

ajaksi. Mainitulta ajalta maksettavaan irtisanomisajan palkkaan ei luettu öljynkuljetus- eikä kunnossapitolisää.

TT:2002-77 Työnantaja oli purkanut työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen tämän sairausloman aikana.Työnantaja veloitettu maksamaan työsuojeluvaltuutetulle korvausta yleissopimuksen vastaisen työsopimuksen päättämisen johdosta. Työnantaja veloitettu maksamaan työsuojeluvaltuutetulle myös irtisanomisajan palkka lomakorvauksineen siitä huolimatta, että työnantajalla ei enää sairausloman keston perusteella ole ollut irtisanomisaikaan kohdistuvaa sairausajan palkan maksuvelvollisuutta. (Ään.)

5.3. Työntekijän irtisanomissuoja

"On suurenmoista ajatella oikein, mutta vielä suurempaa on ajatella oikeudenmukaisesti." - Ruotsal. sanonta

1. Työntekijän irtisanomissuojalla tarkoitetaan sitä, että työntekijän eduksi työnantajan oikeutta irtisanoa työsuhde on rajoitettu eräiltä osin. Työntekijää siis suojataan epäoikeudenmukaista työstä erottamista vastaan. Suoja kuitenkin on luonteeltaan epätäydellistä sikäli, ettei työntekijän oikeutta jatkaa työskentelyä työpaikassa suoraan turvata, vaan sen sijaan työnantajan toimesta tapahtuviin laittomiin irtisanomisiin liittyy sanktiona korvausvastuu ja eräissä erityistilanteissa vielä mm. sakko-rangaistus. Ilman laillisiakin perusteita tehty irtisanominen johtaa siis työsuhteen päättymiseen irtisanomisajan kuluttua, ellei muuta sovita.

Työntekijän oikeutta itse irtisanoa työsopimuksensa eli irtisanoutumista ei ole lailla rajoitettu.

Työnantajan irtisanomisen *asiallisia* edellytyksiä (irtisanomissuojan sisältö) säädel-lään sekä laki- että TES-tasoisin normein. Tässä tarkastellaan pääasiassa lakisäätteistä irtisanomissuojaa, joskin eräitä TES-normeja käytetään apuna tulkinnassa. Perusnormit tästä asiasta on työsopimuslaissa.

2. Asiallinen ja painava syy

TSL 7:1§:n perusnormin mukaan *työnantaja* saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain *asiallisesta ja painavasta syystä*. Tämä "*asiallisen ja painavan syyn*" vaatimus on siis yleisenä edellytyksenä työnantajan irtisanomisille. Asiatomat (kuten syrjivät) ja kevyet syyt eivät kelpaa. Myös työnantajan taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvaa irtisanomistilannetta on arvioitava tämän asiallista ja painavaa syytä edellyttävän yleisnormin valossa. Johtoa asiaan voi saada etenkin laajasta oikeuskäytännöstä.

Verrattuna TSL purkuperusteeseen, (= "erittäin painava syy"), on todettava, että irtisanomiseen vaadittava asiallinen ja painava syy ei tarkoita aivan niin suurta painavuutta kuin purkamiseen vaaditaan. Asiallisia on kuitenkin molempien syiden oltava. Purkaminen käsitetään irtisanomista ankarammaksi katkaisumuodoksi, josta johtuu

tulkinta siitä, että perusteet, jotka oikeuttavat ryhtymään ankarampaan toimenpiteeseen, oikeuttavat myös lievempäänkin, mutta ei päinvastoin.

Työsopimuslain irtisanomissuojaa koskevat normistot jakaantuvat kahteen säännösköön: *individuaaliperusteiseen irtisanomissuojaan* (työntekijästä johtuva syy) ja *kollektiiviperusteiseen irtisanomissuojaan* (työnantajan tuotannollinen tai taloudellinen peruste). Näitä on perusteltua selvittää erikseen.

