunut yleensä työehtosopimusmääräysten nojalla ja työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelumenetellyssä. Kysymys on ollut enimmäkseen TES:n palkkausjärjestelmän soveltamisesta käytännön tilanteisiin, mutta myös erilaisista lisistä ja korvauksista tai paikallisesti sovittavan palkankorotuserän jakamisesta. Etenkin hyvän taloustilanteen vuosina on palkkaetuja parantavia sopimuksia syntynyt paikallisesti selvästi enemmän kuin niitä heikentäviä. Luottamusmiesten kanssa tai yksilötasolla paikallisesti sovitut käytännön palkkaetujen tason korotukset, eli liukummat, ovat jo pitkään olleet käytäntönä, tosin vaihtelevasti eri aloilla. Kaikki palkkaetuja parantavat ratkaisut eivät kuitenkaan perustu sopimukseen, kuten esimerkiksi TES:n mukaista peruspalkkausta täydentävien tulospalkkioiden tai ns. bonusten maksaminen.

Toisaalta paikallista sopimista on käytetty myös taloudellisten vaikeuksien hoitamiseen toteuttamalla sovitulla tavalla eräitä henkilöstömenojen säästöjä ja lomautuksia.

Monia muitakin henkilöstöasioita on ollut paikallisen sopimisen piirissä, kuten toimenkuviin, henkilöstön aseman muutoksiin, työsuojeluun, tiedottamiseen, yhdenvertaisuuteen, luottamusmiesten asemaan, työsuhdeturvaan ja yt-menettelyihin liittyviä asioita. Kaiken kaikkiaan paikallisesti on seurantalutkimuksen mukaan koettu sovitun varsin paljon erilaisia asioita. Tämä osoittaa henkilöstöasioita hoidettavan paljolti neuvotteluilla ja sopimisilla silloinkin kun asiassa olisi voitu edetä työnantajan valtaoikeuksien ja tulkintaetuoikeuden kautta.

<sup>90</sup> Yksilötasolla sovittavissa oleviin työaika-asiakohteisiin kuuluu TAL:n mukaan vuorokautisen säännöllisen työajan ja liukuvan työajan lisäksi, ellei siis alan TES toisin määrää, varallaolo (5 §), vuorokauden ja viikon vaihtumisajankohta (16 §), lisä- ja ylityön palkan vaihdosta vapaisiin (22- 23 §) ja päivittäisen lepoajan pituuskin (minimi 30 min., 28§). Työaikalaisissa on myös useita asioita säädetty työntekijän suostumuksen varaisiksi.

5. Yleiskuva paikallisesta sopimisesta.

Selvitykset<sup>91</sup> osoittavat, että kysymys osapuolten tarpeisiin, hyötyyn ja luottamukseen perustuvasta muutostilanteiden hallinnasta. Paikallisia sopimuksia syntyy usein joustamisen tarpeista (työaika- ja tehtäväjoustot), mutta samalla henkilöstön asemaa ja etuja pyritään turvaamaan. Tässä mielessä kysymys on joustavuuden ja turvallisuuden toteuttamisesta samanaikaisesti eli ”flexicurity”- termillä kuvatusta asiasta.

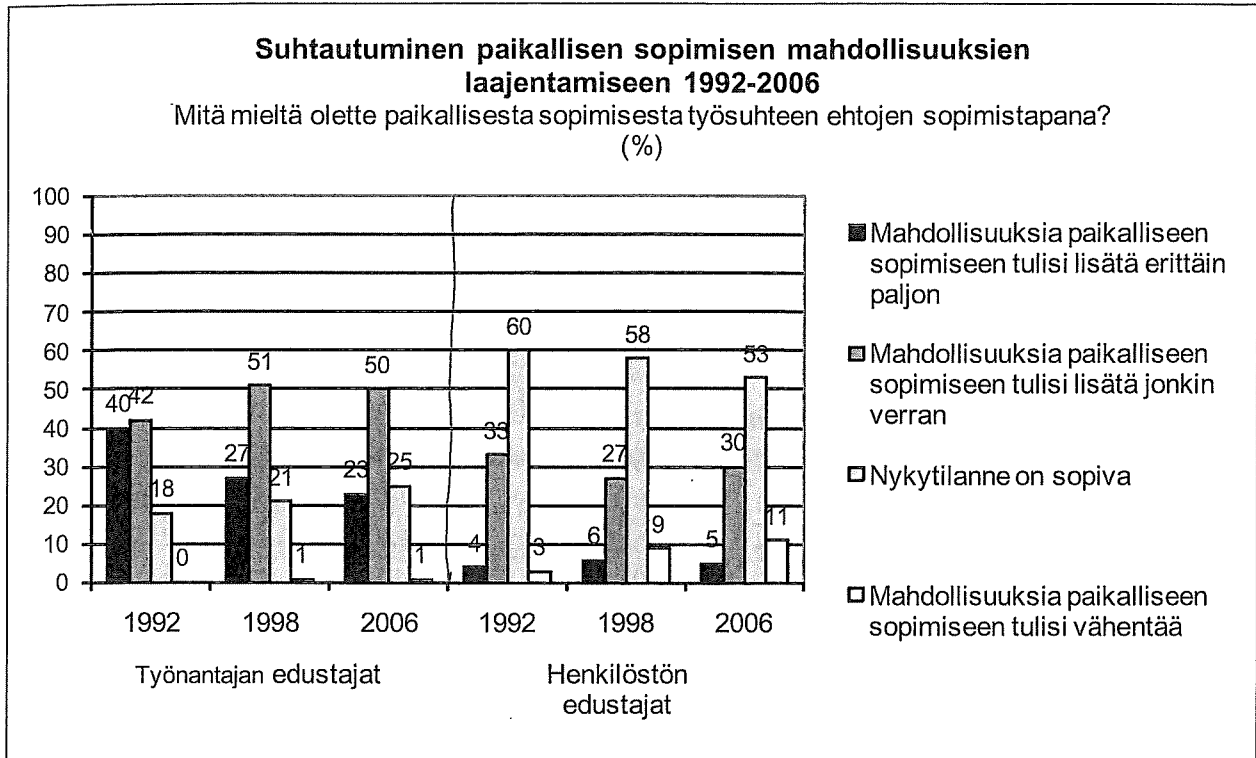
Paikallisesta sopimisesta on koettu voittopuolisesti olleen hyötyä niin henkilöstölle kuin yritysten tuottavuudelle ja kannattavuudelle. Parantavia vaikutuksia on koettu muun muassa toiminnan joustavuuteen, tuottavuuteen, työehtoihin ja sitoutumiseen työhön. Myös luottamus on sopimisissa keskeinen edellytys. Käytännön tarpeet tosin näyttävät synnyttävän paikallisia sopimuksia silloinkin, kun osapuolten välinen luottamus on ohutta. Varsinkin silloin kun asioista aidosti sovitaan työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken, toimintatapa tuottaa usein hyötyä molemmille osapuolille ja yhteiskunnallekin (ns. win- win- win- tilanne).

Isoilla toimipaikoilla sovitaan enemmän kuin pienillä, koska tarvekin on suurempi. Erityisesti toimipaikoilla, joilla sovitaan paikallisesti paljon asioita, sopimisen vaikutusten koetaan olevan pääsääntöisesti myönteisiä niin tuottavuuden ja kannattavuuden kuin henkilöstön työehtojen ja työilmapiiriinkin osalta. Kysymys näyttäisi siis olevan kysymys toimipaikoilla ja toimialoilla kokemusten ja oppimisen myötä kehittyvästä ja etenevästä kulttuurista.

Palkansaajien puolella luottamusmiesten ja vastaavien henkilöstön edustajien rooli on asiassa tärkeä. Henkilöstön edustajista suurin osa on kokenut neuvotteluasetelman olleen sellaisen, ettei riittävää tasavertaisuutta vallinnut, joskin kolmannes näistä edustajista ilmoittaa kokeneensa asemansa riittävän tasavertaiseksi. Yleensä paikallisen sopimisen asetelma koetaan niin, että kyse on työnantajavetoisesta toiminnasta, jossa henkilöstön näkemyksiä otetaan huomioon.

Tarpeisiin nähden nykyiset mahdollisuudet sopimiseen näyttävät riittävän työntekijäpuolen enemmistölle, mutta työnantajapuolella on selvää halua laajentaa mahdollisuuksia edelleen.

<sup>91</sup> *Uhmavaara, Kairinen, Niemelä*: Paikallinen sopiminen työelämässä, Turku 2000; *Kairinen, Uhmavaara, Murto*: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla, Turku 2008 sekä *Ihalainen, Kivelä, Uhmavaara, Kairinen*: Sovittaisiinko paikallisesti, Työpoliittinen tutkimus 335/2007, Työministeriö.

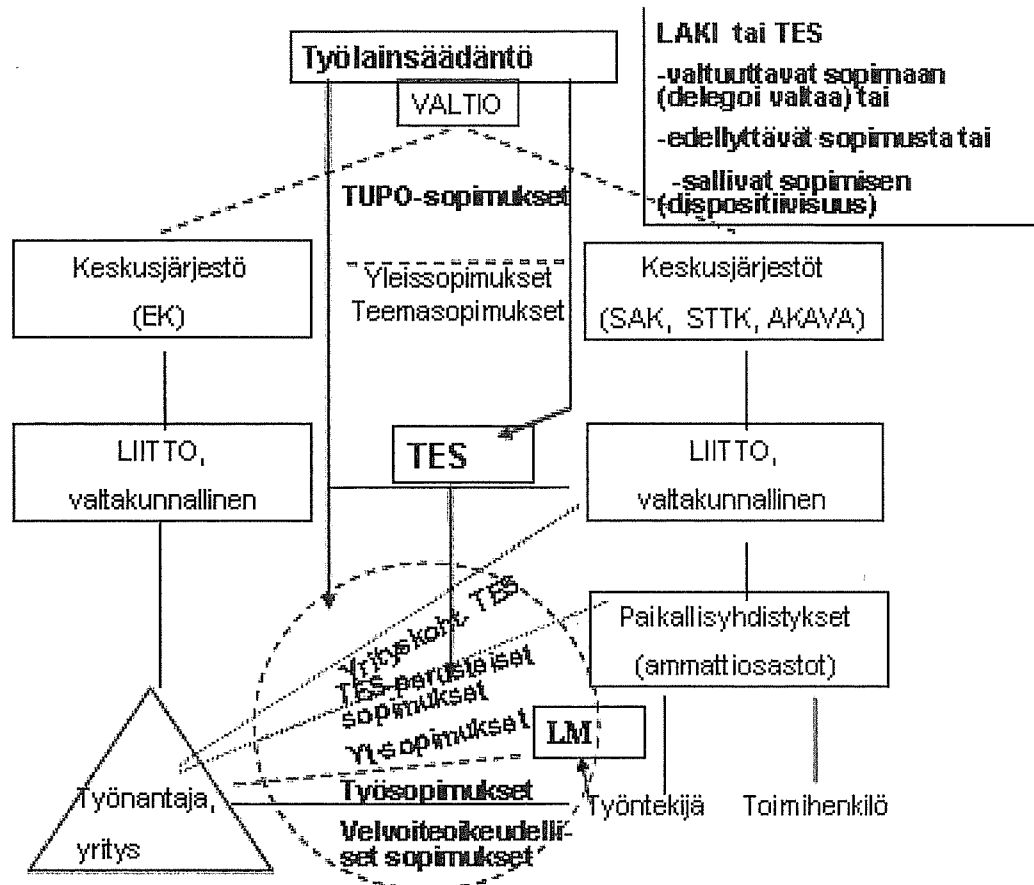


Eri toimialojen työehtosopimusmääräykset asiasta ja myös paikallisen sopimisen kulttuurit vaihtelevat. Kehittyneimpiä teollisuusaloista näyttävät tässä suhteessa olevan ennen muuta paperiteollisuus, elektroniikka, metalli, kemia ja energia, kun taas monilla yksityisen palvelusektorin aloilla on tässä suhteessa vielä kehittymisen varaa.

#### 6. Paikallinen sopiminen työehtojen määräytymisjärjestelmän osana.

Työehtojen sopimismekanismimme osalta kehitys on johtanut *kolmiportaiseen menettelyyn*: keskusjärjestötasolla asetetaan yleispuitteet, taas liittotasolla määritetään alakohtaiset palkkataulukot, työnteon ehdot ja työrauha, ja lopulta yritystasolla ratkaistaan tilanne, ryhmä-, ja yksilökohtaisesti kullekin kuuluvat edut. Tätä peruslähtökohtaa täydentää se, että työoikeudellinen normijärjestelmä antaa yritys-, työpaikka- ja yksilökohtaiselle työehtojen asettamiselle sopimalla useitakin mahdollisia keinoja käyttöön.

Tätä paikallisen sopimisen mahdollistavaa kokonaisuasetelmaa voidaan kuvata seuraavalla kaaviolla, jossa nuolet kuvaavat sopimismahdollisuuksien luomista alemmille tasoille ja katkoviivainen ympyrä erilaisia, laajan käsitteen mukaisia paikallisia sopimuksia:



*Paikallisina sopimustyyppinä*, joihin liittyy erilaisia juridisia edellytyksiä ja oikeusvaikutuksia, voidaan siis eritellä seuraavat:

- 1) Yritys- tai toimipaikkakohtainen oma työehtosopimus
- 2) Valtakunnallisen työehtosopimuksen määräysten mukainen paikallinen sopimus
- 3) Yhteistoimintamenettelyssä syntyvä sopimus
- 4) Työsopimuksen ehtojen muuttamisopimus ja sopimuksen veroinen käytäntö
- 5) Velvoiteoikeudellinen sopimus henkilöstöasioista

### 7. Paikallisen sopimisen oikeudelliset perusteet.

#### (1) Lain säännökset.

Ensinnäkin *työlakeihin* sisältyy useita säännöksiä, joista voidaan sopia toisin myös paikallisella tai yksilöllisellä tasolla (dispositiiviset lakinormit). Osasta lakien säännöksistä (ns. semidispositiiviset) voidaan taas sopia toisin vain työehtosopimusluonteisilla sopimuksilla, mutta tällöinkin voidaan määrätä, että asiasta saadaan tai on sovittava paikallisesti.

Työaikalaki oli ensimmäinen laki, johon on otettu nimenomaisia säännöksiä työaikojen paikallisesta sopimisesta. Nyt myös työsopimuslaissa, vuosilomalaissa ja yh-

teistoimintalaissa on paikallisesta sopimisesta mainintoja tai sopimiskelpuutusta koskevia säännöksiä.

(2) *Valtakunnallisen TES:n määräykset.*

Toiseksi *valtakunnallisiin työehtosopimuksiin* voi sisältyä sekä delegoivia että dispositiivisia määräyksiä. Esimerkiksi työehtosopimuksissa on yksittäisiä työehtoja koskevia määräyksiä, joiden osalta on *toisin sopiminen paikallisesti sallittu*. Tällainen kelpuuttava tai salliva määräys voi olla muotoiltu esimerkiksi: ”paikallisesti voidaan sopia toisin” tai ”ellei paikallisesti sovita toisin”.

Työehtosopimuksissa voi olla myös määräyksiä, jotka siirtävät materiaalisen ehdon määrittelyn paikallisille osapuolille, jopa *sopimista edellyttäen* (”asiasta x on sovittava paikallisesti”<sup>92</sup>).

Esimerkiksi paperitehtaiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 10.2 kohdassa määrätään kahdessa viikossa maksettavasta kausipalkasta seuraavaa:

”Kausipalkat sovitaan kussakin tehtaassa erikseen työnantajan ja pääluottamusmiehen välisellä sopimuksella noudattaen 10.1 kohdan mukaisesti sovittua palkkausjärjestelmää. Kausipalkkojen sopimisessa otetaan huomioon tehtävän vaativuus ja muut työnsuorittamiseen vaikuttavat tekijät niin, että palkat tulevat oikeudenmukaisessa suhteessa porrastetuiksi. .... Tämän kohdan mukaisesti sovittuja kausipalkkoja noudatetaan työehtosopimuksen osana.”

Ellei TES:n paikallisen sopimisen alueeseen kuuluvista asioista sovita paikallisesti, noudatetaan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa olevaa toissijaista määräystä, jota on kutsuttu ns. perälaudaksi.

Työehtosopimuksissa voi olla myös määräyksiä, joissa asetetaan joitakin rajoja tai raameja sille, minkälaisien rajojen puitteissa paikallisen sopimuksen tulisi pysyä (ns. sivulaudat).

*Metallin työehtosopimuksen malli paikallisen sopimisen toteuttamisesta.* Metallialan työehtosopimukseen otettiin v. 1993 (on edelleenkin) seuraava yleinen (tekninen) määräys paikallisesta sopimisesta:

”Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassaolevan työehtosopimuksen osa.”

<sup>92</sup> Kysymys siitä, onko syntynyt velvollisuus sopia, on toisinaan ollut esillä oikeuskäytännössä. Ks. esim. TT:2000 20. Kysymys siitä tuliko lentoyhtiössä paikallisesti sopia miehistömääristä, kun tes ei siihen suoraan velvoittanut, mutta käytännössä oli neuvoteltu ja päästy yhteisymmärrykseen.

Tässä työehtosopimusmääräyksessä, jollaisia on edelleen voimassa muillakin aloilla, siis viitataan aluksi niihin sopimuksessa muualla oleviin määräyksiin, joiden osalta on mainittu mahdollisuus sopia paikallisesti. Itse paikallinen sopimus taas voidaan tehdä sekä yksilötasolla (työntekijät) että edustuksellisella tasolla (luottamusmiehet). Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä, joita hänen on katsottava edustavan. Lähtökohtana työehtosopimusoikeudessa on, että luottamusmies voi paikallisesti sopiessaan edustaa kaikkia työehtosopimuksen tarkoittamaan henkilöstöryhmään kuuluvia, siis myös järjestäytymättömiä. - Kysymys luottamusmiehen edustamisoi-  
keudesta saattaa toisinaan olla epäselvää (ks. esim.TT:1999-26.)

Sopimuksen kestoluonteen ja kestoajan sopijapuolet saavat tuollaisen työehtosopimusmääräyksen mukaan vapaasti valita. Varsin monet paikalliset sopimukset on solmittu olemaan voimassa toistaiseksi. Esiintyy toki myös määräaikaiseksi, tilannekohtaiseksi tarkoitettuja sopimuksia. Toistaiseksi voimassa olevan paikallisen sopimuksen irtisanomisaika on edellä olevan määräyksen mukaan kolme kuukautta, mutta paikalliset osapuolet voivat sopia muunlaisestakin sopimuksen irtisanomisajasta. Kun paikallisen sopimuksen voimassaolo päättyy, palataan noudattamaan ns. perälautamääräyksiä tai muita ehtoja.

Vaikka paikallisesta sopimuksesta tulee työehtosopimuksen osa, ei sitä kuitenkaan edellytetä tällaisissa TES-määräyksissä tehtävän kirjallisesti, ellei jompikumpi sopijapuoli sitä pyydä. Määräys on siten omiaan sallimaan joustavan ja tilannekohtaisen sopimisen. On kuitenkin muita TES-määräyksiä, joissa edellytetään kirjallista muotoa. Tällaisen paikallisen sopimuksen kirjallisuusvaatimuksen täyttää käytännössä mikä tahansa kirjallisessa muodossa oleva asiakirja tai sähköinen asiakirja, pöytäkirja tai muistio, josta sopimuksen sisältö käy todistettavasti ilmi.

Monien muidenkin alojen sopimuksiin sisältyy nykyisin vastaavan kaltainen tekninen määräys paikallisen sopimisen juridis-teknisestä toteuttamisesta. Eräissä työehtosopimuksissa on lisäksi määräyksiä paikallisten sopimusten jälkivaikutuksesta ns. sopimuksettomassa tilassa, joka voidaan kuitenkin päättää irtisanomalla. Muutamien alojen työehtosopimusmääräykset edellyttävät paikallisesti tehtyjen sopimusten saatamista liittojen tietoon tai joskus myös niiden alistamista liittojen hyväksyttäväksi.

Siis silloin, kun paikallinen sopiminen ja sopimus perustuu valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiin, tällaisten TES-määräysten nojalla tulee paikallisesta sopimuksesta *valtakunnallisen työehtosopimuksen osa*. Tällöin paikallinen sopimus saa työehtosopimuksen normaalit oikeusvaikutukset sitovuuksineen, valvontavelvollisuuksineen ja työrauhavelvollisuuksineen. Tämä merkitsee eräänlaista työehtosopimuksen (tosin vain ko. paikallisia osapuolia koskevan) partikulaarisen osaehdon asettamisen vallan siirtoa pääkaupungista paikallistasoille. Valtakunnallinen TES *ikään kuin "imuroi"* erilaiset paikalliset sopimukset ja myös käytännön kautta tapahtuneet sopimiset työehtosopimuksen sisään. Myös työsopimustasoinen sopimus, jossa osapuolena on yksittäinen työntekijä, voidaan ottaa valtakunnallisen työehtosopimuksen osaksi.<sup>93</sup> Näin nekin saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Mikäli sopimus

<sup>93</sup> Ks. esim. TT:2006-10 Työehtosopimuksen mukaan paikallinen sopimus voitiin solmia joko työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä tai työnantajan ja ylempien toimihenkilöiden yhdyshenkilön välillä. Tällainen sopimus on osa työehtosopimusta. Kun teknologiateollisuuden ylempien toimihenki-

katsotaan normaalisitovan työehtosopimuksen osaksi, sen asema on säännöstyskeinojen hierarkiassa varsin korkealla.

Tällaisten TES:n osaksi tulevien paikallisten sopimusten osalta siten *tulkintaerimielisyydet* ym. ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevien määräysten mukaisesti ja viimekädessä työtuomioistuimessa.<sup>94</sup>

Mikäli kuitenkin on kyse vain siitä, että yrityksen osapuolet ovat sopineet jonkin työehtosopimusmääräyksen *soveltamisen tulkinnasta*, eivät tällaiset ”tulkintasopimiset” ole sellaisia työehtosopimuksen osaksi tulevia paikallisia sopimuksia, joita edellä on tarkoitettu. Kyse on siis jostakin muusta sopimuksesta, jos työehtosopimuksessa ei ole mainittu tai tarkoitettu tulkintasopimuksia myös TES:n oikeusvaikutukset saavaksi paikallisiksi sopimuksiksi.

(3) Entä sitten laista poikkeaminen ja paikallinen sopiminen valtakunnallista työehtosopimusta vain yleissitovuuden takia noudattavissa yrityksissä? Mahdollisuus valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuvaan laista poikkeamiseen ja myös paikalliseen sopimiseen kuuluu työehtosopimuksen normaalisitovuuden piiriin kuuluville työnantajille, eli käytännössä järjestäytyneille yrityksille. Kun mahdollisuudet tarkoitavat muun muassa erinäisiä joustoja, on kyse käytännössä jäsenedusta. *Järjestäytymättömät työnantajat* saattavat olla — kuten edellä on kerrottu — kuitenkin velvollisia TSL 2:7 säättämän yleissitovuuden takia noudattamaan valtakunnallisia työehtosopimuksia, joissa on saatettu työnantajan eduksi joustaa lakien säännöksistä ja joissa myös mahdollisuus paikalliseen sopimiseen on mainittu. Näin syntyy kysymys tällaisten yritysten yhdenvertaisuudesta TES-perusteisten joustojen suhteen.

Vain *yleissitovuuden perusteella* valtakunnalliseen työehtosopimukseen sidottujen (järjestäytymättömien) työnantajien mahdollisuus työehtosopimuksessa olevien paikallista sopimista koskevien mahdollisuuksien käyttöön on lähtökohtaisesti nähty ongelmalliseksi, koska yleensä tällaisista pienehköistä yrityksistä puuttuu työehtosopimuksen mukainen luottamusmies ja työnantajaliiton valvontakin.

Laissa on säädetty näistä asioista suoraan koskien sellaista tilannetta, jossa työlainsäädäntö (semidispositiivinen lain säännös) sallii työehtosopimusluonteisella sopimuksella poikettavan lakinormista työntekijän etuja tai oikeuksia vähentäen. Tällöin poikkeaminen laista ei ole mahdollista järjestäytymättömissä yrityksissä pelkästään TSL 2:7 §:n yleissitovuussäännöksen perusteella. Tämä johtuu yleissitovuussäännöksen yksipuolisesta ja vain työnantajaa velvoittavasta luonteesta. Työsopimuslain 13 luvun 8 § sallii kuitenkin työehtosopimusta yleissitovana noudattavan työnantajan *noudattavan* työsopimuslaista poikkeavia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on *vähennetty* työntekijän etuja laissa säädetystä, mutta ei kuitenkaan sellaisia, joissa edellytetään poikkeamisesta sovittavan paikallisesti. Vastaava säännös on mm. työ-

---

löiden työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopimus voitiin solmia myös *työsopimusosapuolten välillä*, työtuomioistuin katsoi, että sopimus oli työehtosopimuksessa tarkoitettu paikallinen sopimus. Vrt. TT:2005-74.

<sup>94</sup> Työtuomioistuin on tehnyt on lukuisia TES:een perustuvia paikallisia sopimuksia koskevia ratkaisuja, kuten esimerkiksi: TT 1982-157, TT 1984-45, TT 1987-118, TT 1992-63, TT 1996-5, TT:1997-31, TT:1997-71, TT:1999-26, TT:2000-18, TT:2000-20, TT:2002-86, TT:2003-49, TT:2003-69, TT:2005-8, TT:2006-10, TT:2006-14, TT:2006-40, TT:2007-56 TT:2007-91, TT:2008-80.

aikalain 40 a ja VLL 31 §:ssä. Näissä tilanteissa paikallisen toisin sopimisen mahdollisuudet ovat järjestäytymättömissä yrityksissä pienemmät kuin järjestäytyneissä, ellei lainsäädännöstä muuta johdu.

Käytännössä siis valtakunnallisen TES:n *noudattamisen* suhteen järjestäytymättömät ja järjestäytyneet työnantajat ovat samassa asemassa, mutta TES- perusteisen paikallisen sopimismahdollisuuden suhteen on eroja. Mitä taas tulee suoraan lakiin tai sopimusvapauteen perustuvaan sopimiseen, ei eroja ole. Tässä asiayhteydessä on syytä viitata työaikalain 10 ja 11 §:ssä säädettyyn mahdollisuuteen sopia *säännöllisen työajan järjestelyistä* yleissitovassa työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla.

#### (4) Yrityskohtaiset työehtosopimukset.

Työehtosopimuslaki mahdollistaa myös sen, että työehtosopimus solmitaan yksittäisen työnantajan ja jonkin palkansaajien työmarkkinajärjestön välillä. Tällaisia yrityskohtaisia sopimuksia on maassamme solmittu muutamia, muun muassa kuljetuksen, energian ja viestinnän aloilla. Monessa länsimaassa tällainen käytäntö on yleinen. Yrityskohtainen työehtosopimus ei voi saada TSL2:7 §:n yleissitovaa vaikutusta. Usein palkansaajapuolella sopijana näissä on alan valtakunnallinen ammattiliitto paikallisyhdistyksensä ohella tai tukena. Jos kyse on alan työnantajaliittoon järjestäytyneestä yrityksestä, myös työnantajaliiton tuki ja lupa voi olla tarpeen yrityskohtaisen TES:n solmimiseksi. Usein ne ovat kuitenkin vain eräänlaisia liityntäsopimuksia, joissa sovitaan soveltuvin osin valtakunnallisen työehtosopimuksen noudattamisesta.<sup>95</sup>

#### (5) Yhteistoimintasopimukset.

Kyselytutkimukset osoittavat, että monia yt-neuvotteluissa käsiteltäviä asioita käytännössä sovitaan. Niiden oikeudelliset vaikutukset kuitenkin riippuvat siitä, minkälaisista osapuolista, sopimuksista ja asioista on kysymys. Yhteistoimintalain (YTL) mukaisessa menettelyssä voidaan sopia eräistä käsiteltävänä olevista asioista, kuten edellä on jo kerrottu työsääntöjen ja aloitetoiminnan sääntöjen osalta. YT-laki edellyttää, että tällaiset sääntöasiat on sovittava. Työsääntöjä koskevaa yt-sopimus saa työehtosopimuksen mukaiset oikeusvaikutukset.

Muitten yt-asioiden sopimisten oikeusvaikutuksia ei ole säännelty vastaavasti. Ne ovat kuitenkin sopimuksia, joihin liittyy ainakin siten velvoiteoikeudellisia oikeusvaikutuksia. Estettä ei sinänsä ole solmia valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaista paikallista sopimusta yhteistoimintamenettelyjen yhteydessä. TES-neuvottelut ja yt-menettelyt voidaan niin halutessa yhdistää.

Jos työnantaja sopii yksittäistä työntekijän työsuhdetta koskevista muutosasioista (YTL 33§) suoraan asianomaisten työntekijöiden kanssa käydyissä yt-neuvotteluissa,

<sup>95</sup> Yrityskohtaisen työehtosopimuksen asema suhteessa saman alan normaalisitovaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen on tulkinnanvarainen kysymys, koska kyse on kahdesta normaalisitovasta työehtosopimuksesta. Näiden välisestä ristiriitaisesta sääntelystä on TEhtol:ssa säädetty vain ns. aikaprioriteettisääntö (vrt. *lex specialis*-sääntö), joka saattaa johtaa epätarkoituksenmukaisiin tuloksiin. Ks. aikaprioriteettia koskeva ratkaisu TT 2007:54 ja *Saloheimo*: Työehtosopimusoikeuden perusteet, 2008, s. 68- 72.

syntyy työsopimustasoinen näitä sopijapuolia sitova sopimus. Jos taas työnantaja sopii henkilöstöryhmän *edustajan* kanssa tämän ryhmän jäsenten työsopimusehtojen olennaisista muutoksista, kuten siirroista muihin tehtäviin, luottamusmiehellä tulisi lähtökohtaisesti olla sopimiseen asianomaisten työntekijöiden valtuutus tai suostumus. Nykyiset lain säännökset eivät riitä kelpuuttamaan henkilöstön edustajia suoraan tällaisten sopimusten tekoon.

Myös eräistä työvoiman käyttöä vähentävistä ja kollektiivista työsuhdeturvaa koskevista asioista (YTL 8 luku), joita koskevat yt-neuvottelut tulee nykyisin käydä ”yksimielisyyden saavuttamiseksi”, voidaan sopia yt-menettelyssä, edellyttäen, että sopijapuolilla on tähän sopimiseen asianmukainen kelpoisuus ja toimivalta. Pakottavat lait asettavat kuitenkin tällaisten asioiden sopimiselle rajat. Irtisanomista ei voida kohdistaa paikallisesti luottamusmiesten kanssa sopien sellaisiin, joiden osalta ei pakottavat irtisanomisen edellytykset täyty. Kuitenkin joukkomittaisten irtisanomisten kohdistumisen *periaatteita* käsitellään myös yt-neuvotteluissa. Vallitsevan käsityksen mukaan henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus yt-neuvotteluissa sopia vain irtisanomisessa noudatettavasta järjestyksestä (josta on yleinen TES-määräys) tai kohdistamisen periaatteista, mutta ei yksittäisten irtisanottavien nimistä.

Henkilöstön vähentämisestä neuvoteltaessa voidaan edustuksellisella tasolla sopia muun muassa YTL:n tarkoittamasta, ns. *muutosturvan* piiriin kuuluvista toimintasuunnitelmasta tai vastaavista toimintaperiaatteista. YTL 51 § antaa myös oikeuden sopia työvoiman käytön vähentämistä koskevien yt-neuvottelujen käymistavoista ja neuvottelun kestoajoista.

#### (6) Työsopimukset.

Myös yksilötasoinen sopiminen työnantajan ja työntekijän kanssa työsuhteen kestäessä voidaan lukea laajan paikallisen sopimisen käsitteen piiriin. *Työsopimuksen tasoin sopimuksin* voidaan jo alkaneen työsuhteen aikana sopia pätevästi monenlaisia asioita, etenkin silloin, kun sopimus antaa työntekijälle paremmat edut kuin valtakunnallinen työehtosopimus tai laki. Esimerkiksi työtehtäviä, työnteon paikkaa, työaikoja ja luontaisetuja koskevia työsopimusehtoja saatetaan tilanteiden muutoksien takia muuttaa sopimalla toiseksi kuin mitä työhönottovaiheessa on sovittu. Sopijapuolia ovat lähtökohtaisesti työsopimuksen osapuolet tai heidän valtuuttamansa henkilöt. Myös ryhmässä tai tiimissä sopiminen on työntekijöiden puolesta mahdollista.

Paikallistason sopimisen eräänä keinoina voidaan mainita myös sellaiset pitkään jatkuneet käytännöt, joista on tullut sopimuksen veroisia. Näitä sopimuksen veroisena pidettäviä käytäntöjä selvitettiin jo edellä.

#### (7) Velvoiteoikeudelliset sopimukset

Edellä mainittujen työoikeudellisten paikallisen sopimismahdollisuuksien lisäksi on myös olemassa normaali sopimusvapaus, joka mahdollistaa paikallisen sopimisen sellaisissakin henkilöstöä koskevissa asioissa, joita työoikeuden normistot eivät sääntele. Henkilöstöasioihin kuuluu monia sellaisia asioita, joista ei työlaeissa, työehtoso-

pimuksissa tai työsopimuksissa ole säännöksiä tai määräyksiä. Näiden sopimisessa on kysymys siis velvoiteoikeudellisista sopimuksista.<sup>96</sup>

Esimerkiksi yritys- ja liikkeenjohdon taikka varsinaisen työnjohtovallan piiriin siinänsä kuuluvista asioista voivat paikalliset osapuolet halutessaan sopia. On yrityksiä, joissa henkilöstöasioita pyritäänkin ensisijassa hoitamaan neuvotteluin ja sopien. Varsinkin eräät yt-neuvotteluissa syntyvät sopimukset muutosten hallinnasta (YTL 6, 7 ja 8 luvut) saattavat koskea tällaisia velvoiteoikeuden piirin asioita. Ja vaikka palkka-asiat ovatkin valtaosin työehtosopimusmääräysten piirissä, neuvotellaan ja ehkä osin sovitaankin yleisen sopimisvapauden nojalla työehtosopimuksen mukaisen palkan lisäksi mahdollisesti tulevista tulos- tai voittopalkkioista taikka bonuksista. Yleisen sopimisvapauden nojalla saatetaan myös paikallisesti sopia esimerkiksi erinäisistä työehtosopimuksissa ja työlaeissa sääntelemättömistä lisävapaista, palkattomista vapaista sekä etätöystä tai liikkuvasta työstä. Velvoiteoikeudellisiin kelpuutuksiin perustuvan sopimisen alueeseen voidaan niin ikään lukea ainakin osaksi henkilöstön edustajien kanssa tehdyt sopimukset palaverien pidosta, tiedottamisen menettelyistä, työhyvinvointi-asioista, koulutuksesta, päihde- ja tupakointikysymyksistä sekä henkilöstön virkistys- ja kerhotoiminnasta.

## 6. TYÖSUHTEEN EHDON MUUNTUMINEN TOISEN TASOISEKSI EHDOKSI

1. Alkuaan edellä mainitussa säännöstyskeinojen hierarkiassa tietyllä tasolla oleva ehto voi periaatteessa myöhemmin muuntua tai tulla jonkin toisen tasoisen säännöstyskeinoon osaksi tai ainakin sen luonteiseksi ehdoksi. Tämä transformoituminen on kuitenkin poikkeuksellista. Muuntumisella on merkitystä muun muassa sen kannalta, miten työsuhteissa noudatettavia ehtoja myöhemmin voidaan muuttaa: Muuttamishetken tilanne on ratkaiseva.

2. Esimerkiksi kollektiivisten työehtosopimusten joidenkin työnormiluonteisten määräysten ehdot on voitu tavallaan katsoa muuttuvan yksilötason työsopimusehdoiksi perinteisen ns. muuttumisopin nojalla, mihin TEhtoL 1 ja 4 §:t sekä aikaisempi oikeuskäytäntö antoivat tietyn oikeudellisen perustan. (Ns. ylhäältä alaspäin muuttuminen.) (Ks. esim. KKO 1970 II 77, KKO 1975 II 50 ja KKO 1977 II 8.) Uudemmat ennakkoratkaisut kuitenkin viittaavat siihen, että kollektiivisopimuksen työsopimuksen alaa koskevilla määräyksillä voisi olla käytännöllistä relevanssia vain silloin, kun työehtosopimus on jo lakannut olemasta voimassa (ns. jälkivaikutus –tilanne): (KKO 2007:55 ja 2007:65)<sup>97</sup>.

<sup>96</sup> Raja työoikeudellisten ja velvoiteoikeudellisten sopimusten välillä on kuitenkin epäselvä, sillä samassa sopimuskokonaisuudessa voi olla kyse molempien alaan kuuluvista ehdoista.

<sup>97</sup> Ks. Niklas Bruunin artikkeli Sopimusoikeuden trendit – työsopimusoikeuden uusia kehityspiirteitä. teoksessa ”Sopimus, vastuu, velvoite”, Saarnilehdon juhlaulkaisu, 2007 . s 27-.

Muuntumista voi periaatteessa tapahtua myös ikään kuin ”alhaalta ylöspäin”. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisusta (TT 1977/119, 1981/151, 1983/128 ja 1987/159) käy ilmi se, että tietyt paikallisesti sovitut tai alkujaan vain käytännössä noudatetut tapaehdot voivat ikään kuin muuntua valtakunnallisten työehtosopimusten ehdoiksi. Työehtosopimuksen määräykset voivat myös muutoin (esim. TES:ssä olevan lausekkeen kautta: ”sosiaalisia etuuksia ei saa vähentää ilman sopimista”) antaa joillekin paikallisella tasolla sovituille ehdoille, sopimusluonteisille käytännöille tai tapaehdoillekin työehtosopimusoikeuden suoja.<sup>98</sup> Sen sijaan yrityksissä tehdyt työehtosopimusten soveltamiseen liittyvät sopimukset saattavat olla voimassa työso-  
pimustasoisina ehtoina.

”Alhaalta ylöspäin” muuntumisen esimerkkinä voidaan mainita, että työehtosopi-  
muksissa *olevat paikallista sopimista* koskevat lausekkeet ikään kuin ”*imuroivat*”  
paikallistason monenlaiset sopimiset, jopa suullisetkin ja yksilöiden tekemät, valta-  
kunnallisen työehtosopimuksen osaksi.

3. Myös jossakin *laissa* olevat säännökset, joita ei muutoin noudatettaisi ko. työsuh-  
teissa, voivat toisinaan muuttua tai tulla työehtosopimusten taikka työsopimusten  
ehdoiksi. Tämä lakinormin muuttuminen sopimusehdoiksi tapahtuu lähinnä siten,  
että sopimuksissa *viitataan* ko. lakiin. Pelkkä informatiivinen viittaus ei kuitenkaan  
muuta lainsäädännöstä työsopimuksen osaksi.

4. *Tapaehdotkin* voivat toisinaan muuntua myös työsopimusehdoiksi. Lähtökohtaises-  
ti työsopimuksen ehtoja ovat vain ne, joista osapuolten välillä todella on sovittu.  
Käytäntöjen vakiintuminen taas synnyttää ensisijassa vain tapaehdon eikä työsopi-  
muksen ehtoa tai sopimuksen veroista käytäntöä. Pelkästään siitä, että jotakin käy-  
täntöä on noudatettu vakiintuneesti pitkän aikaa, että kyse on eriytyneen identiteetin  
omaavasta tavasta, ja että osapuolet ovat kokeneet olevansa sidottuja noudattamaan  
käytäntöä, ei siis vielä seuraa tapaehdon muuttumista yksittäisen työsopimuksen eh-  
doksi. Käytännön vakiintumisen kautta syntyneen tapaehdon muuntuminen myö-  
hemmin kaksipuolisesti sitovaksi edellyttää sellaista konkludenttista sopimista, joka  
osoittaa *vastavuoroista sitoutumistahtoa (hyväksymistä)* asianomaisen työsopimuksen  
osapuolten välillä.

5. On mahdollista myös se, että työnantajan työajohtovaltaan perustuva ehto muun-  
tuu ajan myötä esimerkiksi *tapaehdoksi*. Lähtökohtaisestihan työnantaja voi myö-  
hemmin muuttaa direktioehtojaan uusilla käskyillään. Mikäli alkujaan direktioval-  
taan perustuva ehto (määräys) on työsuhhteessa noudatetun vakiintuneen käytännön  
kautta sittemmin kuitenkin muuntunut normaaliksi tapaehdoksi, saattaa tästä aiheutua  
direktiovallan rajoitus. Tämä johtuu siitä, että tapaehdot sijoittuvat työsuhteen ehto-  
jen hierarkiassa tavallisten direktioehtojen yläpuolelle. Kuitenkin koska työnantajalle  
kuuluva direktiovalta perustuu lähtökohtaisesti työsopimukseen, on tapanormilta  
edellytettävä - siis direktiokompetenssia rajoittaakseen- *riittävää vahvuutta* arvioita-  
essa sitä, täyttyvätkö tapaehdon syntymistä koskevat kriteerit. Mikäli direktiovalta

<sup>98</sup> Esim. TT 1960/14, TT 1987/118, TT 1982/88, TT 1988/6, TT 1989/18

jossakin asiassa (esim. työaika) perustuu vielä työsopimustakin ylemmänasteisempaan normiin, eivät vakiintuneet käytännöt voi olla esteenä direktiovallan käytölle ko. asiassa.

## 7. TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMINEN

“Ainoa pysyvä asia on jatkuva muutos.”

-Sanonta

1. Työsuhteessa noudatettavat ehdot voivat oikeudelliselta luonteeltaan olla voimassa
- lakiehtoina,
  - työehtosopimusehtoina,
  - yhteistoimintasopimuksen ehtoina,
  - varsinaisina työsopimusehtoina,
  - sopimuksen veroisina käytäntöehtoina,
  - tapaehtoina taikka
  - työnjohtoehtoina.

Normaalina lähtökohtana tietenkin on, että *lakiehtoja* muutetaan uudella lailla. Mikäli lainmuutos aiheuttaa olennaisen muutoksen työsopimuksen osapuolten oikeusasemaan, saattaa se edellyttää lailta irtisanomismahdollisuuden olemassaoloa kummallekin osapuolelle, jotta nämä voivat harkita halujaan jatkaa edelleen muuttuneilla ehdoilla työsuhdetta. Kuitenkin uuden työsopimuslain osalta katsottiin, ettei tällaista (teoreettista) irtisanomisoikeutta tarvittu silloin, kun nykyinen TSL astui voimaan.

Vastaavasti *työehtosopimuksen* ehtoja, kuten palkkamääräyksiä, muutetaan uudella työehtosopimuksella, joka yleensä merkitsee etujen paranemista. Myös TES:n määräykseen perustuva *paikallinen sopiminen* tavallaan muuttaa asianomaisten sidottujen osalta työehtoja.

Ks. kuitenkin TT 98/1988, etujen heikentäminenkin TES:lla on mahdollista, ja myös työtuomioistuimen lausunto 90/1979.

*Yhteistoimintasopimuksia, kuten työsääntöjä, aloitetoiminnan sääntöjä ym.* puolestaan muutetaan uudella vastaavalla YT-menettelyissä syntyvällä sopimuksella.

*Työsopimuksen* ehtoja taas lähtökohtaisesti muutetaan sopimalla toisin työsopimusten osapuolten välillä.

*Sopimuksen veroisia käytäntöjäkin* muutetaan vastaavasti sopimalla tästä osapuolten välillä. Nämäkin kuuluvat ns. laajan paikallisen sopimisen käsitteen piiriin.

Normaaleja *tapaehtoja* taas muutetaan (tai ne muuttuvat) ottamalla vakiintuneeseen käyttöön jokin uusi käytäntö.

*Työnantajan aikaisempia käskyjä (direktioita)* puolestaan muutetaan lähtökohtaisesti uudella käskyllä.

2. *Työsopimusten ja sopimuksen veroisten käytäntöjen muuttaminen sopimalla.* Selvä on, että kukin työntekijä voi itse sopimalla muuttaa omalta osaltaan työsopimuksensa ehtoja, myös heikompaan suuntaan, kunhan ei vain synny ristiriitaa lain ja alan työehtosopimuksen vähimmäisehtojen kanssa. Tämä koskee myös sopimuksen veroisia käytäntöjä.

Ongelmana voi olla käytännössä se, voisiko luottamusmies tai vastaava henkilöstön edustaja sopia ikään kuin joukkomittaisesti heikennyksiä yksittäisten työntekijöiden työsopimusehtoihin ? Ellei uusi muuttava sopimus ole luonteeltaan työehtosopimus, työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus taikka lain antamaan kelpuutukseen tai työntekijän valtuutukseen perustuva sopimus, ei edustajalla ole työoikeuden yleisiin normeihin perustuvaa valtuutta sopia heikennyksistä edustamiensa puolesta. Oikeustoimilain säännöksistä johtuu, että edustajan ilman kelpoisuutta ja toimivaltaa tekemällä heikennys sopimuksella ei ole päämiehiä sitovaa vaikutusta.

Edustusvaltansa edustaja voi siis saada joko "ylhäältä" tai "alhaalta" käsin. Mikäli siis kyse on esim. työehtosopimuksen luottamusmiehelle antamasta kelpuutuksesta sopia työsopimuksen ehtoon muutos, on kyse työehtosopimuksen oikeusvaikutuksien tapahtuvasta sopimisesta, joka siten muuttaa automaattisesti yksittäisten työsopimusten ehtoja. Tällöin voivat luottamusmiehet sopia työnantajan kanssa myös aikaisempiin työsopimuksen ehtoihin nähden heikennyksiäkin.

Työsopimukseen voi sisältyä myös jonkin sopimusehdon muuttamiseen kelpuuttavia ehtoja, jopa sellaisia, joissa muuttamisoikeus on työnantajalla yksin. Jos työsopimuksessa on sen ehtona viitattu johonkin ulkopuoliseen lähteeseen, mikä on tavallistakin, voi tämä sisältää myös sen, että työsopimusehto muuttuu kulloinkin voimassa olevan viitatus lähteen mukaan.

Ks. KKO 1990:72. Katsottiin, että Veikkaus oy:n eläkesäännön eläkeikäehdon muutokseen työnantajalla oli oikeus, kun työsopimuksessa oli viittaus sen osana noudatettavaan eläkesääntöön.

KKO:1998:107. Asunnonvälitysalalla myyntineuvottelijana toimineen työntekijän palkka oli muodostunut kiinteästä palkasta ja provisiosta. Työsopimuksen ehdon mukaan työnantajalla oli oikeus muuttaa provisioperusteita ja -taulukkoita sopimuksen voimassa ollessa. Työntekijää vaati kanteessaan, että ehto varallisuus oikeudellisesta oikeustoimista annetun lain 36 §:n nojalla katsottaisiin kohtuuttomaksi. Kanne hylättiin, kun ehtoa ei voitu pitää tyypiltään tai muutoinkaan sellaisenaan kohtuuttomana eikä työntekijää ollut edes väitännyt, että sen soveltaminen olisi johtanut hänen kohdallaan kohtuuttomuuteen. Ks. KKO:1998:63

KKO:1999:67. Kaupungin työntekijän työsopimukseen oli merkitty eläkeiäksi 55 vuotta ja eläkejärjestelmäksi KVTEL. Kaupungin katsottiin tarkoittaneen, että työntekijään eläketurva määräytyi kunnallisten viranhaltijain ja työntekijäin eläkelaisissa säännellyn KVTEL-järjestelmän nojalla ja että järjestelmään mukaan työntekijään eläkeikää sopimushetkellä oli 55 vuotta. Työntekijäänkin oli pitänyt tämä ymmärtää. Kun myös KVTEL-järjestelmän muutoksen mahdollisuus oli siten ollut työsuhteen ehtona, oli kaupungilla KVTEL:n muuttamisen johdosta oikeus yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen eläkeikää koskevaa ehtoa. (Ään.)

KKO:1999:68 .Työsopimuksessa oli ehto: "Pensioner beviljas enligt delgiven pensionsförsäkring, som fortlöpande i sina huvuddrag skall motsvara statens pensioner." Jutussa esitetystä selvityksestä ei voitu päätellä, ettei ehdon ollut tarkoitettu koskevan myös tilannetta, jossa valtion eläkkeet heikentyivät. Ehtoa tulkittiin siten sen sananmuodon mukaisesti ja työnantajalla katsottiin olevan ehdon nojalla oikeus muuttaa työntekijään eläke-etuja valtion eläke-etujen heikentymistä vastaavalla tavalla.

3. Entä aiheutuuko ns. *edullisemmuussäännöstä* rajoituksia yksipuoliseen muuttamiseen? Edullisemmuussääntöhän sanoo, että kun kyse on samassa asiassa *kahdesta pätevästi voimassaolevasta ja työsuhteen ehtojen hierarkiassa eri tasoille sijoituvasta ehdosta*, jotka koskevat jotakin työntekijöiden *etua*, olisi näistä valittava työntekijöille objektiivisesti tarkastellen edullisempi ehto. Jäisikö siis aikaisemmin voimassa oleva työntekijälle edullisempi ehto työsuhteessa voimaan silloinkin, kun uusi ehto on asetettu pätevästi tarkoituksin korvata aikaisempi ehto?

Edullisemmuussääntö<sup>o</sup> voimassa työoikeudessa tavanomaisoikeudellisena, mutta yleisesti noudatettuna sääntönä. Se ei kuitenkaan ole vähimmäispakottavaa oikeutta, koska sitä ei ole työsopimuslaissa todettu (ks. TSL 13:6 §). Edullisemmuussäännöstä ei siten sinänsä johdu ylipääsemätöntä estettä sopia myöhemmin esimerkiksi työehtosopimuksella toisenlaisista, heikommistakin ehdoista. On mahdollista myös nimenomaan sopia työehtosopimuksella tai työsopimuksella, ettei edullisemmuussääntöä jossakin yhteydessä noudatettaisikaan. Silloin, kun myöhemmällä ehdolla on haluttu ja pätevästi voitu korvata aikaisempi, samaa asiaa koskeva työsuhtetason ehto, ei aikaisempi jää voimaan. Tällöin edullisemmuussääntö ei ole relevantti.

4. *Yksipuoliset muutokset edellyttävät kelpuutusta.* Laissa ei ole *yleistä säännöstä* siitä, miten erilaisia työsuhteen ehtoja muutetaan *yksipuolisesti*. Lakimme kylläkin antaa työnantajalle tietyn *direktiovallan sekä tunnustaa myös yritys- ja liikkeenjohtovallan*. Näistä yritys- ja liiketoiminnan muutoksista voi aiheutua työehtojen muuttumisia. Olennaiset toiminnalliset muutokset ovat mm. YT-menettelyjen piirissä (6 luku).

Toisaalta taas työehtosopimukset, yrityskohtaiset sopimukset, työsopimukset ja sopimuksen veroiset käytännöt saattavat rajoittaa työsuhteen ehtojen yksipuolista muuttamista, koska *sopimukseen perustuvat ehdot ovat lähtökohtaisesti muutettavissa vain kaksipuolisin sopimuksin (Pacta sunt servanda).* Työsuhteen ehtoihin voi kuulua myös ehtoja, joiden perustana ei ole sopimusta, kuten tapaoikeudelliset ja direktiovaltaan perustuvat ehdot.

Lähtökohta on, ettei työsopimuksen osapuolilla ole automaattista yksipuolista vapautta peräytyä *sovittujen tai sopimuksen veroisiksi käytännöiksi muuttuneiden ehtojen noudattamisesta yksittäisten työsuhteiden osalta.* Vapautuminen tällaisista sopimusehdoista edellyttäisi *joko* asianomaisten sopimusta (työsopimusta tai työehtosopimusta) *taikka* sitten lainsäännöksiin, TES:een tai oikeuskäytännössä vakiintuneisiin oikeusohjeisiin nojaavaa perustetta (*kelpuutusta*). Myös yleisen sopimusoikeuden periaatteet lähtevät siitä, ettei sopimussuhteeseen kuuluvien joidenkin yksittäisten olennaisten ehtojen yksipuolinen muuttaminen tai irtisanominen olisi mahdollista,

ellei tällaisesta ole sovittu sopijapuolten välillä. (Ks. esim. KKO 1992:50, joka koski pankin oikeutta muuttaa yksipuolisesti velkasopimusten korkoa).

Kuitenkin velvoiteoikeuden oppeihin on jo pitkään kuulunut mm. doktriini sopimuksen pohjana olevien *olosuhteiden olennaisesta muutoksesta*. Oikeustieteellisissä oppikirjoissa asiasta puhutaan käsitteen "*Clausula rebus sic stantibus*" yhteydessä. Olosuhteiden olennainen muutos voi myös työsuhteissa olla riittävän painava peruste toteuttaa sellaisia muutoksia, joihin esimerkiksi direktiovalta ei normaalisti oikeuttaisi. (Ks. esim. TT 9/1989.) Työsuhteen perustana oleva olosuhde voi joskus muuttua niin olennaisesti, että se muodostaa työsuhteen irtisanomisperusteen kaltaisen syyn työsuhteen ehtojen muuttamiseen ilman osapuolten sopimista.

5. Työsuhteessa voimassaolevan ehdon erillinen irtisanominen. Työsuhteen ehtojen erillisestä irtisanomisesta ei laissa ole yleissääntöä, mutta oikeuskirjallisuudessa on vallitsevasti katsottu, ettei *oleellisten* ehtojen osairisanominen olisi yleensä mahdollinen. Työsuhteen erilaiset (olennaiset ehdot) muodostavat tietyn *kokonaisuuden*. Erityisesti palkkaa ja työtehtäviä koskevat ehdot liittyvät läheisesti toisiinsa.

*Lähtökohtana on*, että pätevästi syntyneisiin työsopimuksen ehtoihin ja sopimuksen veroisiin käytäntöihin ei pelkkä sopijapuolten välisen sopimusehdon yksipuolinen irtisanominen ja irtisanomisajankaan noudattaminen automaattisesti aiheuta muutosta yksittäisten työsopimusten tasolla.

KKO 1980 II 119. Toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen perustuneen työsuhteen kestäessä työntajalla ei ollut oikeutta alentaa työsopimuksessa sovittua palkkaa niillä alentamiseen oikeuttaviksi väitetyillä perusteilla, että alentamisesta oli ilmoitettu noudattaen työsopimuksen irtisanomisajan pituista aikaa ennen alentamisen toteuttamista ja että alennettukin palkka oli korkeampi kuin työehtosopimuksen mukainen palkka. – Ks. palkan alentamisesta yksipuolisesti KKO 1999:67 ja 68.

Kuitenkin voi olla työntekijän kanssa sovittu joistakin sellaisista *erillisehdoista*, jotka eivät ole varsinaisia työsopimuksen alaan liittyviä ehtoja, vaan esim. liittyvät siihen esimerkiksi vuokrasuhteen (vuokran määrä) tai jonkin muun *liitännäisen* oikeussuhteen (kuten työsuhteen asunnon vuokran, velan, henkilökuntaluoton yms.) kautta. Tällaisten erillisehtojen osalta on erillinen irtisanominenkin mahdollista.<sup>99</sup>

Ks. KKO:1995:56 - Pankki korotti toimihenkilölleen A:lle halpakorkoisena myönnetyn lainan koron A:n työsuhteen päätyttyä. Vaikka luottoneuvotteiluissa ei olisi asiasta nimenomaisesti keskusteltukaan, A:n oli täytynyt käsitellä, että koron edullisuus perustui hänen asemaansa pankin toimihenkilönä ja että laina oli siten myönnetty henkilökuntaehdoin. Ehtojen mukaan korkoetu lakkasi työsuhteen päättyessä. Ehtojen katsottiin sitovan A:ta ja hänen kantensa korotuspäätöksen kumoamisesta hylättiin. (Ään.)

<sup>99</sup> Teoksessa *Tiitinen & Kröger, Työsopimusoikeus, 2008*, huomautetaan, ettei sopimusoikeuden yleisiä sääntöjä loukkaisi myöskään eräiden työaikalain mukaisten erillisasioita koskevien sopimusten irtisanominen. Ks. emt. s 684.

6. Työnantajan direktiovallan käytön mahdollisuudet muuttamistarkoituksiin.

Työnantajalle normaalisti kuuluva työn johto- ja valvontavalta oikeuttaa — kuten edellä on kerrottu — ennen muuta eräiden *työntekoa* koskevien käytäntöjen, kuten *työn suorituspaikan* sekä *työaikaehtojen* muutokseen. Tällaiset muutokset voivat taas *välillisesti* aiheuttaa työsuhteessa noudatettavana olevien muiden ehtojen, kuten palkkaehtojen muutoksia.<sup>100</sup> Työoikeudellinen direktio-oikeus voi kohdistua työn tekemistä koskeviin ulottuvuuksiin, kuten kysymyksiin siitä, mitä tehdään, miten tehdään, missä tehdään ja milloin tehdään. (Ks. TSL 3:1 §.) Työnjohto-oikeuden kautta työnantaja voi siis aikaansaada muutoksia eräisiin työvoiman käyttötapoihin ja muun muassa työaikoihin. Edellä on myös todettu, että *väliaikaisiin* muutoksiin työnantajalla on hieman laajempi oikeus kuin pysyviin muutoksiin. Normaaliiin direktiovaltaan kuuluu sellaisten yksipuolisten toimenkuvamuutosten teko-oikeus, joita ei voida pitää *oleellisina* muutoksina.

TT 1992/58. Lehden kahden toimitussihteerin toimenkuvien muutos oli muuttanut heidän työnsä laatua olennaisesti. Lisäksi heidän palkkaperusteensa oli muuttunut palkkaluokan alenemisen johdosta. Työnantajalla ei ollut oikeutta pelkästään työnjohto-oikeutensa nojalla muuttaa toimitussihteerien työsuhteiden ehtoja. Myöskään työehtosopimukseen perustuva oikeutta muuttamiseen ei ollut.

KKO 1993:69. Jalkapalloseuralla ei ollut työnantajan työnjohto-oikeuden nojalla oikeutta siirtää edustusjoukkueen valmentajaa juniorijalkapalloilijoiden valmentajaksi ja juniorivalmentajien ohjaajaksi ja kouluttajaksi. - Siirto olisi olennaisesti muuttanut työtehtäviä.

KKO:1999:113. Katsottiin mm. että Pelastusarmeijan palveluksessa olleen upseerin siirto Kuopiosta Jyväskylään ei ollut kohtuuton eikä epätasapuolista kohtelua sisältävä. Kieltäytyminen siirtymisestä oli purkuperuste.

7. Uudessa työ sopimuslaissa on useita erityissäännöksiä, joissa on kysymys työsuhteessa voimassa olevien työehtojen yksipuolisesta muuttamisesta, ainakin joksikin aikaa tai pysyvästi:

- 1) TSL 1: 7 §. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen
- 2) TSL 1:10 §. Liikkeen luovutus — tähän liittyy myös TSL 7: 6 § luovutuksensaajan vastuu
- 3) TSL 4 luku. Perhevapaat (=työntekijän yksipuolisia muutoksia)
- 4) TSL 5:1 ja 2 §. Lomauttaminen ja sen perusteet
- 5) TSL 7: 2, 3 ja 4 §. Muuhun työhön sijoittaminen individuaaliperusteisen irtisanomisen välttämiseksi; Työn tarjoamis- ja koulutusvelvoite kollektiiviperusteissa irtisanomistilanteessa
- 6) TSL 7: 11 §. Työsuhteen yksipuolinen muuttaminen osa-aikaiseksi
- 7) TSL 10: 2 ja 3 §. Kohtuuttomat ja mitättömät ehdot

<sup>100</sup> Selvää on, että direktiovalta ei sellaisenaan voi olla perusta muuttaa työ sopimuksen nimenomaisia ehtoja yksipuolisesti. Ks. *Tiitinen & Kröger*, 2008, s676 s

8. *Osa-aikaistaminen eli työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen TSL 7:11 §:n nojalla.* Mainitussa säännöksessä oikeutetaan työnantaja yksipuolisesti muuttamaan aikaisemmin täysiaikainen työsuhde *osa-aikaiseksi* taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen. Tätä säännöstä voidaan *yhtäältä* tulkita niin, että se koskee vain osa-aikaistamistilannetta. *Toisaalta* myös laventava tulkinta on mahdollinen siten, että säännöksen katsotaan ilmaisevan yleisemmän oikeusohjeen. Tällaisia onkin eräiden alojen työehtosopimuksissa. Osa-aikaistaminenhan merkitsee käytännössä myös palkkaetujen pienenemistä. Viittaamalla oikeuskäytännössä asettuneihin ja myös TSL 7:11 §:stä ilmi käyvään *periaatteeseen* voidaan katsoa, että muittenkin *työaikaehtojen* kuin säännöllisen työajan määrää koskevan ehdon muutos on mahdollista vastaavan irtisanomiskonstruktion kautta (työnteon alkamisajat, lepoajan sijoitus jne).

Menettelyllisesti yksipuolisessa osa-aikaistamisessa edellytetään siis vain irtisanomisajan noudattamista sekä mahdollisesti YT-lain menettelyjen täyttymistä, jos kyse on YTL:n alaisesta yrityksestä. Työnantajan suorittamaa yksipuolista osa-aikaistamista ei pidetä varsinaisena päättämistarkoituksessa tehtynä irtisanomisena.

9. *Työsopimuksen irtisanominen työsuhteen ehtojen muuttamistarkoituksessa.*<sup>101</sup>

Työnantajan katsotaan tällöin ikään kuin irtisanovan vanhan työ sopimuksen ja tarjoavan samalla tilalle uutta työ sopimusta, jossa on toisenlaisia ehtoja. Uusi työ sopimus astuisi voimaan irtisanomisajan kuluttua, ellei työntekijä irtisanoudu. Jos siis työnantajalla olisi *oikeus* yksipuolisesti *päätää koko työ sopimus ja työ suhde*, voidaan työnantajalla katsoa olevan oikeus turvautua myös *lievempiin toimenpiteisiin*. Tätä kantaa voidaan perustella muun muassa yleisillä oikeusperiaatteilla. Oikeusajattelussa on myös työoikeuden puolella hyväksytty periaate siitä, että *ankarampaan toimenpiteeseen oikeuttava peruste säännönmukaisesti oikeuttaa myös lievemmän toimenpiteen tekemisen* (kuten purkamisen sijasta irtisanomisen taikka irtisanomisen sijasta lomauttamisen). Toisena periaatteena voidaan mainita ns. *suhteellisuusperiaate*: jonkin päämäärän saavuttamiseksi ei pidä ryhtyä ankarampiin toimenpiteisiin kuin mitä päämäärän saavuttaminen edellyttää.

Oikeuskäytännössä onkin muodostumassa vallitsevaksi kannaksi se, että *olennaisen työ sopimusehtojen, kuten toimenkuvan, muuttaminen yksipuolisesti toiseksi on mahdollista irtisanomisperusteilla ja irtisanomisaikaa noudattaen*. Myös työntekijästä johtuvat syyt voivat päättämisperusteina oikeuttaa työehtojen yksipuolisen muuttamisen.

Ks. esim. KKO 1991:105. Toimenkuvan muuttaminen olisi ollut mahdollista vain, jos työnantajalla olisi ollut *peruste lakkauttaa työ sopimus*. (Ään. 4-1). KKO 1981 II 161: -Katsottiin, ettei työnantajalla ollut riittäviä perusteita siirtää tuntikirjuria varastomiehen tehtäviin, koska varastomiehen tehtävät poikkesivat olennaisesti työ sopimuksen mukaisista tehtävistä. Ks. myös TT 2001-43.

<sup>101</sup> Ks. myös *Engblom*: Työsuhteen ehdot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen, WSOY 2002, s84

KKO:2009:17 Työnantajalla oli oikeus muuttaa luottamusmiehen työsuhteen ehtoja työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentista ilmenevillä edellytyksillä.

Mutta *palkan alentaminen* näyttää taas olevan sellainen *olennainen asia*, jota ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä talousvaikeuksissakaan olevissa yrityksissä ilman, että muitakin välttämättömiä kustannusten karsimistoimia tehdään. Palkkaehtojen yksipuolinen alentaminen on siis *vaikeampaa* kuin muiden työsuhteen (olennaisten) ehtojen.

KKO 1991:187. Työsopimuksen mukaan työntekijöillä oli palvelurahapalkkaus. Työnantaja oli yksipuolisesti päättänyt muuttaa palkkausjärjestelmän kiinteäksi kuukausipalkaksi ja samalla sitoutunut säilyttämään työntekijöiden ennen muutosta saavuttaman palkkatason. Koska työnantaja ei saanut ilman *irtisanomisperusteeseen verrattavaa* erityisen painavaa syytä yksipuolisesti muuttaa tällaista työsuhteen *olennaista ehtoa*, eikä työnantaja ollut näyttänyt, että sillä olisi ollut työsuhteen 37 §:n 2 momentissa tarkoitettua erityisen painavaa syytä työsuhteen irtisanomiseen, työnantajan katsottiin rikkoneen työntekijöiden työsuhteen palkkausta koskevaa työsuhteen ehtoa.

KKO 1996:89. Yhtiön taloudelliset edellytykset tarjota työtä entisin ehdoin olivat vähentyneet niin, että sillä oli oikeus irtisanoa työntekijöitään. Yhtiö saattoi tällöin irtisanomisen sijasta irtisanomisaikoja noudattaen yksipuolisesti alentaa heidän palkkojaan, kun palkat alentamisen jälkeenkin täyttivät alan työehtosopimuksen vähimmäistason ja *toimenpide yhdessä muitten käytettävissä olleiden saneeraustoimenpiteiden kanssa osoittautui välttämättömäksi yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi*. -Ks. myös KKO 1996:88.

KKO 1997:83. - Yhtiöllä oli toimintaedellytystensä turvaamiseksi oikeus työsuhteen irtisanomisen sijasta alentaa *palkkoja* siltä osin kuin ne ylittivät työehtosopimuksen vähimmäistason, koska toimenpide arvioitiin toiminnan tappiollisuuden johdosta välttämättömäksi hotellin toimintaedellytysten turvaamiseksi.

KKO 2005:29. Yhtiö, joka oli aikaisemmin harjoittanut bussiliikennettä pitkäaikaisten sopimusten perusteella, oli joukkoliikenteen kilpailuttamisen alettua hävinnyt tarjouskilpailussa ja menettänyt markkinaosuuksia. Kysymys siitä, oliko yhtiöllä suoritettujen irtisanomisten lisäksi oikeus taloudellisella irtisanomisperusteella yksipuolisesti alentaa korjaamotyöntekijöidensä palkkoja.

- Katsottiin, että työnantajalla oli ollut oikeus yksipuolisesti alentaa korjaamotyöntekijöiden palkkoja poistamalla työsuhteen ehdoksi muodostunut palkan lisänä aikaisemmin maksettu *tuotantopalkkio*. Perusteluissa viitattiin siihen, että työnantaja voi taloudellisten irtisanomisedellytysten täytyessä irtisanomisen sijasta yksipuolisesti alentaa työntekijöiden palkkoja, mikäli toimenpide yhdessä muiden käytettävissä olevien tervehdyttämistoimenpiteiden kanssa osoittautuu välttämättömäksi taloudellisissa vaikeuksissa olevan yrityksen toimintaedellytysten turvaamiseksi eikä työehtosopimuksen mukaista palkan vähimmäistasoa aliteta. Lisäksi todettiin, että *tämä periaate voi koskea muustakin kuin lamasyystä vakaviin taloudellisiin vaikeuksiin joutuneita yrityksiä*. Kysymyksen ei myöskään tarvitse olla siitä, että yritys olisi jo välittömästi ajautumassa konkurssiin tai selvitystilaan, vaan toimintaedellytyksiä koskeva arvio voi perustua *ennusteeseen* siitä, että ilman tilanteeseen soveltuvia toimenpiteitä uhkana olisi toiminnan lopettaminen.

Nämä *palkkausta* koskevat ennakkotapaukset osoittavat nykyisin vallitsevan oikeustilan *palkkaehtojen yksipuolisen muuttamisen tilanteessa*: työnantaja voi yksipuolisesti irtisanomisaikaa ja YT-menettelyjä (vast.) noudattaen toteuttaa palkkaehtojen muutoksen työntekijän vahingoksi silloin, kun taloudellisiin vaikeuksiin joutuneella työnantajalla ei ole edellytyksiä tarjota työtä aikaisemmilla ehdoilla ja kun toimenpide on yhdessä muiden saneeraustoimien kanssa välttämätön tai ainakin arvioidaan olevan välttämätön yhtiön toiminnan jatkumisen turvaamiseksi.

Työehtosopimusten tai lakien pakottavien minimipalkkatasojen alittaminen ei kuitenkaan ole mahdollista. Kyse on siis ns. *liukumien* heikentämisestä.

Mitä taas tulee *muunlaisiin työehtoihin*, voi niiden yksipuolinen muuttaminen olennaisessa määrin tulla kyseeseen vastaavasti, jos työnantajalla on irtisanomisperuste tai ainakin siihen ”verrattava peruste” ja noudatetaan irtisanomisaikaa ja -menettelyjä (Vrt. TSL 7:11§). Myös purkuperuste sekä individuaalinen irtisanomisperuste voivat toimia muuttamisperusteena.

Tilapäislomautusta koskeva oikeus voinee vastaavasti toimia myös tilapäismuuttamisen perusteena (TSL 5:2 § 2 kohta) (suhteellisuusperiaate).

Vastaava yksipuolinen muuttamisoikeus olisi teoriassa myös työntekijällä, jonka oikeutta irtisanomisperustetta koskeva edellytys ei edes rajoita.

Työehtosopimusten *minimiehtojen ja lakien suojan vähimmäistason* alittaminen ei kuitenkaan ole sallittua.

## Lähdekirjallisuutta lukuun IV

*Bruun, Niklas*: Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä. Helsinki 1975; Kollektivavtal och rättsideologi. Vammala 1979.

*Bruun, von Koskull*: Allmän arbetsrätt. Helsingfors 2003

*Engblom, Matleena*: Työsuhteen edot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Vantaa 2002

*Ihalainen, Kivelä, Uhmavaara, Kairinen*: Sovittaisiinko paikallisesti, Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 335, Helsinki 2007.

*Jalanko, Risto*: Määräaikainen työsopimus. Tampere 1991.

*Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto*: Työsopimuslaki käytännössä. Helsinki 2008.

*Kairinen, Martti*: Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Vammala 1979.

*Kairinen, Uhmavaara, Finne*: Yhteistoiminta yrityksissä, yhteistoiminta erityisesti henkilöstön vähentämistilanteissa, Työpoliittinen tutkimus 287, Työministeriö 2005

*Kairinen, Uhmavaara, Murto*: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turku, 2008

*Kairinen, Hietala, Nyberg, Ojanen*: Paikallinen sopiminen. Porvoo 1996.

## V LUKU. INDIVIDUAALISEN TYÖOIKEUDEN PÄÄKOHTIA

### 1. YLEISET PERUSTEET

#### 1.1. Työsuhteessa vallitsevia oikeusperiaatteita

Individuaalisen eli *yksilöllisen* työoikeuden osalta selvitetään tässä luvussa niitä oikeudellisia pääasioita, jotka liittyvät yksittäisen työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen, työsuhteeseen. Yksittäisten työsuhteiden tasolla lopulta käytännössä toteutuvat useat niistä asioista, joita työsuhteen säännöstyskeinoilla normeerataan.

Työsuhteen säännöstyskeinoista ilmikäyvien oikeusnormien lisäksi työsuhteissa vallitsee eräitä *oikeusperiaatteita*, joiden avulla muun muassa legitimoidaan (perustellaan oikeutetuksi), yhteismitallistetaan ja johdonmukaistetaan normeja ja asiantiloja. Oikeusperiaatteet ilmentävät myös vallitsevaa oikeusideologiaa. Yhteiskunnallisista arvoista eräät saavat ilmenemismuotonsa näitten työsuhteeseen vaikuttavien yleisten oikeusajatusten kautta.

Ainakin seuraavia periaatteita pidetään nykyisin arvossa normaalityösuhteiden kohdalla:

- *Palkka tehdystä työstä* (kullekin suorituksensa mukaan). Tästä ansaintaperiaatteen sovelluksesta on useita poikkeuksia tarveperiaatteen suuntaan (kullekin tarpeensa mukaan).
- *Lojaliteettiperiaate*. Kummankin työsuhteen osapuolen on omia velvoitteitaan täyttävänsä ja oikeuksia käyttäessään otettava huomioon sopimuskumppaninsa edut.
- *Sopimusvapauden lähtökohta*. Osapuolilla on periaatteessa oikeus sopimuksin vaikuttaa asemaansa, mutta tätä sopimusvapautta on voimakkaasti kavennettu työntekijän *suojeluperiaatteen* takia.
- *Yhteistoimintamaksiimi*. Viime aikoina on lisääntynyt sellainen oikeusajattelu, että osapuolten tulisi kuulla toista osapuolta, neuvotella hänen kanssaan ja mahdollisuuksien mukaan sopia eri asioista. Tämä maksimi ilmenee mm. useissa menettelytapoja koskevissa normeissa.

Työsopimuslain 2 luvun 1 §:n 1 momentti asettaa työnantajalle erikseen sanktioimattoman *yleisvelvoitteen* edistää kaikin puolin suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden välisiä suhteita. Työnantajan tällaisena yleisvelvoitteena on myös huolehtiminen siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään muutostilanteissa, sekä työntekijän urakehityksen edistäminen. Vastaavasti työntekijään kohdistuu TSL 3:1 §:ssä säädetty lojaliteettivelvoite suhteessa työnantajaansa.

- *Työntekijän suojelun periaate* on kuitenkin tärkeä ja keskeinen yleinen oikeusperiaate, joka vaikuttaa työsuhtetasolla monin eri tavoin ennen muuta siten, että työntekijää suojataan pakottavien normien avulla. Tätä suojelua täydentävät *kohtuusperiaate* sekä eräät sovittelusäännökset. Tärkeitä ovat myös  *syrjinnän kielto ja tasapuolisen*

siä voidaan soveltaa lähinnä silloin, kun TSL:n kohtuuttomia ehtoja koskeva säännös ei sovellu.

*Oikeuskäytäntöä (vanha työsopimuslaki):*

KKO 1984 I 1. Työntekijän työnantajalleen aiheuttaman vahingon korvaamista koskevaa sopimusta kohtuullistettiin.

KKO 1986 II 144. -Yleissitovan työehtosopimuksen jälkikäteinen soveltaminen veljesten väliseen suhteeseen, jonka työsuhteluonteesta asianosaisilla ei ollut selvää käsitystä, olisi johtanut toisen osapuolen mahdollisuuksiin nähden kohtuuttomaan tulokseen. Yleissitovan työehtosopimuksen mukaan työntekijälle tulevaa korvausta soviteltiin OikTL 36 §:n nojalla.

KKO:1998:107. Asunnonvälitysalalla myyntineuvottelijana toimineen työntekijän palkka oli muodostunut kiinteästä palkasta ja provisiosta. Työsopimuksen ehdon mukaan työnantajalla oli oikeus muuttaa provisioperusteita ja -taulukkoita sopimuksen voimassa ollessa. Työntekijää vaati kanteessaan, että ehto varallisuus oikeudellisesta oikeustoimista annetun lain 36 §:n nojalla katsottaisiin kohtuuttomaksi. Kanne hylättiin, kun ehtoa ei voitu pitää tyypiltään tai muutoinkaan sellaisenaan kohtuuttomana eikä työntekijää ollut edes väittänyt, että sen soveltaminen olisi johtanut hänen kohdallaan kohtuuttomuuteen.

KKO:1999:113. - Pelastusarmeijan työsuhteiselle upseerille annettua, upseerien ohjesäännön mukaista määräystä siirtyä Kuopiosta Jyväskylään ei pidetty kohtuuttomana.

KKO 2002:87 (Ään.) Työnantaja oli taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään 1 vuosi 3 kuukautta ennen kuin työntekijä, jonka työsuhte oli yhtäjaksoisesti kestänyt yli 24 vuotta, olisi saavuttanut eläkesäännön mukaisen, lisäeläkkeeseen oikeuttavan 60 vuoden eläkeiän. Eläkesäännön mukaan työntekijä menetti oikeuden eläkesäännön mukaisiin etuihin työsuhteen päättyessä ennen eläkkeeseen oikeuttavaa tapahtumaa. - Katsottiin, että irtisanomiseen oli ollut lain mukainen peruste, mutta eläkesäännön määräys jätettiin tässä tapauksessa kohtuussyistä kokonaisuudessaan huomiioon ottamatta. Kantajalla oli siten oikeus saada työnantajayhtiöltä eläkesäännön mukainen vanhuuseläke.

### 1.3. Syrjinnän kielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus

#### 1.3.1. Syrjintä ja yhdenvertainen kohtelu

*”Tasajako nälän tappaa” -Florinus*

1. Työntekijöillä on oikeus odottaa työnantajaltaan *yhdenvertaista kohtelua*<sup>102</sup> yleensä ja etenkin sitä, ettei syrjintää esiinny. Periaatteessa *samanlaisia olisi kohdeltava*

<sup>102</sup> Ks. yhdenvertaisesta kohtelusta *Mika Valkosen* artikkeli teoksessa *Kairinen, Koskinen, Nieminen, Valkonen, Ullakonoja: Työoikeus, WSOYpro, oikeuden perusteokset, 2006, s 197 – 288 ja Ahtela, Bruun, P.K.Koskinen, Nummijärvi ja Saloheimo: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, Talentum 2006.*

*samalla tavoin.* Yhdenvertaisuutta koskevien *periaatteiden* lisäksi on konkreettisia *sääntöjä* näistä asioista. Perustuslain 6 §:n valossa termi *yhdenvertaisuus on yläkäsite*, jonka piiriin kuuluvat syrjinnän kieltö, tasapuolinen kohtelu sekä miesten ja naisten välinen tasa-arvo.

2. *Työsopimuslain syrjinnän kieltö.* Maamme solmimien *syrjinnän kieltöä* koskevien kansainvälisten sopimusten<sup>103</sup>, EU normien ja perustuslain 6 §:n pohjalta työsopimuslain 2:2 §:ssä on säännös, jonka mukaan *työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta* asettaa työntekijöitä eri asemaan:

iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, ay-toiminnan, poliittisen toiminnan ja muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Säännöksen 1 momentti ilmaisee perustuslaissa (PL), yhdenvertaisuuslaissa (YVL) ja rikoslaissa (RL) olevien kaltaisen *syrjintäkiellon*, joka siis kohdistuu työnantajaan. Kielto on voimassa myös työhön ottamisvaiheessa.

*Syrjintä* tarkoittaa lähtökohtaisesti tiettyjen, laissa mainittujen *syrjintäsyiden (syrjintäcausat)* takia tapahtuvaa eri asemaan asettamista ilman *hyväksyttävää perustetta*. TSL 2:2.1 §:n luettelo ns. syrjintäcausoista on laajempi kuin muissa laeissa. Mainituille syrjintäsyille on ominaista se, että ne ovat henkilöön liittyviä yksilöllisiä ja pääosin pysyväluonteisia ominaisuuksia. Monilla on suora kytkeä perusoikeuksiin.

3. *Yhdenvertaisuuslaki* on otettu osittain työsopimuslain osaksi toteamalla, että siitä, mitä *syrjinnän käsitteellä* tarkoitetaan, *vastatoimien kiellosta* ja *todistustaakasta* syrjintäasiaa käsiteltäessä säädetään *yhdenvertaisuuslaissa*. Se, minkälainen *toiminta (kohtelu)* on työsopimuslain mukaan syrjivää eli syrjinnän käsite sinänsä, määrittyy yhdenvertaisuuslain (YVL 21/2004) kautta. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta taas säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (Tasa-arvoL 609/1986). Tämä laki ei ole työsopimuslain osa, mutta TSL:n syrjintäkieltö kattaa myös sukupuoleen perustuvan eri asemaan asettamisen ilman hyväksyttävää perustetta.<sup>104</sup>

YVL:n tavoitteena on yhdenvertaisuuden edistäminen ja turvaaminen sekä oikeussuojan paraneminen. Laki toimeenpanee muun muassa EY:n syrjintädirektiivin (2000/43/EY) ja työsyrijintädirektiivin (2000/78/EY). Ensinnäkin mainittu koskee rodusta tai etnisestä alkuperästä johtuvan syrjin-

<sup>103</sup> YK:n, ILO:n ja Euroopan Neuvoston sopimuksissa on useita syrjintäkielloja ja yhdenvertaista kohtelua koskevia määräyksiä (ks. KP-sopimus, EIS, ESP ja ILO:n yleissopimus n:o 111). Myös EU:n oikeudessa on voimassa säännöksiä syrjinnän kielloista ja yhdenvertaisen kohtelun ja mahdollisuuden edistämisestä.

<sup>104</sup> Keskeinen yhdenvertaisuuskysymys naisten ja miesten osalta on palkkauksen tasavertaisuus. EU-oikeudessa on erityisnormi (art 141) koskien naisten ja miesten välistä samapalkkaisuutta. Suomenkin oikeuden mukaan samaa tai samanarvoista työtä tekeville naisille ja miehille tulisi maksaa samaa palkkaa, ellei poikkeamiseen ole muita hyväksyttäviä perusteita.

nän torjumista. Jälkimmäinen direktiivi vahvistaa yleiset puitteet uskontoon, vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä tai ammatissa. YVL:n soveltamisala on laaja kattaen monenlaisia yksityisiä ja julkisia toimintoja.

Yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä myös kielletään syrjintä eräillä mainituilla perusteilla ja määritetään välittömän ja välillisen syrjinnän sekä häirinnän käsitteet. Nämä käsitteet ovat siis myös työsopimuslain osia. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös vasta toimien kiellosta ja todistustaakan jaosta syrjintäasioita käsiteltäessä, jotka myös työsopimuslaissa olevan viittauksen kautta on otettu työsopimuslain piiriin.

Yhdenvertaisuuslain mukaan välitöntä syrjintää on se, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Tähän rinnastetaan myös ohje tai käsky syrjiä.

Välillistä syrjintää taas on se, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos asiaan liittyy hyväksyttävä tavoite ja keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Kiellettyinä syrjintänä pidetään myös sellaista häirintää, jossa loukataan henkilön tai ihmisryhmän arvoa tai koskemattomuutta tarkoituksella tai tosiasiallisesti niin, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

Mainittakoon, että työturvallisuuslain 18 § 3 momenttiin on otettu erityinen, työntekijään kohdistuva häirinnän kiello, jolla suojataan muiden työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä häirinnältä ja muulta epäasialliselta kohtelulta. Jos tällaista häirintää esiintyy, työnantajan on käytettävissä olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi (TturvaL 28 §).

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehdyn suunnitelman mukaista menettelyä ei kuitenkaan pidetä yhdenvertaisuuslaissa syrjintänä, eikä myöskään sellaista syrjintäperusteeseen liittyvää erilaista kohtelua, jonka perusteena on työn laatuun ja sen tekemiseen liittyvä ratkaiseva vaatimus. Myöskään ikään liittyvä erilainen kohtelu ei ole syrjintää silloin, kun se perustuu asianmukaiseen ja oikeutettuun tavoitteeseen tai sosiaaliturvaetuuksien saamiselle vahvistettuun ikärajaan (esim. eläkeiät). Yhdenvertaisuuslaki ei myöskään estä ns. positiivista erityiskohtelua, joilla tavoitellaan tosiasiallista yhdenvertaisuutta syrjinnän haittojen ehkäisemiseksi tai lieventämiseksi (7 §).

Vastatoimien kiello tarkoittaa lain mukaan sitä, ettei ketään saa sen johdosta, että hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi, asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia.

Todistustaakka näissä työsopimuslain/yhdenvertaisuuslain tarkoittamissa asioissa poikkeaa normaalista. Tätä ns. jaettua todistustaakkaa ei kuitenkaan noudateta rikosasiassa. Jos lain kieltämän menettelyn kohteeksi joutunut esittää selvitystä, jonka perusteella voidaan olettaa syrjintäkieltoa rikotun, syntyy syrjintäoletama. Tällöin vastajan on osoitettava, että syrjintäkieltoa ei ole rikottu. Vastajan voi siis osoittaa joko sen, että syrjintäcausa ei ole ollut menettelyn tai kohtelun perusteena taikka sen, että syrjintäcausan olemassaolosta huolimatta menettelyyn on ollut TSL 2:2.1 §:n

tarkoittama *hyväksyttävä peruste*. Hyväksyttävän syyn osalta johtoa voidaan hakea YVL:n ja oikeuskäytännön pohjalta.