5.4. Työntekijästä johtuva irtisanomisperuste

1. *Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena eli individuaaliperusteena* voidaan TSL 7: 2 §:n 1 momentin mukaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Vastaavan tapainen erottamisperusteen luonnehdinta on myös TSL 8 luvun 1 §:ssä. Tähän purkusäännökseen verrattuna tässä irtisanomisperustetta koskevassa säännöksessä on mainittu *lisäksi* ”sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennainen muuttuminen, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.” Tällä viitataan muun muassa työntekijän työkyvyn laskemiseen, työkyvyttömäksi tulemiseen. Tästä ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöstä, etteikö myös purkua voitaisi tehdä tällä perusteella, kuten ennenkin (KKO 2006:104).

Individuaaliperusteisen irtisanomisen edellytyksiin kuuluu myös varoitus ja selvitys muuhun työhön siirtämisestä.

2. Kielletyt perusteet.

TSL 7:2 §:n 2 momentissa on erikseen säädetty se, *mitkä syyt eivät ainakaan ole* asiallisia ja painavia irtisanomissyitä. Näinä mainitaan seuraavat:



1) *Työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma*. Nämä eivät kelpaa asialliseksi ja painavaksi syyksi, paitsi siinä tapauksessa, että työntekijän työkyky on näiden syiden vuoksi *vähentynyt olennaisesti* ja niin *pitkäaikaisesti*, ettei työnantajalta voida kohdudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

Olennaisella työkyvyn vähentymisellä tarkoitetaan ainakin sellaista työkyvyttömyyttä, joka oikeuttaa täyteen työkyvyttömyyseläkkeeseen esim. TyEL:n mukaan (3/5:n eli 60 %:n työkyvyn lasku vuoden ajan), mutta myös tätä pienempi työkyvyn vähentymisen aste voi olla olennainen. Pitkäaikaisuus-edellytyksen osalta jonkinlaisena nyrkkisääntönä voidaan pitää samaa vuoden vähimmäisaikaa, joka on omaksuttu työeläkelaeissa. Kun sairaudesta tulee aiheutua työkyvyn *sekä* olennainen *että* pitkäaikainen, joskaan ei varsinaisesti pysyvä heikentyminen, on tämä edellytys itse asiassa varsin lähellä aikaisemman TSL:n mainitsemaa purkuesimerkkiä eli ”jatkuva

syystä kykenemättömyys työhön". Uusi työsopimuslaki ohjaa arvioimaan työkyvyn vähentymisen määrää ja kestoja asianomaisen *työnantajan* näkökulmasta, eikä siis niinkään yleistä sosiaalis-ammattillista työkyvyttömyyttä koskevista eläkelakien edellytyksistä.

Sairauden käsite sinänsä on tässä yhteydessä asia, jonka lääkärit määrittävät lähtökohtaisesti. Sekä fyysiset että psyykkiset häiriötilat voivat olla sairauksia. Kuitenkaan työsuhdeturvan oikeuskäytännössä ei *alkoholin liiallista nauttimista* ole pidetty vielä *sairautena*, vaikka lääkäri on tällaista tilaa tarkoittavan diagnoosin kirjoittanutkin lääkärintodistukseen. Mutta silloin, kun alkoholismista on aiheutunut lääketieteellisesti havaittuja elimellisiä vammoja, kyse on tässä yhteydessä tarkoitetusta sairaudesta.

Työehtosopimuksissa on sovittu ns. *hoitoonohjausjärjestelmästä* silloin, kun työntekijällä osoittautuu olevan alkoholi- tai vastaava päihdeongelma. Työnantajan tulee siis puuttua tilanteeseen hoitoonohjausjärjestelmän mahdollisuuksia tarjoamalla, ja jos työntekijä kieltäytyy hoitotarjouksesta tai jos hän laiminlyö työvelvoitteitaan hoitotoumuksensa voimassaoloaikana, voi tämä merkitä irtisanomisperusteen syntyä.

"Kun viimein saa flunssan, sitä oikein ilahtuu"
- Japanil. sanonta

Työnantajalla voi olla oikeus irtisanoa työntekijä normaalia suurempien sairauspoissaolojen osoittaessa riittävää työkyvyttömyyttä. Työtuomioistuimen tuomio 135/1984 ns. *Nokian kumitehtaan jutussa* on valaiseva, vaikka se koski työehtosopimusmääräysten tulkintaa. Jutussa sovelletussa työehtosopimuksessa oli viittaus aikaisemman TSL:n sekä irtisanomissuoja- että purkusäännökseen. Arvioinnin kohteena oli lähinnä se, voitiinko *sairauksien takia runsaasti poissaolevia* työntekijöitä pitää riittävässä määrin jatkuvaisesti työhön kykenemättöminä taikka oliko heidän sairautensa aiheuttanut työkyvyn olennaisen ja pysyvän heikentymisen.