*Sanktiona* yhdenvertaisuuslain syrjintä- ja vastatoimien kieltojen rikkomisesta voi muun muassa työn tarjoajalle, kuten työnantajalle, seurata velvollisuus maksaa loukautulle *hyvitystä*, jonka suuruus on nyt enintään 15.560 euroa.<sup>105</sup> Lisäksi syrjityillä on mahdollisuus saada taloudellisesta vahingostaan korvausta tai vahingonkorvausta. Tuomioistuimille on laissa annettu mahdollisuus myös muuttaa tai syrjäyttää mainittujen kieltojen vastaiset sopimusehdot. Kanneaika on 2 vuotta tapahtumasta lukien. Lisäksi rikoslaissa on säännökset syrjintä- ja työsyryntärikoksista (RL11: 9 ja 47:3).

Työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä, mutta *etniseen alkuperään liittyvät* syrjintäasiat muualla kuin työsuhteissa taas kuuluvat vähemmistövaltuutetun ja syrjintälautakunnan tehtäväkenttään.

4. *Tasapuolisen kohtelun velvoite*. Työsopimuslain 2:2 §:n 3 momentissa velvoitetaan työnantaja muutoinkin kohtelevaan työntekijöitä tasapuolisesti, ellei poikkeaminen ole perusteltua työntekijöiden tehtävistä tai asemista johtuen. Vastaava säännös oli jo aikaisemmassa työsopimuslaissa. Tämä syrjintäkiellosta eroava ja muihin kuin syrjintäsyihin ja -tilanteisiin ulottuva, mutta yleisluontoisempi ja lievempi tasapuolisen kohtelun velvoite on voimassa koko työsuhteen ajan. Tasapuolista kohtelua koskevan säännöksen osalta ei noudateta syrjintäolettamana kaltaista olettamaa eikä normaalista poikkeavaa todistustaakan jakoa. Sanktiona on TSL 12:1 §:n vahingonkorvaus.

Säännöstä pitää noudattaa mm. työsuhteita *päätettäessä* esim. irtisanomalla. Lisäksi sen voidaan ehkä katsoa koskevan *myös työhönottovaihetta*, eli työnhakijoiden kohtelua, vaikkei laissa näin sanotakaan.

5. *Vertailua* syrjiväksi tai epätasapuoliseksi väitetyn kohtelun suhteen tehdään *työnantajakohtaisesti*, koska työsopimuslaissa on kysymys työnantajaa koskevasta velvoitteesta. Kysymys siitä, minkälaiset verrokki-työntekijät ovat lain kannalta oikeita vertailukohteita eri asemaan asettamisen kannalta, määräytyy yhdenvertaisuutta koskevien eri säännösten osalta erikseen.<sup>106</sup>

6. *Määrä- ja osa-aikaisten yhdenvertaisuus*. Työsopimuslain 2: 2 §:n 2 momentissa on erityissäännös siitä, että määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteiden tällaisen luonteiden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa, paitsi jos se on *perusteltua asiallisista syistä*. Niinpä esimerkiksi sijaisen tai osa-aikatyötä tekevien tulisi lähtökohtaisesti saada nauttia samanlaisista henkilökuntaeduista kuin muutkin työntekijät, mutta tästä voidaan poiketa perustelluin

<sup>105</sup> YVL:n hyvityssäännöksessä on suppeampi syrjintäcausojen luettelo kuin itse syrjinnän kieltoäännöksessä

<sup>106</sup> Esimerkiksi määräaikaista ja osa-aikaista työtä sääntelevät EY:n direktiivit (1999/70 EY ja 1997/81/EY) määrittävät ”vastaavan vakituisen tai kokoaikaisen työntekijän” niin, että ensisijassa on kyse saman työpaikan työntekijästä ja toissijaisesti, jos tällaista verrokkia ei ole, asiaa voitaisiin arvioida sovellettavan työehtosopimuksen tai vielä yleisempien säännöstyskeinojen mukaan. Ks. asiasta laajemmin Nummijärvi, Anja: Palkkasyrjintä, Helsinki 2004. s 129 – 132.

asiasyyn. Suhteellisuusperiaate (*pro rata temporis, ajan mukaan suhteessa*) voidaan mainita eräänä asiallisenä perusteena kohdella määrä- ja osa-aikaisia etujen annossa. (ks. esim. TT 2000-8, 2001- 3 ja 58.)

KKO 2008:28 Yhtiön peruspalkkausta täydentävän bonusohjelman piiriin oli kutsuttu ne vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät, joiden työsuhde kestäisi koko vuoden tai jotka tulisivat yhtiön palvelukseen ensimmäisten kolmen kuukauden aikana. Bonusohjelman piiriin eivät kuuluneet työntekijät, joille kertyi poissaoloja yli kolme kuukautta. Bonuksen suuruus suhteutettiin poissaoloihin.

Kysymys siitä, oliko yhtiö ilmoittamansa perustein voinut syrjintäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta rikkomatta jättää bonusohjelman ulkopuolelle osa-aikaisissa työsuhteissa olevat osa-aikaeläkeläiset, määräaikaisissa työsuhteissa olevat, joiden työsuhteiden oli määrä päättyä ennen vuoden vaihdetta, ja oppisopimussuhteissa olevat. (Ään.)

KKO:n tässä ennakkoratkaisussa määrä- ja osa-aikaisten yhdenvertaista kohtelua koskeva TSL 2:2. 2 momentin erityissäännös kytkettiin yhteen 1 momentin yleisen syrjintäkiellon kanssa ja myös tasapuolisen kohtelun *periaate* mainittiin perusteluissa. Korkein oikeus otti määrä- ja osa-aikaisia koskevien EY:n direktiivien mukaisen tulkintakannan ja sovelsi lainkohdan 2 momentin ilmaisua ”perusteltu asiallisista syistä” mainitun pykälän 1 momentin syrjintäkieltosäännöksen mainitseman yleislausekkeen ”hyväksyttävän perusteen” tapaisesti. Koska osa-aikaisten kantajien jääminen lisäetuuden ulkopuolelle oli johtunut heidän työsuhteittensa tällaisesta luonteesta ja kun työnantaja ei näyttänyt, että tähän olisi ollut *objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä ja siten asiallinen syy*, osa-aikaisten vaatimus saada bonusetuuksia hyväksyttiin. Taas kaksi määräaikaisissa työsuhteissa ollutta kantajaa rajautuivat bonusetuuden ulkopuolelle sen takia, ettei heidän työsuhteensa ollut voimassa enää vuoden 2002 lopussa. Tätä bonusohjelman rajoitusehtoa pidettiin sinänsä hyväksyttävänä, mutta kun käytännössä näiden kantajien työsuhteet olivat jatkuneet yli vuodenvaihteen, ei näiden määräaikaisten työntekijöiden etukäteistä rajaamista bonusetuuden ulkopuolelle pidetty *tasapuolisen kohtelun periaate* huomioon ottaen asiallisena. Myös he voittivat juttunsa, mutta oppisopimussuhteiset eivät.

7. *Sanktiot.* Työsopimuslain 2:2 §:ssä säädetyn syrjintäkiellon rikkomisesta työnantaja voi kohdata rangaistus, mikäli rikoslain 47 luvun 3 §:ssä tai 4 §:ssä säädetyt edellytykset täyttyvät. *Työsyrjintä* ja sen erityismuoto, kiskonnantapainen työsyrjintä ovat rangaistavia, jos ilman *painavaa ja hyväksyttävää* syytä työnhakija tai työntekijä on asetettu verrokkiin nähden epäedulliseen asemaan rikoslaissa mainittujen syrjintäperusteiden *takia*. Rangaistavuus ei edellytä syrjintätarkoitusta, mutta kuitenkin tahallisuutta ainakin siten, että tekijällä on ollut tietoisuus syrjintäperusteesta. Lähtökohtaisesti rikoslaki näyttäisi rakentuvan välittömän syrjinnän käsitteelle (Ks. HE 94/1993).

Työsopimuslain 12 luvussa säädetty seuraamukset, kuten *vahingonkorvaus* ja *korvaus työsuhteen lainvastaisesta päättämisestä*, toimivat myös syrjintäkiellon tehosteina. Myös YVL:n *hyvitys- seuraamus* voi tulla kyseeseen, jos se on sovellettavissa. YVL 9 §:n luettelo syrjintäcausosta on suppeampi kuin työsopimuslain 2:2.1 §:ssä.

Tasapuolisen kohtelun veloitteen rikkomisen osalta taas sanktiona voi olla TSL 12 luvun 1 §:n tarkoittama *vahingonkorvausvastuu*.

*Oikeustapauksia ( vanha TSL):*

KKO 1977 II 112. Yhdistyksen johtokunnan jäsenet, jotka olivat irtisanooneet yhdistyksen sihteerin ja täten asettaneet hänet poliittisen toimintansa vuoksi perusteettomasti muihin työntekijöihin nähden eri asemaan, tuomittiin TSL 17 § 3 momentin ja 54 §:n nojalla rangaistukseen sekä korvausvelvolliseksi.

KKO 1988:45. Työnantaja oli tuotannollisten ja taloudellisten syiden oikeuttamana vähentänyt työvoimaansa ja tällöin valinnut irtisanottaviksi 55-vuotiaat ja sitä vanhemmat työntekijät, koska nämä eivät olleet yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä.

Työnantajan ei katsottu laiminlyöneen TSL 17 §:n 3 momentista johtuvien velvollisuuksiensa täyttämistä, koska irtisanottuja työntekijöitä ei ollut asetettu ikänsä vuoksi eri asemaan toisiin työntekijöihin nähden.

KKO:2000:64. Työnantaja oli irtisanoessaan paperitehtaalta työntekijöitä taloudellisin perustein kohdistanut irtisanomisen muun muassa yli 55-vuotiaaseen vuoromestari A:han sillä perusteella, että hänellä oli ollut mahdollisuus päästä työttömyyseläkkeelle sen jälkeen, kun työttömyys oli kestänyt 500 päivää. A:n työsuhteen päättymisen jälkeen hänen ennallaan säilyneisiin työtehtäviinsä oli siirretty eräs työnantajan palveluksessa ollut paperityöntekijä, joka oli täytynyt kouluttaa noihin työtehtäviin. Tämän työntekijään työtehtäviä oli puolestaan ryhtynyt hoitamaan eräs lomautettuna ollut työntekijä. Työnantajan katsottiin irtisanooneen A:n työsopimuslain 37 a §:n vastaisesti. -Vuoromestarin ikää oli käytetty perusteena valittaessa irtisanottavia, mikä oli TSL 17 § 3 momentin vastaista. Työnantaja veloitettiin suorittamaan A:lle vahingonkorvausta.

(Ks. myös KHO 2001:38 ja virkaehtosopimuksen osalta TT 2002-7,8,9 ja 10 ja TT:2003-80)

KKO 2004:103 Yhtiö oli soveltanut A:han, joka oli tehnyt samaa työtä kuin yhtiön palvelukseen vuonna 1985 liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyneet työntekijät, erilaista palkanmääräytymisperustetta. Tästä johtuen A:n palkka oli jäänyt alhaisemmaksi kuin niin sanottujen vanhojen työntekijöiden. Kysymys siitä, oliko yhtiöllä ollut hyväksyttävä syy menettelyynsä.

- Korkein oikeus totesi, että työnantajan tulee *tasapuolisen kohtelun periaatteen* mukaisesti mahdollisuuksiensa mukaan pyrkiä siihen, että erot korjaantuisivat. Yhtiö oli kuitenkin vielä 16 vuotta liikkeen luovutuksen jälkeen maksanut samasta työstä erilaista palkkaa. Korkeimman oikeuden mielestä oli kuitenkin todennäköistä, että mahdollisuudet työsuhteen ehtojen yhtenäistämiseen ovat olleet vähäiset, koska niin sanottujen vanhojen työntekijöiden palkkauksen taso oli sidottu perusteisiin, joihin yhtiö ei ole voinut vaikuttaa, ja yhtiö oli lain nojalla sidottu tähän palkkausperusteeseen. Työnantajalla oli hyväksyttävä syy

KKO 2004:133 Kysymys siitä, oliko työnantaja asettanut palvelukseensa sulautumisten perusteella siirtyneet tytäryhtiöiden työntekijät perusteettomasti eri asemaan palveluksessaan jo olleisiin työntekijöihin

nähdessä sen perusteella, minkä työntekijäyhdistyksen jäseniä he olivat. (Ään.)

- Korkein oikeus päätyi siihen, että jo ennen sulautumista tehtyjen työehtosopimustasojen sopimusten noudattamiseen lentoyhtiöllä oli ollut hyväksyttävä syy, lähinnä sen takia, että sopimukset olivat tuoneet edullisia muutoksia ja kun myös kantajien oma ammattiyhdistys oli ollut sopijapuolena. Myöhemmän ja muutetun virkaikäluettelon soveltamisen osalta todettiin, ettei eri asemaan asettamisen perustuminen työehtosopimukseen voinut yksin olla hyväksyttävästä syy huonontaa kantajien virkaikäasemaa. Ja kun myöskään muuta hyväksyttävää syytä, kuten ammattitaitoon ja pätevyyteen liittyvää perustetta ei ollut esitetty, oli tämän virkaikäluettelon soveltaminen merkinnyt kantajien asettamista ammatillisen järjestäytymisen perusteella eri asemaan TSL 17.3 §:n vastaisesti.

### 1.3.2. Tasa-arvo naisten ja miesten välillä

*”Jos haluat herättää maailman, herätä nainen.”*

*”Kun nainen liikkuu, liikkuu koti, kylä ja maailma.”*

*-Kiinal. viisaus*

1. *Lähtökohdat.* Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta vuonna 1986 ja sittemmin useasti muutetun lain eli Tasa-arvoL:n tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Naisten aseman parantaminen työelämässä on lain erityistarkoituksia (1 §). Lain *soveltamisala* on yleinen, mutta eräät elämänalueet eivät kuulu lain soveltamisalaan (ks. 2 §). Lain syrjintäkielto koskee myös etujärjestöjen toimintaa (8c§). Tasa-arvoL:n käsitteet työntekijä ja työnantaja ovat normaalia laajemmat (ks. 3 §)<sup>107</sup>

Tasa-arvolain säännökset voidaan jakaa kolmeen ryhmään: tavoitteellisiin, syrjintää koskeviin sekä lain tehokkuutta koskeviin säännöksiin. Tavoitteellisilla säännöksillä ei pyritä vain estämään sukupuolisyryntää, vaan myös edistämään tasa-arvoa.

2. *Tavoitteelliset säännökset.* *Viranomaisille* on 4 §:ssä asetettu *yleisvelvoite edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti erityisesti olosuhteita muuttamalla.* Erikseen on säädetty 4a §:ssä siitä ns. kiintiöperiaatteesta, että valtion komiteoissa ja vastaavissa toimielimissä sekä kunnanvaltuustoa lukuun ottamatta kunnallisissa toimielimissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Julkisen vallan yhteisöissä ja yhtiöissä on niin ikään johtoelemissä oltava tasapuolisesti sekä miehiä että naisia, ellei erityisistä syistä muuta johdu.

*Koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen* tulee 5 §:n mukaan huolehtia siitä, että naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen ja että opetussisällöt ja tutkimus tukevat tasa-arvoa sukupuolten välillä.

<sup>107</sup> Ks. tasa-arvolaista esim. *Kimmo Niemisen* artikkeli teoksessa *Kairinen, Koskinen, Nieminen, Valkonen, Ullakonoja, Työoikeus, WSOYpro, oikeuden perusteokset, 2006, s 289 – 350.*

Jokaisen työnantajan tulee edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee erityisesti, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä,
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa,
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille,
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin, ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä (Tasa-arvoL 6 §).

YT-lain alaisissa yrityksissä (min. 30 työntekijää) työnantajan on toteutettava tällaiset edistävät toimet laadittavan *tasa-arvosuunnitelman* mukaisesti. Suunnitelman sisällöstä ja laadimisesta säädetään laissa tarkemmin. Tasa-arvosuunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan (Tasa-arvoL 6a § ja YTL 19 §).

### 3. Syrjintä sukupuolen perusteella.

Lain 7 §: ssä kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä sukupuolen perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa naisten ja miesten asettamista *sukupuolen perusteella* eri asemaan. Kysymys voi olla YVL:n tapaan välittömästä (2 mom) tai välillisestä (3 mom) syrjinnästä. Myös seksuaalista *häirintää* ja häirintää sukupuolen takia pidetään tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä. Samoin pidetään myös käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Muut normit (mm. TSL 2:2§ ja yhdenvertaisuuslaki) ja periaatteet taas koskevat muihin ”syrjintäcausoihin” perustuvaa syrjintää.

Välillisemmin sukupuoleen liittyvä eri asemaan asettaminen ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden (4 mom).

Lain 9 §:ssä on lueteltu eräitä menettelyjä, joita *ei ole pidettävä syrjintänä* (esim. asevelvollisuus, äitiyssuojelu), vaikka sukupuolten kohtelu ei olekaan tasapuolista. Tällaisesta poikkeamiseen voi oikeuttaa myös ns. positiivinen erityiskohtelu, kuten väliaikaiseen, suunnitelmaan perustuvat erityistoimet tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, esimerkiksi heikommin edustettuna olevan sukupuolen kiintiöt, jolla tähdätään mahdollisuuksien tasa-arvoon sukupuolten välillä.

*Syrjintää työelämässä* koskee erityisesti lain 8 §. Työnantajan <sup>108</sup> seuraavat menettelyt ovat *kiellettyä syrjintää*:

<sup>108</sup> Työnantajana pidetään tässä laissa myös vuokratun työntekijän työvoimaa käyttävää yritystä. Myös työntekijän käsite on tässä laissa normaalia laajempi (3 §).

- 1) Työnantaja työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö. Ansioituneimman syrjäyttäminen ei kuitenkaan ole syrjintää, jos työnantaja voi osoittaa, että menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka menettelyyn on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy.
- 2) Työhön otettaessa, tehtävään tai koulutukseen valittaessa tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista ehdoista päätettäessä työnantaja menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan.
- 3) Työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä joutuu sukupuolen perusteella epäedullisempaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.
- 4) Työnantaja johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että työntekijä joutuu sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan.
- 5) Työnantaja irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa työntekijän sukupuolen perusteella.

Työnantaja ei kuitenkaan riko kohdissa 2)- 5) mainittuja velvoitteitaan, jos kyse on *välillisen* sukupuolisyrjinnän alueen tilanteesta ja menettelyyn on lain 7 §:n 4 momentin mukainen *hyväksyttävä syy*.

Työnantajan vastatoimia ("kostotoimia") sille, että henkilö asetetaan epäedulliseen asemaan sen jälkeen kun hän on vedonnut lakiin tai osallistunut syrjintäasian selvittämiseen, pidetään myös kiellettyinä syrjintänä. Lain vastaisena syrjintänä pidetään myös sitä, jos työnantaja laiminlyö ryhtyä tietoonsa tulleen häirinnän poistamiseksi.

Ns. syrjintäoletama, johon liittyvästä todistustaakasta säädetään lain 9a §:ssä, voi kumoutua joko 1) näytöllä, että sukupuoli ei ole ollut eri asemaan asettamisen perusteena eikä syrjintäoletamaa ole syntynyt tai 2) että menettely on johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka 3) että sukupuoleen liittyvällä menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja keinot ovat aiheellisia ja tarpeellisia tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

*Selvitysvelvollisuus.* Työnantajalla on velvollisuus antaa menettelystään kirjallinen *selvitys* viivytyksettä sille, joka katsoo joutuneensa syrjäytetyksi tai syrjityksi (10.1 ja 2 mom §). Myös *luottamusmiehet* voivat osaltaan edustaa tai auttaa työntekijöitä tasa-arvolain soveltamista koskevissa kysymyksissä. Henkilöstön edustajalla, kuten luottamusmiehellä, luottamusvaltuutetulla tai muulla työpaikalla sovitulla edustajalla on itsenäinen oikeus saada eräitä palkkatietoja etenkin silloin kun on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella tapahtuneen. Tiedonsaantioikeus perustuu yksittäisen työntekijän suostumukseen tai työntekijäryhmän kohdalla alan työehtosopimukseen. Jos henkilöstön edustajalle annetut tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Työntekijöiden

edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja. Salassapitovelvollisuuden rikkomisesta voi seurata sakkorangaistus.

Syrjivä ilmoittelu. Tasa-arvoL:n 14 §:ssä on erikseen kielletty syrjivä ilmoittelu. Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa syytä taikka tämä perustu tasa-arvon edistämiseksi laaditun väliaikaisen suunnitelman toteuttamiseen.

#### 4. Tasa-arvolain valvonta ja sanktiot.

Tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta valvovat lain noudattamista. Tasa-arvovaltuutetulla on varsin laajat oikeudet saada tietoja ja asiakirjoja nähtäväkseen sekä viranomaisilta että yksityisiltä henkilöillä (17 §). Lisäksi hän saa suorittaa mm. työpaikalla tarkastuksen, jos on syytä epäillä, että työnantaja on menettänyt tasa-arvolain vastaisesti taikka että laissa säädettyjä tasa-arvovelvoitteita ei muutoin ole noudatettu. Tasa-arvovaltuutettu voi tarkastustaan varten pyytää virka-apua. Tasa-arvovaltuutetulta voi myös pyytää ohjeita ja neuvoja näissä asioissa ja hän myös voi myös ohjeistuksilla puuttua tasa-arvolain rikkomisiin sekä viedä tietyt asiat tasa-arvolautakunnan käsittelyyn.

Hyvitys syrjinnän kiellon rikkomisesta. Tasa-arvolain 11 §:ssä säädetään syrjintää työelämässä koskevien erinäisten kieltojen rikkomisesta sanktioksi tulevasta hyvityksestä. Tämä sukupuolisyrijinnän erityisseuramus, hyvitys loukatulle, on suuruudeltaan nykyisin vähintään 3 240 euroa ja enintään 16 210 euroa. Kohtuussyistä voidaan tuomita myös pienempi hyvitys tai jopa jättää kokonaan tuomitsematta. Toisaalta erityistapauksissa hyvityksen enimmäismäärä voidaan myös ylittää.

Koska kyse on loukkauskorvauksesta, ei hyvityksen suorittaminen estä loukattua lisäksi vaatimasta korvausta taloudellisesta vahingosta muun lain, kuten työsopimuslain 12 luvun mukaan. Asianosaiset voinevat myös sopia hyvityksestä. Kysymys ei ole työtulon sijaan tulevasta verotettavasta ansiotulosta saajalleen.

Jos oikeusjuttu nostetaan, hyvitystä on vaadittava vastaajan kotipaikan oikeudessa nostettavalla kanteella viimeistään kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta, mutta työhönottosyrjinnän tapauksessa kanneaika on vuosi. Samassa yhteydessä voidaan lisäksi vaatia korvauksia vahingonkorvauslain tai esim. työsopimuslain mukaan. Tuomioistuin voi pyytää syrjintäsäännösten soveltamisesta tasa-arvolautakunnan lausunnon lain tavoitteiden kannalta merkittävässä asiassa.

Lautakuntakäsittely. Tasa-arvovaltuutettu sekä työmarkkinoiden keskusjärjestöt voivat saattaa lain 7 (syrjinnän kieltö), 8 (syrjintä työelämässä) sekä 14 §:n (syrjivä ilmoittelu) vastaista menettelyä koskevan asian tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Tasa-arvolautakunta voi kieltää mainittujen säännösten vastaisesti menetellyttä jatkamasta tai uusimasta menettelyä, tarvittaessa jopa sakon uhalla, mikäli kieltö on aiheellinen tasa-arvon kannalta (21 §). Muutoksenhakutie lautakunnasta johtaa KHO:een.

*Rikosoikeudellinen rangaistus* syrjinnästä työelämässä on säädetty rikoslain 47 luvun 3 ja 4 §:ssä ( ks. myös RL 11:9). Myös sukupuolisyryvästä ilmoittelusta voidaan rangaista sakolla, jos tasa-arvovaltuutettu on ilmoittanut asian viralliselle syyttäjälle ja syyte on nostettu.

*Oikeuskäytäntöä.* Ennakkopäätöksiä lain tulkinnasta on virkasuhteiden osalta KHO:sta, joka 17.1.1989 antoi useita päätöksiä virkanimitysasioissa. Valtaosassa näistä ei sukupuolisyryntää katsottu tapahtuneen. Kunnallista itsehallintovaltaa suojattiin (KHO 17.1.1989 T 134-143.) Hallintolainkäytön järjestyksessä ei voida tutkia työsuhteisten toimien täytössä väitettyä syrjintää (KHO 2003:17.) Kiintiösäännöksen ja sen varauman eli ”erityisen syyn” soveltamisesta ks. KHO 5.6. 1997 T 1441 ( 6-jäsenisessä rakennustoimikunnassa oli vain 2 naista, mikä oli lain vastainen) ; KHO 5.6. 1997 T 1442(kehittämistoimikunnan varajäsenten valinta neljä miestä ja kaksi naista oli lainvastainen kun erityisiä syitä ei ollut); KHO 5.6. 1997 T 1443 (yleiskaavatoimikunnan viranhaltijajäsenten nimeämiseen oli erityinen syy).<sup>109</sup>

Etenkin *EY:n tuomioistuin* on antanut lukuisia naisten yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla koskevia tuomioita. Ne perustuvat etenkin perustamissopimuksen artiklaan *naisten samapalkkaisuudesta* ja sen nojalla annettuihin toisen asteen säännöksiin.<sup>110</sup>

Suomen yleiset tuomioistuimet ja työtuomioistuin ovat ratkaisseet useita sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevia työoikeudellisia juttuja hyvitysvaatimuksineen.

KKO 1991:14. -Maatilahallituksen erään toimistopäällikön virkaan oli valtioneuvoston päätöksellä nimitetty mies, jota kilpahakijana ollut nainen piti vähemmän ansioituneempana. Katsottuaan tulleen sukupuolen perusteella syrjäytetyksi nainen vaati, että Suomen valtio velvoitettaisiin suorittamaan hänelle hyvitystä tasa-arvolain mukaan 30.000 mk. Valtio väitti, ettei sukupuolella ollut ollut mitään merkitystä asiassa. - Raastuvanoikeus suoritti perusteellisen ansiovertailun ja totesi, että kantajana olevaa naista oli pidettävä virkaan ansioituneempana kuin siihen nimitettyä miestä. Kun valtioneuvostolla ei katsottu olleen myöskään painavaa ja hyväksyttävää syytä nimittää vähemmän ansioitunutta miestä virkaan, tuomittiin valtio maksamaan hyvityksenä naiselle 20.000 markkaa korkoineen. Hovioikeus ja KKO eivät katsoneet olevan syytä muuttaa päätöstä.

KKO 1991:86. -Työehtosopimuksen mukaan eroamisikä oli miehillä 65 ja naisilla 60 vuotta. Naispuolinen työntekijä oli siirretty eläkkeelle hänen saavuttaessaan 60 vuoden iän. -Koska eroamisikä oli miesten ja naisten kohdalla erilainen, sopimusmääräys oli tasa-arvolain 8 §:n vastainen. Työnantaja tuomittiin tasa-arvolain vastaisen irtisanomisen johdosta suorittamaan työntekijälle korvausta lainvastaisesta irtisanomisesta.

KKO 1992:161. Korkein hallinto-oikeus oli hylännyt valituksen kaupungin viran täyttämistä muun muassa sillä perusteella, ettei valittaja

<sup>109</sup> Ks. *Bruunin* ja *P.K.Koskisen* kommentit Lakimies 1/1988 s.138-148.

<sup>110</sup> Ks. näistä teokset: *Nummijärvi, Anja, Palkkasyryntä, 2004* ja *Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi, Saloheimo, Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, Helsinki 2006.*

A ollut virkaan ansioituneempi niin, että viran täyttäminen olisi aiheuttanut Tasa-arvoL:n 8 §:ssä tarkoitetun oletettaman syrjinnästä sukupuolen perusteella. Tuo perustelu ei estänyt yleistä tuomioistuinta harkitsemaasta, oliko viran täyttämisen seurauksena A:lle suoritettava hyvitystä sukupuoleen perustuvan syrjinnän johdosta. - Hyvitystä tuomittiin maksettavaksi. (ään.) -Ks. myös KKO 1992:18, jossa kaupungin menettelyn soveltaa A:han nähden parempia palvelussuhteen ehtoja kuin samanarvoisia työtehtäviä hoitaneen toista sukupuolta olevaan B:hen katsottiin johtuneen muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta. Syynä menettelyyn oli TES: määräys säilyttää paremmat palkkaedut tasa-arvolain voimaantulosta huolimatta ennallaan.(Ään)

KKO 1996:140. Työvoimatoimiston toimistonjohtajan virkaa hakenut, mutta siihen valitsematta jäänyt nainen katsottiin hänen työvoimahallinnon tehtävissä saamansa pitkäaikaisen ja monipuolisen kokemuksen perusteella virkaan ansioituneemmaksi kuin siihen nimitetty mies. Valintamenettelystä sekä valinnassa painotettujen perusteiden hyväksyttävyydestä ja niiden noudattamisesta esitetty selvitys huomioon ottaen katsottiin, että nimityksestä päättäneellä viranomaisella oli ollut muu kuin sukupuolesta johtuva syy menettelyynsä.(ään.)

KKO 1996:141. Kuluttajavirasto oli valinnut julkaisemaansa Kuluttajatietoa lehden toimittajaksi A:n. Kuluttajavirasto oli painottanut valinnassa A:n korkeakoulututkintoa, toimittaja- ja tiedottajakokemusta, tuoretta työkokemusta ja perehtyneisyyttä kuluttajajournalismiin. Nämä seikat olivat ko. erityisalan lehden toimittajan toimeen kuuluvien tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta merkityksellisiä. Virkaan valitsematta jäänyt, toista sukupuolta oleva B, jolla oli pitempi ja monipuolisempi kokemus toimittajan tehtävistä lähinnä päivälehdissä, ei ollut näyttänyt olevansa tähän tehtävään ansioituneempi kuin A. Kuluttajavirastolla oli oikeus painottaa hakijoiden ansioita tarpeen mukaan. Kanne, jolla B vaati valtiolta hyvitystä syrjinnän kiellon rikkomisesta, hylättiin.

KKO 1997:36. Konkurssipesä oli osakeyhtiön konkurssin johdosta irtisanonut yhtiön toimitusjohtajan toimitusjohtajan tämän vanhempainloman aikana. Yhtiön työntekijät, vanhempainloman aikana liiketoiminnan vastuunalaisena hoitajana toiminut henkilö mukaan lukien, olivat konkurssipesän jatkaessa yrityksen liiketoimintaa jatkaneet sen palveluksessa.

Kysymys siitä, onko konkurssipesän menettelyä pidettävä sukupuoleen perustuvana syrjintänä. (ään.)

-Ratkaisussa olennaisena kysymyksenä oli, onko syrjintänä pidettävä sitä, ettei toimitusjohtajalle varattu tilaisuutta äitiys- ja vanhempainloman päätyttyä ryhtyä liiketoiminnan vastuunalaisen hoitajan tehtävään. KKO katsoi ensinnäkin, ettei toimitusjohtaja ollut työsuhteisen työntekijän asemassa eikä tasa-arvolain 8 §:n syrjintäolettaja ja 11 §:n hyvitystä koskevat säännökset sovellettu toimitusjohtajaan. Sen sijaan häntä koskivat muun muassa lain 7, 9 ja 13 §:ien säännökset. Tilannetta arvioidessaan KKO katsoi, että toimitusjohtajan tehtävät olivat päättyneet asetettaessa yhtiö konkurssiin ja ettei toimitusjohtajan työpanosta enää tarvittu. Liiketoiminnan vastuunalaisen hoitajan tehtävät eivät olleet verrattavissa toimitusjohtajan tehtäviin. Näin ollen hänen syrjimisestään sukupuolen perusteella ei ollut kysymys. Vaikka tulkinnassa oli otetta-

va huomioon myös EY:n tasa-arvodirektiivit ja EYT:n oikeuskäytäntö, eivät nekään antaneet aihetta toisenlaiseen tulkintaan.

KKO 2005: 24 A oli nimitetty valtion taidemuseon, ulkomaisen taiteen museon museonjohtajan virkaan. Nimityksen yhteydessä oli painotettu työkokemusta museonjohtajana ja muissa museolaitoksen tehtävissä ja pidetty A:ta ansioituneempana kuin toista sukupuolta ollutta B:tä. B oli puolestaan A:ta ansioituneempi koulutuksen, kielitaidon ja ulkomaisen taiteen teoreettisen asiantuntemuksen kannalta. Sanottua ansioiden painottamista voitiin pitää viran tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta objektiivisesti arvioiden hyväksyttävänä. Valtion ei katsottu syrjineen nimityksessä B:tä hänen sukupuolensa perusteella. Ks. KKO:1996:141

KKO 2005: 25 Hallinto-oikeus oli samana päivänä tekemillään nimityspäätöksillä nimittänyt kahteen saman palkkausluokan hallinto-oikeussihteerin virkaan B:n ja C:n, jotka olivat olleet mainittuun tehtävään vähemmän ansioituneita kuin virkoja myös hakenut toista sukupuolta ollut A. A:lla oli hallinto-oikeuden menettelyn johdosta oikeus vain yhteen naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain 11 §:n mukaisesti määrättyyn hyvitykseen. (Ään.)

TT:1998-34 -Työtuomioistuin ei voinut pitää naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain säännösten mukaisena menettelyä, jonka mukaan kokemuslisiin oikeuttavana aikana äitiys- ja vanhempainlomasta otettiin huomioon vain 30 päivään ajanjakso, kun taas mm. vuosiloma-aika otettiin huomioon kokonaan. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen kokemuslisiä koskevat määräykset olivat siten tasa-arvolain säännösten vastaisina pätemättömiä siltä osin, kuin määräykset estivät äitiys- ja vanhempainloman lukemisen kokemuslisiin oikeuttavaksi ajaksi. Näin ollen kanteessa tarkoitetun naisen äitiys- ja vanhempainloma-aika oli luettava hänelle kokonaisuudessaan kokemuslisiin oikeuttavaksi ajaksi.

TT:2002-7. Tarkentavassa virkaehtosopimuksessa oli sovittu tuomareiden ja tuomioistuinten lakimiesten uudesta palkkausluokituksesta. Sopimuksen mukaan aiemmin kolmessa palkkausluokassa olleet käräjätuomarinvirat sijoitettiin kahteen palkkausluokkaan. Tällöin osa keskimmäiseen palkkausluokkaan kuuluneista viroista sijoittui ylempään ja osa alempaan palkkausluokkaan. Oikeusministeriön antaman täytäntöönpano-ohjeen mukaan jako tuli tehdä ensisijaisesti virastokohtaisen virkaikäjärjestyksen perusteella. Sopimuksen soveltaminen oikeusministeriön ohjeiden mukaisesti johti siihen, että naispuolinen käräjätuomari sijoittui alempaan palkkausluokkaan kuin hänen miespuolinen, samaa työtä tehnyt kollegansa. Työtuomioistuin katsoi, että tässä tilanteessa oli syntynyt tasa-arvolaisissa tarkoitettu syrjintäoletta.

Arvioitaessa, oliko työnantajalla ollut hyväksyttävä syy menettelyynsä, todettiin, että oikeus yhdenvertaiseen kohteluun on perusoikeus, josta poikkeamisen perusteille asetetaan korkeat vaatimukset. Sellaiseksi ei käynyt käytettävissä olevien resurssien rajallisuus, johon asiassa oli vedottu, tai että asiasta sovittiin virkaehtosopimuksin. Työnantajalla ei ollut näytetty olleen hyväksyttävää syytä sijoittaa eri sukupuolta olleita, samaa työtä tehneitä käräjätuomareita eri palkkausluokkiin. Käräjätuomarilla oli siten oikeus korkeamman palkkausluokan mukaiseen palkkaan. (Ään.) - Ks. myös TT: 2002-8 ja 10, TT: 2003- 80, 82 ja 86 sekä TT: 2004- 10-15

## 1.4. Työntekijän pää- ja sivuvelvoitteet

### 1.4.1. Työntekovelvoite

*”Ahkera työ kaikki voittaa” -Sananlasku*

Työsopimuksesta johtuvana päävelvoitteena työntekijällä on henkilökohtainen työntekovelvoite. Vastaava päävelvoite työntantajapuolella on taas palkanmaksuvelvoite. Lisäksi työnantajaan kohdistuu ns. *myötävaikutusvelvoite* siihen, että työntekijä voi täyttää päävelvoitteensa (ks. TSL 2:12§ 1 mom). Yleisvelvoitteena työnantajan tulee myös huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen muutostilauksissa (TSL 2:1 §).

Työntekovelvoitetta ja tähän liittyvää *kuuliaisuusvelvoitetta* (TSL 3:1 §) on käsitelty edellä jo muun muassa *työnantajan direktio-oikeuden* yhteydessä. Direktio-oikeutta vastaa siis kuuliaisuus- tai tottelemisvelvollisuus. Työsopimukselle on oleellista se, että työnantajalle siirtyy työntekijän työvoiman *käyttöoikeus*. Työnjohtovalta on tämän liitännäinen. Työntekovelvollisuus työnantajan lukuun perustuu siis työsopimukseen, jolla työntekijä on luovuttanut työvoimansa käyttöoikeuden työnantajalle. Työsopimusta voidaan pitää juridisesti *eräänlaisena käyttöoikeuden luovutusopimuksena*.

Aikaisemmin palkkatyövoiman käyttämisestä koskevat sopimukset rinnastettiin oikeustieteessä vuokrasopimuksiin. Puhuttiin työn vuokrasta, jonka roomalaisoikeudellinen nimi oli *locatio conductio operarum*. Nykyaikaisen työsopimuksen käsittäminen työvoiman kauppasopimukseksi ei ole perusteltua, koska kyse ei ole omistusoikeuden siirtämisestä. Työsopimuksen tehnyt työntekijä säilyttää tietysti työvoimansa alkuperäisen omistusoikeuden.

Laissa ja kollektiivisopimuksissa ei työntekovelvoitteen sisältöä säännellä suoranaisesti paljoakaan. TSL 3:1 §:n alussa vain velvoitetaan työntekijä suorittamaan hänelle annettu työ *huolellisesti*. Lisäksi velvoitetaan tottelemaan direktiovallan puitteissa annettuja määräyksiä työn suorittamisesta. Mainittakoon, että vanhassa työsopimussa laissa vuodelta 1922 edellytettiin lisäksi ahkeruutta. Työntekovelvoitteen laiminlyöntiin liittyvien sanktionormien kautta voidaan saada jonkin verran johtoa myös itse työntekovelvoitteen sisällön suhteen. Tärkeimpiä tehosteita ovat varoitus, irtisanominen, purkaminen ja vahingonkorvaus. Näitä käsitellään jäljempänä tässä luvussa.

### 1.4.2. Työntekijän uskollisuusvelvoite

*”Ei koira voi vahtia kahta taloa” -Afrikan sananlasku*

1. Työntekijällä on perinteisesti katsottu olevan eräänlainen uskollisuusvelvoite, joka on itse asiassa perua vanhan yhteiskunnan ajoilta. Sillä on myös pitkä uskonnollis-moraalinen tausta. Työsopimuslakikomitean mietinnössä perusteltiin asiaa myös sopimusoikeudellisella lojaliteettiperiaatteella.<sup>111</sup> Uuden työsopimuslain 3:1 §:n lopussa

<sup>111</sup> Kom. miet. 1969 A 25 s. 30.

on säännös, joka asettaa työntekijälle tietyn työsuhteille ominaisen uskollisuusvelvoitteen. Yhteiskuntatieteiden piirissä puhutaan osittain samaa asiaa tarkoittaen työhön sitoutumisesta ja yritykseen samaistumisesta.

TSL 3:1 §:n viimeisen virkkeen mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijällä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Aikaisemman lain lisäys ”ja olisi omiaan tuottaa vahinkoa työnantajalle” on laista poistettu. Uusittu yleissäännös sisältää ainakin sen, ettei työnantajalle saisi aiheuttaa menetyksiä tai vahinkoa sellaisella toiminnalla, joka ei ole työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn mukaista. Esimerkiksi työnantajan omaisuuden tietoista turmelemista on siten vältettävä.

2. Toisaalta tässä säädettyä välttämismenettelyä vielä laajempi on työ sopimuksesta johtuva vastavuoroinen lojaliteettiperiaate, josta jo aiemmin mainittiin. Se voi merkitä sitä, että työntekijä on —samoin kuin työnantajakin — velvoitettu joihinkin aktiivisiin toimiin työnantajan eduksi.

Eräät muut normit täsmentävät sitä, minkälaisista käyttäytymistä ja käytöstä työntekijältä voidaan edellyttää eri tilanteissa. TSL 3:2, 3:3, 3:4 ja 3:5 §:issä säädetyt tai niiden puitteissa sovitut velvoitteet eli työturvallisuuden noudattamisvelvoite, kilpaillevan toiminnan kieltäminen, liike- ja ammattisalaisuuksien paljastamiskiello sekä kilpailukieltosopimuksen ehdot asettavat tällaisia konkreettisia uskollisuusvelvoitteen alaan kuuluvia edellytyksiä. Myös lahjoman ottokiello on edelleen voimassa, vaikka TSL ei tästä enää säännöstä sisällä, koska mm. lahjuksen ottaminen elinkeinotoiminnassa on RL 30:8 §:ssä säädetyn rangaistavuuden piirissä. Lahjominen eli lahjuksen antaminen on niin ikään rikos. Lisäksi työntekijän uskollisuusvelvollisuuksia, kuten salassapito-velvoitteita, johtuu sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetusta laista (SopMenL 1061/1978).

3. Tärkeää on lisäksi huomata, että yleinen uskollisuusvelvoite on ajallisessa suhteessa kuuliaisuus- tai tottelemismenettelyä laajempi. Uskollisuusvelvoite syntyy jo työ sopimuksella ja se on voimassa koko työsuhteen aikana ja myös vapaa-aikoina.

Tärkeimpiä työnantajan käytettävissä olevia sanktioita uskollisuusvelvoitteiden rikkomisesta ovat huomautusten ja varoitusten antamisen lisäksi työsuhteen katkaiseminen irtisanomalla tai purkamalla ja vahingonkorvaus. Mutta myös muualla, jopa rikoslaissa, säädetyt haitalliset seuraamukset (eli sanktiot) voivat tulla kysymykseen.

KKO 1984 II 43. A oli uudessa työpaikassaan käyttänyt koneen suunnittelussa hyväkseen entisen työnantajansa vastaavanlaisen koneen piirustuksia tai niiden luonnoksia. A ja hänen uusi työnantajansa tuomittiin vilpillisestä kilpailusta annetun lain nojalla maksamaan vahingonkorvausta.

KKO 1984 II 77. A oli siirtyessään uuden työnantajan palvelukseen anastanut hallussaan olleita edellisen työnantajan liikesalaisuuksia sisältäneitä asiakirjoja vieden ne oikeudettomasti ja hyvän tavan vastaisesti mukanaan ja käyttänyt niitä uudessa työpaikassa hankkiakseen itselleen ja uudelle työnantajalle etuja. Sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain 10 § huomioonottaen A tuomittiin rangaistuk-

seen törkeästä kavalluksesta ja uusi työnantaja rikoksella saatuun tavaaraan ryhtymisestä.

Käytännössä ehkä merkittävin konkreettinen uskollisuusvelvoitteen piiriin kuuluva asia on kilpailevan toiminnan kieltö. Se itse asiassa samalla osoittaa, minkälaisen ns. "yksinoikeuden" työnantaja saa työsopimuksen kautta työntekijän työvoiman käyttöön. Samalla on kuitenkin otettava huomioon myös perustuslain 18 §:n perusoikeus oikeudesta työhön ja elinkeinovapauteen. Nämä turvataan siten kuin *lailla* säädetään.

#### 1.4.3. Kilpailevan toiminnan kieltö työsuhteen aikana.

*"Ahneus kunnian pettää." Porthan*

1. TSL 3:3 §:n mukaan työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa muutoinkaan sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Uusittu säännös perustuu aikaisempaan säännökseen.

Kiellettyä ei ole sellainen toinen palkkatyö, josta on sovittu tai johon työnantaja on antanut luvan. Myös jos työnantaja on työsopimusta tehtäessä ollut tietoinen kilpailevasta työsopimuksesta eikä asiaan ole tällöin puututtu, on lupa katsottava annetuksi. Lähtökohtana on, ettei osa-aikainen työsopimus estä toisen työsopimuksen solmimista tai muutakaan toimintaa, ellei kyse ole muusta syystä kiellettyä kilpailua sisältävästä toisesta työstä. Samoin lomautettu työntekijä saa lomautusaikana ottaa toisen työsuhtedetyön.

Työsuhteen aikainen kilpailuteko voi johtaa työnantajan puolelta työsuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnasta annetun lain 6 §:n nojalla, jos erityinen syy on olemassa, markkinatuomioistuimien voinee ehkä kieltää myös työntekijän osalta sopimattoman kilpailevan työn jatkamisen tai uudistamisen. Ensiksi tehtyä työsopimusta siis suojataan. Myöhemmin tietoisesti tehdyn kilpailevan työsopimuksen työnantajaosapuoli voi joutua myös vahingonkorvausvastuuseen työntekijän ohella (TSL 3:3 § 3 mom).

Toisaalta TSL:n säännös kieltää muutoinkin (kuin työsuhteessa) sellaisen toiminnan harjoittamisen, joka voisi tällaisena hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa. Esimerkiksi työsuhteen aikainen sivutoiminen yrittäminen taikka uuden, samalla alalla toimivan yrityksen perustaminen voivat olla kiellettyjä kilpailutekoja.

2. TSL 3:3 §:n 2 momentissa on erityissäännös kilpailevan toiminnan valmistelusta. Sen mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä ryhtyä sellaisiin kilpailevan toiminnan valmisteluihin, joita ei voida pitää lain 1 momentin mukaan hyväksyttävänä. Säännöksen tarkoituksena on vastata aikaisemmin oikeuskäytännössä muodostuneita linjauksia kilpailevan toiminnan valmistelusta. Jos kilpailevan toiminnan valmistelu tai sen aloittaminen tulee työnantajan tietoon, seurauksena on usein työsopimuksen purkaminen (ks. TSL 8 luku). Purkamisen laillisuus taas riippuu merkittävästi siitä, miten pitkälle valmisteluissa on purkutilanteessa edetty.

*Oikeustapauksia:*

KKO 1984 II 131. Tilitoimiston kirjanpitäjä oli työnantajaltaan salaa ryhtynyt äänettömäksi yhtiömieheksi naapurikuntaan perustettuun tilitoimistoon, jonka toiminta oli aloitettu. Tilanne arvioitiin hyvän tavan vastaiseksi kilpailuteoksi ja työnantajalla oli oikeus purkuun.

KKO 1985 II 158. Hinausautoliikkeen työntekijä oli hakenut ja saanut hinausauton liikenneluvan, jota myös työnantajansa oli tuloksetta hakenut. Luvan mukaan toiminta tuli aloittaa 6 kk:n kuluessa luvan myöntämisestä. Työnantajalla ei ollut oikeutta kohta liikenneluvasta tiedon saatuaan purkaa työsopimusta.

KKO 1986 II 1 10. Markkinointipäällikkö oli jarruttanut työnantajansa tavaran tuontineuvotteluja ja perustanut myöhemmin yhtiön, jolle tuontitiedustus oli myöhemmin siirretty. - Työntekijä, joka oli tällaisella menettelyllään rikkonut työsopimuslain 13 §:ssä tarkoitetun uskollisuusvelvoitteen, velvoitettiin lain 51 §:n nojalla korvaamaan aiheutunut vahinko.

KKO 1989:32. Konepajan johtavassa asemassa ollut työntekijä A oli suunnitellut toimia, joiden perusteella hänen työnantajansa olisi joutunut luopumaan osasta toimintaansa. A oli pyytänyt alaisiaan tukemaan häntä ja ehdottanut heille uuden yhtiön perustamista jatkamaan toimintaa. Kun A:n menettely, joka olisi ollut omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle, hänen asemansa huomioon ottaen oli ristiriidassa häneltä kohutuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa, työnantajalla oli laillinen syy purkaa työsopimus.

KKO 1990:37. Työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen perustamisen suunnittelemista ei pidetty työsopimuslain 16 §:ssä tarkoitettuna kilpailutekona, jonka perusteella työnantajalle olisi ollut oikeus heti purkaa työsopimus.

KKO 1993:59. Yhtiöllä oli oikeus purkaa aluetoimistonsa johtajan työsopimus, kun tämän menettely oli omiaan huomattavasti vähentämään henkilöstön työmotivaatiota ja yhtiöllä oli ollut perusteltua syytä epäillä johtajan valmistelevan kilpailevaa toimintaa. (- Johtaja oli selittänyt alaisilleen yhtiön olevan heikossa taloudellisessa tilassa ja tiedustellut heiltä halukkuutta siirtyä yhdessä miehensä kanssa suunnittelemansa uuden yhtiön palvelukseen.)

3. TSL 3:3 §:ssä oleva kilpailevan toiminnan kielto on voimassa kuitenkin vain työsuhteen voimassaoloajan. Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijä, joka esimerkiksi on työssään koulutettu tai muutoin oppinut tärkeitä tieto-taitoja, voi vapaasti mennä aikaisemman työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen palvelukseen tai perustaa itse tällaisen yrityksen. Meillä vallitsee PL 18 §:n perusoikeutena elinkeinovapaus ja tietynsisältöinen oikeus työhön.

Työntekijän työssään tai koulutuksella hankkimat *taidot* kuuluvat hänen omistukseensa, vaikka työnantaja tai valtio olisi ne kustantanut. Eri asia taas ovat sellaiset tiedot, joita voidaan pitää työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksina. (ks. TSL 3:4§)

Kilpailevan toiminnan kieltäminen on voimassa myös lomautusaikana, joskin lomautettu työntekijä saa ottaa lomautusajaksi muuta työtä (ks. TSL 5:1§:n 2 momentti).

KKO 1995:47. Lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa tarjouksen kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suoritettavakseen. Tekemällä omaan lukuunsa tarjouksen työntekijä ei ollut pelkääntään pyrkinyt ottamaan vastaan TSL 30 §:n 3 momentissa tarkoitettua muuta työtä vaan hänen menettelynsä oli ollut TSL 16 §:ssä tarkoitettu, työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastainen kilpailuteko. Työntekijän katsottiin törkeällä tavalla rikkoneen TSL 16 §:ssä olevaa kieltä, jonka vuoksi yhtiöllä oli oikeus purkaa työsopimus.

#### 1.4.4. Kilpailukieltosopimus

1. Toisinaan työsopimuksissa tai sitä täydentävissä sopimuksissa on sovittu työsuhteen päättymisen jälkeen tietyn ajanjakson voimassaolevista kilpailukielloista. Työntekijän ansiotoiminnan vapautta rajoittavien ehtojen tehosteeksi on saatettu asettaa huomattaviakin sopimussakkoja. Tällaisia sopimuksia on aikaisemmassa oikeuskäytännössä jouduttu arvioimaan erityisesti niiden kohtuullisuuden kannalta. Jos työntekijän kielloista saama vastike tai muu hyöty on ollut epäsuhteessa sovitun kilpailukiellon kanssa, on ehtoa taikka sen rikkomisen tehosteeksi sovitun sopimussakkoa soviteltu kohtuulliseksi.

KKO 1985 II 171. Työsopimuksessa työntekijä oli sitoutunut kahden vuoden ajan työsuhteen päättymisen jälkeen olemaan menemättä työnantajan kanssa kilpailevan yrityksen palvelukseen sekä työnantaja korvaamaan kilpailukiellon voimassaoloajalta työntekijän sen palveluksessa viimeksi saaman ja hänen uudessa työssään saamansa pienemmän ansion erotuksen tiettyyn enimmäismäärään saakka. Ehdon ei katsottu kohtuuttomasti rajoittaneen työntekijän toimintavapautta, mutta korvaus soviteltiin puoleen sovitusta.

Insinöörin yrityksensä kaupan yhteydessä sopiman viiden vuoden mittaisen kilpailulausekkeen, jossa oli sopimussakkotehoste, katsottiin tulleen työnantajan suorittaman työsopimuksen purkamisen takia kohtuuttomaksi. HHO 8.5.1985 S 1984/840.

2. Vuoden 1970 työsopimuslakiin lisättiin v. 1991 säännös, jonka tarkoituksena oli asettaa aikaisempaan nähden tiukempia ehtoja eräitten kilpailukieltosopimusten solmimiselle.

TSL 16 a §:n mukaan vain *työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä* voitiin kilpailukieltosopimuksella rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen lakattua *työsopimus* uuden työnantajan kanssa, joka harjoittaa aikaisemman työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa. Vastaava edellytys asetettiin myös sellaisille kilpailukieltosopimuksille, joissa työntekijää kielletään työsuhteen jälkeen *harjoittamasta omaan lukuunsa* ("yrittäjänä") tällaista toimintaa. Kielto voitiin tuon säännöksen mukaan sopia pääsääntöisesti vain 6 kuukaudeksi tai enintään vuodeksi ja sopimussakkoa ei saanut sopia puolen vuoden palkkaa suuremmaksi. Nämä kilpailukiellon pituutta ja sopimussakon maksimia koskevat rajoitukset eivät

kuitenkaan koskeneet toimitusjohtajan välittömänä alaisena yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvaa, johtavassa asemassa olevaa henkilöä. Mutta erityisen painavan syyn vaatimus kuitenkin koski myös näitä johtavia toimihenkilöitä.

Nykyisen työsopimuslain sääntely TSL 3:5 §:ssä vastaa pitkälti aikaisempaa oikeustilaa. Työsuhteeseen liittyvä *erityisen painava syy* vaaditaan elinkeinonharjoituksen vapautta rajoittavan kilpailukiellon asettamiseksi sopimuksin. Tämän luonteinen syy saattaa esimerkiksi olla kyseessä silloin, kun työnantaja harjoittaa tuotekehitys-, tutkimus- ja muuta vastaavaa toimintaa niin, että työnantajalla on hallussaan sellaista *tietämystä ja tietotaitoa*, jota muilla ei yleisesti ole. Myös yrityksen *asiakkaan etujen* suojelemiseksi voi kiellon käyttö olla perusteltua. Pelkästään vapaan kilpailun rajoittamiseksi ei tällainen sopimus ole sallittu. Yleensä olisi oltava kyse kilpailullisesti tärkeän tietotaidon tai muutoin suojattavan tiedon suojaamisesta. Täten kilpailukiello voi ensisijassa olla perusteltua sellaisten työntekijöiden kohdalla, jotka ovat yrityksen organisaatiossa melko korkealla tasolla.<sup>112</sup>

TSL 3:5 §:n 2 momentissa säädetään niistä seikoista, joita on muun ohella otettava huomioon perusteen erityistä painavuutta arvioitaessa. Työnantajan tai tämän asiakkaan liike- ja ammattisalaisuuksien suojan tarve, asiakaskunnan säilyttämisintressi, työnantajan työntekijälle kustantama erityiskoulutus, työnantajan toiminnan laatu sekä työntekijän olosuhteet tulisi tässä ottaa huomioon. *Erityisen painava syy* tulee olla voimassa vielä silloinkin, kun tähän sopimukseen myöhemmin vedotaan.

KKO 2003:19 Kiinteistönvälitysliikkeen työntekijä oli työsopimuksessaan sitoutunut kuuden kuukauden aikana työsuhteen päättymisestä lukien olemaan muun muassa vastaanottamatta kiinteistönvälitystoimintaan liittyviä toimeksiantoja henkilöiltä, jotka olivat olleet liikkeen asiakkaita työsopimuksen päättyessä tai työsopimuksen päättymistä lähinnä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla sopimuslauseke katsottiin työsopimuslain 16 a §:ssä (724/1990) tarkoitetuksi kilpailukieltosopimukseksi, jonka tekemiseen oli ollut laissa edellytetty työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy. (Ään.) - Työsopimusehto ei estänyt kokonaan toimimasta kiinteistönvälitysalalla, vaan ainoastaan rajoitti sitä verraten lyhyen ajan, ja se vastasi sisällöltään työnantajan perusteltua tarvetta. Ehdon rikkomisesta tuomittiin kohtuullisena pidetty kahden kuukauden palkkaa vastaava seuraamus.

KKO 2005: 50 Kauppahuonetoimintaa harjoittaneen yhtiön palveluksessa olleen tuotepäällikön työsopimukseen liittyi kilpailukieltosopimus. Liikkeenluovutuksen johdosta tuotepäällikkö siirtyi toisen yhtiön palvelukseen. Vaikka alkuperäisellä työnantajalla oli ollut kilpailukieltosopimuksen tekemiseen työsopimuslain 16 a §:ssä (724/1990) edellytetty erityisen painava syy, sopimus oli seuraajaan nähden pätevä vain, mikäli myös sillä oli sopimuksen voimassa pitämiseen mainitussa säännöksessä edellytetty erityisen painava syy.

3. Jos työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvä erityisen painava syy on olemassa, voidaan tällainen kilpailukiello sopia enintään kuuden kuukauden ajaksi.

<sup>112</sup> Ks. HE n:o 57 vp 1990 s. 3 s.

Mutta jos työntekijän voidaan katsoa saavan kohtuullisen korvauksen sidonnaisuudesta, voidaan työsuhteen jälkeinen kilpailukieltoaika sopia enintään vuodeksi.

4. Sopimukseen mahdollisesti liitetty ehto vahingonkorvauksen sijaan tulevasta sopimussakosta ei saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneiden kuuden kuukauden aikana saamaa palkkaa. Jos sopimussakosta ei ole sovittu, on sopimusrikkomuksesta aiheutuvan vahingonkorvauksen osalta noudatettava vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjä perusteita. Tämä merkitsee mm., ettei lievän tuottamuksen tapauksessa korvausvastuuta ole.

5. Kilpailukieltoajan kestoa ja sopimussakon enimmäismäärää koskevat rajoitukset eivät kuitenkaan koske työntekijää, jonka tehtäviensä ja asemansa perusteella katsotaan tekevän yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen *itsenäisen osan johtamistyötä* tai olevan tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa. Aikaisemmassa laissa tämä säännös kytkeytyi muodollisen asemaan toimitusjohtajan välittömässä alaisuudessa. Uusi säännös vastaa työaikalain 2 §:ssä säädettyä rajaa. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole laajentaa sitä johtavien toimihenkilöiden joukkoa, joka jää työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Erityisen painavan syyn vaatimus kuitenkin koskee myös näitä johtavassa asemassa olevia toimihenkilöitä. Tietysti myös sopimusehdon kohtuullisuusarviointi ja sovittelu on oikeustoimilain nojalla heidänkin osaltaan mahdollista, etenkin silloin, kun kilpailukielto on tehty yli vuoden pituiseksi tai sopimussakko on suuri.

6. Kilpailukieltosopimus on mitätön siltä osin kuin se on tehty vastoin näitä rajoituksia. Jos erityisen painavaa syytä ei ole, on koko kilpailukielto mitätön, ja jos taas se on sovittu lain sallimaa aikaa pitemmäksi, kielto on mitätön rajan ylittävältä osalta. Samoin menetellään liian suuren sopimussakon osalta.

7. Kilpailukieltosopimus lakkaa sitomasta kokonaan sellaista työntekijää, jonka työsuhde on päättynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Sopimus siis sitoo silloin, kun työntekijä itse irtisanoutuu tai työnantaja päättää työsuhteen laillisin perustein. Työnantajasta johtuvia päättymissyitä ovat ennen muuta työnantajan taloudellisin ja tuotannollisin perustein tekemät irtisanomiset. Mutta työnantajasta johtuvana syynä pidetään tässä myös sellaista tilannetta, jossa työnantaja irtisanoa työsuhteen työntekijän henkilöön liittyviin syihin vedoten, mutta jotka kuitenkin arvioidaan lailliseen irtisanomiseen riittämättömäksi. Samoin olisi kait arvioitava työnantajan suorittamaa lainvastaista purkamista.

#### 1.4.5. Liike- ja ammattisalaisuudet

TSL 3:4 §:n mukaan työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia. Tämä lakiin perustuva kiel-

to jatkuu työsuhteen päättymisen jälkeen silloin, jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti. Tällöin kiello on voimassa ilman takarajaa.

Taas laillisesti työsuhteen aikana työntekijän tietoon tulleiden liike- ja ammatillisuuksien osalta on mahdollista työsuhteen tai yksilötason sopimuksin (*sallassapitosopimus*) sopia ainakin jonkin aikaa työsuhteen päättymisen jälkeen kestävästä sallassapidosta. Sopimismahdollisuus todetaan myös hallituksen esityksessäkin (ks. myös KKO 1984 II 43). Tällaisia salaisuuksia voivat olla muun muassa taloudelliset, tekniset tai menetelmiä koskevat tiedot, mutta myös laillisesti työntekijän tietoon tulleet työnantajan asiakastiedot voivat olla salassa pidettäviä, jos asiasta on sovittu. Se taas, miten pitkäaikaisesta työsuhteen päättymisen jälkeisestä sallassapidosta voidaan sopia, riippuu tilanteesta ja mm. tietojen vanhenemisesta. Jos tehdään työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskeva kilpailukieltosopimus, voidaan myös sallassapidosta sopia ainakin yhtä pitkäksi ajaksi.

Rikoslain 30:11 § sisältää yrityssalaisuuden määritelmän. RL 30:5 §:ssä säädetään yrityssalaisuuden rikkomisesta rangaistus henkilölle, joka hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee yrityssalaisuuden tai oikeudettomasti käyttää sellaista yrityssalaisuutta, jonka hän on saanut tietoonsa ollessaan toisen palveluksessa, suorittaessaan tehtävää toisen puolesta tai muuten luottamuksellisessa liikesuhteessa. Yrityskin on rangaistava. Rangaistavuus ei kuitenkaan enää koske tekoa, johon on ryhdytty kahden vuoden kuluttua palvelusaikansa päättymisestä.

## 1.5. Työsuhdekeksinnöt ja tekijänoikeudet työsuhteessa

1. Työsuhdekeksinnöillä tarkoitetaan työntekijän työsuhteen aikana tekemiä keksintöjä, jotka ovat patentilla suojattavissa Suomessa. Asiasta säädellään työsuhdekeksintölaissa (Laki työnantajan oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin, 656/1967)<sup>113</sup>, jonka tarkoituksena on sovittaa yhteen yhtäältä periaate siitä, että keksijälle kuuluvat oikeudet keksintöönsä ja toisaalta se periaate, että työnantajalla on oikeus työntekijänsä työn tuloksiin. Laki rakentuu heikomman osapuolen etujen huomioon ottamiseen ja suojaamiseen. Monet lain säännökset ovat pakottavia (ks.2 §), mutta silti eräistä asioista voidaan sopia.

Laki on viime aikoina ollut ajankohtainen, koska monessa uuden teknologian yrityksissä työsuhteessa olevat tuotekehittäjät synnyttävät työnään patentilla suojattavia keksintöjä, joilla on vaikutusta yrityksen taloudelliseen menestykseen.

Lähtökohtana on, että työntekijällä on keksintöönsä sama oikeus kuin muillakin keksijöillä, mutta myös työnantajan intressejä on suojattu. Keksinnön tehneen työntekijän on ilmoitettava työnantajalleen kirjallisesti aikomuksestaan hakea patenttia keksinnöstään, jos keksintö on syntynyt työsuhteen yhteydessä. Jos keksinnön hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toiminta-alaan, myös yhteydettä työsuhteeseen syntyneestä keksinnöstä olisi ilmoitettava. Työnantajalla on eri asteisia ja eri vahvuisia oikeuksia

<sup>113</sup> Korkeakoulujen tai Suomen Akatemian palveluksessa olevien osalta on erillinen laki (369/2006)

keksintöön, jos työnantaja voi käyttää sitä hyväkseen toiminta-alallaan. Konserniin kuuluvat eri yhtiöt luetaan tässä asiassa työnantajan käsitteen piiriin.

Työnantajan on ilmoitettava, minkälaisen oikeuden työnantaja haluaa ottaa keksintöön. Työnantajan oikeudet työntekijän tekemään työsuhdekeksintöön ovat sitä laajemmat, mitä läheisempi suhde keksinnön syntymisellä on työsuhteeseen (4 eri luokkaa).

Toisaalta työntekijälle on maksettava kohtuullinen korvaus työnantajan keksintöön ottamista oikeuksista. Korvauksesta ei voida ennen keksinnön tekemistä etukäteen työntekijää sitovasti sopia. Eräissä yrityksissä on laadittu erityisiä ohjesääntöjä työnantajan oikeuksista työntekijöiden keksintöihin ja niistä eri vaiheissa tulevien korvausten laskentaperusteista. Kohtuullisen korvauksen saamisoikeuden varmistamiseksi voidaan Helsingin käräjäoikeuden päätöksellä määrätä maksetun korvauksen suuruudesta työntekijän eduksi toisinkin kuin minkälaiseksi se on sovittu tai maksettu.

2. *Tekijänoikeudet työsuhteessa* ovat tietoyhteiskunnan kehityksen myötä tulleet myös ajankohtaisemmiksi kuin ennen. Tekijänoikeuslaki lähtee siitä, että sillä, joka on luonut kirjallisen tai taiteellisen teoksen, jolla on uutuutta ja omaperäisyyttä, on tekijänoikeus teokseensa 70 vuoden ajan. Tekijänoikeus merkitsee muun muassa oikeutta valmistuttaa teoksesta kappaleita ja saattaa teos julkisuuteen. Tekijänoikeus voidaan, sen ns. moraalista ulottuvuutta lukuun ottamatta (3 §), luovuttaa kokonaan tai osittain toiselle, kuten myydä kustantajalle.

Työsopimuksen saatetaan toisinaan jo sellaisenaan katsoa merkitsevän sopimusta siitä, että työnantaja saa *käyttöoikeuden* työsuhdetyönä tehtyihin teoksiin. Jos kysymys on palkallisten työtehtävien suorittamiseksi annetun työsuhdetyön tuloksesta, jota voidaan pitää työsuhdeteoksena, saa työnantaja teokseen yleensä käyttöoikeuden jo työoikeudellisten periaatteiden nojalla (TSL 1:1 §). Myös työnantajan ja työyhteisön myötävaikuttaminen teoksen syntyyn on otettava huomioon.

Tietokoneohjelmien osalta on säädetty erikseen niin, että työsuhteesta johtuvia tehtäviä täytettäessä syntyneen ohjelman tekijänoikeus kuuluu työnantajalle ellei osapuolten välillä ole muuta sovittu. Eri asia on, jos työntekijän teos on syntynyt ilman yhteyttä työsuhteeseensa. Tekijänoikeuslaissa on useita säännöksiä tämän oikeuden rajoituksista.

## 1.6. Yksityisyyden suoja työelämässä

1. Vuodelta 2001 oleva laki korvattiin uudella yksityisyyden suojaa työelämässä koskevalla erityislaki (YksitL 759/2004) vuonna 2004. Lain tarkoituksena on toteuttaa yksityiselämän suoja ja muita yksityisyyden suojaa koskevia perusoikeuksia.<sup>114</sup> Li-

<sup>114</sup> Ks. asiasta tarkemmin HE 75/2000, 162/2003 ja mm. *Nyyssölä, Mikko*: Yksityisyyden suoja työsuhteessa. Porvoo 2004; *Korhonen, Koskinen, Ojanen, Pesonen*: Työelämän uusi tietosuojaja, Helsinki 2004; *Nyblin, Klaus*: Työelämän sähköposti, Helsinki 2004.

säksi vuonna 1999 säädettyä henkilötietolakia (523/1999, HetiL) noudatetaan yleislakina myös työelämässä. *Työnhakijatkin* ovat näiden lakien piirissä.

*Henkilötiedoilla* tarkoitetaan kaikenlaisia luonnollista henkilöä, hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia merkintöjä, jotka voidaan tunnistaa häntä, perhettä tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa eläviä koskevaksi (HetiL 3 §). Laissa on yleisiä säännöksiä *henkilötietojen käsittelystä*, jolla tarkoitetaan muun muassa tietojen keräämistä, tallentamista, käyttöä, luovuttamista, yhdistämistä ja suojaamista. *Henkilörekisterillä* taas tarkoitetaan käyttötarkoituksensa vuoksi yhteenkuuluvista merkinnöistä muodostuvaa henkilötietojen joukkoa, josta tiettyä henkilöä koskevat tiedot voidaan löytää. Myös kortisto tai luettelo voi olla tällainen.

Henkilötietolain velvoitteet, kuten huolellisuusvelvoite, arkaluonteisten henkilötietojen käsittelyn kieltä poikkeuksineen, suojaamisvelvoite ja ilmoitusvelvoite *tietosuojavaltuutetulle*, kohdistuvat kaikkiin henkilörekisterin pitäjiin, siis myös työnantajiin. Työelämää koskevassa laissa yksityisyyden suojasta taas säädetään tarkemmin siitä, minkälaisia henkilötietoja *työnantaja* saa kerätä ja käsitellä ja minkälaisin edellytyksin. YksitL:ssa on säännöksiä myös työntekijöiden testaamisesta, geneettisestä tutkimuksesta ja teknisestä valvonnasta. Lakiin on v. 2008 lisätty 5a §, jossa on säännökset siitä, missä tilanteissa työnantaja voi hankkia *työnhakijan tai työntekijän luottotiedot*. Laissa on seitsenkohtainen luettelo niistä tehtävistä, joissa tietojen hankkiminen on sallittua. Esimerkkinä voidaan mainita vartiointityö.

2. *Henkilötietojen käsittely ja kerääminen.* Keskeinen ja pakottava oikeusnormi työelämän yksityisyyden suojan osalta se, että työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta (YksitL 3 §).

Työntekijää koskevat henkilötiedot on kerättävä ensi sijassa työntekijältä, ja muista lähteistä kerääminen edellyttää työntekijän suostumusta. *Suostumuksella* tarkoitetaan HetiL:ssa kaikenlaista vapaaehtoista, yksilöityä ja tietoista tahdon ilmaisua, jolla rekisteröity hyväksyy henkilötietojensa käsittelyn. Suostumus ei ole tarpeen silloin, kun viranomaisen luovuttaa tietoja työnantajan laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi, tai kun kyse on luottotiedoista taikka rikosrekisteritiedoista. Luotettavuuden selvittämiseksi tapahtuvasta tietojen hankkimisesta on ilmoitettava työntekijälle etukäteen, ja muualta kuin työntekijältä hankituista tiedoista on ilmoitettava työntekijälle ennen kuin niitä käytetään työntekijää koskevassa päätöksenteossa. Henkilötietojen kerääminen kuuluu yhteistoimintalaissa tarkoitetun *yt-menettelyn* piiriin (ks. YTL 15 § 3 kohta ja 19 § 2 kohta).

Työntekijän *terveydentilaa* koskevia tietoja, jotka on asianmukaisesti kerätty, työnantaja saa *käsitellä* muun muassa silloin, kun se on tarpeen sairausajan palkan maksamiseksi, terveydentilaan liittyvän muun etuuden suorittamiseksi, työstä poissaolon syyn selvittämiseksi tai työntekijän niin halutessa. Sitä, ketkä työnantajan organisaatiossa saavat käsitellä näitä arkaluonteisia tietoa, on laissa rajattu (YksitL 5 §). Terveystilatiedot on säilytettävä erillään muista henkilötiedoista.

3. *Testit ja tutkimukset.* YksitL:ssa on säännöksiä *huumausaineiden käyttöä* koskevien testitietojen käsittelystä erikseen työhönottovaiheessa ja työsuhteen aikana tehtyjen huumetestien osalta. Terveydenhuollon ammattilaiset tekevät terveydentilaa koskevat testit. Lähtökohtana huumetesteille on asianomaisen suostumus ja se, että kyse on sellaisista tehtävistä, joissa tällainen testitulostiedon saanti on perusteltu. Näistä on laissa tarkemmat säännökset. Työterveyshuoltolain 11.3 § edellyttää, että jos tarkoitus on tehdä huumetestauksia, työnantajalla tulisi olla kirjallinen päihdeohjelma, joka taas voi olla osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

Myös työntekijän *henkilöominaisuuksien ja soveltuvuuden* arvioimiseksi tehtävät *testit* edellyttävät hänen suostumuksensa ja työnantajan tulee varmistaa testauksen luotettavuus ja asianmukaisuus. Työntekijää voidaan hänen suostumuksellaan testata henkilö- ja soveltuvuusarvioinneilla työtehtävien hoidon edellytysten tai koulutus- ja muun ammatillisen kehittämisen tarpeen selvittämiseksi. Työnantajan on varmistettava, että näitä testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä, niiden suorittajat ovat asiantuntevia ja testauksella saatavat tiedot ovat virheettömiä. Työnantajan tai tämän osoittaman testaajan on työntekijän pyynnöstä annettava työntekijälle maksettua henkilö- tai soveltuvuusarvioinnissa annettu kirjallinen lausunto. Jos lausunto on annettu työnantajalle suullisena, työntekijän tulee saada selvitys lausunnon sisällöstä.

*Alkoholi- ja huumetestien* suorittajien tulee olla, samoin kuin terveydentilan tarkastajienkin, asianmukaisen ammattitaidon omaavia terveydenhuollon ammattihenkilöitä. (YksitL 14§.) Tämä ei kuitenkaan estä alkometriin *puhalluttamista* työpaikoilla, koska se ei ole lain tarkoittama testi. Varsinaiseen alkoholi- ja huumetestiin (verikoe) osallistumisesta voidaan ilmeisesti sopia osapuolia TehtL:n mukaan sitovassa työehtosopimuksessa.<sup>115</sup> Mutta *geneettiseen tutkimukseen* osallistumista ei työnantaja saa edellyttää työhön otettaessakaan, eikä työnantajalla ole oikeutta tietää, onko työntekijälle tehty geneettinen tutkimus.

4. *Tekninen valvonta, tietoverkko ja sähköposti.* Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuteen perustuvan *kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmien toteutettavan valvonnan* tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät kuuluvat *yhteistoimintalaissa* säädetyn menettelyn piiriin. Samoin yt-menettelyissä on käsiteltävä myös *sähköpostin ja tietoverkon käyttö* (YTL 19 § 3 ja 4 kohdat.). Yrityksissä ja työpaikoissa, joissa YTL:ia ei sovelleta, työnantajan tulee ennen päätöksentekoa varata työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluksi (ns. mini-yt). Tällaisen menettelyvaiheen jälkeen työnantajan on määriteltävä teknisen valvonnan tarkoitus, menetelmät ja sisältö sekä tiedotettava työntekijöille tästä ja samoin myös sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Oikeudesta käyttää kameravalvontaa sekä valvoa sähköpostin ja tietoverkkoa säädetään tarkemmin erikseen. Työnantaja saa toteuttaa *kameravalvontaa* käytössään olevissa tiloissa, paitsi henkilöstön pukeutumistiloissa, käymälöissä yms. Valvonnan

<sup>115</sup> Työmarkkinain keskusjärjestöt ovat laatineet v.2006 suosituksen päihdeongelmien ennaltaehkäisyssä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitonohjauksesta työpaikoilla. Monissa yrityksissä on omia säännöksiä erilaisten päihteiden käytön varalta.

tarkoituksena ei saisi olla myöskään tietyn työntekijän tarkkailu. Laissa säännellään kuitenkin kameravalvonnan mahdollisuuksia tilanteissa, joissa kameravalvonta voidaan kohdentaa tiettyyn työpisteeseen. Erityisesti työntekijöihin kohdennettu kameravalvonta rajoittuisi välttämättömään ottaen huomioon etuisuuksien suojelemisen tarve. Kameravalvonnan tulisi mahdollisimman avointa. Työnantaja saisi toteuttaa kameravalvontaa, jos tarkoituksena olisi työntekijöiden ja muiden tiloissa oleskelevien henkilökohtaisen turvallisuuden varmistaminen, omaisuuden suojaaminen tai tuotantoprosessien asianmukaisen toiminnan valvonta. Kameratallenteet olisi tuhottava vuoden kuluttua.

YksitL sisältää myös säännöksiä niistä edellytyksistä, joiden vallitessa *työntekijän sähköpostista* voidaan hakea esille työnantajalle kuuluvia viestejä ja myös mahdollisuuksista avata selvästi *työnantajalle kuuluvat* viestit. Tavoitteena on, että työntekijän luottamuksellisten sähköpostiviestien salaisuus ei vaarannu. Kuitenkin työnantajalle kuuluvat, tämän toiminnan jatkumisen kannalta välttämättömät viestit voitaisiin työntekijän estyneenä ollessa saada työnantajan käyttöön. Työnantajan asiana olisi huolehtia, että tällaisia työstä poissaolojen tilanteita varten on luotu etukäteen sopivat menettelytavat, joita ei ensisijaisesti olisi tarvetta viestisalaisuutta vaarantavampiin toimiin. Työntekijälle lähetettyjen tai tämän lähettämien työnantajaorganisaatiolle kuuluvien viestien sekä selville saaminen että niiden avaaminen perustuu työntekijän suostumukseen. Laki antaisi kuitenkin työnantajalle mahdollisuuden saada selville toimintaansa kuuluvat viestit tilanteissa, joissa suostumusmenettelyt olisi käytettävissä ja työnantajan tiedonsaanti viestistä on välttämätöntä. Avaamisesta laadittava selvitys on ilmoitettava asianomaiselle työntekijälle.

Todettakoon, että rikoslain 38: 3 §:n lisäksi myös perustuslain 10 § suojaa suoraan *luottamuksellisen viestin salaisuuden loukkaamattomuutta*, johon voidaan vain *lailla* säätää tietynlaisia välttämättömiä rajoituksia. Työehtosopimuksissa ei tästä asiasta voida sopia. Ottaen huomioon myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen määräykset, ei työnantajalla voida katsoa olevan oikeutta ilman työntekijän *yksittäistapauksessa* antamaa *nimenomaista suostumusta* lukea työntekijälle tulleita tai hänen lähettämiään henkilökohtaisia sähköpostiviestejä.

Monet yksityisyyden suojaa työelämässä koskevan lain säännökset ovat rikosoikeudellisen sakkorangaistuksen alaisia ja viestintäsalaisuuden loukkauksesta säädetään rangaistus rikoslaissa (YksitL 12 §). Mainittakoon vielä, että *sähköisen viestinnän tietosuojasta* on annettu erillinen yleislaki (516/2004), jonka tarkoituksena on turvata muun muassa viestinnän luottamuksellisuutta ja yksityisyyden suojaa.

## 2. TYÖSUHTEEN JATKUMINEN KESKEYTYMÄTTÖMÄNÄ MUUTOSTILANTEISSA

### 2.1. Kysymyksenasettelu

1. Työelämässä tapahtuu rakennemuutoksia ja uudelleenorganisointeja usein siten, että jokin *yhtiö X* myy toiselle subjektille koko *yritystoimintansa* tai vain jonkin *sen osan*, kuten tuotantolaitoksen tai yksikön siinä olevine tuotantovälineineen ja työpaikkoineen. Tällöin syntyy kysymys siitä, *mitä oikeusvaikutuksia* kaupalla on kohteessa työskenteleviin työntekijöihin. Tilanteissa, joissa kyse ei ole vain yrityksen omistavan *yhtiön omistajien* kentässä (osakkaat) tapahtuvasta omistajavaihdoksesta, tapahtuu työsopimusten ja työsuhteiden kannalta sellainen olennainen muutos, että työnantajasubjekti vaihtuu, tulee ikään kuin uusi isäntä. Asiaa säädellään *liikkeen luovutusta* koskevin säännöksin.

Toisinaan myös työntekijä vaihtaa työpaikkaa saman tosiasiallisen yrityskokonaisuuden sisällä yhtiöstä toiseen, kuten ns. *työnkierrossa* muun muassa konserneissa tapahtuu. Tällainen siirtymistilanne saman emoyhtiön määräysvallassa olevasta yhtiöstä toiseen synnyttää kysymyksen siitä, onko kyse samana pysyvästä työsuhteesta. Ainakin vuosilomalain 5 §:n 2 momentin säännös suojaa vuosilomaoikeuksien karttumista työntekijän sellaisissa siirtymistilanteissa, joissa työntekijä on välittömästi siirtynyt sellaisen yrityksen palvelukseen, jossa aikaisemmalla työnantajalla (vast.) on *määräysvalta*.

Viime aikoina on myös yleistynyt se, että työnantajan vuokraa työntekijänsä tekemään työtä toisen, usein vaihtuvankin yrityksen hyväksi (*työvoiman vuokraus*). Tällöin syntyy ongelmia siitä, että *katsotaanko saman työsuhteen jatkuvan keskeytyttömänä* ja minkälaisin sisällöin.

2. Lähtökohtana TSL 1:7 §:n 1 momentin mukaan on, että työnantaja tai työntekijä ei voi toisen osapuolen suostumuksetta siirtää kolmannelle työsopimuksesta johtuvia oikeuksia tai velvollisuuksia, eräänntyneitä saamia lukuun ottamatta. Toisaalta työlaeissa on useita säännöksiä, joissa säädellään tällaisia muutostilanteita ja poiketaan tästä suostumusta edellyttävästä lähtökohdasta. Näiden sääntelyiden pääideana on suojata työsopimus- ja työsuhteiden *jatkumista samana ja keskeytyttömänä*, koska työntekijän useiden ansaintaperiaatteen alaisten etujen kannalta saman työsuhteen jatkuminen yhdenjaksoisesti on tärkeää. Lisäksi asiaan liittyy myös työsuhdeturva- ja työehtosopimusoikeudellisia seikkoja.

### 2.2. Työsuhteen keskeytyttömänä jatkumista turvaavia säännöksiä

1. Työntekijän siirtäminen toisen työnantajan käyttöön. TSL 1:7 §:n 2 momentissa säädellään tilannetta, jossa varsinainen työnantaja siirtää työntekijänsä tämän suostu-

muksen mukaisesti työskentelemään jonkin kolmannen subjektin eli käyttäjäyrityksen hyväksi. Siirtäminen voi olla esimerkiksi työvoiman vuokrasopimukseen perustuvaa. Tällöin työnteko tapahtuu alkuperäisen ja varsinaisen työnantajan lukuun, mutta käyttäjäyrityksen hyväksi.

Ongelmana on tässä se, että työnantajan oikeusaseman elementeistä osa *jakaantuu* nyt kahdelle subjektille. Säännöksen mukaan käyttäjäyritykselle siirtyvät oikeus johtaa ja valvoa työntekoa (ns. tekninen direktio työn suorittamisesta) sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestyihin. Tästä asiasta voidaan myös sopia. Siirretyn työntekijän työsuhde kuitenkin säilyy sinänsä varsinaiseen työnantajaansa. Käyttäjäyritykselle siirtyviä velvoitteita ovat muun muassa työturvallisuusvelvoitteet. Varsinainen työnantaja, kuten työvoiman vuokrausliike, on siis vastuussa muun muassa palkanmaksusta ja ainakin lyhytkestoisissa siirtämistilanteissa myös vuositasoisista työaika- ja loma-asioista.<sup>116</sup>

2. *Liikkeen luovutus ja yrityksen haltijan vaihdos.* Työsopimuslain 1:10 §:n mukaan työnantajan liikkeen luovutuksessa siirtyvät työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat työnantajan oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Työntekijän suostumusta ei tässä edellytetä. Työntekijän erityisestä irtisanoutumismahdollisuudesta näissä luovutustilanteissa säädetään TSL 7:5§:ssä.

Työsopimuslaki siis rakentuu *liikkeen luovutustilanteissa* työsuhteiden keskeyttämättömyyden ja työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien säilymisen periaatteille. Vaikka työnantaja-subjekti vaihtuu toiseksi tällaisissa luovutuksissa, on työsuhteiden keskeytyksetöntä jatkumista pidetty perusteltuna.<sup>117</sup> Uudella työnantajajohdolla on normaalisäännösten mukainen irtisanomismahdollisuus näissä tilanteissa. Vain työntekijällä on poikkeuksellinen irtisanoutumismahdollisuus, jos hän ei halua siirtyä uuden työnantajan palvelukseen. Merimieslain 6 §:ssä on vastaava erityissääntö.

Työehtosopimuslain 5 §:n mukaan yrityksen haltijan vaihtuessa seuraajalle siirtyvät automaattisesti myös työehtosopimuksen oikeudet ja velvollisuudet. Siis myös työehtosopimuksen oikeusvaikutukset siirtyvät yrityksen haltijan vaihtuessa. Liikkeen luovutus kuuluu tämän tilanteen piiriin. Työehtosopimuksen oikeusvaikutusten siirtyminen merkitsee työntekijälle työehtosopimuksen mukaisten etujen säilymistä *sopimuskauden loppuun saakka.*

Todettakoon, että työnantajan vaihtumistilanteissa voi olla kysymys ns. *toimintojen ja työvoiman ulkoistamisesta* silloin, kun osa yrityksen työntekijöistä siirtyy yrityksen osan luovutuksen mukana uuden työnantajajohdon työntekijöiksi. Tästä on työelämässä syntynyt eräitä kiistoja ja työtaisteluitakin, ennen muuta työehtosopimusjärjestelmän alueella.