Etsittyään työntekijäin joukosta runsaanpuoleisesti (yli 20 %) sairauden takia työstä poissaolleita työntekijöitä työnantaja irtisanoi lopulta 20. Ensisijassa vedottiin siihen, että he olivat usein toistuvien sairauspoissaolojen johdosta jatkuvasta syystä työhön kykenemättömiä. Joidenkin kohdalla viitattiin myös mm. sairaudesta johtuneeseen työkyvyn olennaiseen ja pysyvään heikentymiseen. Sairauspoissaoloja ei sinänsä edes väitetty perusteettomiksi. Työtuomioistuin laati tuomioonsa laajan yleisperuste-
luosan, jossa se totesi irtisanomisen edellytyksestä muun muassa seuraavaa:

"Työkyvyttömyys saattaa johtua sairauksista. Ne voivat muodostua pitemmän ajan kuluessa niin usein toistuviksi, että työntekijä joutuu olemaan suuren osan säännöllisestä työajastaan poissa työstä. Mitä pitempään tällainen olosuhde on jatkunut, sen perustellumpaa on otaksua työkyvyttömyysjaksojen vastaisuudessaakin uusiutuvan. Toistuvat sairaudet niiden syistä riippumatta ja sairauksista johtuvat poissaolot voivat osoittaa työntekijän yleisessä terveydentilassa sellaisia muutoksia, ettei hänellä ole enää fyysisiä edellytyksiä työn suorittamiseen työsopimuksen edellyttämällä tavalla, jolloin häntä on pidettävä työhönsä kykenemättömänä. Jos työntekijälle ei edellä mainituista syistä johtuen ole mahdollista tarjota hänen kykyihinsä ja ammattitaitoonsa nähden sopivaa, yrityksen toiminnan kannalta tarpeellista työtä, työnantajalta ei,.....,

kohtuudella voida vaatia enää työsuhteen jatkamista. Jos edellytykset työsuhteen purkamiselle ovat olemassa, työsuopimus voidaan niihin nojautuen myös hyväksyttävästi irtisanoa." ... " On mahdollista, että työntekijällä on samanaikaisesti eri syistä johtuvia sairauksia, jotka yhdessä tai kukin erikseen aiheuttavat hänen työkykynsä olennaisen ja pysyvän heikentymisen..... Useasti toistuvat sairaudet..... saattavat yhdistettyinä työntekijän henkilöstä riippuviin tekijöihin..... johtaa sellaiseen tilanteen kokonaisarvioon, että työsuopimuksen päättämiseksi on irtisanomissuojasuopimuksen mukainen peruste. Tällöin siis sairaudet voivat osoittaa työntekijän yleisessä terveydentilassa sellaisia muutoksia, että hänen työkykynsä on olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt"

Kaikkiaan 15 työntekijän osalta ei työnantajalla katsottu olleen laillista irtisanomisperustetta. Lähes samoin sanakääntein kunkin osalta todettiin, ettei ole näytetty sellaista vammaa tai sairautta, jonka johdosta työkyky olisi olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt. Myöskään työkyvyttömyysjaksot eivät olleet toistuneet niin useasti ja olleet niin pitkiä, että ko. työntekijän olisi niiden vuoksi katsottava olleen jatkuvasta syystä työhön kykenemätön.