Kyse on *yksityistämisestä* silloin, kun julkisoikeudellinen työnantajajohdon subjekti ( valtio, kunta) vaihtuu yksityisoikeudelliseksi. Jos taas valtio siirtää toimintonsa kunnan tai kuntayhtymän hoidettavaksi, kysymys on *kunnallistamisesta.*

<sup>116</sup> Hallituksen esityksessä 68/2008 ehdotetaan, että lakiin lisättäisiin käyttäjäyritykselle velvoite toimittaa työntekijän työnantajalle tämän velvollisuuksien täyttämiseksi tarpeelliset tiedot.

<sup>117</sup> Kom.miet. 1969:A 25, s. 26 s

3. Työsuhteen jatkumisella keskeytymättömänä liikkeen luovutus- ja vastaavissa siirtymistilanteissa tarkoitetaan sitä, että alkuperäinen, vanha työsuhde säilyy työnteon, velvoitteiden ja oikeuksien sekä etuuksien ansainta-aikojen laskemisen pohjana. Silloin, kun laki suojaa työnantajan vaihtumisesta huolimatta työsuhteen keskeytymättömyyttä, työntekijä säilyttää *ns. vanhan* ja vakinaisen työntekijän asemansa eli *ns. senioriteettiasemansa* ansaintaperiaatteen alaisten etujen ja myös työsuhdeturvan kannalta. Usein *liikkeiden luovutusten yhteydessä* nimenomaisesti todetaankin, että työntekijät siirtyvät luovutuksessa *ns. vanhoina työntekijöinä*. Kuitenkaan ei tällöin aina tarkkaan tiedetä, mitä tuo "*vanhoina työntekijöinä*" siirtyminen tarkoittaa.

4. Kaikissa yritystoiminnan muutostilanteissa ei ole kyse siitä, että nuo säännökset suojaisivat työsuhteiden jatkumista keskeytymättömänä tai siirtymistä *täysin entisiin työehdoin*. Ehtojen suoja ei muun muassa liikkeen luovutustilanteissa ole täydellinen. Eräät muutostilanteet taas ovat työsuhteiden kannalta sikäli vähäisiä tai erityisiä, etteivät ne kuulu edellä mainittujen TSL:n, TehtoL:n ja VLL:n säännösten piiriin. Toisinaan kyse on työnantajan yritystoiminnan tai sen osan lopettamisesta ja työsuhteiden päättymisestä, jolloin työsuhde ei jatku. Ennen muuta on tarpeen erottaa yrityksen tai sen osan *aidot lopettamiset* niistä tilanteista joissa todellisuudessa onkin kyse vain yrityksen haltijan vaihtumisesta tai *liikkeen luovutuksesta*.

Kun näissä työsuhteen keskeytymättömänä jatkumista turvaavissa säännöksissä on käytetty tosiseikastojen kuvauksissa hieman eri termejä: "liikkeen luovutus", "yrityksen haltijan vaihtuminen" ja "yrityksen omistajan tai haltijan vaihtuminen", nousee esille ongelma siitä, minkälaisiin tilanteisiin säännökset soveltuvat. Asia selviää tarkastelemalla *liikkeen luovutuksen käsitettä*.

## 2.3. Liikkeen luovutus

### 2.3.1. Liikkeen luovutustilanteen tunnistaminen

*"Jokainen yksinkertainen ajatus puetaan mahdollisimman monimutkaiseen sanamuotoon."* - Murphyn laki

1. *Liikkeen luovutus EY-oikeudessa*. Euroopan Unionin jäsenenä Suomen valtio on kansainvälisoikeudellisesti sidottu EY:n liikkeenluovutusdirektiiviin (77/187 /ETY) ja sen muutosdirektiivin (98/50/EY) samoin kuin näiden tulkinnasta annettuihin EYT:n tuomioihin. Direktiivi on nyt kirjoitettu konsolidoidussa muodossaan direktiiviksi 2001/23/EY. Keskeinen tavoite tässä jäsenvaltioissa vallitsevan oikeustilan osittaisessa harmonisoinnissa on suojella työntekijän etujen ja oikeuksien säilymistä sellaisissa yritystoiminnan muutostilanteissa, joissa työnantaja vaihtuu toiseksi liiketoimintakokonaisuuden kuitenkin säilyessä. Direktiivin vähimmäisedellytykset on pyritty toteuttamaan työsopimuslain säännöksin.

EY:n direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen tai sulautumisen kautta. Uusimmalla direktiivillä ei muuteta alkuperäisen direktiivin soveltamisalaa siitä, millaiseksi se on muodostunut Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen (EYT) tulkinnan mukaan. Soveltamisalaa koskevaa artiklaa onkin täydennetty vastaamaan EYT:n ratkaisuihin syntyneitä linjauksia.

Luovutuksena pidetään ”oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta”. Luovuttamisena ei kuitenkaan pidetä hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle. Taloudellista toimintaa harjoittavat julkiset tai yksityiset yritykset ovat direktiivin soveltamispiirissä riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa.

*Alueellisessa suhteessa* direktiivi soveltuu EY:n perustamissopimuksen soveltamisalueella sijaitseviin liikkeisiin ja yrityksiin, ei kuitenkaan merialueisiin (art. 1, 2 kohta).

Liikkeen luovuttajalla tarkoitetaan oikeussubjektia, joka luovutuksen seurauksena lakkaa olemasta työnantaja, ja vastaavasti luovutuksensaaja on subjekti, josta tulee uusi työnantaja. Termi *työntekijä* taas määräytyy kunkin jäsenvaltion lain mukaan siten, että sillä tarkoitetaan jäsenvaltion palvelussuhdelakien piirissä olevia palkansaajia. Suomessa siis sekä työ- että virkasuhteiset ovat tällaisia. Jäsenvaltioilla ei ole oikeutta kuitenkaan sulkea liikkeen luovutusdirektiivin tarjoaman suojan ulkopuolelle työntekijöitä pelkästään työn osa-aikaisuuden, tilapäisyyden tai määräaikaisuuden perusteella.

EY:n tuomioistuin on antanut lukuisia liikkeen luovutustilanteen tunnistamista koskevaa tuomioita jäsenmaista tulleiden pyyntöjen johdosta. Näillä direktiivin tulkintoilla on *tulkintavaikutusta* myös muissa jäsenmaissa kuin siinä, josta pyyntö ratkaisun saamiseksi on tullut. Kun kysymys on kuitenkin vain jäsenvaltioille osoitetusta harmonisointidirektiivistä, ei tulkinnanvaraisella direktiivin soveltamisalaa koskevilla säännöksillä ole ns. välitöntä vaikutusta (direct effect) jäsenvaltioiden työnantajien ja työntekijöiden välisiin *horisontaalisiin* työsuhteisiin. Direktiiveistä ei nimittäin voi johtua kansalaisille *velvoitteita*, ei siis myöskään työnantajille. Direktiiviin ei siis voida sellaisenaan vedota yksityisiä vastaan, mutta sen sijaan kylläkin valtiota vastaan silloin, kun valtio tai sen erityisiä toimivaltuuksia käyttävä elin on työnantajana (C-152/84, *Marshall* ja C-188/89, *Foster*).

EYT on luonut (mm. ratkaisuihinsa C-14/83, *von Colson*; C-106/89, *Marleasing*; C-91/92 *Faccini Dori* ja C-63-97, *BMW*) opin direktiiveihin liittyvästä *välillisestä* vaikutuksesta, jota kutsutaan *tulkintavaikutukseksi*. Sen mukaan kansallisen tuomioistuimen olisi, *sikäli kuin se on mahdollista*, tulkittava *kansallista lakia* direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen valossa niin, että kansallinen laki olisi sopusoinnussa direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen kanssa. Mahdollisuuksia tulkinnalliseen harmonisointiin on kuitenkin Suomessa omiaan rajaamaan muun ohella perustuslakimme ja perusoikeusmyönteistä tulkintaa edellyttävä kansallinen oikeutemme.

Liikkeen luovutuksen tunnistamiskysymys on ratkaistava sovittamalla yhteen kotimaiset ja yhteisöoikeudelliset lähteet niiden kunkin oman painoarvon mukaisesti. Jos suomalainen tuomioistuimien itse on pyytänyt EYT:ltä tulkinnallista ennakkoratkaisua EU-oikeuden sisällöstä, on EYT:n vastaus, sen sisällöstä tietysti riippuen, otettava asianmukaisesti huomioon sovellettaessa tapaukseen EU-oikeutta ja kotimaista sääntelyä.

EY:n tuomioistuimen tuomioissa on mainittu useita *merkityksellisiä* ja myös joitakin *ratkaisevia kriteereitä* direktiivin tarkoittamaa yrityksen ja liikkeen luovutusta (transfer of undertaking) tunnistettaessa. Eri arviointiperusteille annettava painoarvo vaihtelee sen mukaan, millaisesta liiketoiminnasta ja muutostilanteesta kulloinkin on kysymys.

Merkityksellisiä kriteereitä ovat *sopimusta, kohdetta ja toiminnan jatkamista* koskevat seikat.

1) *Sopimuskriteeri.* Ollakseen direktiivin tarkoittama luovutus liiketoiminnan harjoittajan on vaihdettava sopimusperusteisesti. Luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä ei kuitenkaan tarvitse olla keskinäistä suoraa sopimussuhdetta, sillä luovutus on mahdollista toteuttaa myös kahdessa vaiheessa siten, että joku ulkopuolinen toimii siinä välittäjänä (C-171-172/94, *Merckx ja Neuhuys*; C-172/99, *Liikenne Oy*). Direktiivi on sovellettavissa myös saman konserniin kuuluvan kahden yrityksen välillä, joilla on sama omistuspohja ja yhteinen johto sekä samat toimitilat, ja jotka suorittavat samoja työtehtäviä (C-234/98, *Allen*). Kun luovutus tapahtuu kolmen eri subjektin yhteensovitettujen toimien perusteella, olisi ainakin tietyntyylinen yhteisymmärrys kolmen osapuolen välillä oltava. Näin on katsottu myös Suomen oikeuskäytännössä.

2) *Luovutuksen kohde ja toiminnan jatkaminen.* Kohteena voi olla koko yritys tai liike, mutta myös näiden osa. Yritys ja liike itsessään tarkoittavat sellaista taloudellista ja toiminnallista kokonaisuutta, johon työntekijöiden työpaikat kytkeytyvät. Liike voi olla samalla yritys taikka vain eräs yrityksen osa. Silloin kun vain toiminnan osa on luovutuskohde, on EYT katsonut olevan ratkaisevaa, luovutetaanko vaihdoksen yhteydessä *liiketoimintakokonaisuus*. *Toiminnallista kokonaisuutta* koskevan edellytyksen täyttymistä on tuomioistuimen mukaan pääteltävä yksittäistapauksittain kokonaisuusharkinnalla.

Tuomiossa (C-24/85, *Spijkers*) EYT on luetellut seuraavat seitsemän (kohdetta ja jatkamista koskevaa) kriteeriä, joita on käytetty myös muissa ennakkoratkaisuissa:

1. Yrityksen tai toiminnan laatu
2. Onko materiaalisia varoja, kuten rakennuksia tai irtainta, luovutettu
3. Luovutettujen immateriaalisten varojen arvo luovutushetkellä
4. Onko enemmistö työntekijöistä otettu uuden työnantajan palvelukseen
5. Ovatko asiakkaat siirtyneet
6. Toiminnan samanlaisuuden aste ennen ja jälkeen luovutuksen
7. Toiminnassa mahdollisesti olleen katkoksen pituus

Näiden kriteerien valossa *jälkikäteen* tehdyssä *kokonaisarvioinnissa* on merkittävää ollut arvio siitä, onko toiminta säilyttänyt identiteettinsä. Vaikeissa tapauksissa *ratkaisevana* on saatettu pitää sitä, onko luovutettu kohde säilynyt muutostilanteessa taloudellisena kokonaisuutena (going concern) tai liiketoimintakokonaisuutena.

Tuomiossa (C - 382/92, *Schmidt*) EYT jopa katsoi, että direktiivin oli katsottava kattavan sellaisenkin tilanteen, jossa pankki ilman, että samalla olisi tapahtunut käyttö- tai vaihto-omaisuuksien myyntiä, vain siirsi sopimuksella siivousyritykselle vastuun konttorinsa siivoustoiminnan suorittamisesta, vaikka ennen luovutusta työn suoritti vain yksi työntekijä, jolle olisi järjestynyt työpaikka siivousyrityksen palveluksessa. Myöhemmissä tuomioissa on kuitenkin tulkintalinjaa tiukennettu niin, että direktiivin soveltumiseksi on vaadittu *huomattavan tai merkittävän* liiketoimintaresursin luovuttamista.

Niinpä ratkaisussa (C-13/95, *Süzen*) katsottiin, että direktiivi ei sovellu siivoustoiminnan siirtymistilanteeseen toimeksiantajan tekemän siivoussopimuksen irtisanomisen ja samanlaisen solmimisen toisen kanssa, jos toimenpiteen yhteydessä ei luovuteta huomattavaa määrää aineellista tai aineetonta omaisuutta yritysten välillä eikä uusi yritys ota palvelukseensa lukumääräisesti tai pätevyyden osalta huomattavaa osaa siitä henkilökunnasta, jonka sen edeltäjä oli osoittanut sopimuksen täytäntöönpanon edellyttämiin tehtäviin.

Liiketoimintakokonaisuuden käsite viittaa EYT:n mukaan sellaiseen henkilöiden ja muiden tekijöiden muodostamaan organisoituneeseen yhdistelmään, jonka avulla on mahdollista harjoittaa omiin itsenäisiin tavoitteisiinsa tähtäävää liiketoimintaa (mm. C-173/96 ja C-247/96, *Hidalgo*).

Samaan tapaan myös ratkaisuissa (C-127/96, C-229/96 ja C-74/97, *Vidal*) katsottiin, että direktiivi on sovellettavissa tilanteeseen, jossa toimitilojensa tai osan niistä siivouksen toisen yrityksen tehtäväksi antanut yritys päättää lopettaa tämän toisen yrityksen kanssa tekemänsä sopimuksen voimassaolon ja huolehtia jatkossa itse kyseessä olevista töistä, kunhan kyseiseen liiketoimeen liittyy liiketoimintakokonaisuuden luovutus näiden yritysten kesken. Pelkästään sen seikan perusteella, että siivousalan yrityksen ja toimitilat omistavan yrityksen hoitamat kunnossapitotehtävät ovat samanlaisia, ei ole pääteltävissä, että olisi tapahtunut liiketoimintakokonaisuuden luovutus.

Tuomiosta (C-48/94, *Rygaard*) taas käy ilmi, että liiketoimintakokonaisuuden on oltava lisäksi *järjestetty pysyväksi*, eikä se saa rajoittua yksinomaan tietyn hankkeen toteuttamiseen tai loppuun viemiseen. Myös henkilöstön siirtäminen työvoiman vuokrausyrityksestä toiseen vuokrausyritykseen tekemään samoja tehtäviä samanlaisten asiakkaiden hyväksi on katsottu kuuluvan direktiivin soveltamispiiriin ( C-458/05, *Jouni ym.*)

Luovuttamisena ei pidetä julkisoikeudellisten hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle. Julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevia virkamiehiä ja viranhaltijoitakin voidaan pitää direktiivin tarkoittamina työntekijöinä, edellyttäen, että heitä kansallisissa laeissa "suojataan työntekijöinä" (EYT C-105/84, *Danmols Inventar* ja esim. C-343/98, *Collino ja Chiappero vs. Telecom Italia*). Yrityksen, liikkeen tai liiketoiminnan osan luovuttamisena ei pidetty kunnan hallinnollisten tehtävien luovuttamista kunnalta kun-

tayhtymälle (EYT C-298/94, *Henke*). Toisaalta taas yhdistyksen kunnan hyväksi harjoittaman toiminnan jatkaminen kunnan toimesta (kunnallistaminen) voi kuulua direktiivin piiriin (EYT C-175/99, *Mayeur*). Siis ainoastaan julkishallinnon rakenteen uudelleenjärjestäminen tai hallinnollisten tehtävien siirtäminen hallintoyksiköltä toiselle hallintoyksikölle ei kuulu direktiivin soveltamisalaan.

## 2. Suomen työsopimuslain tarkoittaman liikkeen luovutuksen tunnistaminen.

TSL 1:10§ mukaan työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Esitöiden mukaan tarkoituksena on, että tämä määrittely vastaisi direktiivin tarkoittamaa liikkeen luovutusta, vaikka sanamuoto ei olekaan täysin samanlainen kuin uusimmassa direktiivissä.

*Suomen oikeuskäytännössä* on viime vuosina alettu aikaisempaa enemmän nojautua EYT:n tuomioihin. Näyttää siltä, että ainakaan KKO:n ja EYT:n tulkintalinjojen välillä ei enää olisi eroja tässä kysymyksessä. Oikeusvarmuuden ja ennustettavuuden turvaamiseksi olisi kuitenkin suotavaa lähtökohtaisesti kunnioittaa ennakkoratkaisujen linjauksia kunnes Korkein oikeus niitä täsmentää tai muuttaa taikka ainakin niin kauan kuin ne eivät ole ristiriidassa direktiivin vähimmäisedellytysten kanssa.

Suomessa on oikeustieteen ja oikeuskäytännön kehityksen myötä myös muodostunut eräitä kriteereitä liikkeen luovutuksen tunnistamiseksi.

a. *Kohde*. Koko yritys, tietty liike- tai muu sen toiminnallinen osa voidaan siis yrityksen kokonaisuudesta luovuttaa pois toiselle subjektille. Luovutuksen kohteen tulee olla toiminnallinen kokonaisuus, "liike". Riittävää on tietyn käyttö- ja vaihtomaisuuden luovuttaminen toiselle subjektille. Tällöinhän konkreettiset työpaikat ja työvälineet siirtyvät uudelle omistajalle tai haltijalle. Kuitenkaan pelkkä jonkin irtaimen esineen, valmiiden tuotteiden tai jonkin koneen myynti ei välttämättä ole liikkeen luovutus, kuten ei myöskään tuotevarastossa olevien esineiden myynti.

Toisaalta yritysten immateriaalisen omaisuuden tai työvoimavaltaisen yrityksen ns. henkisen pääoman (intellectual capital) siirtyminen avainhenkilöiden mukana uudelle työnantajalle voi myös olla riittävää täyttämään kohdetta koskevan kriteerin ja säilyttämään liikkeen toimivana kokonaisuutena luovutustapahtumassa. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että luovutuksensaajalla on tavoitteena hankkia luovutuksella tällaista osaamis pääomaa.

### *Oikeustapauksia (vanha TSL):*

KKO: 1989:78. Traktorien myyntiä ja huoltoa harjoittanut A myi B:n kanssa tekemänsä traktorimyynnisopimuksen toteuttamisessa tarvittavan kaluston C:lle luopuen samalla traktorimyynnisopimuksesta, joka siirtyi C:lle B:n ja C:n välillä tehdyn sopimuksen mukaisesti. A lopetti kokonaan traktorien myyntiin ja huoltoon liittyvän liiketoimintansa. C ryhtyi välittömästi toisessa toimipaikassa harjoittamaan samaa liiketoimintaa ja otti palvelukseensa A:n työntekijät. Työsuhteet olivat jatkuneet vuosilomalain 6 §:n 1 momentissa tarkoitetuin tavoin keskeytymättöminä ja kyseessä oli työsopimuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu liikkeen luo-

vutus, jonka perusteella työnantajan velvollisuudet olivat siirtyneet C:lle.

KKO: 1990:81. Oy A:n erään myymälän käyttö- ja vaihto-omaisuuden luovuttaminen Oy B:lle, käyttöomaisuuden vuokralle ja vaihto-omaisuuden myytäväksi provisiolla Oy B:n omien tuotteiden ohella, ja Oy A:n henkilökunnan paikkaaminen Oy B:hen entisiin tehtäviinsä myymälässä käsitti sellaisen toiminnallisen kokonaisuuden siirtymisen, että kysymys oli työsopimuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettusta liikkeen luovutuksesta.

KKO 1991:85. Oy A ja Oy B olivat päättäneet, että A yhtiö B:hen ja että niiden metsäosastot yhdistettiin jo ennen yhtymistä. Metsäosastojen yhdistämistä ei pidetty TSL 7 ja 40 §:issä tarkoitettuna liikkeen luovutuksena, koska pelkkä metsäosasto ei käsittänyt sellaista toiminnallista kokonaisuutta, jota voitiin luovuttaa erikseen liikkeenä.

KKO:1996:2. Kommandiittiyhtiö A:n toimintaa jatkamaan perustettiin osakeyhtiö B, jolle myytiin A:n liikeomaisuus. A luovutti omaisuutensa konkurssiin. A:n työntekijöille maksettiin palkkaturvana työsuhdesaataavia. B:n katsottiin tuomiossa selostetuilla perusteilla olevan vastuussa valtion palkkaturvasaataavista. -Ratkaisussa selostetulla järjestelyllä katsottiin A:n liiketoiminnan siirtyneen B:lle yhtiöiden välisen sopimuksen perusteella niin, että kyse oli työsopimuslaissa säädetty liikkeen luovutus.

KKO:1996:10. Yhtiö A oli 25.10.1991 asetettu konkurssiin ja konkursipesä oli samana päivänä työsopimuslain 41 §:n 1 momentin nojalla irtisanonut työntekijöiden työsopimukset päättymään 8.11.1991. Konkursipesä oli 7.11.1991 solminut yhtiö B:n kanssa kauppasopimuksen yrityksen käyttö- ja vaihto-omaisuuden sekä immateriaalisten oikeuksien luovutuksesta. Yrityksen liiketoiminta oli konkursipesän ja B:n toimesta jatkunut keskeytyksettä. Kysymyksessä oli työsopimuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu liikkeen luovutus, joka tosiasiallisesti oli työntekijöihin kohdistuvan vaikutuksen tapahtunut työntekijöiden työsuhteiden ollessa vielä voimassa. Työntekijöiden asema B:hen nähden määräytyi 7.11.1991 vallinneen oikeudellisen tilan perusteella eikä voinut huonontua sen vuoksi, että konkursipesän velkojainkokous oli vasta 9.12.1991 hyväksynyt kaupan luovutussopimuksessa edellytetyllä tavalla. (ään.) - Ks. myös KKO:1990:81, KKO:1994:35. Vrt. KKO:1993:127

KKO:1999:69. Vienninedistämistoiminta oli siirretty eduskunnan päätöksellä ulkoasiainministeriöstä Suomen Ulkomaankauppaliittoon. Ulkoasiainministeriö oli irtisanonut suurlähetystöön vienninedistämistehtävissä toimineen sihteerin työsopimuksen siirtoon viitaten. Vienninedistämistoiminnan siirtäminen katsottiin liikkeen luovutukseksi. Ään.

KKO 1999:70. Taksiyhtiön harjoittaman ajotilausten välitystoiminnan siirtäminen uudelle yhtiölle, joka ryhtyi sitä uudella tekniikalla jatkamaan, katsottiin liikkeen luovutukseksi.(ään)

KKO 2000:7. A oy oli myynyt omistamansa vahinkovakuutusyhtiön osakkeet pankille, joka oli myynyt ne seuraavana päivänä vakuutusosakeyhtiö B:lle. Osakkeiden myynti ja siihen liittyneet omaisuuden ja

työntekijöiden siirtyminen sekä muut järjestelyt tulkittiin liikkeen luovutukseksi.

KKO 2000:12. Suomen Säästöpankki -SSP oy:n liiketoiminnan osa oli luovutettu Postipankki Oy:lle. Kysymys siitä, oliko paikkakunnalla, jolla Postipankki Oy:n pankkipalveluja välitti Suomen Posti Oy:n konttori, tapahtunut Suomen Säästöpankki Oy:n paikalliskonttorin osalta liikkeen luovutus Suomen Posti Oy:lle. -Vaikka toimihenkilöitä ja käyttöomaisuutta siirtyi, päättyi KKO kokonaisarviossa siihen, ettei identiteettinsä säilyttäneitä kokonaisuutta ollut siirtynyt.

Ks. myös KKO 2001:44 (Liikenne Oy, ennakkoratkaisu EYT:ltä, selostetaan jäljempänä) Johtopäätöksenä tapauksessa katsottiin, että työsopimuslakia oli tulkittava direktiivin ja saadun ennakkoratkaisun mukaisesti, ja että tämä tilanne ei ollut liikkeen luovutus, kun yritysten välillä ei ollut tapahtunut merkittävää aineellisen liikeomaisuuden luovutusta.

KKO:2001:48. X Oy:n henkilöstöruokalaa yhtiöön tiloissa ja kalustolla pitänyt osuuskunta A oli irtisanonut työntekijänsä ja lopettanut toimintansa. Tarjouskilpailun jälkeen ruokalaa oli alkanut X Oy:n kanssa tekemänsää sopimuksen nojalla hoitaa B Oy. Kolme osuuskunnan yhdeksästä työntekijästä oli otettu B Oy:n palvelukseen. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla kysymys ei ollut liikkeen luovutuksesta. (ään.) Ks. - Kysymys oli Uimaharjun tehtaiden ruokalanpitäjän vaihdos selvitystilaan joutuneelta osuuskunnalta Polarkesti Oy:lle. B oy:lle oli mm. siirtynyt vain vähäinen määrä käyttöomaisuutta eikä em. kolmella työhön otetulla ollut merkityksellistä erityisasiantuntemusta. Liiketoiminnan identiteetin katsottiin muuttuneen. vrt. KKO:2001:49 (ään.3-2) - Park-hotellin Maarianhaminassa omistanut yhtiö vuokrasi ensin A:lle ja tarjouskilpailun jälkeen B:lle, siis kyse oli vuokralaisen vaihdostilanteesta. B tarjosi A:n henkilökunnalle siirtymismahdollisuutta, mutta nämä eivät suostuneet. Vuokrasopimukseen liittyi käyttöoikeuksia vuokranantajan omaisuuseriin. KKO:n enemmistö arvioi kokonaisuuden säilyneen kuitenkin, vaikkei suoranaista sopimusyhteyttä tai tavaraa ja henkilöstöä ollutkaan siirtynyt.

KKO:2002:54. Palvelutaloa ylläpitänyt yhdistys oli valmistanut aterioita muun muassa palvelutalon asukkaille. Ruoanvalmistustoiminnan tappiollisuuden vuoksi yhdistys irtisanoi palveluksessaan olleet emännän ja keittiöapulaisen ja alkoi hankkia ateriat ostopalveluna A:lta, jolle yhdistys vuokrasi palvelutalon keittiötilat koneineen ja muine varusteineen ja joka lisäksi ryhtyi harjoittamaan tiloissa lounasruokala- ja pitopalvelutoimintaa. Yhdistyksen irtisanomat emäntä ja keittiöapulainen eivät olleet siirtyneet A:n palvelukseen. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla kysymys ei ollut liikkeen luovutuksesta. (Ään.) - Kokonaisarvioinnilla KKO katsoi, etteivät toiminnan luonne, asiakaskunta ja sen edellyttämät työtehtävät säilyneet ennallaan.

KKO:2008:88 (Nykyinen TSL 1:10 §) Kunnan päiväkotipalvelujen tuottaja oli tarjouskilpailun jälkeen vaihtunut. Toimintansa lopettava palveluntuottaja A oli irtisanonut työntekijänsä työsopimuksen päättymään oman toimintansa lopettamispäivänä. Kysymys siitä, oliko palveluntuottajan vaihtuminen merkinnyt liikkeen luovutusta ja oliko A siinä tapauksessa vastuussa työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. - Arvioitiin, että kyse oli liikkeen luovutuksesta, mutta luovuttaja ei ollut vastuussa kantajille työsuhteiden päättämisestä, kun toisen kantajan irti-

sanominen on tapahtunut vasta luovutusajankohdan jälkeen ja kun toisen kantajan saatava ei ollut vielä erääntynyt luovutushetkellä. (Oikea vastuullinen olisi siis ollut luovutuksensaaja)

b. *Sopimus tai osapuolten välinen yhteys.* Luovutussopimuksessa on yleensä kyse omistusoikeuden siirtymisestä yrityksen resursseihin. Mutta myös hallintaoikeuden siirtoa koskeva sopimus voi tulla kyseeseen.

Direktiivin suomenkielisen version mukaan kyse olisi oltava *sopimuksen perusteella tapahtuvasta luovutuksesta*. Suoranaista sopimussuhdetta luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä ei välttämättä vaadita, kunhan kyse on kuitenkin tietynlaisista oikeudellisista määräämistoimista tai oikeustoimien ketjuista. Esimerkiksi konkurssiin menneen yrityksen konkurssipesän myydessä tai vuokratessa tietyn käyttö- ja vaihtomaisuuden uudelle yritykselle, joka alkaa samoissa tiloissa samantapaisen tuotannollisen toiminnan, on kyse liikkeen luovutuskäsitteen kannalta riittävästä "oikeudellisesta määräämistoimien ketjusta". Tiettyä "oikeudellista yhteyttä" siis on edellytettävä vanhan ja uuden työnantajayrityksen välillä. Tällainen yhteys voi vallita myös sen johdosta, että ko. yhtiöt ovat samojen omistajien määräysvallassa ja niissä vallitsee yhteinen henkilöstöpolitiikka. Jonkinlainen *yhteisymmärrys* vähintäänkin pitäisi siis vallita siitä, että kyseessä on tosiasiallinen liiketoiminnan siirtyminen uudelle jatkajalle.

KKO 1994:3 Kysymys siitä, oli luovutuksensaajalla ollut liikkeen luovutuksesta johtuva perusteltu syy irtisanoa työntekijän työsopimus. - Ratkaisussa oli toisaalta kysymys myös siitä, oliko kyseessä liikkeen luovutustilanne. Yrittäjä D oli halliyhtiön kanssa tekemänsä yrittäjäsovimuksen nojalla jatkanut pelikenttien varausten hoitamista, kahvion pitoa ja sanottujen tilojen siivousta halliyhtiön tiloissa, jossa avoin yhtiö oli aikaisemmin harjoittanut samaa toimintaa kunnes sen sopimus halliyhtiön kanssa oli purettu niin, että avoin yhtiö jatkoi vain kuntosali- ja hieromatoimintaa. Avoin yhtiö, D ja halliyhtiö olivat *yhteisymmärryksessä* päätyneet toimintojen uudelleenjärjestelyyn. Kyse oli liikkeen luovutuksesta, jossa kuitenkin D:llä oli luovutuksesta johtuva perusteltu syy irtisanoa työntekijä.

Yksipuolisten toimenpiteiden kautta tehdyt toimet (ikään kuin itsekontrahointina) voivat myös olla liikkeen *luovutuksia*.

KKO 1997:105. Rakennushallitus oli ennen lakkauttamistaan siivoustoiminnan lopettamisen vuoksi irtisanoanut palveluksessaan olleen siivoojan työsuhteen. Ennen työsuhteen päättymistä valtio oli rakennushallinnon kiinteistötehtäviä varten perustanut osakeyhtiön, joka jo ennen rakennushallinnon lakkauttamista oli aloittanut toimintansa siivouspalvelun osalta. Kysymyksessä oli työsopimuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettu liikkeen luovutus, jolla siivoustoiminta ja työnantaja-asema olivat siirtyneet valtion viranomaiselta yksityisoikeudelliselle yhtiölle. (Engel Oy, valtion toiminnon yksityistäminen)

c. *Työnantajasubjektin vaihtuminen.* Oleellista on työnantajan oikeusaseman perussubjektin vaihtuminen toiseksi, esimerkiksi että liikettä tai yritystä pyörittävä yhtiö X muuttuu yhtiö Q:ksi. Pelkkä yhtiön osakekannan, osakkeiden tai osuuksien kauppa ei

siis ole liikkeen luovutus, koska itse yhtiö eli työnantajasubjekti pysyy tällöin samana. Konkurssitilanteessa taas työnantajasubjektiksi vaihtuu automaattisesti konkurssipesä. Vastaava seuraanto tapahtuu luonnollisen henkilön kuollessa. Työsuhteet jatkuvat keskeytymättöminä näissäkin työnantajasubjektin vaihdostilanteissa, vaikka ne eivät ole liikkeen luovutuksia. Näihin liittyy kuitenkin työsuhteiden erityinen irtisanomismahdollisuus, jota käsitellään myöhemmin.

Työnantajan vaihdoksesta ei ole kysymys silloin, kun yritys vain lopettaa toimintansa tai sen osan harjoittamisen ilman tilanteeseen liittyvää liiketoimintakokonaisuuden luovutusta toiselle. Mutta jos yritys esimerkiksi lopettaa jonkin osatoiminnan harjoittamisen omalla työvoimallaan ja tuotantovälineillään ja siirtyy ulkopuolisen alihankkijan tai sopimustoimittajan palvelusten tai tuotteiden käyttöön siten, että ulkopuoliselle samassa yhteydessä siirtyy yritykseltä liiketoimintaresursseina merkittävää omaisuutta tai tietotaitoa omaavaa henkilökuntaa, voidaan tilannetta kokonaisuutena arvioiden päätyä siihen, että kyse olisi liikkeen luovutuksesta.

Pelkästään eräät yhtiöoikeudelliset muutostilanteet, kuten yritysmuodon muutos, sulautuminen ja jakautuminen, eivät ole työoikeuden kannalta tässä tarkoitettuja liikkeen luovutuksia, koska näitä pelkkiä yhtiöoikeudellisia muutoksia koskevat omat erityisäännökset. Mutta jos tällaisten muutosten yhteydessä tehdään lisäksi oikeustoimia toiminnallisen kokonaisuuden luovutuksesta, saattaa kyse olla työoikeudellisesta liikkeen luovutuksesta.

KKO 1992:85 Kommandiittiyhtiön vastuunalaisen ja äänettömien yhtiömiesten yhtiöosuuksien myynti ei merkinnyt työsopimuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitettua liikkeen luovutusta.

KKO 2000:7. A oy oli myynyt omistamansa vahinkovakuutusyhtiön osakkeet pankille, joka oli myynyt ne seuraavana päivänä vakuutusosakeyhtiö B:lle. Osakkeiden myynti ja siihen liittyneet omaisuuden ja työntekijöiden siirtyminen sekä muut järjestelyt tulkittiin liikkeen luovutukseksi. (Kysymys myös YTL:n hyvitykseen tuomitsemisesta)

Omistajuusyhteyden synty eri yhtiöiden kesken osuuksien tai osakkeiden kaupan seurauksena voi kuitenkin aiheuttaa konsernitilanteen tai muun senkaltaisen tilanteen, jota VLL 6 §:ssä tarkoitetaan. *Työntekijän siirtoa tai siirtymistä* saman konsernin sisällä eri yrityksistä toiseen voidaan tulkita siten, että kyse on *samasta työsuhteesta* myös muitten lakien kuin vain vuosilomalain kannalta. (Ks. oikeuskäytännöstä KKO 1984 II 6, KKO 1987:49)

*d. Toiminnan jatkuminen.* Toiminnan ja töiden jatkuminen ilman pitkää katkosta ja työntekijöiden kannalta lähes samantapaisena on myös yksi edellytys sille, että kyse on työsuhteet jatkavasta liikkeen luovutuksesta. Näin on esim. silloin, kun vanha yhtiö on konkurssin takia tai muutoin lopettanut toimintansa, mutta uusi yrittäjä on hankkinut tuotannolliset resurssit vanhasta yhtiöstä ja välittömästi jatkanut toimintaa samoissa tiloissa ja samoilla laitteilla ja työvoimalla. Pelkästään toiminnan keskeytyminen joksikin aikaa muutos-, korjaus- ja vastaavia töitä varten ei kuitenkaan estä

tämän jatkuvuus-kriteerin täyttymistä. Jatkamisen tulisi toisaalta olla pysyväluonteiseksi tarkoitettua, eikä vain tilapäistä keskeneräisten urakoiden loppuunsaattamista.

*Oikeustapauksia:*

KKO 1984 II 159. Työntekijät olivat siirtyneet välittömästi konkurssipesän luovuttaessaan liikkeen A:lle tämän palvelukseen. Työsuhteet jatkuivat. (Lomaltapaluu-rahana.)

KKO 1985 II 114. Konkurssin yhteydessä oli irtisanottu työntekijät. Lähes kolmen viikon kuluttua irtisanomisajan päättymisestä oli pesä myynyt käyttö- ja vaihto-omaisuutta B:lle, joka ryhtyi harjoittamaan sillä yritystoimintaa ja viikon kuluttua kaupasta otti palvelukseensa eräät konkurssiin menneen yhtiön työntekijät. - Työsuhteiden ei katsottu jatkuneen VLL 6 §:ssä tarkoitettuun tavoin.

### 2.3.2. Arviointia liikkeen luovutuksista Suomessa ja EY:n oikeudessa

1. Keskeistä EYT:n tekemissä vaikeissa rajatapausratkaisuisissa näyttää olevan kokonaisarvio siitä, onko toimiva taloudellinen kokonaisuus luovutettu sen identiteettiä säilyttäen jatkajalle. Kokonaisuuden identiteetin säilymisen arvioinnissa otetaan huomioon varallisuuserien siirtymisen (kohdekriteeri) lisäksi muun muassa se, onko edeltäjän työvoiman enemmistö siirtynyt uuden työnantajan palvelukseen. Kun Suomessa arvioita on pyritty tekemään kriteeri kerrallaan, tämä henkilöstön siirtyminen voidaan taas liittää lähinnä toiminnan jatkamiskriteeriin. Toisaalta kyse on oikeastaan jo oikeusvaikutuksesta, joka lain perusteella liittyy liikkeen luovutukseen.

2. *Alihankkijan tai sopimustoimittajan (sopimusvalmistajan) käyttöön siirtymisiä* on monenlaisia ja tilanteet vaihtelevat melkoisesti. Lähtökohtana on, että lopetettaessa jonkin osatoiminnan teettäminen omalla työvoimalla kyse on liiketoiminnan osan lopettamisesta silloinkin, kun *siirrytään hankkimaan* vastaavia palveluita ulkopuoliselta toimittajalta, alihankkijalta. Toisaalta taas alihankkijoita voidaan ja joissakin tapauksissa myös tulee *kilpailuttaa*, jolloin alihankkija voi vaihtua. Tällöin voi syntyä ongelma siitä, onko kilpailun voittaneen uuden yrityksen ja kilpailussa hävinneen alihankkijayrityksen välillä tapahtunut sellaisia liiketoimia ja resurssien vaihdoksia, että ne voisivat täyttää liikkeen luovutuksen kriteerit. Lisäksi sama kysymys voi nousta esiin silloin, kun yritys *lopettaa* ulkopuolisen toimittajan suoritus-työn käytön ja siirtyy tuottamaan niitä oman työntekijänsä toimesta.

Suunniteltaessa ja järjestettäessä tällaisia henkilöstövaikutteisia yritystoimintamuutoksia, kuten *alihankintaan siirtymistä, alihankkijan vaihtamista tai alihankkijan käytön lopettamista* taikka *yrityksen osan ostamista*, on syytä asianmukaisella huolellisuudella selvittää se, onko kysymys työoikeuden säännöksissä tarkoitettua liikkeen luovutuksesta. Liikkeen luovuttajan ja sen luovutuksensaajan on hyvä myös sopia keskinäisen vastuun jakautumisesta siltä varalta että vastuita myöhemmin syntyisi. Jos kyse on liikkeen luovutuksesta, on luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä huolella selvitettävä luovutettavan kohteen henkilöstön asema ja työnantajan oikeudet ja

velvollisuudet. Voidaan myös suosittaa (tai edellyttää) myyjälle ns. *due diligence* periaatteen mukaista selvittämismenettelyä, jotta uusi työnantaja voisi tietää hänelle siirtyvät työnantajan oikeudet ja velvollisuudet.

Yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain piiriin kuuluvissa yrityksissä on lisäksi noudatettava tuon lain säännöksiä yt-menettelyistä liikkeen luovutustilanteessa.

3. Usein *kilpailutettaessa* urakka- tai muiden sopimusten kautta jonkin osakokonaisuuden hoitamista monien kilpailevien tarjoajien kesken, ei näiden välillä tapahdu tällaista resurssien siirtymistä eikä ainakaan ennen kilpailun ratkaisemista vallitse liikkeen luovutuksen kriteereihin kuuluvaa sopimussuhdetta tai yhteisymmärrystä. Mutta itse *kilpailun ratkettua*, siis myöhemmin, voi hävinneen ja voittaneen yhtiön välillä syntyä erilaisia liiketoimia, jotka saattavat merkitä liikkeen luovutuksen tunnuspiirteiden täyttymistä. Tästä on KKO saanut pyynnöstään EYT:ltä ennakkoratkaisun:

KKO 1999:48 a. Ennakkoratkaisun pyytäminen Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta liikkeen luovutusta koskevassa asiassa.

- Pääkaupunkiseudun yhteistyövaltuuskunnan järjestämässä seutuliikenteen harjoittamisen kilpailuttamisessa hävinnyt kuljetusliike irtisanoi tarjouskilpailun ratkettua 45 kuljettajaa, joista voittanut Liikenne Oy palkkasi 33 ja vuokrasi hävinneeltä yhtiöltä kaksi linja-autoa 2-3 kuukaudeksi sekä lunasti palkattujen kuljettajien virkapuvut. Kiista koski kuljettajan työsuhdesuojaa ja siis sitä, oliko kysymyksessä liikkeen luovutus liikenneyhtiöiden välillä. - Kiistassa syntyi myös lakkotilanne, joka piirisovittelijan johdolla soviteltiin. Toisaalta juttua käsiteltiin myös tuomioistuimissa, kunnes asia meni Korkeimpaan oikeuteen.

KKO kysyi EYT:ltä: Onko direktiivin mukaisena liikkeen luovutuksena pidettävä tilannetta, jossa linja-autolinjojen liikennöinti siirtyy linja-autoyritykseltä toiselle julkisia palveluhankintoja koskevan direktiivin 92/50/ETY mukaisen kilpailuttamismenettelyn seurauksena?