Viiden työntekijän osalta taas katsottiin olleen erityisen painava syy irtisanomiseen. Työntekijä K. jonka poissaoloprosentit olivat olleet suhteellisen alhaisia, voitiin kuitenkin irtisanoa lähinnä suoraan sairaudesta johtuvan työkyvyn laskemisen perusteella. Hänellä kun oli toistunut luotinaisista johtunut huimaus ja päänsärky eikä häntä kyetty yrityksessä uudelleen sijoittamaan. Siten K:n työkyky tarjolla oleviin työtehtävään oli olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt. Neljä muuta katsottiin voitavan irtisanoa purkuperusteella. Heidän osaltaan suoritettiin tietty kokonaisarvio sekä ennakointi. Suoraan samasta tai eri sairauksista johtuvaa työkyvyn olennaista ja pysyvää heikentymistä ei heidän osaltaan todettu, mutta työnantajan katsottiin heidän tapauksissaan voineen perustellusti olettaa runsaiden sairauspoissaolojen toistuvan myöhemminkin, minkä vuoksi työnantajalta ei purkusäännöksen nojalla voitu kohtuudella vaatia sopimus-suhteen jatkamista. (ks. siis TT 135/1984.)

Työtuomioistuimen tuomion perusteella näyttää siltä, että työntekijän työsuopimus voidaan irtisanoa runsaiden sairastelujen tilanteessa, vaikkei kyseessä olisikaan vielä työkyvyttömyyseläkenormien mukainen ammatillinen työkyvyttömyys. Samasta toistuvasta sairaudesta voi siis aiheutua yrityskohtainen työkyvyttömyys, joka kelpaa irtisanomisperusteeksi. Työkyvyn olennaista ja pysyvää laskua arvioidaan tällöin yrityksessä tarjolla olevien työtehtävien kannalta. Myös erisyiset sairauspoissaolot voivat runsaudessaan ja toistuvuudessaan johtaa sellaiseen kokonaisarvioon, että työntekijää pidetään yrityskohtaisesti työhön kykenemättömänä. Tällöin irtisanominen on mahdollista myös purkuperustetta käyttäen.

Erityisesti tällaisissa tapauksissa vaikuttaa työnantajalle työsuopimuslaissa asetettu velvoite työntekijän työntekeoedellytyksissä tapahtuneen muutoksen tilanteissa selvittää, voitaisiinko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä sellaisiin toisiin tehtäviin, joista työntekijä voisi ammatitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen selviytyä. Selvittämisvelvoite muuhun työhön siirtämisen mahdollisuudesta voi tulla kysymykseen myös eräissä muissa individuaaliperusteiden tilanteissa. (Muuhun työhön sijoittamisesta ks. esim. TT:2003-89 ja TT:2004-90)

Sairaustila saattaa vaikuttaa työkyvyn laskun lisäksi myös työnantajan toimintaan muutoin, esimerkiksi asiakkaiden kautta:

KKO 1991:2. Ravintolassa toiminut viinuri oli todettu HIV-positiiviseksi, josta seikasta hän oli välittömästi ilmoittanut työnantajalleen. Työnantaja oli muutaman kuukauden kuluttua irtisanonut työsopimuksen lähinnä tämän HIV-positiivisuuden vuoksi. HIV-viruksen tartuntatavat huomioon ottaen työntekijän työskentely viinurina ei muodostanut tartuntariskiä ravintolan muille työntekijöille eikä asiakkaille. Työnantaja ei ollut näyttänyt, että työntekijän työkyky olisi olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt. Työnantaja ei ollut myöskään näyttänyt, että työntekijän HIV-positiivisuus olisi tullut ravintolan asiakkaiden tietoon ja että tieto sairaudesta olisi vaikuttanut asiakaskäyntien määrään. Työnantajalla ei siten ollut oikeutta irtisanomiseen.

Työntekijän oleminen sairaana tai sairausvapaalla, ei estä sinänsä irtisanomista, jos muu laillinen peruste, kuten kollektiiviperuste, vain on. Koska sairaus on säädetty lähtökohtaisesti kielletyksi perusteeksi, on työnantajalla todistustaakka siitä, että muu sallittu peruste on kyseessä.

Työehtosopimuksissa on ollut työsopimuslakia vastaavia irtisanomisperusteita koskevia määräyksiä, joiden tulkinnasta on useita työtuomioistuimen työkykyyn kytkeytyviä ratkaisuja.

TT 1984/68. Työnantajalla katsottiin olevan irtisanomissuojasopimuksen edellyttämä erityisen painava syy rengasasantajan irtisanomiseen. Suorittaessaan irtisanomisen työnantajalla on ollut perusteltu aihe uskoa, että työntekijä on sillä tavoin sairas, että siitä on ollut seurauksena hänen työkykynsä olennainen ja pysyvä heikentyminen. Asian käsittelyn yhteydessä työnantajalle on esitetty kaksi erisisältöistä lääkärintodistusta. (Työnantajan tietoisuudesta ks. myös KKO 1985 II 75).