EYT vastasi 25.1.2001 (C-172/99, Oy *Liikenne* Ab vastaan P. Liskojärvi ja P. Juntunen):

1) Tilanne, jossa julkisia palveluhankintoja koskevan direktiivin 92/50/ETY mukaisesti toimitetun hankintamenettelyn seurauksena yritys jatkaa sellaista julkista palvelutoimintaa, kuten säännöllisen linja-autoliikenteen seutulinjoiden liikennöintiä, jota on tähän asti hoitanut jokin toinen yritys, kuuluu liikkeenluovutusdirektiivin asialliseen soveltamisalaan.

2) Liikkeenluovutusdirektiiviä voidaan soveltaa tilanteessa, jossa välitöntä sopimussuhdetta ei ole niiden yritysten välillä, joille julkisoikeudellinen oikeushenkilö on peräkkäin antanut tehtäväksi julkisia palveluhankintoja koskevan menettelyn perusteella säännöllisen linja-autoliikenteen seutuliikenteen liikennöinnin. - Sellaisessa tilanteessa, josta on kyse kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävänä olevassa asiassa, *liikkeenluovutusdirektiiviä ei voida soveltaa*, koska asianomaisten yritysten välillä ei ole siirtynyt merkittävää aineellista omaisuutta.

Ratkaisussa KKO 2001:44 sitten johtopäätöksenä todettiin, että työsopimuslakia oli tulkittava direktiivin ja myös saadun ennakkoratkaisun mukaisesti, ja katsottiin, että tämä tilanne ei ollut liikkeen luovutus, kun yritysten välillä ei ollut tapahtunut merkittävää aineellisen liikeomaisuuden luovutusta. (Äänestyksessä yksi jäsen oli valmis vain ”ottamaan huomioon” EYT:n vastauksen.) -Ks. myös Ruotsin työtuomioistui-

men tuomio ns. Swebus-tapauksessa (AD 163/1995, 20.12.1995) ja myös KKO:2001:48 ja KKO:2001:49.

### 2.3.3. Liikkeen luovutuksen oikeusvaikutukset

1. *Säännökset.* Nykyisen TSL 1: 10 §:n 2 momentin mukaan liikkeen luovutuksessa luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat *työnantajan oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät* liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. *Ennen luovutusta eräänyneestä* työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

TEhtoL 5 §:ssä taas säädetään oikeusvaikutukseksi se, että uusi yrityksen haltija on vaihdoksen jälkeen sidottu aikaisemman sijasta työehtosopimuksesta johtuviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Säännöksissä ei siten kovin tarkasti säädetä oikeusvaikutuksista. Asiaa on syytä tarkastella lähemmin.

2. *Siirtymissääntö.* Liikkeen luovutuksissa keskeinen oikeusvaikutus on siis se, että työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Tähän sisältyy myös se, että työsuhteen ei katsota keskeytyvän.

a) *Työnantaja vaihtuu.* Tämä sääntö siirtymisestä merkitsee ensinnäkin sitä, että työsuhteessa työnantaja vaihtuu automaattisesti. Uudeksi työnantajaksi tulee luovutuksensaaja. Kärjistäen siis voidaan sanoa, että ”jos sorvausyksikkö sorveineen myydään, siirtyvät sorvaritkin ostajan työntekijöiksi”.

Sääntö on tältä osin pakottava siten, että luovutuksensaaja ei voi kieltäytyä ottamasta vastaan työntekijää (C-305/94 *Claude Rotsart de Hertaing*). Luovutuksensaajan irtisanomisoikeudesta taas on säännös työopimuslain 7 luvun 5 §:n 1 momentissa. Sen mukaan irtisanominen pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella ei ole sallittu. Normaalit irtisanomissäännökset ovat luovutuksensaajan käytettävissä.

Työntekijälläkään ei ole oikeutta vastustaa siirtymistään yksipuolisesti siten, että hän voisi halutessaan jäädä luovuttajan palvelukseen. Mutta jos työntekijä ei halua siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen, hän voi kuitenkin irtisanoa työopimuksensa lain 7 luvun 5 §:n 2 momentin mukaisesti normaalia lyhyemmällä irtisanomisajalla tai työopimuksensa määräaikaisuudesta huolimatta.

Siirtymissääntö koskee niitä työntekijöitä, joilla on *voimassa oleva työsuhte* liikkeen *luovutushetkellä.* Niiden työntekijöiden, joiden työsuhte luovuttajaan ei ole enää voimassa luovutushetkellä, työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet eivät tämän säännöksen perusteella siirry luovutuksensaajalle. Työopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetty luovutuksensaajan takaisinottovelvollisuus koskee kuitenkin myös heitä. Luovutushetkellä tarkoitetaan ajankohtaa, josta *on sovittu* tai jolloin luovutuksensaaja ryhtyy tosiasiallisesti käyttämään määräysvaltaa ja harjoittamaan liike-toimintaa.

Jos luovutuksen (vaihdoksen) kohteena on vain *liikkeen osa*, siirtyminen koskee luovutettavaan osaan kuuluvia työntekijöitä. Ratkaistaessa taas sitä, ketkä työntekijät kuuluvat luovutettavaan osaan, olisi EYT:n tuomion mukaan kiinnitettävä huomiota yrityksen muodolliseen organisaatioon eli siihen osastoon tai yksikköön, mihin työntekijä on osoitettu tekemään työtään, eikä siihen, missä määrin työntekijän työtehtävät ovat käytännössä liittyneet luovutettuun osaan (C-186/83, *Botzen*). Tosiasiallinen lähtökohta olisi kuitenkin muodollista oikeudenmukaisempi. Suomessa on pidetty ratkaisevana sitä, kuuluvatko tehtävien pääosa luovutuksen kohteeseen.<sup>118</sup>

Työehtosopimukseen perustuvien *luottamusmiesten asemasta* liikkeen luovutuksen yhteydessä ei työ sopimuslaissa ole säännöstä, mutta sen sijaan 13 luvun 4 §:ssä on säännös *luottamusvaltuutetun* asemasta. Direktiivin 5 artikla sisältää kuitenkin säännöksiä siitä, että jos yritys tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä, luottamusmiehen edustusvallan ja aseman tulisi säilyä, elleivät työntekijät suorita uutta vaalia. TT:n ja SAK:n välisen Yleissopimuksen (YS) määräyksen mukaan *pääluottamusmiehen* ja työsuojeluvalluutetun asema jatkuu sellaisenaan, jos luovutettu kokonaisuus säilyttää itsenäisyytensä.

b) *Työntekijä siirtyy ns. vanhana työntekijänä*. Liikkeen luovutuksissa (ja sitä vastaavissa tilanteissa) työnantajasubjekti siis vaihtuu *saman työsuhteen puitteissa* niin, että työntekijä siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen ns. *vanhana työntekijänä*. Siirtyminen vanhana työntekijänä tarkoittaa etenkin sitä, että työntekijän työsuhde jatkuu samana ja keskeytymättömänä.

Keskeytymättömyys merkitsee työntekijän kannalta sitä, että työntekijän työsuhteen pituutena otetaan huomioon aika työsuhteen alusta asti. Tämä ns. "*hyväksilukemis sääntö*" merkitsee työsuhteen pituuteen kytkeytyvien, lakiin ja sopimukseen perustuvien etuuksien säilymistä ja karttumista edelleen. Työntekijä siis säilyttää senioriteettiasemansa.

Työsuhteen jatkumisen kautta karttuvia etuuksia ovat ennen muuta:

- irtisanomisajan pituus (Ks. TSL 6:3 §),
- senioriteettiaseman säilyminen irtisanomisjärjestyksen suhteen,
- vuosilomaetuuudet (Ks. VLL 5§)

sekä

-työehtosopimukseen perustuvat palvelusvuosiedut ("ikälisät").

Vanhana työntekijänä siirtymiseen kuuluu myös se, että työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät oikeuttamaan ja velvoittamaan uutta työnantajaa. Selvää on, että lakiin ja työehtosopimukseen perustuvat velvoitteet siirtyvät. Työehtosopimuslain 5 § merkitsee sitä, että luovutuksensaaja tulee sidotuksi luovuttajaa luovutushetkellä sitoneeseen kollektiivisopimukseen sen *voimassaolokauden loppuun asti*. Vaikka luovutuksensaaja olisi työnantajana jo sidottu toisen alan työehtosopimukseen, on luovutuksensaajan kuitenkin sovellettava liikkeen luovutuksen kautta tullessiin työn-

<sup>118</sup> Ks. työntekijän siirtymisestä etenkin *Mika Valkosen* artikkeli liikkeen luovutuksesta teoksessa *Kairinen, Koskinen, Nieminen, Valkonen, Ullakonjoja: Työoikeus, Oikeuden perusteokset, WSOYpro*, 2006 s. 632 -634.

tekijöihin sitä työehtosopimusta, joka sitoi luovuttajaa, mutta tämä velvollisuus on voimassa vain tuon työehtosopimuksen voimassa olokauden loppuun asti. TES:n osapuolet voivat myös sopia sopimuksiensa voimassaoloajoista tällaisissa tilanteissa. Luovuttajaa sitoneen TES:n voimassaolon päättymisen jälkeen noudatettavaksi tulee uutta työnantajaa sitova TES, eikä tällöin ole kyse enää ns. sopimuksettomasta tilasta siihen liittyvine jälkivaikutuksineen. Kyse voi olla uuden sopimuskauden alkaessa kokonaan uuden alan TES:n tulemisesta sovellettavaksi.

TT 1987/66. Metalliteollisuuden työehtosopimukseen sidottu yhtiö oli ostanut sähköasennusalan työehtosopimukseen sidotulta toiselta yhtiöltä sen harjoittaman huoltoliiketoiminnan ja jatkanut tätä toimintaa entisenlaisena. Ryhtyessään kesken sopimuskauden soveltamaan kaupan johdosta siirtyneessä huoltokeskuksessa työskentelevien sähköasentajien työsuhteissa metalliteollisuuden työehtosopimusta yhtiö oli tietensä rikkonut sähköasennusalan TES:n määräyksiä, minkä vuoksi yhtiö tuomittiin hyvityssakkoon. (TEhtoL 5 §).

KKO 2007:65 Liikkeen luovutuksensaaja oli tehnyt sen palvelukseen siirtyneen työntekijän kanssa työsopimuksen. Liikkeen luovuttajan soveltama työehtosopimus oli ollut vuosiloman pituuden osalta edullisempi kuin luovutuksensaajaa sitova ja työsuhteessa sittemmin sovellettavaksi tullut työehtosopimus. Kysymys siitä, oliko työsopimusta tulkittava siten, että työntekijällä oli säilynyt oikeus pidempään vuosilomaan.

-Katsottiin, että kun kyse ei ollut sopimuksettomasta tilasta, ei luovuttajaa sitoneella TES:lla voinut olla jälkivaikutusta ja työnantaja saattoi soveltaa uutta työehtosopimusta. Mutta kun työnantajalla oli sopinut ainakin yhden työntekijän kanssa aiempien, parempien lomaetujen säilymisestä, tämä sopimus sitoi.

TSL:n 1:10 §:n nykyisen muotoilun mukaan *työnantajan* työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä *niihin liittyvät työsuhde-etuudet* siirtyvät. Eräät työpaikka-, työsopimus- tai työsuhdetasoon perustuvat *työntekijän oikeudet ja etuudet* ovat tulkinnallisesti pulmallisia. Selvää on, että luovuttaja-työnantajan aikana työntekijän työsopimuksen ehdoksi muodostuneet ns. *saavutetut oikeudet* joihinkin *lisäetuuksiin* säilyvät, jos niistä tullut työnantajaa velvoittava pätevä ehto (työnantajan velvollisuus), kuten työsopimusehto tai sopimuksen veroinen käytäntö. Saavutetut oikeudet sitovat siis luovutuksensaajaa. Tältä osin asia saattaa kuitenkin olla dispositiivinen luovutushetken jälkeen.

Kun kuitenkin kyse on työnantajasubjektin vaihtumisesta, syntyy tulkintakysymyksiä eräiden sellaisten *käyttöoikeusluonteisten* henkilökuntaetujen osalta, joita uuden työnantajan henkilökunnalla ei ole. Tällaisia luontaisetuja voivat olla esimerkiksi loma- ja vapaa-aikana henkilöstön käytettäväksi osoitetut loma-asunnot ja rantasaunat (ks. myös tuloverolaki 69 §). Tämän kaltaisten työnantajakohtaisten *kollektiivisten käyttöoikeuksien* siirtymisen suojaaminen ei lähtökohtaisesti kuulu säännöksen piiriin. Eri asia on, jos uusi työnantaja on työsopimuksella sitoutunut järjestämään tämän laatuaisia käyttöoikeusetuja samaan tapaan kuin työsopimuksella sovittuja luontaisetuja, kuten auto- ja puhelinetuja.

Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 4 kohdan mukaan vanhana työntekijänä siirtymisen suoja ei automaattisesti ulotu *yrityskohtaisiin vapaaehtoisiin lisäeläke-*

etuuksiin. Vuoden 2002 lopussa Suomen työsopimuslain 1:10 §:ä muutettiin niin, että myös tällaiset työsuhde-etuudet siirtyvät luovutuksissa. Ne siis ovat samassa asemassa kuin muutkin työnantajan velvollisuuksista työntekijöille johtuvat oikeudet. Tämä koskee myös jo ennen liikkeen luovutusta eläkkeellä olevien entisten työntekijöiden eläke-etuuksia.

Toisaalta myös *lakisääteisen eläketurvan* suhteen voi tapahtua muutoksia, mikäli työnantajan asema muuttuu lain nojalla esimerkiksi valtion liikelaitoksesta yksityiseksi osakeyhtiöksi ja sovellettava eläkelaki vaihtuu. (Ks. KKO 1996: 142)

Koska TSL 1:10 §:n 2 momentin säännös suojaa (direktiivin tapaan) työnantajan *työsuhteesta johtuvien* oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymistä, ei tähän lähtökohtaisesti kuulu luovuttajan *muihin oikeustoimiin ja oikeussuhteisiin* perustuvat maksuvelvollisuudet suhteessa *kolmanteen tahoon*, kuten esimerkiksi vuokra- tai velkasopimuksista johtuvat maksut. Eri asia on, jos kyse on työsopimuksessa sovitusta vuokrasta tai velasta taikka jos luovutuksensaaja on ottanut vastattavakseen myös näistä.

KKO 1995:165. Vastuu, joka työnantajalla oli ollut eläkesäätiönsä eläkesäätiölain 7 §:n mukaisesta vastuuvajauksesta, oli liikkeen luovutuksen yhteydessä annettujen sitoumusten mukaisesti siirtynyt uudelle omistajalle. Vastuu oli työnantajan kannalta velkavastuuta ja eläkesäätiön kannalta työnantajan konkurssissa valvottavissa olevaa saatavaa. Saatavalla oli etuoikeusasetuksen 4 a §:n 2 momentin mukainen etuoikeus. (Ään.)

c) *Siirtymissääntöjen lähtökohtainen pakottavuus*. Liikkeen luovutuksissa kyse on pakottavasta oikeudesta ainakin siten, että vanhan työnantajan ennen luovutusta tekemä irtisanominen on tehoton silloin, kun tilanteessa on kyse liikkeen luovutuksesta eikä aidosta lopettamisesta. Tämä koskee myös konkurssipesän tekemiä irtisanomisia etenkin silloin, kun pesä on *ennen työsuhteiden päättymistä* suorittanut luovutustöiden.

*Pelkkä liikkeen luovutus* ei edes ole luovutuksensaajana olevalle työnantajallekaan pätevä irtisanomisperuste. Sen sijaan normaalit irtisanomisperusteet ovat käytettävissä. Työntekijällä taas on poikkeuksellinen irtisanoutumisoikeus lyhyellä irtisanomisaajalla myös määräaikaisissa työsuhteissa, jos hän ei halua siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen (TSL 7:5 §). Taas luovuttajan (esim. myyjän) tekemä irtisanominen saatetaan myöhemmin seuranneen liikkeen luovutuksen takia katsoa myös merkityksettömäksi, koska työsuhteiden jatkuminen ja palvelusaikojen hyväksilukeminen lakisääteisten etujen osalta on toteutettu pakottavilla oikeusnormeilla.

*Oikeustapauksia (vanha laki):*

KKO 1986 II 61. Liikkeen luovuttaja oli irtisanonut työntekijän työsuhteen kaksi päivää ennen luovutusta. Työsuhde oli päättynyt liikkeen luovutuksen yhteydessä, kun luovutuksensaaja ei ollut jatkanut työsuhdetta ja oli vain maksanut kahden viikon palkan. Palkkaetujen menetyksestä oli luovuttaja vastuussa.

KKO 1993:4. Yhtiön konkurssipesä oli konkurssin johdosta irtisanonut työntekijöiden työsopimukset. Konkurssipesä oli kuitenkin jatkanut yh-

tion toimintaa tarkoituksin myydä toimiva yritys uudelle yrittäjälle, missä se oli myös onnistunut. Työntekijät olivat irtisanomisesta huolimatta jatkaneet työntekoaan konkurssipesän palveluksessa. Toiminnan jatkamistarkoitus huomioon ottaen konkurssipesän suorittama irtisanominen oli menettänyt merkityksensä ja työntekijöiden työsuhteet olivat toistaiseksi voimassa olevia eikä määräaikaisia.

KKO 1993:127. Yhtiön konkurssipesä oli konkurssin johdosta irtisanonut työntekijöiden työsopimukset, minkä jälkeen väliaikaiset pesänhoitajat olivat samana päivänä allekirjoittaneet sopimuksen yhtiön käyttö- ja vaihto-omaisuuden myymisestä toiselle yhtiölle. Velkojainkokous oli hyväksynyt sopimuksen työsuhteiden päättymisen jälkeen. Kun ei ollut näytetty konkurssipesän tarkoittaneen kiertää työsopimuslaisia työntekijälle turvattua irtisanomissuojaa, konkurssipesän suorittama irtisanominen ei ollut laiton tai vaikutukseton siitä huolimatta, että liikkeen luovutusta oli suunniteltu jo ennen konkurssiin asettamista.

KKO 1994:35. Yhtiön mentyä konkurssiin sen työntekijöiden työsopimukset oli irtisanottu konkurssin johdosta. Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen irtisanomisaikana TSL 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla irtisanomisten katsottiin jääneen vaikutuksettomiksi.

KKO:1996:11. Konkurssipesä oli irtisanottuaan työsopimuslain 41 §:n 1 momentin nojalla konkurssiin joutuneen yhtiön työntekijöiden työsopimukset irtisanomisaikana solminut työntekijöiden kanssa määräaikaiset työsopimukset. Kysymys konkurssipesän oikeudesta päättää määräaikaisten työsopimusten ehdon nojalla työsopimukset, kun se oli työsopimuslain 7 §:n 2 momentissa tarkoitetulla tavalla määräaikaisten työsopimusten ollessa voimassa myynyt yhtiön tuotantolaitoksen uudelle yrittäjälle.(Ään.) - Kun liikkeen luovutusta tarkoittava kauppa oli tehty konkurssipesän kanssa tehtyjen työsopimusten voimassaoloaikana, olivat työnantajan velvollisuudet tällöin välittömästi siirtyneet uudelle yhtiölle, jolla ei ollut oikeutta päättää yksipuolisesti työsuhteita pelkästään ilmoittamalla, ettei työntekijöitä oteta yhtiön palvelukseen. Työsopimukset oli siten päätetty TSL 40:ssä säädettyjen perusteiden vastaisesti.

Vaikka kyse on pakottavasta oikeudesta, edellä "vanhana työntekijänä siirtymisen" sisällöstä todetuista seikoista seuraa, ettei työntekijän kannalta hänen oikeusasemansa välttämättä säily *täysin samanlaisena* kuin ennen luovutusta. Työnantajan työsuhteesta johtuvien oikeuksien velvollisuuksien siirtymistä koskeva suoja työntekijälle ei siis ole aukoton ja sataprosenttinen.

*Muutoksia* työsuhteessa voi tapahtua uuden työnantajana aikana myös siitä syystä, että uudellekin työnantajalle kuuluu direktio-oikeus sekä irtisanomis- ja lomautusoikeus. Lisäksi on syytä viitata niihin oikeusohjeisiin, jotka koskevat *työsuhteen ehtojen muuttamista tai muuttumista*. Uudella työnantajalla voi olla tarvetta muutokseen muun muassa siitä syystä, että yhdenmukaistetaan työehdot luovutuksessa siirtyneiden ja luovutuksensaajalla jo ennestään työssä olleiden tai luovutuksen jälkeenkin työhön tulleiden välillä. Tätä oikeastaan edellyttäisi myös yhdenvertaisen kohtelun periaatekin. Menettelyn laillisuus on kiistanalainen kysymys.

Ks. KKO 2004:103, jossa katsottiin mm., että työnantajan olisi periaatteessa pitänyt maksaa vanhoina työntekijöinä siirtyneille ja uusille, luovutuksen jälkeen työhön tulleille, samaa työtä tekeville samaa palkkaa.

Mutta kun tällaisen yhdenvertaistamisen mahdollisuudet olivat vähäiset, ei työnantajan katsottu menetelleen lain vastaisesti.

d) *Luovutuksensaajan vastuu.* TSL 7 luvun 6 §:ssä taas on direktiivin 4 artiklasta peräisin oleva vastuusäännös siitä, että jos *työsopimus päätetään* sen johdosta, että työehdot *heikkenevät olennaisesti* liikkeen luovutuksen johdosta, katsotaan työnantajan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.

Säännöksen otsikon mukaan vastuu kohdistuisi luovutuksensaajaan. Mutta jos työntekijä on jo aiotusta luovutuksesta tiedon saatuaan irtisanoutunut TSL 7:5 §:n 2 momentin nojalla niin, että työsuhteet päättyvät luovutushetkellä tai jo sitä ennen, ei tämän säännöksen otsikon sanamuodon perusteella voitaisi kohdistaa vastuuta luovutuksensaajaan, koska luovutuksensaaja on työnantaja. Direktiivi taas puhuu vain työnantajasta, eikä sulje luovuttajaa pois.

KKO:2008:88 (Nykyinen TSL 1:10 §) Kunnan päiväkotipalvelujen tuottaja oli tarjouskilpailun jälkeen vaihtunut. Toimintansa lopettava palveluntuottaja A oli irtisanonut työntekijänsä työsopimuksen päättymään oman toimintansa lopettamispäivänä. Kysymys siitä, oliko palveluntuottajan vaihtuminen merkinnyt liikkeen luovutusta ja oliko A siinä tapauksessa vastuussa työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. – Arvioitiin, että kyse oli liikkeen luovutuksesta, mutta luovuttaja ei ollut vastuussa kantajille työsuhteiden päättymisestä, kun toisen kantajan irtisanominen on tapahtunut vasta luovutusajankohdan jälkeen ja kun toisen kantajan saatava ei ollut vielä erääntynyt luovutushetkellä. (Oikea vastuullinen olisi siis ollut luovutuksensaaja)

EYT:n tuomiossa C- 425/02, *Delahaye*, joka koski palkkaetujen säilymistä yksityisen toiminnan luovuttamista valtiolle, katsottiin, että palkan alentuminen luovutustilanteessa ei välttämättä ole direktiivin vastaista, mutta se on sellainen olennainen muutos, josta uuden työnantajan katsotaan olevan vastuussa.

Työnantajan *katsomisella vastuulliseksi* tarkoitetaan ennen muuta sitä, ettei työsuhteen katsota päättyneen *työntekijästä* johtuvasta syystä, vaikka työntekijä olisikin itse irtisanoutunut tai purkanut työsopimuksensa. Tällä on merkitystä työttömyysturvaetuuksien ja erorahankin saamiseen. Työntekijän irtisanoutumista luovutuksen yhteydessä työehtojen olennaisten muutosten johdosta *ei voida pitää sellaisena syynä, josta seuraisi työttömyysturvajärjestelmässä karenssi-aika.*

Mutta työsopimuslain esitöiden mukaan työnantajan vastuu voisi merkitä muutakin.<sup>119</sup> Lähtökohtaisesti tämä riippuu siitä, minkälaisien muutosten johdosta työsopimus irtisanotaan (HE 157/2000 vp s 106). Jos muutokset ovat vähäisiä tai lain mukai-

<sup>119</sup> Korkein oikeus pyysi EYT:ltä ennakkoratkaisua tämän direktiivin säännöksen tulkinnasta tilanteessa, jossa liikkeen luovutushetkellä aikaisempi metallialan TES lakkasi olemasta voimassa ja samalla uusi, toisen alan TES tuli voimaan. Kun uuden TES:n mukainen palkka oli työntekijälle pienempi ja muitakin heikennyksiä tapahtui, työntekijä irtisanoutui ja vaati sittemmin mm. korvauksia luovutuksensaajalta. – EYT antoi tuomion 27.11. 2008 tässä asiassa C-396/07, Juuri. Siinä katsottiin, että direktiivin 2001/23 3 artiklan 3 kohdassa ei velvoiteta luovutuksensaajaa turvaamaan luovuttajan kanssa sovittuja työehtoja työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen, vaikka tämä päivä olisikin sama kuin päivä, jona liike luovutetaan. Kansallisen lain mukaiset mahdolliset vastuut kuuluvat kuitenkin luovutuksensaajalle.

sia, ei korvaus tule normaalisti kysymykseen. Ongelmallinen kysymys voi syntyä työntekijän poikkeuksellisesta irtisanoutumisesta työehtojensa *olennaisen* heikennyksen johdosta. Tämä saattaa johtaa työtulojen tai irtisanomisajan palkan osittaiseen menetykseen taikka määräaikaisen työsopimuksen lakkaamiseen ennen aikojaan. Jos katsotaan, että työnantaja on luovuttaessaan liikkeen aiheuttanut tällaisen menetyksen sen kautta, että työntekijä suojautuu olennaista ehtojen heikennystä vastaan irtisanoutumalla TSL 7: 5 §:n nojalla, saattaa työnantajan vastuu ikään kuin *provosoimastaan* työntekijän irtisanoutumisesta tulla kysymykseen. Ilmeisesti vastuusäännöksenä tässä tulisi kysymykseen TSL 12: 2 §:n korvaus, jonka osalta ei 3 kk:n minimiä välttämättä tarvitsisi noudattaa.

Ilmaisia "työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti" voidaan tulkita direktiivin ja EYT:n oikeuskäytännön valossa niin, että kyse olisi ennen muuta työsopimuksen alaan kuuluvia koskevien ehtojen, eli "työnormien", (vrt. taas työolonormit/TES) heikentymisestä. Hallituksen esityksessä puhutaan "työnteon konkreettisissa ehdoissa" tapahtuvista muutoksista (HE 157/2000 vp s. 106). Asiaa on arvioitava kansallisten säännösten valossa. (EYT C-399/96, *Europièces*, kohta 43.) Muutoksen laillisuuskin on asia, joka määräytyy kansallisen oikeuden säännösten perusteella.

Työnteon konkreettisten *olosuhteiden* muutos siirryttäessä toisen yrityksen toimintapiiriin saattaa merkitä myös palkkaehtojen heikentymistä välillisesti silloin, kun palkka määräytyy provisiona tai muutoin työn tuloksellisuuden mukaan (Ks. C-171/94 ja 172/94 *Merx ja Neuhaus*). Taas ennakkoratkaisussa C-175/99, *Mayeur*, kohta 56, EYT arvioi olennaisena työolojen muutoksena työntekijän vahingoksi sitä, että Ranskan kansallisen oikeuden mukaan yksityisoikeudelliset työsopimukset oli irtisanottava silloin kun toiminta luovutetaan julkisoikeudelliselle oikeushenkilölle.

Työajan lyhentymistä aluksi 8 tunnista kuuteen tuntiin ei seuraavassa ratkaisussa arvioitu olennaiseksi heikentymiseksi.

KKO 1999:71. Yhtiö irtisanoi siivoojansa työsopimuksen varmistuttuaan ensin siitä, että siivooja saattoi siirtyä siivoustoimintaa jatkavan yrityksen palvelukseen työehtosopimuksen mukaisilla, joskin osin muuttuneilla ehdoilla. Siivooja kieltäytyi siirrosta. Hänen korvausvaatimuksensa hylättiin. - Siivoustoiminnasta luopuva yritys oli irtisanonut siivoojan VTSL 37 a §:n perusteella sen jälkeen kun siivooja ei ollut suostunut siirtymään siivoustoimintaa jatkavaan yritykseen muuttuvilla ehdoilla. Siivooja vaati vahingonkorvausta työnantajaltaan. Korkein oikeus katsoi, että työntekijä oli oikeutettu korvaukseen vain jos työsuhteen päättymisen johtuu luovutuksesta seuranneesta *olennaisesta työehtojen muutoksesta työntekijän vahingoksi*, mistä ei tässä ollut kysymys. Työntekijä olisi voinut välttää vahingon suostumalla ottamaan vastaan uuden työn.

3. *Vastuunjakosääntö työsuhteesta johtuvista saatavista.* Kolmas liikkeen luovutuksen oikeusvaikutuksiin liittyvä sääntö on se, että uusi työnantajasubjekti on vastuussa *luovutushetken jälkeen erääntyvistä* työsuhteeseen perustuvista saatavista. Luovutushetki määräytyy lähtökohtaisesti luovutussopimuksen pohjalta ja ennen muuta sen perusteella, milloin uusi työnantaja on käytännössä alkanut hallita luovutuksen kohdetta. Ennen luovutusta erääntyneistä saamisista luovutuksen saaja taas vastaa *yh-*

*teisvastuullisesti* luovuttajan kanssa. Vaikka siis etuudet olisi ansaittu vanhan työnantajan aikaisella työskentelyllä (usein vuosilomat), vastaa uusi työnantaja niistä työntekijän saatavista, jotka ovat erääntyneet maksettaviksi tai suoritettavaksi luovutushetken (tai vastaavan) jälkeen (lomapalkka). Eri asia on se, onko esim. liikkeen luovutussopimuksessa sovittu jotakin muuta näiden osapuolten keskinäisestä vastuunjosta. Työntekijään nähden kuitenkin uusi työnantaja on lakisääteisessä vastuussa, ellei toisin sovita tai laissa määrätä.

KKO:1988:2. A:n luovutettua liikkeen B:lle oli viimeksi sanottu, kun muuta ei ollut sovittu, työsopimuslain 7 §:n 2 momentin nojalla myös suhteessa A:han vastuussa A:n palveluksessa olleiden, B:n palvelukseen siirtyneiden työntekijöiden vasta luovutuksen jälkeen erääntyneiden työsuhdesaatavien suorittamisesta. (Ään.)

KKO:2008:88 (TSL 1:10 tulkintatapaus). Kunnan päiväkotipalvelujen tuottaja oli tarjouskilpailun jälkeen vaihtunut. Toimintansa lopettava palveluntuottaja A oli irtisanonut työntekijänsä työsopimuksen päättymään oman toimintansa lopettamispäivänä. Kysymys siitä, oliko palveluntuottajan vaihtuminen merkinnyt liikkeen luovutusta ja oliko A siinä tapauksessa vastuussa työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. – Katsottiin liikkeen luovutukseksi. Luovuttajaan kohdistetut vaatimukset hylättiin, kun irtisanominen oli tehty vasta luovutushetken jälkeen ja kun luovutushetkellä ei vielä ollut luovuttajaksi katsottuun nähden erääntynyttä saatavaa.

TSL 1: 10 § 3 momentissa taas on *erityissäännös* vastuusta sellaisessa tilanteesta, jossa *konkurssipesä on luovuttajana*. Tällöin liikkeen luovutuksensaaja (konkurssipesästä ostaja) ei vastaa ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella. Vastaavan tapainen sääntely on myös VLL 5 § 2 momentissa, jolla suojataan työntekijän vuosilomaoikeuksien karttumista keskeytyksestä.

#### 2.4. Eräitä muita keskeytys- ja takaisinottotilanteita

Työsopimuksen osapuolten välinen *työsuhde* voi keskeytyä välillä usean eri syyn takia ja palautua takaisin uudestaan. Tärkeimpiä tällaisia keskeytyssyitä ovat *työtaistelutoimenpiteissä* tehdyt työsopimusten katkaisut ja takaisinotot. Mutta myös osapuolet ovat voineet sopia työsuhteen väliaikaisesta katkaisusta. Eläkelainsäädännön puolella tunnetaan myös työsuhteiden *tekninen katkaisu*, joka poikkeaa työoikeuden pääsäännöistä (ks. TEL 2 § 3 ja 4 mom. sekä 7d §).

KKO 1949 II 75. Työsuhteen ei katsottu päättyneen puhjenneen lakon johdosta. Lakon alettua matkalla asuntoon sattunut työtapaturma korvattiin työtapaturmana.

Työsuhteen katsottiin jatkuneen yhdenjaksoisena, kun työntekijä oli työselkkauksen jälkeen otettu uudelleen työhön vanhana työntekijänä. VAKO 14.12.1967 D: 3706:67.

Työsuhteen katsottiin katkenneen, kun työntekijä (pankin siivooja) oli irtisanottu ilmoituksin, että hänet voitiin myöhemmin ottaa uudelleen työhön. Työnteko oli keskeytyneenä kaksi kuukautta. VAKO 14.9.1967 D 3902/66/1057.

### 3. TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMISTEN PÄÄKOHDAT

#### 3.1. Työsuhdeturvan käsite ja jäsentely

1. *Työsuhdeturvan perusidea.* Työsuhdeturvanormien ydintehtävänä on ollut suojata työntekijän oikeutta pysyä työpaikassaan tai työssään. Työsuhdeturva on tarkoittanut *työssäpysymisoikeuden* turvaamista sen *epäoikeudenmukaista menettämistä* vastaan (*Job security*). Kysymys on hyvinvointivaltion pyrkimyksestä suojata työntekijää työstä erottamista vastaan, koska ajatellaan, että työpaikka on hänelle ikään kuin omaisuutta tai varallisuutta ("*Job is property*"). Normien avulla on pyritty edistämään työntekijän työsuhteen jatkumista ja sitä, että työntekijä voisi työllään ansaita toimeentulonsa. Vastaavasti työsuhdeturvan kehitys on merkinnyt työnantajan erottamisoikeuden kavennusta. Työsuhdeturva ei kuitenkaan estä työsuhteiden päättymistä käytännössä, vaan on vain välillistä sikäli, että lainvastainen työstä erottaminen johtaa yleensä vain rahakorvaukseen.

Perustuslakimme 18 §:n 3 momentti säättää perusoikeudeksi sen, ettei ketään saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstään. Oikeus omassa työssä pysymiseen ("*my job*") on siis suojeluobjektina. Säännös edellyttää, että työstä erottamisen syyt on säädettävä *laissa* eikä niistä voida sopia tai säätää lakia alemmanasteisissa sääntelyissä, ei edes työehtosopimuksissa. Työstä erottamista on myös lomauttaminen yli 90 päiväksi.

Erottamista ei ole se, kun osapuolet sopivat työsuhteen päättyvän. Kaikki työsopimukset voidaan päättää *sopimalla* tästä asianosaisten kesken työsuhdeturvanormien estämättä.

2. *Työllistymisen turva ja muutosturva.* Perinteisen työsuhteen jatkumisturvan lisäksi eräät säännökset turvaavat uudelleentyöllistymistä irtisanomisten tai muiden työstä erottamisten jälkeen. Tällöin *työllisyys* ja *työllistyminen* ovat oikeudellisesti suojattuja hyviä tai varallisuusarvoja. Tältä osin kyse on siis *työllistymisen turvasta.* (*Employment security* ; "*Employment is property*").

Suomessa on puhuttu tässä yhteydessä termistä "*muutosturva*". Vuonna 2005 toteutettiin tuolloisen TUPO-sopimuksen perusteella uusi toimintamalli, joka perustuu työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaan etenkin taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvien irtisanomisten yhteydessä. Myös jo melko pitkään määräaikaisina työssä olleiden uudelleentyöllistymistä edistettiin. Tavoit-

teena on työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen uudelleen: ”Työstä uuteen työhön.” Asia merkitsi TSL:n, YTL:n, TyövoimapalveluL:n ja TyöttömyysturvaL:n muutoksia. Toimintamallista saadut kokemukset esimerkiksi suurten teollisuuslaitosten lopettamisten tai alasajojen (esim. paperitehtaat) osalta ovat olleet tois-  
taiseksi myönteisiä.

Muutosturva-paketti sisälsi seuraavia osia (ks.HE 48/2005):

1. TSL:iin lisättiin työnantajan kollektiiviperusteilla (myös saneerausmenettely) irtisanomalle työntekijälle oikeus saada irtisanomisaikana täydellä palkalla työllistymisvapaata eli vapaata työstään työpaikan etsimistä tai uudelleentyöllistymistä edistäviin muihin toimenpiteisiin osallistumista varten, ellei muuta sovita (TSL 7:12 §). Vapaan määrä riippuu irtisanotun henkilön irtisanomisajan pituudesta ja vaihtelee 5-20 työpäivän välillä. Vapaasta ei saisi aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

2. Irtisanomista eri kollektiiviperusteilla aikovalle työnantajalle asetettiin TSL 9 luvun 3, 3a, 3b pykälissä myös tiedottamis- ja selvitys-velvollisuuksia sekä suhteessa henkilöstöön että työvoimatoimistoon. Ennen irtisanomista tulee selvittää irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä saatavissa olevat työvoimapalvelut. Jos kyse on useasta irtisanottavasta, selvitys voidaan antaa heidän edustajalleen tai sellaisen puuttuessa työntekijöille yhteisesti. Kyse on siis tässä ”mini-yt:stä”. Jos taas työnantaja on YTL:n piirissä ( min. 20 työntekijää), asia selvitetäänkin yt-menettelyjen kautta.

3. YT-lakiin vuonna 2005 tehdyt muutokset koskivat muun muassa työvoiman vähentämisen toimintasuunnitelmaa, joka olisi valmisteltava yhteistoimintamenettelyn alkaessa. Tarkoituksena on, että yhteistoimintamenettely on työntekijöiden työllistymistä tukeva, johdonmukaisesti etenevä selvitysten, tiedottamisen, yhteisen suunnittelun ja neuvottelujen tapahtumaketju, johon osallistuvat myös työvoimaviranomaiset. Nykyisen YT-lain 8 luku sisältää uusitut säännökset menettelytavoista, toimintasuunnitelmasta ja toimintaperiaatteista tällaisissa työvoiman vähentämistilanteissa.

4. Laissa julkisista työvoimapalveluista (1295/2002) säädetään työvoimaviranomaisen palveluista, tiedottamisesta sekä avustamisesta irtisanomisiin liittyvien toimintaperiaatteiden suunnittelussa. Kollektiiviperusteilla irtisanotulla työntekijällä, jolla on vähintään kolmen vuoden työhistoria, on pyynnöstä oikeus yksilölliseen työllistymisohjelmaan jo irtisanomisaikana. Oikeus työllistymisohjelmaan on myös 3 vuotta työskenneellä määräaikaisella työntekijällä sekä pitkäaikaisen (yli 200 pv) lomautuksen jälkeen itse irtisanoutuneella (TyövoimapalveluL 5a: 2 §). Työntekijän pyynnöstä tämän työllistymisohjelman laatii työvoimatoimisto yhdessä työntekijän kanssa. Ohjelma korvaa normaalin työnhakusuunnitelman. Ohjelmassa voidaan myös sopia eräistä asioista (ks. lain 5a:4 §). Mainitussa laissa on myös monia muita säännöksiä työllistymisen ja työllistämisen edistämiseksi.

5. TyöttömyysturvaL:ssa taas säädetään työllistymisohjelman aikaisesta korotetusta etuudesta, työllistymisohjelmallisästä, jolla aktivoidaan työtä vailla olevia työllisty-

misohjelmien piiriin. Työllistymisohjelman aikaisella korotetulla etuudella tuetaan myös työttömäksi jääneen sopeutumista työn päättymisestä johtuvaan taloudelliseen tilanteeseen. Myös eräitä muita työttömyysturvaetuuksia on korotettu muutosturvapakettin osana.

3. *Urakehityksen edistäminen.* Pisimmälle oikeus- ja hyvinvointivaltio menee silloin, jos aletaan lisäksi lailla suojella työntekijän työuraa ("*Career is property*"). Suomen työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä on tätä ajattelua hieman heijastava, sinänsä sanktioton säännös siitä, että työnantajan tulisi pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

### 3.2. Työsuhdeturvan pääsisältö

a. *Purkaminen ja purkusuoja.* Työsopimuksen ja työsuhteen purkaminen tarkoittaa sitä, että oikeussuhde työnantajan ja työntekijän välillä päättyy heti (tai purkajan ilmoittamana pian koittavana ajankohtana), siis ilman irtisanomisaikaa. Myös määräaikaiset työsuhteet voidaan nopeasti purkaa. Päättämisen kohteeksi joutuvan kannalta kyse on *laadultaan ankarimmasta* oikeussuhteen päättämisen muodosta.

Normaalin määräaikaisen tai vakinaisen työsuhteen purkamisen asiallisista edellytyksistä (eli ns. purkukynnyksen korkeudesta) säädetään työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä. *Työnantajan* purkuoikeus edellyttää "*erittäin painavaa syytä*". Työntekijän purkuoikeus edellyttää vastaavasti tällaista syytä työnantajan puolella.

Nykyisen työsopimuslain lakitekstin kielellisillä muutoksilla aikaisempaan lakiin verrattuna ( ilmaus "tärkeä syy" korvattiin ilmaisulla "erittäin painavalla syy" ja aikaisemman lain purkuperusteiden esimerkkiluettelo poistettiin lakitekstistä) ei tarkoituksena ollut muuttaa purkamisperusteita koskevaa vakiintunutta oikeuskäytäntöä. Purkuoikeus syntyy tilanteissa, joissa toinen osapuoli on rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteeseen vaikuttavia olennaisia velvollisuuksia niin vakavasti, ettei syyttömältä osapuolelta voida kohtuudella edellyttää oikeussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan verran. Viittauksella irtisanomisajan pituiseen aikaan tarkoitetaan sitä, että purkuperusteen on oltava irtisanomisperustetta painavampi.

TSL 8 luvun 2 §:ssä asetetaan 14 päivän aikaraja purkuperusteeseen vetoamiselle luettuna siitä, kun purkaja sai asianmukaisen tiedon purkuperusteesta. *Menettelysäännökset* taas ovat TSL 9 luvussa. Keskeistä on, että toiselle osapuolelle annetaan tilaisuus tulla kuulluksi ennen kuin purkamistahto saatetaan toisen tietoon. Sanktiona lainvastaisesta purkamisesta voi tulla kyseeseen TSL 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu korvaus.

Purkamis-instituutioon voidaan lukea kuuluvaksi myös TSL 8:3§:ssä säädetty oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena silloin, kun työntekijä tai työnantajan on pätevää syytä ilmoittamatta ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää.

*Koeaikapurku.* Näistä purkamistilanteista eroaa olennaisesti TSL 1:4 §:ssä säädetty oikeus purkaa työsopimus sen alussa olevana koeaikana. Tällöin työsuhde myös

päättyy heti, mutta koeaikapurun asialliset edellytykset (eli purkukynnys koeaikana) eivät ole kovin vaativia. Syrjivät perusteet ja epäasialliset perusteet eivät kuitenkaan ole hyväksyttäviä koeaikapurun perusteita. Menettelyitä koskevat tällöin myös työso-  
pimuslain 9 luvun säännökset. Lainvastaisen koeaikapurun seuraamuksena on TSL 12:2 §:n tarkoittama korvaus.

b. *Irtisanominen ja irtisanomissuoja.* Työsuhteen *irtisanomisella* tarkoitetaan sitä, että jompikumpi työso-  
pimuksen osapuoli tekee *yksipuolisen oikeustoimen*, irtisano-  
misen, josta seuraa työsuhteen päätyminen asianmukaisen *irtisanomisajan jälkeen*. Irtisanominen voi tulla kyseeseen vain sellaisissa työsuhteissa, jotka ovat irtisanotta-  
vissa. Irtisanomisen varaisia ovat yleensä toistaiseksi voimassa olevat työso-  
pimukset.

*Irtisanomissuojalla* taas tarkoitetaan *työntekijän turvaa* työnantajan tekemää epäoi-  
keudenmukaista irtisanomista vastaan. Yleiskynnyksenä työnantajalta vaaditaan *asi-  
allinen ja painava syy*. Työnantajalla ei ole samanlaista suojaa, vaan irtisanomisen  
varaisessa työsuhteessa työntekijällä on perusteiltaan lähtökohtaisesti vapaa irtisanou-  
tumisoikeus.

Työntekijän irtisanomissuoja voidaan *jakaa kahteen* eri suojamuotoon:

- 1) työntekijän henkilöstö tai käyttäytymisestä johtuvasta syystä tehtyyn irtisanomi-  
seen liittyvä suoja eli *individuaalinen irtisanomissuoja, sekä*
- 2) työnantajan taloudellisilla, tuotannollisilla tai organisatorisilla perusteilla tehtyyn  
irtisanomiseen liittyvä suoja eli *kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja.*

1) *Individuaaliperusteilla* tapahtuva irtisanominen edellyttää lain mukaan *asiallista ja  
painavaa syytä*. Tällaisena voidaan pitää työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien  
velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henki-  
lön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä  
ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Arvio tästä tehdään kokonaisuutena  
(TSL 7:1 ja 2 §). Irtisanomiskynnyksen korkeus on lähtökohtaisesti purkukynnystä  
alempana, sillä irtisanominen on purkamista lievempi toimenpide.

Laissa on lisäksi säädetty joitakin sellaisia syitä, joita *ei ainakaan voida pitää* eri-  
tyisen painavina.

TSL:ssa on niin ikään asetettu työnantajalle velvollisuus useissa tilanteissa, muttei  
aina, *antaa varoitusta* sekä *velvoite selvittää mahdollisuus sijoittaa työntekijä muuhun  
työhön* ennen kuin irtisanominen saadaan suorittaa. Irtisanomisperusteeseen on työn-  
antajan vedottava *kohtuullisen ajan* kuluessa siitä, kun irtisanomisperuste tuli tietoon.

*Menettelysäännökset* näissä irtisanomistilanteissa ovat TSL 9-luvussa. Oleellista on  
*ennen* irtisanomista varata työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syystä.  
*Sanktioina* oikeudenvastaisesta irtisanomisesta individuaaliperusteilla voivat tulla  
kyseeseen TSL 12 luvun 2 §:n tarkoittama *korvaus*, eikä siis vahingonkorvaus, sekä  
mahdollisesti erityistilanteissa myös rangaistus-seuraamus ja yhdenvertaisuuslain  
taikka tasa-arvolain mukainen hyvityskin.

2) Taas silloin kun työnantaja irtisanoo työntekijän taloudellisilla, tuotannollisilla tai organisatorisilla perusteilla, kyseeseen tulevat kollektiivista irtisanomissuojaa koskevat normit. Periaatteessa näissä kollektiiviperusteiden tilanteissa ei irtisanomisen perustana ole työntekijän henkilöstä tai hänen käyttäytymisestään johtuva syy, joskin näillä voi olla yhteyttä asiaan. Edellytys asiallisesta ja painavasta syystä koskee myös tätä tilannetta.

Työsopimuslain 7:3 § asettaa työnantajan irtisanomisen konkreettiseksi edellytykseksi tällöin sen, että tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Tarjolla olevan työn vähentymisedellytys tarkoittaa muun muassa yrityksen taloudellisista vaikeuksista johtuvaa työn tarjoamisen edellytysten heikkenemistä tai lakkaamista ja tätä kautta työn vähentymistä. Aikaisemman lain tapaan myös nykyinen TSL edellyttää lisäksi sitä, ettei työntekijää voida sijoittaa tai kouluttaa toisiin tehtäviin siten kuin TSL 7 luvun 4 §:ssä säädetään. Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvoitetta on laissa säännelty oikeuskäytännön linjausten pohjalta.

Laissa on niin ikään ilmaistu muutama esimerkkitalanne, joissa tällaista kollektiiviperustetta irtisanomiseen ei ainakaan katsota olevan.

Menettelysäännösinä näissä tilanteissa tulevat kyseeseen TSL 9 luvun säännökset sekä myös yhteistoimintaa yrityksissä koskevan lain menettelynormit silloin, kun kyse on YTL:n piiriin kuuluvasta yrityksestä. Nämä säännökset edellyttävät ennen irtisanomista työnantajan ainakin selvittävän irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot joko työntekijälle tai työntekijöiden edustajalle. YT-laki edellyttää myös erityisiä yhteistoimintaneuvotteluja määrääaikoineen ja toimintasuunnitelmiseen.

Kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyy myös ns. muutosturvan materiaalisina osina eli oikeus irtisanomisaikana palkalliseen työnhakuvapaaseen, oikeus yksilölliseen työllistymisohjelmaan ja normaalia parempiin työttömyysturvaetuuksiin.

Oikeudenvastaisen kollektiiviperusteisen irtisanomisen sanktiosäännösinä tulee kyseeseen yleensä TSL 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu korvaus sekä mahdollisesti sovellettavaksi tulevan yhteistoimintalain menettelysääntöjen rikkomisen tilanteissa mainitun lain hyvitys- seuraamus.

Kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyy myös 9 kuukauden ajan työsuhteen päättymisestä voimassa oleva irtisanotun takaisinottovelvoite.

Tämä irtisanomissuojan kaksijakoisuus on sinänsä systemaattisesti selkeä, mutta käytännössä asiat saattavat kytkettyä yhteen.<sup>120</sup> Toisinaan samassa tilanteessa voivat vaikuttaa irtisanomisen perusteina sekä työntekijästä johtuvat että yrityksen taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Mikäli työnantaja on irtisanomisilmoituksensa yhteydessä tai työntekijän pyynnöstä muutoin (ks. TSL 9: 5 §) ilmoittanut perusteeksi molempien luonteiset syyt (eli sekä individuaaliset että kollektiiviset), olisi irtisanomisen laillisuutta arvioitava molempien syiden kannalta yhdessä. Edellytys asiallisesta ja painavasta syystä koskee molempia tilanteita. Taas silloin kun irtisanomisen pääasialliseksi syyksi ilmoitetaan vain toisen luonteinen peruste, olisi tilannetta arvioitava lähtökoh-

<sup>120</sup> Ks. asiasta myös *Tiitinen & Kröger*, Työsopimusoikeus, 2008 s.394 - 396

taisesti tämän *pääasiallisen* perusteen pohjalta ja asiaan olisi sovellettava tämän mukaan määräytyviä normeja. Sanktiona tulee kyseeseen molemmissa tapauksissa lain 12 luvun 2 §:n tarkoittama korvaus

Jos työnantaja vetoaa irtisanomisjutuissa sekä individuaaliseen että myös kollektiiviperusteeseen, on tämä vetoaminen tehtävä viimeistään käräjäoikeudessa.

Ks. KKO 2003:4 - Ratkaisussa työnantaja oli irtisanomistilanteessa vedonnut työntekovelvoitteen laiminlyönteihin. Irtisanomisen jälkeen työnantaja vetosi myös erään merkittävän asiakkaan menettämiseen irtisanotun työntekijän aikaisempien laiminlyöntien johdosta ja toiminnan muuttumiseen kannattamattomaksi. Käräjäoikeusvaiheessa työnantaja ei kuitenkaan ollut vedonnut selkeästi lain 37 a §:n tarkoittamiin taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin.

Individuaaliperusteen osalta katsottiin, ettei työnantaja ollut vedonnut työntekijän laiminlyönnistä johtuneeseen asiakkaan menetykseen eli individuaaliperusteeseen lain edellyttämässä ”kohtuullisessa ajassa”, koska menetys oli tapahtunut noin vuosi ennen irtisanomista. Vasta hovioikeusvaiheessa työnantaja vetosi sekä työntekijästä johtuvaan että myös taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin, mutta vetoaminen kollektiiviperusteeseen jätettiin oikeudenkäymiskaaren nojalla huomiotta, koska työnantaja ei ollut saattanut todennäköiseksi, ettei vetoamista olisi voitu tehdä jo käräjäoikeusvaiheessa.

*c. Lomauttaminen.* Lomauttamisella tarkoitetaan uudessa työ sopimuslaissa työnantajan yksipuoliseen päätökseen tai työnantajan aloitteesta tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun väliaikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnteko- ja palkanmaksuvelvoitteet keskeytyvät väliaikaisesti joko kokonaan tai osittain. Lomautus voi kohdistua toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskenteleviin sekä näiden *sijaisina* määräaikaisessa työsuhteessa oleviin.

Työnantajalla on TSL 5 luvun 2§:n mukaan oikeus vähintään 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen lomauttaa työntekijä toistaiseksi tai määräajaksi silloin, kun työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste. Työntekijästä johtuvaan irtisanomis- tai purkuperusteeseen pohjautuva työnteon väliaikainen keskeyttäminen työnantajan toimesta (työstä erottaminen määräajaksi) ei ole enää lomautuksen käsitteen piirissä.

Toistaiseksi tapahtuvalle lomautukselle ei ole säädetty mitään takarajaa, joskin liian pitkäaikainen lomautus voidaan tulkita tosiasiaassa irtisanomiseksi. Yhdenjaksoisen lomautuksensa kestänyt 200 päivää on lomautettu työntekijä työ sopimuksensa irtisanottuaan oikeutettu saamaan korvauksena työnantajalta edellytetyn irtisanomisajan pituisen palkan.

Silloin, kun työnantajan yksipuolinen lomautus perustuu vain työn tai työn tarjoamisen edellytysten *tilapäiseen vähentymiseen*, eikä muuta työtä tai koulutusta voida järjestää, voidaan työntekijä lomauttaa tilapäisen vähenemisen edellyttämäksi ajaksi. Tilapäisestä vähenemisestä on kyse silloin, kun vähenemisen voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää (3 kk). Lomautus tällaisilla tilapäisillä taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä voidaan siis toteuttaa hieman lievemmin perustein kuin irtisanominen (vrt. TSL 7:3 ja 4 §).

*Määräaikaisesta lomautuksesta* ja lomautusilmoituksesta voidaan myös *sopia* työ-sopimuksen osapuolten välillä silloin, kun se on konkreettisessa tilanteessa tarpeen *työnantajan* toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Työntekijän syistä tai pyynnöstä tapahtuva työnteon ja palkanmaksun keskeyttäminen sopimalla ei siis kuulu lomaut-tamisen käsitteen piiriin. Määräaikaisen sopimuslomautuksen sekä yksipuolisesti tehtävissä olevan tilapäisen lomautuksen perusteista voidaan sopia myös valtakunnal-lisissa työehtosopimuksissa, mutta työehtosopimuksella ei kuitenkaan saa pidentää työn tilapäisen vähentymisen kriteerinä olevaa 90 päivän enimmäispituutta.

Lomautuksen *menettelytavoista* on säännöksiä sekä työsopimuslaissa että myös yhteistoimintaa yrityksissä koskevassa laissa. Ne turvaavat ennen muuta mahdolli-suuden tulla kuulluksi ja vaikuttaa aiottuun lomautukseen.

Oikeudenvastainen yksipuolinen lomautus voi johtaa siihen, että työntekijä saa *va-hingonkorvausta* TSL 12:1 §:n nojalla. Mikäli kollektiivisyisessä lomautuksessa on menetelty vastoin YTL:n menettelytapanormeja, voi sanktiona siitä tulla kyseeseen myös mainitun lain mukainen *hyvitys*. Todettakoon vielä, että lomautettu työntekijä voi ilmoittauduttuaan työttömäksi työnhakijaksi saada työttömyysturvaetuuksia lo-mautusaikanaan.

### 3.3. Työsuhdeturva työehtosopimusten perusteella

Useiden alojen työehtosopimuksissa on myös työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä. Näiden johdosta monet työsuhteen päättämisasiat selvitetään liittojen välisissä neu-votteluissa tai sitten viimekädessä työtuomioistuimen tuomioilla. Lakiin perustuvan oikeusturvan lisäksi myös tämä *ns. TES-putki* on käytännössä järjestäytyneiden työn-tekijöiden valittavissa, jos työehtosopimuksen työsuhdeturvamääräykset kattavat asi-anomaisen tilanteen.

TT:n ja SAK:n välinen *irtisanomissuojasopimus* vuodelta 2001 on otettu sellaise-naan tai osin muutettuna monen liittotason työehtosopimuksen osaksi. Sopimus kos-kee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista -työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönensä liittyvästä syystä, -työntekijän irtisanoutumista sekä -niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöi-tä taloudellisista tai tuotannollisista syistä.

Sopimus koskee siis pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä (*individuaaliperuste*). Sopimuksenkaan mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä. Asiallinen ja painava syy – käsitteen sisältöä on pyritty täsmentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauk-sista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallit-tua. Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antami-

en määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Irtisanomissuojasopimus *ei siis koske* määräaikaista työsopimuksia eikä merimieslaissa (423/78) ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita. Sopimus ei koske myöskään työsopimuksen *purkamista* työsopimuslain purkuperusteella, työsopimuksen purkamista koeaikana, työsopimuksen irtisanomista *taloudellisista ja tuotannollisista syistä* työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella eikä erityisiä päättämistilanteita (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema). Sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Vaikka kollektiiviperusteiset irtisanomiset eivät kuulu sopimuksen piiriin, voidaan tämän sopimuksen perusteella kuitenkin tutkia, onko kollektiiviperusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä.

Irtisanomissuojasopimuksen mukaan voidaan myös tutkia olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain perusteella.

Sopimuksessa on myös määräys sopimuksen vastaisen irtisanomisen seuraamuksesta. Työnantaja, joka on tämän sopimuksessa määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle *korvausta* työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta. Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus samalla tavoin kuin työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetään. Työnantajaa ei voida tuomita tällaiseen korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Sopimuksen I, III ja IV luvun *menettelytapamääräyksiä* noudatetaan myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

Sopimuksessa on myös *irtisanomis- ja lomauttamisjärjestystä* koskeva määräys. Sen mukaan muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan *viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.*

## 4. TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN PURKAMALLA

### 4.1. Purkuperusteet ja purkamismenettelyt

*”Parempi kertarutina kuin jatkuva kitinä”*

*-Sanonta*

1. Purkaminen poikkeaa irtisanomisesta työsuhteen päättymismuotona lähinnä siinä, että purettaessa työsuhde päättyy heti, tai purkajan ilmoittamana aikana, ilman edeltä-

vää irtisanomisaikaa. Purkaminen tulee kysymykseen sekä toistaiseksi voimassa olevien että määräaikaisten työsuhteiden kohdalla. Määräaikainenkin työ sopimus voidaan siis katkaista kesken määräajan purkamisen kautta. Näistä syistä purkaminen ja irtisanominen on syytä pitää käsitteellisestikin erillään toisistaan.

Purkaminen ymmärretään *irtisanomista ankarammaksi* työsuhteen päättymisen muodoksi. Niinpä myös perusteen purkamiselle tulisi lähtökohtaisesti olla työntekijästä johtuvaan irtisanomisperusteeseen verrattuna painavampi. Purkamiseen vaaditaan TSL 8 luvun 1 §:n mukaan ”erittäin painava syy”, jollaisen pitäisi olla vielä painavampi kuin irtisanomiseen liittyvä ”asiallinen ja painava syy”. Tästä syystä purkuperusteet yleensä oikeuttavat myös irtisanomaan toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen, mutta irtisanomiskynnyksen ylittäminen ei vielä merkitse purkukynnyksen ylitystä.

2. Purkukynnys. TSL 8:1 §:n mukaan työnantaja saa noudatettavasta irtisanomisajasta tai työ sopimuksen kestosta riippumatta purkaa työsuhteen päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Laissa ei ole nykyisin selkeää luetteloa purkamiseen oikeuttavista esimerkkitalanteista, mutta tarkoituksena ei ole muuttaa aikaisemman oikeuskäytännön mukaista oikeustilaa. Aikaisemman lain 43 §:ssä olleita esimerkkitalanteita voidaan edelleenkin käyttää hyväksi arvioitaessa erittäin painavan syyn täyttymistä.<sup>121</sup>

Työnantajalta edellytettävää erittäin painavaa syytä luonnehditaan laissa toteamalla, että tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työ sopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa. Säännöksen 2 momentin mukaan työntekijä saa vastaavasti purkaa työ sopimuksen päättyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työ sopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteessa olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työntekijältä voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisen pituista aikaa.

Työ sopimuksesta tai laista johtuvia velvoitteita ovat työoikeudellisten säännöstyskeinojen asettamien velvoitteiden lisäksi myös muiden lakien, kuten muun muassa rikoslain velvoitteet osapuolille.

Sopijapuolen moitittavaa menettelyä jo työ sopimusta solmittaessa, kuten *harhaanjohtamista*, voidaan myös käyttää mahdollisena purkuperusteena. Tietoinen toisen osapuolen harhaanjohtaminen työ sopimusneuvotteluissa voi johtaa työ sopimuksen purkuoikeuteen jo ennen työsuhteen alkamistakin. Tästä oli maininta jo aikaisemmassa työ sopimuslaissa.

Erittäin painavana syynä voi tulla kyseeseen työsuhteessa olennaisesti vaikuttavien velvollisuuksien vakava rikkominen tai laiminlyönti. Olennaisesti vaikuttavia velvoitteita ovat työ sopimuksen tarkoituksen toteutumisen kannalta tärkeät päävelvoitteet, kuten työnteko- ja palkanmaksuvelvoitteet. Mutta myös osapuolten sivuvelvoitteeksi luokitetut uskollisuusvelvoitteet voivat olla olennaisesti työsuhteeseen vaikuttavia, kuten kilpailukiellot ja salassapitovelvoite. Niin ikään käytöstapoja koskevat velvoitteet

<sup>121</sup> Ks. purkuperusteista esim. *Tiitinen & Kröger*, Työsopimusoikeus, 2008, s. 528 – 543

teet voivat tulla purkusyynä kysymykseen, kuten epäasiallinen käyttäytyminen toisia työntekijöitä tai työsopimuksen toista osapuolta kohtaan.

Työntekijän käyttäytyminen myös vapaa-aikana saattaa merkitä sitä, että se katsotaan työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavan velvoitteen rikkomiseksi tai laiminlyönniksi. *Rikolliset teot* tai *vakavalla tavalla osapuolten välistä luottamusta murentavat* käyttäytymiset voivat olla erittäin painavia purkusyitä, vaikka ne tapahtuisivatkin vapaa-aikana. Rikoksista johtuvat rangaistusseuraamukset liittäen sanktioineen, kuten ajokiellot rattijuopumuksista, voivat myös estää olennaisesti asianomaisen työntekovelvoitteen täyttämisen. (Ks. tällaisten tilanteiden arvioinnista esim. TT:2008-72.)

Rikkomisen tai laiminlyönnin vähimmäisastetta kuvataan purkusäännöksessä, samoin kuin irtisanomissäännöksessäkin (7:2§), termillä "vakava". Purkusäännöksessä on kyse asteeltaan irtisanomisperustetta suuremmasta vakavuudesta. Tämän laatuasia ovat ainakin sellaiset *törkeät käyttäytymiset ja laiminlyönnit*, joita muun muassa valtion virkamieslaissa tarkoitetaan virkasuhteen purkusuynä. Velvoitteiden lievät rikkomiset ja laiminlyönnit eivät ole vakavia, mutta ne saattavat *toistuessaan* etenkin kieltojen, huomautuksen ja varoituksen jälkeen olla arvioitavissa vakavaksi. Esimerkiksi päihdyttävän aineen vaikutuksen alaisena työpaikalla oleminen niin, että työn tekeminen tai käyttäytyminen ei ole asianmukaista tai riskitöntä, voi tilanteesta riippuen olla purkuperuste. Näin on etenkin silloin, kun päihteen käyttöön on työnantajan toimesta jo aikaisemmin puututtu kielloin tai kollektiivisopimuksissa tarkoitettua hoitoonohjauksen mahdollisuutta tarjoamalla.

Purkamissäännöksessä *ei kuitenkaan suoranaisesti edellytetä annettavaksi varoitusta* ennen purkamista, kuten edellytetään työntekijästä johtuviin syihin perustuvan irtisanomisen tilanteissa (ks. 7:2 § 3 momentti). Työntekijän tahallisesti tekemät, olennaisena pidettävän työvelvoitteen täyttämättä jättämiset voivat törkeissä tapauksissa tulla arvioiduksi ilman edeltävää varoitustakin työnantajan kannalta "erittäin painavaksi syyksi", joskin pääsääntöisesti varoitus olisi ensin annettava tämän laatuisten laiminlyöntien tilanteissa. Aikaisemmassa laissa edellytettiin purkamista edeltävää varoitusta työvelvoitteen rikkomisten tai laiminlyöntien tilanteissa. Nykylaissa varoitusedellytys liittyy individuaaliperusteisiin irtisanomisiin.

Muun muassa seuraavissa aikaisemman lain tulkintaa koskevista ennakkoratkaisuissa on ollut kyse varoituksesta: KKO 1987:113; KKO 1990:126; KKO 1990:152 ; KKO:2000:50

Varoituksesta voi olla määräyksiä myös työehtosopimuksessa. Ks. purkutapaus TT:2008-96. - Ahtaajan työsopimus oli purettu, koska hän oli toistuvasti käyttänyt alkoholia työpaikalla ja esiintynyt siellä päihtyneenä. Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan suositusmääräyksen mukaan työsopimus voitiin purkaa alkoholinkäytön perusteella ainoastaan, jos työntekijälle oli aiemmin annettu varoitus ja työkielto samasta syystä. Purkaminen oli kuitenkin mahdollinen ilman varoitusta, jos työntekijän työtehtävät olivat työturvallisuuden kannalta keskeisiä.

Ahtaajan katsottiin menettelyllään vaarantaneen oman ja muiden työntekijöiden työturvallisuuden. Hänen työtehtäviinsä kuului työturvallisuuden kannalta keskeisiä tehtäviä kuten merkinanto nosturinkuljettajalle ja muiden työntekijöiden kuljettaminen pienoibusseilla. Työnantajalla oli ollut peruste työsopimuksen purkamiseen.

Työnantajalle voi syntyä oikeus purkuun myös sen johdosta, että työntekijä on jatkuvasta syystä kykenemätön työhönsä, vaikka tähän ei purkusäännöksessä irtisanomissäännöksen tapaan enää viitata. Kykenemättömyys työhön mainittiin eräänä esimerkkinä aikaisemmassa laissa, eikä uuden työsopimuslain tarkoituksena ole muuttaa aikaisemmassa oikeuskäytännössä muodostunutta tilaa. Siten työntekijän riittävän asteinen ja pitkäaikainen kyvyttömyys työhönsä (ks. työkyvyttömyyseläkeoikeus / TyEL) asianomaisessa yrityksessä voi, työkyvyttömyyden syystä riippumatta, olla arvioitavissa erittäin painavaksi purkusyyksi. Tämän tyyppinen tilanne voidaan myös arvioida työsopimuksen raukeamiseksi ilman erityistä tahdonilmaisua etenkin silloin, kun oikeus täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen on työntekijällä olemassa (ks. TT 1984:81).

KKO 2006: 104 Työnantajalla katsottiin olevan työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla oikeus purkaa työntekijän työsopimus pitkäaikaisen työkyvyn alenemisen perusteella. (Ään.)

- Työnantaja oli päättänyt kahden työntekijän työsuhteet pitkäaikaisen työkyvyn alenemisen takia. Päätämishetkellä toinen oli ollut pois työstä sairauden takia jo yli kaksi vuotta ja toinen yli vuoden. Työntekijöille oli myönnetty määräaikaiset työkyvyttömyyseläkkeet ja sairaustila kummankin osalta jatkui päätämishetken jälkeen. Korkein oikeus vetosi perusteluissaan muun muassa aikaisemman lain säännökseen, joka mainitsi mahdollisena purkamisperusteena sen, että työntekijä oli ”jatkuvas- ta syystä kykenemätön työhön”. Oikeuskäytännön valossa tämä tarkoitti sairauden aiheuttamaa ja noin vuoden kestänyttä työkyvyttömyyttä, ellei sairauden ennusteesta voitu päätellä muuta. Tarkoituksenmukaisuus- argumenttina mainittiin muun muassa se, ettei ole perusteltua rajoittaa erilaisissa työkyvyn menettämistapauksissa työsopimuksen päättämisen keinovalikoimaa vain irtisanomiseen ja tietyissä tapauksissa raukeami- seen.

(Ks. vertailun vuoksi TT 2007- 43 ja KKO:2005:34, joka koski tuo- marin erottamista työkyvyn menettämisen takia.)

Purkusuojan erona irtisanomissuojaan voidaan mainita esim. se, että työnantaja ei voi käyttää purkamissyynä oman yrityksensä tai liikkeensä huonoa taloudellista tilaa taikka työn vähyyttä eli taloudellisia ja tuotannollisia syitä, koska purkuoikeus kuuluu syyttömälle eikä sille, jonka syyksi tai vastuupiiriin syy voidaan lukea.

KKO 1988:9. Rakennusliikkeen ja rakennuttajan välisen urakkasopi- muksen purkautuminen ei oikeuttanut rakennusliikettä purkamaan urak- kaa varten palkatun kirvesmiehen työsopimusta sovitusta työkaudesta huolimatta.

*Työntekijän purkuoikeuden näkökulmasta* aikaisemman työsopimuslain 43 §:n 3 momentissa luetellut tilanteet voivat vastaavasti oikeuttaa hänen purkamaan työsuhteensa heti. Niinpä esimerkiksi työnantajan tai tämän sijaisen törkeä työturvallisuu- den vaarantaminen tai työntekijää loukkaava käytös oikeuttavat työntekijän purka- maan työsuhteensa. Samoin on myös silloin, kun työnantaja ei anna riittävästi työtä tai maksa palkkaa asianmukaisesti.

KKO 1994:92 Työnantajan jätettyä maksukyvyttömyyden takia palkan maksamatta työntekijä oli purkanut työsopimuksen. Työnantaja vastasi maksukyvyttään eikä maksukyvyttömyys vapauttanut palkan maksuvelvollisuudesta. Työnantaja velvoitettiin TSL 51 §:n 2 momentin nojalla suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta sopimussuhteen ennenaikaisesta päättymisestä aiheutuneesta vahingosta.(Ään.)

Näihin seikkoihin perustuvan purkusyn tulee siis, jotta sitä voidaan pitää ”erittäin painavana”, olla toisen (eli syyttömän) kannalta niin vakavan, ettei tältä voida *kohtuuden mukaan* edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes sellaista lyhyttä aikaa, jonka irtisanomisaika (ks. TSL6:3 §) kestäisi, jos sellainen olisi noudatettavissa. Asiaa on siis työsuhteen osapuolen vastuupiiriin luettavan perusteen ilmenemisen jälkeen tarkasteltava toisen osapuolen kannalta ja arvioitava sitä, voidaanko toiselta osapuolelta tapahtuneen jälkeen vielä vaatia kohtuuden mukaan sitä, että hän jatkaisi sopimussuhdetta (työsuhdetta). Pääsääntöisesti asiaa on *harkittava kokonaisarviolla*, jossa otetaan huomioon rikkomisen ja laiminlyönnin ohella kunkin työsuhteen ominaispiirteet ja osapuolten asemat.

3. *Lakko- ja sulkutilanteet.* Aikaisemman työsopimuslain 43 §:n 4 momentissa oli suljettu purkusäännöksen soveltamismahdollisuus pois *laillisten lakkojen ja sulkujen osalta*. Uusi työsopimuslaki rakentuu nyt näissä kysymyksissä sellaiselle periaatteelle, ettei irtisanominen eikä myöskään purkaminen ole sallittu sen takia, että työntekijä osallistuu *työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen* (TSL 7: 2 § 2mom 2.kohta). Työehtosopimuslain mukaisuus tarkoittaa työrauhavelvoitetta rikkomatonta työtaistelua.

Työriitojen sovittelulain ennakoilmoitusvelvoitetta, joka, toisin kuin työrauhavelvoite, koskee myös yksittäisiä työntekijöitä työnseisaukseen ryhtyjinä, rikkoen työnseisaukseen ryhtyminen voi siis olla tilanne, johon irtisanomista ja purkamista koskevat säännökset ovat sovellettavissa. Mutta lainvastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen vain osallistuvaa työntekijää ei voida tästä syystä laillisesti erottaa työstään silloin, kun laittoman toimenpiteen toimeenpanija on työntekijäyhdistys, kuten ammattiosasto tai -liitto. Jos siis työriitojen sovittelulain tai työehtosopimuslain vastaiseen lakkoon on ryhdytty ilman että työntekijäyhdistys on sen toimeenpanija (ns. *korpilakko, villi työtaistelu*), voidaan purkusäännöstä soveltaen arvioida, onko työntekovelvoitteen täyttämättä jättäminen tällaisen kollektiivisen painostustoimenpiteen yhteydessä pidettävä ”erittäin painavana” purkusyynä. Pitkään kestävässä ja työnantajaa vahingoittavissa ns. korpilakoissa saattaa purkukynnys ylittyä.

Vastaavaa erityissääntelyä ei ole työnantajan *sulkujen* eli painostusluonteisten työsten sulkemisten osalta, joten työntekijän oikeutta purkamiseen koskevat säännökset ovat sovellettavissa sulkutilanteissa. Koska purkusääntely on rakennettu pariteettisen ajattelun pohjalle, voidaan kuitenkin tulkita, että työntekijällä ei olisi purkuoikeutta silloin, kun laittoman sulun toimeenpanee työehtosopimuskelpoinen yhdistys, kuten työnantajaliitto.

4. Purkamista koskevien perusteiden osalta on syytä huomata, että *kaikki työntekijät, myös luottamusmiehet sekä luottamus- ja työsuojeluvaltuutetut, ovat lain kannalta*

yhdenvertaisessa asemassa. Luottamusmiehiä koskevissa työehtosopimusmääräyksissä on kuitenkin saatettu sopia joitakin purkusuojan lisäelementtien parannuksia ja ammattiliitot suojaavat muutoinkin luottamusmiehiään. Lainvastaisen erottamiskorvauksen maksimi on luottamusmiesten osalta normaalia korkeampi (TSL 12:2 §). Työtuomioistuin on antanut useita tuomioita luottamusmiehiä koskevien määräysten pohjalta (ks. esim. TT:1999-70; TT:2000-40 ; TT: 2000-44. jne.)

Myös järjestäytymättömän työnantajan tulee työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella noudattaa TES:n osana olevia luottamusmiehiä koskevia määräyksiä. Siksi yleisissä tuomioistuimissa voidaan tuomita myös TES:n seuraamuksiin:

KKO 2001:119. Järjestäytymätön työnantaja oli perusteettomasti purkanut luottamusmiehen työsopimuksen. Tästä tuomittuun korvaukseen sovellettiin työsopimuslain 17 §:n 1 momentin (320/1970) yleissitovuussäännöksen nojalla alan työehtosopimuksen osana noudatettavan luottamusmiessopimuksen määräyksiä. (Ään.) -Katsottiin, ettei työnantajalla ollut vetoamillaan perusteilla oikeutta purkaa eikä edes irtisanoa työsopimusta. Lisäksi luottamusmies katsottiin irtisanotun ilman niiden työntekijöiden suostumusta, joiden luottamusmies hän oli. Työnantaja tuomittiin maksamaan luottamusmiehelle 22 kuukauden palkkaa vastaava korvaus hänen työsuhteessaan yleissitovuuden perusteella noudatettavan Graafisen teollisuuden työehtosopimuksen määräyksien nojalla.

6. *Purkamismenettely.* Purkaminen on työsuhteen katkaisumuotona tiettyä nopeaa reagointia edellyttävä. Purkamisoikeus nimittäin TSL 8:2§:n mukaan raukeaa, jos purkaa ei ole tehty 14 päivän kuluessa siitä, kun työnantaja, tai vastaavasti työntekijä, sai tiedon purkuperusteen *täyttymisestä*. Aikaa on nykyllaissa pidennetty aikaisemmasta sen takia, että purkajalla on asianmukainen mahdollisuus harkita asiaa ja myös kuulla toista osapuolta. Tieto tapahtumasta on eri asia kuin tieto purkuperusteen täyttymisestä. Jos perusteena oleva syy on luonteeltaan jatkuva, tämä kahden viikon pituinen määräaika lasketaan siitä, kun saatiin tieto syyn lakkaamisesta. Rikosepäilyjen tilanteissa työnantajalla on oikeus odottaa poliisitutkinnan suorittamista, jonka valmistumisesta 14 päivän reagointiaika alkaa kulua. Pätevän syyn estäessä purkamisen toimittamisen lykkääntyy vastaavasti reagointiajan alkaminen. Jos purkamisoikeus on menetetty tämän 14 päivän ajan kulumisen vuoksi, voi sama peruste kuitenkin oikeuttaa suorittamaan irtisanomisen, jos kyse on irtisanomisen varaisesta työsuhteesta.

*"Älä hyppää ennen kuin oja on." -Sananlasku*

Työsopimuslain 9 luvun säännökset työsopimuksen *päätämismenettelystä* koskevat myös purkamismenettelyjä. Kahden viikon harkinta-ajan sisällä työnantajan on siten varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi purkamisen perusteesta (TSL9:2§). Tässä kuulemistilanteessa työntekijä saa käyttää avustajaa, esim. työtoveria tai luottamusmiestä. Vastaavasti, jos työntekijä purkaa työsopimuksensa, on työnantajallakin oikeus tulla kuulluksi ennen varsinaista purkamisilmoitusta.

Itse *purkamisilmoitus* on yksipuolinen oikeustoimi, tahdonilmaisu työsuhteen päättämisestä. Päätämisisilmoitus on toimitettava vastapuolen tietoon, mutta vastapuolen hyväksymistä ei vaadita. Työntekijän purkaessa ilmoitus voidaan tehdä myös työnan-

tajan edustajalle. Pääsääntönä työnantajan tekemissä puruissa on se, että purkuilmoitus toimitetaan tiedoksi suoraan asianomaiselle työntekijälle itselleen. Tämä on syytä tehdä todistettavasti esim. kirjallisesti tai todistajan läsnä ollessa. Jos tämä ei ole mahdollista, voidaan purkuilmoitus lähettää myös kirjeitse tai sähköisesti. Viimeksi mainituksi tavaksi kelpaavat luotettavat sähköiseen tekniikkaan perustuvat menetelmät, kuten faksit ja sähköpostiviestit, mutta matkapuhelimen tekstiviesti ei käy.

Purun tekemistä koskevan 14 päivän määräajan noudattamisen takaraja lasketaan purkajan osalta tällöin siitä, kun purkuilmoitus on jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen saaneen työsopimuksen osapuolen osalta katsotaan päättämisen tulleen tietoonsa viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen kun ilmoitus on lähetetty. Lomalla tai työajan tasoittamisvapaalla olevan työntekijän osalta purkuilmoitus katsotaan toimitetuksi tiedoksi aikaisintaan näiden vapaiden päättymistä seuraavana päivänä. Se, että purettaessa on ollut välttämätöntä käyttää muuta kuin henkilölle suoraan toimitettua viestiä, katsotaan päteväksi esteeksi tehdä purkamisen säädetyssä 14 päivän määräajassa. Näin ollen mm. postin kautta tapahtuneen purkamisen on katsottava tehdyn asianmukaisesti, jos postitus on tehty tuon määräajan puitteissa vaikka tiedoksisaanti tapahtuukin mukaan vasta viikon päästä postittamisesta. Työsuhteen päättymispäivä on kuitenkin eri asia kuin postitse tapahtunut oikeustoimen tiedoksisaantipäivä.

Työnantajan on TSL 9:5 §:n mukaan, jos työntekijä sitä pyytää, viivytyksettä ilmoitettava kirjallisesti työntekijälle tiedossaan olevat purkamisen syyt ja työsopimuksen päättymispäivä.

Jos purkamisen laillisuus kiistetään ja halutaan nostaa kanne purkajaa vastaan, olisi se tehtävä yleisessä alioikeudessa viimeistään kahden vuoden kuluttua siitä, kun työsuhde päättyi. Oikeus työsopimuslaissa tarkoitettuihin saataviin, kuten palkkaan ja korvaukseen laittoman erottamisen takia siis raukeaa kahdessa vuodessa työsuhteen päättymisestä. Kanneaika on viisi vuotta, jos saatavan perusteena olevan työehtosopimuksen määräystä on pidettävä 'ilmeisen tulkinnanvaraisena' (TSL 13:9 §).

#### *Oikeustapauksia :*

KKO 1979 II 3. Valimolle rakennustöihin otettu aputyömiehen oli kieltäytynyt ryhtymästä valukappaleiden hiekkapuhallustyöhön. Sitten oli tarkastuksessa todettu, että hiekkapuhallustyön suorittamiseen väliaikaisesti varatussa paikassa suojelutoimet eivät kaikilta osiltaan olleet asianmukaiset ja että tästä olisi voinut aiheutua haittaa työntekijän terveydelle. Kieltäytymistä työstä ko. olosuhteissa ei ollut pidettävä TSL 43 §:n 1 mom:ssa tarkoitettuna, työsopimuksen purkamiseen oikeuttavana tärkeänä syynä.

KKO1982 II 55. Työntekijät olivat työaikana ilman työnantajan lupaa viettäneet työpaikalla pikkujoulua, jossa oli ollut tarjolla ja myöskin nautittu alkoholia, mistä oli ollut seurauksena, että turvallisuus työpaikalla oli vähentynyt ja juhlaan osallistuneiden työtulos jäänyt keskimääräistä pienemmäksi. Työnantajalla oli työntekijöiden menettelyn perusteella oikeus purkaa työsopimukset (ja vaihtoehtoisesti purkamisen

asemesta määrätä työntekijät ilman irtisanomisaikaa lomautettavaksi määräajaksi).

KKO 1984 II 131. Tilitoimiston kirjanpitäjä oli työnantajaltaan salaa ryhtynyt äänettömäksi yhtiömieheksi kommandiittiyhtiönä naapurikuntaan perustettuun uuteen tilitoimistoon, jonka toiminta oli aloitettu. Kirjanpitäjän menettelyä pidettiin työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona, joka ilmeisesti vahingoitti työnantajaa. Tämän vuoksi työnantajalla oli TSL 43 §:n 2 mom:n 4 kohdan nojalla oikeus purkaa kirjanpitäjän työsopimus.

KKO 1985 II 99. Työntekijän hallusta oli tavattu työnantajalle kuulunutta väripigmenttiä sekä työnantajan asiakkaiden nimiä ja osoitteita sisältävä luettelo. Työsuhteen aikana työntekijä oli luovuttanut työnantajalta hankkimiaan tuotteita veljelleen, joka oli perustamassa samalla alalla toimivaa liikettä. Kokonaistilanne huomioon ottaen työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

KKO 1986 II 156. Alioikeuden tuomittua syytetyn rangaistukseen työnantajaansa kohdistuneesta jatketusta näpistyksestä työnantaja oli purkanut työsopimuksen. Hovioikeus oli sittemmin hylännyt syytteen näytämättömänä. Työntekijä vaati työnantajalta korvausta hänelle työsopimuksen laittomasta purkamisesta aiheutuneesta vahingosta. Kanne hylättiin, koska ei ollut näytetty, että työnantaja olisi työsopimusta purettaessa tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyönyt sille kuuluneiden velvollisuuksien täyttämisen. (Ään.)

KKO 1989:32. Konepajan johtavassa asemassa ollut työntekijä A oli suunnitellut toimia, joiden perusteella hänen työnantajansa olisi joutunut luopumaan osasta toimintaansa. A oli pyytänyt alaisiaan tukemaan häntä ja ehdottanut heille uuden yhtiön perustamista jatkamaan toimintaa. Kun A:n menettely, joka olisi ollut omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle, hänen asemansa huomioon ottaen oli ristiriidassa häneltä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa, työnantajalla oli laillinen syy purkaa työsopimus.

KKO 1989:147. Työntekijä oli työnantajan erään vakuutusyhtiön tiloissa työntekijöilleen järjestämässä tilaisuudessa ottanut vakuutusyhtiön edustajan vaatenaulakossa olleen puseron taskusta lompakon ja anastanut siitä 70 markkaa, minkä johdosta hänen työsopimuksensa oli purettu. Työntekijä oli menettelyllään rikkonut työsopimussuhteessa edellytettävän työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen. Työnantajalla oli tärkeä syy työsopimuksen purkamiseen.

KKO 1990:18 Harkittaessa kysymystä siitä, oliko työnantajalla ollut laillista perustetta työsopimuksen purkamiseen, otettiin huomioon myös sellainen seikka, josta työnantaja työsopimusta purkaessaan ei vielä ollut tiennyt. (äänestys)

KKO 1991:105. - Työntekijä oli siirretty työsopimuksen mukaisesta autonkuljettajan tehtävästä tuotantopuolen tehtäviin. Toimenkuvan muuttamiseen olisi ollut oikeus, jos työnantajalla olisi ollut oikeus lakkauttaa työsopimus. Kun purkamis- tai irtisanomisperustetta ei ollut, oli tehty työsopimuksen purkaminen laiton.(ään.)