TT 1984/135. (selostettu edellä)

TT 1985/62. Työntekijä, joka oli sairautensa vuoksi poissa töistä yhdenjaksoisesti noin 10 kuukautta, oli irtisanottu sillä perusteella, että hänen työkykynsä oli olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt. Kun otettiin huomioon lääketieteelliseen kokemukseen perustuva yleinen ennuste sairaudesta paranemisesta, työntekijän sairaus ei ollut sillä tavoin pysyvä kuin TSL 37 § 2 momentin mukaan edellytettiin. Saatuaan irtisanomisaikana selvitystä leikkauksen toimittamisen ajankohdasta ja muistakin sairautteen liittyvistä seikoista työnantajan olisi tullut uudelleen ottaa harkittavaksi irtisanomisperusteen oikeellisuus.

TT 1986/123. Työntekijän liikennetapaturmasta aiheutunut työkyvyn heikentyminen oli ollut olennainen, koska työntekijä oli ollut kokonaan työhön kykenemätön. Koska työntekijän sairaus oli työsopimuksen irtisanomishetkellä jatkunut jo yli vuoden ja yhdeksän kuukautta eikä hänen työkykynsä palaamisen ajankohdasta ollut tuolloin ollut vielääkään varmuutta, työkyvyn heikentyminen oli ollut myös sillä tavoin pysyvää, ettei työnantajalta ollut kohtuuden mukaan voitu vaatia sopimussuhteen jatkamista.

TT:1999-10. Työntekijän kyky suoriutua tavanomaisista työtehtävistään oli sairauden johdosta heikentynyt oleellisesti ja pysyvästi. Työtuomioistuimessa on jäänyt näyttämättä, ettei työnantaja olisi voinut kohtuudella sijoittaa työntekijää muihin, hänen työkykyään paremmin vastaaviin tehtäviin. Irtisanoessaan työsopimuksen tarjoamatta työntekijälle muita työtehtäviä oli työnantaja menetellyt työehtosopimuksen vastaisesti.

TT: 2000-35. Terminaalityöntekijän sairauksien seurauksena hänen työkykynsä oli olennaisesti ja pysyvästi heikentynyt niihin tehtäviin, joita hän oli pääasiallisesti tehnyt ennen irtisanomista. Työntekijälle ei ollut osoitettavissa sellaista yhtiön kannalta perusteltua tehtäväkokonaisuutta, josta työntekijä todennäköisesti olisi kyennyt suoriutumaan. Työnantajalla oli työehtosopimuksen mukainen peruste terminaalityöntekijän irtisanomiseen.

TT:2002-47. Työntekijä oli ollut vähäisin keskeytyksin sairauslomalla masennussairauden vuoksi irtisanomisajankohtana noin 15 kuukautta. Työnantaja oli ilmoittanut olevansa valmis harkitsemaan irtisanomisen peruuttamista, jos työntekijän työkyky palautuu irtisanomisaikana. Sairausloma oli kuitenkin edelleen jatkunut. Tuomiossa katsottiin, että työntekijän työkyky oli alentunut irtisanomissuojasopimuksessa ja työsopimuslaissa tarkoitettulla tavalla niin olennaisesti ja pysyvästi, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

TT:2003-57. Työntekijällä oli ollut vaihtelevista syistä johtuneita toistuvia lyhytaikaisia työstä poissaoloja, jotka työsuhteen viimeisenä vuotena olivat kattaneet noin 25 prosenttia työajasta. Vaikka työntekijän työkyky oli ollut heikentynyt, se ei kuitenkaan poissaolojen syyt huomioon ottaen ollut alentunut pysyvästi tasolle, jolla työnantajalta ei olisi voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Työnantaja oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen 6 §:n vastaisesti irtisanoessaan työntekijän työsopimuksen. - Yhtiö veloitettiin suorittamaan työntekijälle noin 8:n palkan suuruinen korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä, josta vähennettiin 75 % työttömyyskassalta saadusta päivärahoista, minkä osuuden työnantaja veloitettiin maksamaan työttömyyskassalle.