KKO1992:26. Alalla ainoa ammattiliitto voi tehdä työnseisauksesta ennakkoilmoituksen myös sellaisen toiseen ammattiliittoon kuuluvan työntekijän puolesta, jonka tekemä työ kuuluu työnseisauksen aiheena olevan työehtosopimuksen piiriin. - Kun ammattiliitot olivat mainitunlaisen ennakkoilmoituksen johdosta valtakunnansovittelijan johdolla käydyissä neuvotteluissa todenneet lakkorajoista, että lakko koski vain ennakkoilmoituksen tehneen ammattiliiton jäseniä, ei toisen ammattiliiton jäsenellä ollut oikeutta ryhtyä lakkoon. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut tärkeää syytä purkaa lakkoon ryhtyneen työsopimusta, kun tämä oli saanut työnantajaltaan ja ammattiliitoltaan ristiriitaista tietoa oikeudestaan osallistua lakkoon ja oli toiminut ammattiliittonsa ohjeiden mukaisesti.

KKO 1993:59. Yhtiöllä oli oikeus purkaa aluetoimistonsa johtajan työsopimus, kun tämän menettely oli ollut omiaan huomattavasti vähentämään henkilöstön työmotivaatiota ja yhtiöllä oli ollut perusteltua epäillä johtajan valmistelevan kilpailevaa toimintaa.

KKO 1995:47 - Lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa tarjouksen kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suoritettavakseen. KKO katsoi menettelyn olleen TSL 16 §:ssä tarkoitettu kielletty kilpailuteko, jolla työntekijä oli törkeällä tavalla rikkonut kilpailevan toiminnan kieltoa. Työnantajalla oli purkuoikeus.

KKO:1995:77. Laivan purseri oli varoituksesta huolimatta esiintynyt toistuvasti päihtyneenä työssään. Työnantajalla oli siten oikeus purkaa hänen työsopimuksensa. Kun työnantaja kuitenkin oli tehnyt purserin kanssa sopimuksen päihdeongelman hoitamiseksi, työnantajan katsottiin luopuneen vetoamasta jo tapahtuneeseen alkoholin väärinkäyttöön työsopimuksen päättämisperusteena. (Ään.)

KKO:2000:77. VR Oy:n palveluksessa ollut ratapihakonduktööri oli syyllistynyt vapaa-aikanaan kahteen törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi hänet oli yhtiössä noudatettavien junaturvallisuutta ja huumaavia aineita koskevien ohjeiden nojalla poistettu junaturvallisuuteen olennaisesti vaikuttavasta työtehtävästään. Yhtiöllä katsottiin olevan tämän vuoksi työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijästä johtuva erityisen painava syy irtisanoa ratapihakonduktöörin työsopimus, mutta ei huomioon ottaen vapaa-aikana tapahtuneissa liikennejuopumuksissa aikaisemmin noudatettu käytäntö lain 43 §:n 1 momentissa tarkoitettua tärkeää syytä purkaa työsopimus. (Ään.)

KKO 2006: 104 Työnantajalla katsottiin olevan työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin nojalla oikeus purkaa työntekijän työsopimus pitkäaikaisen työkyvyn alenemisen perusteella. (Ään.) (uusi TSL)

## 4.2. Purkautuneena käsittely

TSL 8:3 §:ssä on lisäksi säännelty sitä tilannetta, että työntekijä on poissa työstä vähintään seitsemän päivää eikä ole sinä aikana ilmoittanut työnantajalle pätevää syytä poissaololleen. Poissaolevalle taikka jopa tietymättömissä olevalle työntekijälle on

ehkä mahdotonta ilmoittaa purkutahdosta. Työnantajan on kuitenkin jollain tavoin järjestettävä ko. työsuhdeasia oman henkilöstöasiain hoidonkin kannalta.

Lain mukaan tällaisessa 7 kalenteripäivää yhdenjaksoisesti jo kestäneessä ilmoittamattomassa poissaolotilanteessa työnantaja saa *käsitellä* työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Työsuhteen katsotaan tällöin päättyneen jo viimeisen työssäolopäivän lopussa. Kysymys on siis kalenteripäivistä, mutta seitsemän päivän ajanjaksoon ei kuitenkaan voida lukea joulunpyhiä, mutta normaalit viikkovaapaapäivät luetaan.

Purkautuneena käsitteleminen ei ole lopullista purkamista siinä tilanteessa, jos myöhemmin käy ilmi, että työntekijällä on ollut pätevä syy poissaololleen, mutta hyväksyttävän esteen takia työstä poissa olemisesta ei ole voitu ilmoittaa. Se, että työntekijällä on ollut pätevä syy poissaololleen (esim. sairaus), ei estä purkautuneena käsittelemistä, jos hyväksyttävää estettä poissaolosta ilmoittamiseen ei ole ollut ja ilmoitusta ei ole tehty. Hyväksyttävä este ilmoittamiselle on siis eri asia kuin pätevä syy työstä poissaoloon. Ilmoittamattomuuden hyväksyttävänä syynä voi olla esimerkiksi onnettomuus, vakava sairaus tai panttivankeus.

Myös työntekijällä on oikeus pitää työsuhdettaan purkautuneena vastaavasti silloin, kun työnantaja on poissaolostaan ilmoittamatta ollut pois työpaikalta seitsemän kalenteripäivää eikä sijaistakaan ole paikalla.

Nämä säännökset korostavat siis *poissaolojen ilmoittamisvelvollisuutta* silloin, kun työnantajan ei voida katsoa tietävän pätevän esteen estävän työhöntulon. Purkautuneena käsittely ei ole mahdollista silloin, kun työntekijä on asianmukaisesti ilmoittanut olevansa pois työstä, mutta työnantajan mielestä poissaoloon ei ole pätevää syytä. Jos pätevää syytä ei osoiteta olleen yli viikon poissaololle, josta on sinänsä ilmoitettu, voivat normaalit työsuhteen päättämiset, kuten irtisanominen tai purku (ks. KKO 1992:111) tulla kyseeseen.

KKO 1978 II 109 Työntekijä oli ollut poissa työstä kolme viikkoa ilmoittamatta sinä aikana pätevää estettä. Vaikka poissaolo oli johtunut sairaudesta, työnantajalla oli, kun esteen ilmoittamista ei ollut kohdannut pätevä este, TSL 44 §:n 2 mom:n nojalla oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena poissaolon alkamispäivästä lukien.(ään.).

KKO 1979 II 100. Työntekijä oli loukkaannuttuaan työtapaturmassa ollut työkyvytön sekä työkyvyttömyyden päätyttyä edelleen poissa työstä yli viikon ilmoittamatta työnantajalle syytä poissaoloonsa. Koska työnantaja oli saanut tapaturmapäivänä tiedon loukkaantumisesta, hänellä oli TSL 44 §:n 2 mom:n nojalla oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena vasta työkyvyttömyyden päättymistä seuranneesta päivästä lukien.

KKO 1982 II 148. - Työnantaja oli määrännyt vuosiloman annettavaksi lomakauden aikana kahdessa osassa. Määrätyn loman ensimmäisen osan kuluessa työntekijä oli ilmoittanut pitävänsä lomansa yhdenjaksoisesti, mihin työnantaja ei suostunut. Työntekijän oltua pois töistä ensimmäisen lomajaksonsa jälkeen viikon työnantajalla oli oikeus katsoa työsopimus purkautuneeksi riippumatta siitä, oliko loman jakaminen ollut luovallista vai ei. (ään)

KKO 1989:68. - Työntekijän vaimo oli ilmoittanut toimitusjohtajalle puolisonsa sairaudesta, minkä katsottiin olleen riittävä ilmoitus poissaolosta ja sen syystä. Työnantajan purkautuneena käsittelyyn ei ollut oikeutta, eikä edes irtisanomisperustetta ollut.

KKO 1990:135. - Työntekijä oli toimittanut lääkärintodistuksen vapaa-aikana tapahtuneen jalkansa murtumisesta ja tällöin työnantajan edustaja oli havainnut kipsin jalassa. Todistukseen merkityn työkyvyttömyysajan päätyttyä työntekijä oli edelleen samasta syystä pois työstä yli viikon poissaolostaan ilmoittamatta. Katsottiin, että työnantaja oli voinut päätellä, että poissaolo edelleen johtui jalan loukkaantumisen aiheuttamasta työkyvyttömyydestä ja siten pätevästä esteestä. Purkautuneena käsittelyyn ei ollut oikeutta.

KKO 1991:189. Työnantaja oli TSL 44 §:n 2 momentin nojalla käsitellyt työsopimusta purkautuneena. Työntekijän poissaolon syytä koskevan ilmoituksen viivästymisen todettiin johtuneen mainitussa lainkohdassa tarkoitettuun pätevään esteeseen verrattavista, korkeimman oikeuden tuomiossa selostetuista seikoista. Kun työnantaja oli kohta saanut tietää poissaolon ja ilmoituksen viivästymisen syistä mutta kieltäytynyt jatkamasta työsuhdetta, työsopimuksen katsottiin lakanneen työsopimuslaissa säädettyjen perusteiden vastaisesti.

KKO 1992:111. Työnantajalla ja työntekijällä oli ollut erimielisyyttä siitä, kuuluiko työntekijälle työajan lyhennysvapaata eli ns. pekka-päiviä. Työntekijä oli tästä huolimatta omatoimisesti ja siis ilman työnantajan lupaa ollut poissa työstä yli viikon pituisen ajan. - Työnantajalla oli työntekijän poissaolon vuoksi oikeus purkaa työsopimus riippumatta siitä, oliko työnantajalla velvollisuus toteuttaa työntekijän lyhennysvapaa tämän edellyttämällä tavalla.

KKO 1994:117. Työntekijän katsottiin ilmoittaneen työhön saapumiselleen pätevän esteen. - Työntekijä A oli sairastuttuaan helmikuussa 1992 toimittanut lääkärintodistukset 16.3. saakka jatkuneesta työkyvyttömyydestään. Jäätyään tämän jälkeenkin pois työstään A oli edelleen jatkuvan sairauden vuoksi soittanut 23.3. poissaolostaan esimiehensä sihteerille ja myös esimiehelleen, jonka mielestä A oli ilmoittanut poissaolonsa syyksi lepäilemisen. Työnantaja oli 24.3. ilmoittanut A:lle tämän työsopimuksen purkautuneen TSL 44 §:n mukaan. A toimitti 26.3. työnantajalleen lääkärintodistuksen, jonka mukaan hän oli sairauden takia edelleen työkyvytön 17.-31.3. välisen ajan "burn out" -nimisen sairauden vuoksi. -KKO piti jutussa suullisen käsittelyn. Katsottiin A:n ilmoittaneen puhelimitse 23.3. poissaolonsa syyksi nimenomaan sairauden. Se, että A oli edelleen sairauden takia työkyvytön, oli muutoinkin työnantajan pääteltävissä, ottaen huomioon lääkärintodistuksesta ilmenevä sairauden laatu ja se, ettei A ollut aiemminkaan ollut pois työstä ilman pätevää estettä.

KKO:2008:50 Työntekijä oli ollut työnantajalle pätevää syytä ilmoittamatta poissa työstä viisi perättäistä työpäivää sekä niitä seuranneet arkilauantain ja sunnuntain, jotka eivät olleet työntekijän työpäiviä. Työntekijän katsottiin olleen poissa työstä seitsemän päivää työsopimuslain 8 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla. Työnantajalla oli siten oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena. (Ään.)

### 4.3. Laittoman purkamisen seuraamuksista

1. Työsuhteen purkaminen johtaa, vaikkei purkamiselle olisikaan laillisia perusteita, työsuhteen päättymiseen, paitsi jos purku peruutetaan (vrt. virkasuhteet). Oikeutemme lähtee siitä, ettei ketään voida pakottaa pitämään toista työssä tai pysymään työsään vastoin tahtoaan. Mutta laittomilla perusteilla tapahtunut purkaminen voi johtaa tiettyihin haitallisiin varallisuus oikeudellisiin seuraamuksiin tai muihin sanktioihin.

2. Jos työnantajan tekemä purkaminen katsotaan perusteettomaksi, seuraamuksena tulee kyseeseen TSL 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu korvaus. Laiton purku oikeuttaa työntekijän vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkan suuruiseen korvaukseen.

Laitonta purkamista koskeva korvauskanne on pantava yleisessä alioikeudessa viireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde päättyi. Korvauksesta voidaan myös sopia asianosaisten kesken. TES-määräysten perusteella, jos purkaminen kuuluu niiden piiriin, riita voidaan viedä myös erimielisyysneuvottelujen kautta työtuo- mioistuimen ratkaistavaksi.

Tämä työntekijälle ainakin pääosin tuleva korvaus on lain mukaan perusteettomasta päättämisestä tuleva yksinomainen seuraamus, itse asiassa erityisseuraamus, joka syrjäyttää muut työ sopimuslaissa olevat seuraamukset, kuten vahingonkorvauksen. Rikosoikeudelliset sanktiot valtiolle ovat eri asia.

Mainittakoon, että termi "korvaus" esiintyy oikeuskielessä myös toisinaan "maksu" tai "vastike" merkityksessä. Esimerkiksi jollekin työtä toiselle tehneelle henkilölle, jota ei ole pidetty työsuhteessa olevana, on voitu tuomita "kohtuullinen korvaus" tehdystä työstä. Myös vahingonkorvauksesta puhutaan toisinaan lyhyemmin vain termillä korvaus. Näitä ei kuitenkaan saa sekoittaa tässä yhteydessä tarkoitettuun erottamis- korvaukseen.

Korvauksen määrää näiden rajojen sisällä harkittaessa otetaan huomioon mm. työtömyyden arvioitu kesto aika, ansion menetyksen määrä, työsuhteen kesto aika, työntekijän ikä ja hänen työllistymismahdollisuudet, työnantajan menettelyt päättämislanteessa, työntekijän myötävaikuttava luottamus, asianosaisten olosuhteet (myös työnantajayrityksen koko) ja muut näihin verrattavat seikat. Jos korvausta tämän säännöksen mukaan tuomitaan, ei työnantajaa voida velvoittaa lisäksi tästä syystä vahingonkorvaukseen TSL 12: 1 §:n nojalla. Korvausta mitoitettaessa on otettava huomioon myös ns. aineeton vahinko, kuten työntekijään kohdistunut loukkaus siitä, että hänen työsuhteensa on purettu lain vastaisesti.

3. TSL 12: 2 §:n 3 momentissa sanotaan, että jos työnantaja on purkanut työ sopimuksen yksinomaan 8 luvun 1 §:n vastaisesti, korvausta määrättäessä ei sovelleta kolmen kuukauden vähimmäisrajaa. Tämä ilmaisu "yksinomaan" tarkoittaa laissa sitä, että purkajutussa voidaan arvioida myös työ sopimuksen irtisanomisperusteen täyttymistä, koska kyse on työntekijästä johtuvasta individuaaliperusteesta, jota työnantaja olisi voinut käyttää myös irtisanomiseen. Tällainen mahdollisuus on toistaiseksi voimassa

olevissa työsuhteissa tai muissakin irtisanomisen varaisissa. Määräaikaisiin työsopimuksiin ei normaalisti liity irtisanomismahdollisuutta.

Jos siis irtisanomismahdollisuus olisi tilanteessa ollut ja arvioidaan työnantajalla olleen ”asiallisen ja painavan” irtisanomiskynnyksen ylittävä päättämisperuste, mutta ei kuitenkaan ”erittäin painavan syyn” kynnyksen katsota ylittyvän, purkamisen suoritaneen työnantajan virheenä on itse asiassa vain väärän päättämismuodon käyttö. Tällöin työntekijälle tuomitaan korvauksena irtisanomisajan palkka eikä välttämättä tuomita työnantajaa korvaamaan hänen oikeudenkäyntikuluja. Irtisanomisajan palkan menetys voidaan tällaisessa purkutapauksessa myös ottaa korvauksen määrässä asianmukaisesti huomioon. Ns. ”könttäkorvaukseksi” tarkoitettu korvaus TSL 12:2 §:ssä voinee sisältää myös TSL 6:4 §:ssä tarkoitettua korvauksen irtisanomisajan palkan maksamatta jättämisestä.

KKO:2002:71 A, jonka työsopimus oli purettu, oli entiseen työnantajaansa X Oy:öön kohdistamassaan kanteessa vaatinut korvausta perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä ja irtisanomisajan palkkaa. Tuomiossa X Oy:llä oli katsottu olleen oikeus irtisanoa A:n työsopimus, muttei oikeutta purkaa sitä. Näin ollen perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä esitetty korvausvaatimus oli hylätty ja irtisanomisajan palkkaa koskeva vaatimus hyväksytty. Käräjäoikeuskulut kuitattiin oikeudenkäymiskaaren 21 luvun 3 §:n nojalla.

4. Työnantaja joutuu maksamaan koko TSL 12:2 pykälän mukaan tuomitun (tai sovittun) korvauksen. Mutta työntekijälle tulevan korvauksen määrään saattaa vaikuttaa se, onko työntekijä ennen tuomion julistamista tai antamista koskevalta ajalta *jo saanut* korvausta työttömyydestään (ns. rikastumiskielto). *Työttömyysturvaan kuuluvien etujen* yhteensovituksesta laittoman purun vuoksi työntekijälle tulevan korvauksen kanssa on säädetty TSL 12:3 §:ssä.

Lähtökohtana on, että työntekijän ennen tuomiota saamat tietyt työttömyysturvetuudet KELA:sta tai työttömyyskassasta (eli ansioon suhteutettu työttömyyspäiväraha ja peruspäiväraha) voidaan vähentää tietyn prosentiosuuden osalta (75 tai 80 %) tuohon samaan aikaan kohdistuvasta, työansioiden menetyksen takia maksettavasta korvauksesta. KELA:sta saatu työmarkkinatuki voidaan vähentää kokonaankin. Tämä osuus korvauksesta olisi periaatteessa eriteltävä. Esimerkiksi jos kokonaiskorvaus harkittaisiin 8 kuukauden palkkaa vastaavaksi, voisi siitä olla vaikkapa 5 kuukauden palkkamäärä sellaista rahaa, joka olisi korvausta menetetyistä tuloista ennen tuomiota. Kohtuuharkinta on kuitenkin vähentämisen osalta käytettävissä, eli työntekijälle tulevaa korvausta ei ole pakko aina vähentää työttömyysturvalaitosten eduksi (TSL 12:3 § 2 mom).

Työttömyysvakuutusrahastolle ja työttömyyskassalle tai KELA:lle on varattava *tilaisuus tulla kuulluksi* tuomioistuinkäsittelyssä vähennysasiaa käsiteltäessä.

Tuomion (tai sovinnon) jälkeen mahdollisesti vielä tulevaksi ennakoitun työttömyysajan korvauksesta ja ns. immateriaalisesta, oikeudenloukkauksen johdosta tulevasta korvauksesta ei vähennystä voida tehdä. Jos vähennys on tehty, tulee työnantajan maksaa vähennetty osuus mainituille sosiaaliturvalaitoksille. Työntekijä saa siis muun osan kokonaiskorvauksesta.

5. TSL 12:2 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä taas säännellään sitä tilannetta, että työntekijä joutuu työnantajan syystä purkamaan oman työsopimuksensa. Työntekijällä on tällöinkin oikeus saada korvaus työnantajalta. Tällöin työntekijälle syntyy muun muassa vahinkoa työsuhteensa ennenaikaisesta lakkaamisesta (positiivisen sopimusedun korvaus). Tätä vahingonkorvausta työntekijä voi siis velkoa entiseltä työnantajaltaan.

6. Jos taas purkaminen aiheutuu sen johdosta, että työntekijät ovat ilman asianmukaisen yhdistyksen päätöstä ryhtyneet laittomaan (korpi)lakkoon, voi vahingonkorvaus TSL 12:1 §:n sääntöjen mukaan tulla kysymykseen, jos syyllisyyden aste vahinkoon on muuta kuin lievä tuottamus. Laillisen lakon tilanteessa ei korvausta työn keskeyttämisestä syntyneestä vahingosta voida tuomita, koska päättäminenkään ei tällöin ole sallittu ja oikeudenvastaisuutta ei ole.

7. Lainvastainen purkaminen voi samalla täyttää kielletyn syrjinnän tunnusmerkit, mistä voi seurata *hyvitys*-seuraamus taikka törkeissä tahallisissa tapauksissa myös rikosoikeudellinen seuraamus.

*Oikeustapauksia (vanha laki):*

KKO 1993:40. Ulkomaisen koripalloilijan ja suomalaisen urheiluseuran välisessä pelaajasopimuksessa oli ns. no cut -lauseke. Lausekkeen mukaan seura maksoi pelaajalle korvauksena loppuosan hänen vuotuisesta palkastaan, jos pelaaja tietyn päivämäärän jälkeen suljettiin joukkueesta. Lauseketta ei sovellettu, kun pelaaja oli tahallaan sopimustaan olennaisesti rikkomalla itse aiheuttanut sopimuksensa purkamisen.

KKO 1994:117 Työntekijän katsottiin ilmoittaneen työhön saapumiselleen pätevän esteen. Kysymys TSL 47 §:n nojalla määrättävästä korvauksesta, kun työnantajalla ei ollut lain 44 §:n 2 momentin nojalla oikeutta käsitellä työsopimusta purkautuneena. - KKO määräsi, kun yhtiöllä ei ollut perusteita edes irtisanomiseen, yhtiön suorittamaan irtisanomisaajan palkan sekä lomakorvauksen lisäksi TSL 47f §:n mukaan määrättyä 18 kuukauden palkkaa vastaavan korvauksen.

TT:1999-57. Työnantaja katsoi linja-autonkuljettajan menetelleen epärehellisesti ja rahastusohjeiden vastaisesti myymällä kahteen kertaan saman matkalipun. Työnantajan etukäteen laatimassa purkuilmoituksessa muun muassa todettiin, että kuljettajan menettely on aiheuttanut pysyvän luottamuspulan. "Tästä syystä työsuhde puretaan 24.4.1998 lähtien. Samalla työntekijä ilmoittaa, että mitään vaatimuksia ei työnantajaa kohtaan ole". Yhtiön edustaja ja linja-autonkuljettaja olivat allekirjoittaneet kyseisen ilmoituksen.

- Linja-auton kuljettajan ei ollut näytetty ilmoituksen allekirjoittaessaan tarkoittaneen luopua hänelle irtisanomissuojasopimuksen mukaan kuuluvista oikeuksista. Linja-autonkuljettajan ei ollut näytetty toimineen vilpillisesti myydessään vanhan matkalipun. Pelkästään rahastusohjeiden vastainen menettely ei ollut sellainen tärkeä syy, joka olisi oikeuttanut työnantajan purkamaan työsopimuksen tai edes riittävä peruste työsopimuksen irtisanomiseen. Työnantaja veloitettiin maksamaan linja-autonkuljettajalle irtisanomisaajan palkan lomakorvauksineen sekä kor-

vausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korvauksen määrässä on muun ohella otettu huomioon linja-autonkuljettajan rahastusohjeiden vastainen toiminta.

#### 4.4. Koeaikapurku

1. *Koeaikapurun edellytykset.* Työsuhteen alussa olevan ja yleensä 4 kuukauden pituiseksi sovitun koeajan kuluessa työsopimus voidaan molemmin puolin purkaa. Työsopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla syrjintäsyillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden *epäasiallisilla perusteilla*. Työnantaja ei myöskään saa purkaa työsopimusta laiminlyötyään TSL 1:4 §:n 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Työsuhdetta ei aikaisemminkaan ole saanut koeaikana katkaista mielivaltaisilla perusteilla. Plenum-ratkaisussaan (KKO 1979 I 1) korkein oikeus katsoi, samalla kun se totesi purkamisen voivan koeaikana tapahtua normaaleista purku- ja irtisanomisperusteista riippumatta, että TSL 17 §:n 3 momentissa oleva syrjintäkielto on voimassa myös koeaikana ja ettei purkaminen saisi tapahtua muutoinkaan epäasiallisilla perusteilla. (Ks. myös KKO 1979 II 115). Nämä oikeuskäytännössä omaksutut oikeusohjeet kirjattiin sittemmin (v. 1984) lakiin lisäämällä säännökseen lausuma siitä, ettei purkaminen koeaikana saa kuitenkaan tapahtua vuoden 1970 TSL:n 17 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla (epätasapuolisuus ja perusteeton syrjintä) tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Nykyisen TSL:n mukaan työsopimus voidaan koeajan kuluessa purkaa ilman sellaisia päättämisperusteita, joita lain 7 ja 8 luvussa tarkoitetaan. Myöskään irtisanomisaikaa ei noudateta. Koeaikana ei työntekijällä siten *ole normaalia irtisanomissuojaa eikä* myöskään työsopimuksen purkamisen yleisiä asiallisia edellytyksiä noudateta vielä koeaikana. *Koeaikapurun kynnys on siis selvästi alempana kuin irtisanomiskynnys.*

Kuitenkin työsopimuslain 9 luvun 2 §:n säännöstä toisen osapuolen kuulemisesta ennen koeaikapurun suorittamista on noudatettava menettelytapasääntönä.

Todettakoon, etteivät erityiset irtisanomissuojaa koskevat säännökset rajoita koeaikapurua. Koeaikana tapahtuva työsopimuksen purkamisoikeus on katsottu olevan riippumaton myös laissa säädetystä luottamusmiehen erityisestä irtisanomissuojasta (KKO 1992:191).

Laki edellyttää kuitenkin, että koeaikana ei kumpikaan osapuoli saa purkaa työsopimusta syrjivän tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisin perustein. Kielto ei koske ainoastaan työnantajaa vaan myös työntekijää. Syrjinnästä on säännöksiä muun muassa perustuslaissa, rikoslaissa, tasa-arvolaisissa, työsopimuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa. Sukupuolisyrjintänä voidaan pitää muun muassa sitä, että raskaaksi koeaikana tullut nainen tämän vuoksi erotetaan työstään koeaikaehtoon vedoten. (KKO 1992:7) Koeaikaisen työsopimuksen purkaminen ei myöskään saa perustua hyvän tavan vastaisena pidettävään seikkaan, sellaisena kuin yleinen oikeuskäsitys tämän ymmärtää.

Koeajan tarkoitukseen nähden asialliset syyt oikeuttavat purkamisen. Perusteen asiallisuutta on siis arvioitava koeajan tarkoituksen valossa. Jos kyse on työnantajan tekemän purun asiallisuuden arvioinnista, tulisi perusteen olla esimerkiksi sellainen työntekijän henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille oikeutetusti asettamia vaatimuksia tai edellyttämyksiä. Jos esimerkiksi työntekijä osoittautuu soveltumattomaksi työhönsä terveydentilansa tai muiden ominaisuuksiensa vuoksi, ei tätä voida yleensä pitää koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisena purkuperusteena. Työtuomioistuimien katsoi ratkaisussaan TT 116/1985, että soveltumattomuus, joka ilmeni työnantajan edellyttämään joutuisuuteen kykenemättömyytenä, ei ollut epäasiallinen peruste. Perusteen tulee kuitenkin olla aina todellinen, sillä aiheettomia epäilyjä esimerkiksi työntekijän terveydentilasta pidetään epäasiallisina perusteina (Ks. KKO 1980 II 110). Työnantajan velvollisuudeksi ei voida asettaa sen negatiivisen asian näyttämistä, että purkaminen ei ole tapahtunut epäasiallisilla perusteilla, mutta sen sijaan työnantaja on näyttövasuudessa perusteen laillisuudesta ja asiallisuudesta.

Vastaavia edellytyksiä sovelletaan myös työntekijän tekemään koeaikapurkuun. Korkein oikeus on katsonut, että ammattilaiskoripalloilijan tekemä pelaajasopimuksensa purkaminen koeaikana pelkästään sovittua paremman vastikkeen saamiseksi toisessa koripallojoukkueessa oli tapahtunut epäasiallisilla perusteilla (KKO 1993:42)

2. Koeaikapurun toimittaminen. Uuden työsopimuslain 9 luvun säännöksistä osa soveltuu myös koeaikapurun menettelyihin. Ennen kuin purkamista aikovan varattava toiselle tilaisuus tulla kuulluksi purkamisperusteesta. Päätämislmoitus taas on saatettava tiedoksi ensisijaisesti toiselle osapuolelle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, niin sitten käy myös kirjeitse tai sähköisesti tehty ilmoitus. Ilmoitus tulee tehdä koeajan sisällä. Päätämislmoituksen sisältöön kuuluu vähintään se, että siitä käy ilmi tahto purkaa työsuhde koeaikaehdon perusteella. Työntekijällä on oikeus erillisen pyynnön kautta saada työnantajalta viivytyksettä kirjallinen ilmoitus purkusuista ja työsuhteen päättymispäivämäärästä.

Kysymys siitä, onko työnantajalla on oikeus kieltäytyä antamasta selvitystä koeaikapurkuun johtaneista syistä, on oikeustieteessä kiistanalainen. Turun hovioikeus on 7.8.2003 antamassaan päätöksessä (S 02/3051) vahvistanut tulkinnan, että työnantajalla ei olisi velvollisuutta yksilöidä koeaikapurkuun johtaneita syitä vaikka työntekijä niitä onkin pyytänyt.

3. Jos työnantaja on tehnyt koeaikapurun ilman laissa säädettyjä perusteita, työsuhde silti päättyy ja kysymykseen tulee TSL 12 luvun 2 §:n korvaussäännöksen soveltaminen, ellei korvauksesta sovita muutoin. Tällöin korvausasteikossa ei noudateta 3 kk:n vähimmäisrajaa, mutta enimmäiskorvaus taas on normaalisti 24 kuukauden palkan suuruinen.

*Oikeustapauksia:*

KKO 1979 I 1. Työsopimuslain mukainen koeajaksi tehty työsopimus voidaan purkaa sanotun lain irtisanomis- ja purkamissäännöksissä mai-

nituisista työsopimuksen lakkauttamisperusteista riippumatta. Kun jutussa ei ollut ilmennyt, että työnantaja olisi purkanut sanotunlaisen työsopimuksen työsopimuslain 17 §:n 3 mom:n vastaisesti tai muutoin epäasiallisilla perusteilla, työntekijän työsopimuksen purkamiseen perustuva vahingonkorvausvaatimus hylättiin. (ään)

KKO 1980 II 110. Työnantaja oli purkanut koeajaksi tehdyn työsopimuksen työntekijän terveyden kohdistuneiden aiheettomien epäilyjen johdosta. Kun työsopimus oli siten purettu epäasiallisilla perusteilla, hyväksyttiin työntekijän työsopimuksen purkamiseen perustuva vahingonkorvausvaatimus.

KKO 1992:7. Työnantaja oli koeaikana purkanut työsopimuksen työntekijän raskauden vuoksi. Purkaminen oli tapahtunut epäasiallisella perusteella. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan työntekijälle vahingonkorvausta. (ään.)

KKO 1992: 191 Koeaikaisen työsopimuksen solmineen, luottamusmieheksi valitun työntekijän työsopimus voitiin koeaikana purkaa työsopimuslain 3 §:n nojalla.

KKO 1994:42 Ammattilaiskoripalloilijan pelaajasopimusta koripalloyhdistyksen kanssa pidettiin työsopimuksena.

Ammattilaiskoripalloilijan katsottiin koeaikana purkaneen pelaajasopimuksensa, jota pidettiin määräaikaisena työsopimuksena, epäasiallisella perusteella, kun purkamiselle ei ollut esitetty muuta syytä kuin paremman vastikkeen saaminen toisessa koripalloyoukkueessa. (Ään.)

TT 92/1985. Tapauksessa työsopimus oli koeaikana purettu työntekijän poissaolon johdosta, johon työntekijä ymmärsi saaneensa työnantajan luvan. Työnantaja piti poissaoloa luvattomana, koska työnantajan mielestä lupa oli myönnetty lääkärissä käyntiä varten eikä kansanparantajan luona käyntiin. Katsottiin, että luvan myöntäminen oli perustunut väärään käsitykseen poissaolon tarkoituksesta, mitä ei voitu katsoa ainaakaan yksin työntekijän viaksi ja työnantajan olisi pitänyt selvittää asiaa enemmän. Näissä oloissa purkamisen katsottiin tapahtuneen epäasiallisella perusteella.

TT 116/ 1985. Työsopimuksen purkaminen koeaikana oli tässä tapauksessa perustunut työntekijän väitettyyn soveltumattomuuteen työsopimuksessa tarkoitettuun työhön. Työnantajan käsityksen mukaan se oli ilmennyt siten, ettei työntekijä ollut kyennyt sellaiseen joutuisuuteen kuin työnantaja edellytti. Joutuisuudesta esitettiin erilaisia ja ristiriitaisia arviointeja, muttei selvää näyttöä työntekijän soveltumattomuudesta. Tästä huolimatta katsottiin jääneen näyttämättä, että koeaikapurku olisi tapahtunut epäasiallisella perusteella.

## 5. TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN IRTISANOMALLA

### 5.1. Työntekijän irtisanomissuojan lähtökohdat

1. Toistaiseksi tehty tai muutoin toistaiseksi voimassa oleva työsopimus voidaan molemmin puolin irtisanoa päättymään siten, että toisen tietoon saatetaan tahdonilmaisu sopimuksen irtisanomisesta (TSL 6:2 §). Määräajaksi tehty tai muutoin määräaikaisena pidettävä (ks. TSL 1:3 §) työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa, ellei toisin ole sovittu (TSL 6:1 §).

Irtisanominen tulee päättämismuotona kyseeseen siis *toistaiseksi voimassaolevissa* työsuhteissa. Määräaikaisia työsuhteita ei voida irtisanoa, ellei toisin sovita tai laista muuta johdu. Määräaikaisissa työsuhteissa on siis tavallaan totaalinen irtisanomissuoja määräajan kestäessä. Se, milloin on kyse toistaiseksi voimassaolevasta ja milloin taas määräaikaisesta työsuhteesta (työsopimuksesta), ratkeaa työsopimuksen ja TSL 1:3 §:n mukaan. Huomattakoon myös, että silloin kun toistaiseksi voimassa oleva työsopimus irtisanoaan päättymään irtisanomisajan kuluttua, *muuttuu työsuhteitse asiassa määräaikaiseksi* (Ks. KKO 1988:86). Irtisanomisaikana voidaan kuitenkin lisäksi käyttää purkuoikeutta.

### 5.2. Irtisanomisaika

1. Toistaiseksi voimassaoleviin työsuhteisiin liittyy irtisanomisaika, jota on noudatettava niin työntekijästä johtuvissa kuin taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvissa irtisanomisissa, samoin kuin työntekijän irtisanoutuessakin. Irtisanomisajan pituus on periaatteessa sopimuksenvarainen asia, joskin työehtosopimukset rajoittavat tätä vapautta. Yleensä työehtosopimuksissa on määrätty irtisanomisajat sellaiseksi, mitä TSL 6 luvun 3 §:ssä mainitaan. Laissa on pakottavasti säädetty, että irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jos on sovittu tätä pitemmästä ajasta, on kuitenkin noudatettava kuuden kuukauden pituista irtisanomisaikaa (TSL 6:2 § 2 mom). Irtisanomisaika voidaan sopia siten, että työnantajan on noudatettava pitempää aikaa kuin työntekijän irtisanoutuessaan itse. Työntekijän irtisanoutumiseen ei sen sijaan voida liittää pitempää irtisanomisaikaa kuin mitä työnantajan taholta olisi noudatettava.

2. *Irtisanomisajat.* Uuden työsopimuslain 6 luvun 3 §:ssä on säännös yleisistä irtisanomisajoista. Mainitun lainkohdan mukaan irtisanomisajat ovat seuraavat:

a.) *Työnantajan noudatettava irtisanomisaika:*

Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksittä, eikä muusta ole sovittu, *työnantajan* on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava:

1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

- 2) kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta;
- 3) kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta;
- 4) neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta;
- 5) kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

b) *Työntekijän* noudatettava irtisanoutumisaika:

*Työntekijän* on irtisanoutuessaan keskeytyksittä jatkuneesta työsuhteestaan, ellei muusta ole sovittu, noudatettava:

- 1) 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- 2) yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta.

3. Irtisanomisaikana ovat normaalit työsuhteen velvoitteet edelleen voimassa. Työntekijän on tehtävä työtään ja työnantajan maksettava palkkaa kuten ennenkin. Kuitenkin on eräin edellytyksin mahdollista järjestää esim. niin, että irtisanomisaika on samalla loma-aikaa (vuosilomaa). Työnantaja voi myös yksipuolisesti luopua vaatimasta työntekijältä työsuorituksia irtisanomisajalta (vapauttaa työntekovelvollisuudesta). Tällöin on kuitenkin irtisanomisajan palkka maksettava.

4. Työnantajan kollektiiviperusteilla irtisanomalla työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen täydellä palkalla irtisanomisaikanaan. Vapaan tarkoitus on työntekijän uudelleentyöllistymisen edistäminen, ei lomailun. Vapaan pituus (enintään 5, 10 tai 20 työpäivää) määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan kasvaen.

Enintään kuukauden mittaisesta irtisanomisajasta enintään viisi työpäivää voi olla tällaista vapaata. Taas yli kuukauden mutta alle neljän kuukauden pituisesta irtisanomisajasta työllistymisvapaa on enintään 10 työpäivää. Yli neljän kuukauden irtisanomisajasta taas enintään 20 työpäivää voi olla tällaista työnhakemiseen tarkoitettua vapaata. Ks. TSL 7: 12 §.

Ennen työllistymisvapaansa käyttämistä työntekijän tulee ilmoittaa siitä ja sen perusteesta työnantajalleen. Jos työnantaja pyytää, on myös esitettävä luottava selvitys vapaan perusteesta. Työntekijän oikeutta käyttää tätä vapaata rajoittaa se laissa säädetty seikka, ettei vapaasta saa aiheutua työnantajalle *merkittävää haittaa*. Esitöiden mukaan lähtökohtana on, että vapaan epääminen olisi poikkeuksellista ja edellyttäisi huomattavasti suurempaa haittaa kuin työntekijän tilapäisestä poissaolosta esimerkiksi sairauden johdosta normaalisti aiheutuu. Yleensä vapaa pitäisi antaa työntekijän ilmoittamana aikana. Merkittävää haittaa voi esimerkiksi aiheutua, jos vapaata käytävä työntekijä ilmoittaisi siitä hyvin lähellä vapaan alkamista tai työllistymisvapaata käyttäisi usea työntekijä samanaikaisesti ja näistä aiheutuisi olennaisia vaikeuksia.

5. Jos työnantaja ei *irtisanoessaan* noudata irtisanomisaikaa tai noudattaa liian lyhyttä aikaa, on työnantaja velvollinen maksamaan työntekijälle *korvauksena* täyden pal-

kan irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Työsuhde kuitenkin päättyy työnantajan ilmoittamana aikana.

Korvaus termi ei tarkoita pelkästään irtisanomisajan palkkaa, vaan laki puhuu ”täydestä palkasta”, korvaukseen kuuluu myös liitännäisiä palkanosia, kuten vuosilomakorvaus (KKO 1986:124). Odotuspäivien palkkaoikeutta ei tähän liity. Työtuomioistuin on pitänyt tätä TSL 6:4 §:n korvausta ja vastaavia TES-määräyksiä sopimussakon luonteisena (TT:2002-77, TT 2006-21), jossa ei ansionmenetystä (työttömyyttä) edellytetä.<sup>122</sup> Kun kyseessä on samalla työsuhteen päättymisen aikaistuminen lain tai sopimuksen vastaisesti, voi tähän työsuhdeajan lyhenemiseen liittyä myös vahingonkorvausvastuita TSL 12:1 §:n nojalla (esim. bonusoi-keuksien menetys). Myös lainvastaisin perustein tehdystä irtisanomisesta tuomittava korvaus TSL 12:2 §:n nojalla voi tulla tuomitavaksi tämän ”korvauksen” lisäksi.

Mikäli puolestaan työntekijä eroaa työstä hänelle kuuluvaa irtisanomisaikaansa noudattamatta, jolloin työsuhteensakin päättyy, on hänen maksettava irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän, jonka työnantaja voi - kuittausrajoituksin - pidättää lopputilistä (TSL 2:17 §). Kohtuullistaminen ei tässä tule kysymykseen. Jos irtisanomisaika laiminlyödään vain osittain, tulee palkka tai korvaus vastaavasti suorittaa tältä osin. Kun tässä lainkohdassa puhutaan ”kertakaikkisesta” korvauksesta, on oikeuskäytännössä katsottu, että työntekijän korvausvelvollisuus rajoittuu näissä tilanteissa vain noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkkaa vastaavaan määrään, eikä työnantaja voi vaatia lisäksi vahingonkorvausta.

Työnantajan ja työntekijän korvausvastuiden osalta on siis tässä säännöksessä eroja. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän eroaminen kesken kauden taas on eri asia ja sitä tulisi arvioida lähinnä TSL 12: 1 §:n vahingonkorvaussäännöksen perusteella.

#### *Oikeustapauksia (vanha TSL):*

KKO 1986 II 124. Työnantaja velvoitettiin TSL 38 a §:n nojalla mak samaan vuosilomakorvaus noudattamatta jättämältään irtisanomisajalta.

KKO 1997:19. Työntekijä oli ilman työnsopimuksen purkamiseen oikeuttavaa perustetta eronnut työstä irtisanomisaikaa noudattamatta ja laiminlyönyt ilmoittaa työn lopettamisesta työnantajalle. Työnantajalle oli aiheutunut provisiotulon menetystä sen vuoksi, ettei työntekijä ollut irtisanomisaika tehnyt myyntisopimuksia. Työntekijän laiminlyönti ilmoittaa eroamisestaan ei ollut vaikuttanut työnantajan menetykseen, vaan provisiotulon menetys oli johtunut pelkästään työntekijän työpanoksen puuttumisesta. Korvauksen tästä irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuneesta vahingosta katsottiin sisältyvän TSL 38 a §:n 2 momentissa tarkoitettuun kertakaikkiseen korvaukseen.

TT 1988/92. - Varustamo ei ollut pystynyt osoittamaan tankkialuskan myynnin vuoksi irtisanotulle konemestarille työtä koko irtisanomis-

<sup>122</sup> Ks. tarkemmin *Tiitinen & Kröger: Työsopimus-oikeus*, 2008, s. 584- 586.