TT:2007-39 Ruiskupuristinkoneilla työtä tekevän työntekijän työkyky oli yläraajavaivojen takia vähentynyt työsopimuslaissa ja työehtosopimuksessa tarkoitettulla tavalla olennaisesti ja pitkäaikaisesti. Työnantajalla ei ollut tarjota muuta, työntekijälle soveltuvaa kevyempää työtä. Siten työnantajalta ei voitu kohtuudella edellyttää työntekijän työsuhteen jatkamista, ja työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksen mukainen syy irtisanoa työntekijän työsopimus.

TT:2008-27 Työnantaja oli irtisanonut työntekijän työsopimuksen irtisanomishetkellä yli vuoden jatkuneen työkyvyttömyyden perusteella. Irtisanominen oli toimitettu työntekijää kuulematta, ja irtisanomisajan alkuvaiheessa työnantajalle oli toimitettu uutta selvitystä työntekijän terveydentilasta. Työnantajalla ei uuden selvityksen saamisen jälkeen enää ollut sellaista varmaa tietoa työntekijän työkyvyttömyyden jatkumisesta, että työnantaja olisi voinut perustellusti pitää työntekijää työkyvyttömänä entiseen työtehtäväänsä. (Muitakaan riittäviä irtisanomisyitä ei ollut.)

2) Työntekijän osallistuminen työehtosopimuslain mukaiseen laksoon tai ammattijärjestön toimeenpanemaan työtaisteluun.

Meillä vallitsee perustuslain suojaama järjestäytymisvapaus ja sen kautta myös *työtaisteluvapaus*. Yksilötasoista lakko-oikeutta ei subjektiivisena oikeutena kuitenkaan suojata, koska kyse on kollektiivisesta asiasta. Työsopimuslaki rakentuu näissä kysymyksissä periaatteelle, että irtisanominen on kielletty sen takia, että työntekijä osallistuu työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Työehtosopimuslain mukaisuus tarkoittaa tuossa laissa säädettyä työrauhavelvoitetta rikkomatonta työtaistelua. Muista laeista johtuvien velvoitteiden rikkomistilanteita ei ole säädetty sallittujen irtisanomisperusteiden ulkopuolelle. Työriitojen sovittelulain ennakoilmoitusvelvoitetta rikkoen toimeenpannaan työnseisaukseen ryhtyminen voi siis olla tilanne, johon irtisanomista koskevat säännökset ovat periaatteessa sovellettavissa.

Laittomaan työtaistelutoimenpiteeseen osallistuvaa työntekijää ei voida tästä syystä laillisesti erottaa työstään silloin, kun laitton toimenpiteen toimeenpanija on työntekijäyhdistys, kuten ammattiosasto tai liitto. Järjestön toimeenpanemissa laittomissa lakkoissa vastuun kantaa siis järjestö ja sen edustajat.

Toisaalta silloin kun työriitojen sovittelulain tai työehtosopimuslain vastaiseen laksoon on ryhdytty ilman että työntekijäyhdistys on sen toimeenpanija (ns. korpilakko, villi työtaistelu), voidaan irtisanomissuojaa koskevaa yleissäännöstä soveltaa ja arvioida, onko työntekovelvoitteen täyttämättä jättäminen tällaisen laitton kollektiivisen painostustoimenpiteen yhteydessä pidettävä "asiallisenä ja painavana" syynä. Pitkään kestävässä ja työnantajaa vahingoittavissa korpilakkoissa saattaa kynnyks ylittyä etenkin, jos työvelvoitteen täyttämättä jätöstä on heitä varoitettu.

3) Työntekijän poliittiset, uskonnolliset tai muut *mielipiteet* taikka hänen *osallistumisen* yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan.

Jo perustuslakimme suojaa yksityiselämää sekä uskonnon, sananvapauden, oman tunnon ja yhdistymisen vapautta. TSL 13:1§:ssä on lisäksi säädetty yhdistymisvapaudesta niin, että työntekijällä ja työnantajalla on oikeus kuulua yhdistykseen ja toimia yhdistyksessä. Myös vapaus olla kuulumatta on kummankin osalta suojattu. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kielletty, ja yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön. TSL 2:2 §:ssä on työnantajan velvollisuudeksi asetettu työntekijöittensä tasapuolisen kohtelun lisäksi se, ettei työntekijää ilman hyväksyttävää syytä aseteta eri asemaan muun muassa uskonnon, mielipiteen, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Yhdenvertaisuuslaissa on niinkään säännöksiä näistä asioista. Laissa olevien syrjintäsäännösten rikkomisesta voi työnantajaa kohdata jopa rikosoikeudellinen rangaistus, muiden seuraamusten ohella. On selvää - jo tästäkin näkökulmasta tarkasteltuna - ettei irtisanominen TSL 7:3 §:n 2 momentin 3 kohdassa mainituilla tai *muillakaan syrjintäperusteilla* ole hyväksyttävää. (Ks. KKO 1977 II 112 ja 1978 II 85).

Toisaalta jos työsuoritukset koskevat tällaisia poliittisia, uskonnollisia tai mielipideasioita, ja työntekijä alkaa toimia työnantajan asettamia edellytyksiä vastaan, voi syntyä sellainen *luottamuspuola*, jonka johdosta irtisanominen saattaa olla sallittu.

4) Oikeusturvakeinojen käyttö

"Jokaisen ihmisoikeus on viettää päivä oikeudessa"

- *Sanonta*

Kiellettyihin perusteisiin kuuluu myös se, että työntekijä on turvautunut käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin. Oikeusvaltiossa myös tätä oikeusturvaan liittyvää elementtiä on suojattava (ks. PL 21 §, Oikeusturva.) Asia on mainittu myös ILO:n työsuhteturvaa koskevassa sopimuksessa n:o 158 ja järjestön aikaisemmassa suositussakin. Tuon sopimuksen 5 artiklan kohdassa c todetaan, ettei päteväksi perusteeksi irtisanomiselle käy se, että asianomainen on tehnyt valituksen tai osallistunut oikeudenkäyntiin *työnantajaa vastaan* tämän väitetyn lainvastaisen menettelyn johdosta tai se, että asianomainen *on kääntynyt toimivaltaisen hallintoviranomaisen puoleen*. Oikeusturvakeinoihin turvautumisen oikeutta suojataan myös mm. YK:n KP-sopimuksessa ja EN:n ihmisoikeussopimuksessa.

Jos tämä oikeusturvakeinojen käyttö on kuitenkin tapahtunut muutoin kuin vilpittömien mielin, esimerkiksi vahingoittamis- tai kostomielessä, voi irtisanominen olla perusteltua. (Ks. esim. TT 47/1993, jossa kyse oli työnantajan vahingoittamisesta rikosilmoituksin purkuperusteena).

5) Raskaus ja perhevapaiden käyttö

Työnantaja ei TSL 7:9 §:n 1 momentin mukaan saa irtisanoa työsopimusta raskauden johdosta eikä sen johdosta, että työntekijä käyttää oikeuttaan säädettyihin perhevapaisiin. Työntekijän tuleminen raskaaksi, josta työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä selvitys, ei siis kelpaa irtisanomisenkaan perusteeksi. Raskaustieto on niinkään *arkaluonteinen henkilötieto*, joka on myös yksityisyyden suoja työelämässä koskevan lain piirissä.

Työntekijän suoja on lisäksi tehostettu siten, että laissa on *legaalin oletama* siitä, että jos raskaana oleva tai perhevapaata käyttävä irtisanoaan, katsotaan sen johtuvan raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä eli siis laittomasta perusteesta, ellei työnantaja voi osoittaa muuta perustetta. Muu laillinen peruste voi tietysti olla muun muassa taloudellinen tai tuotannollinen syy. Työnantajan asiana on siis kumota tuo oletama.

Lisäksi laissa on säädetty erityisesti, ettei työnantaja saa irtisanoa työsopimusta erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana, ellei työnantajan toiminta pääty kokonaan. Nämä ajat, joihin osittainen ja tilapäinen hoitovapaa eivät kuulu, ovat siis irtisanomiselta suojattuja aikoja, paitsi työnantajan toiminnan kokonaan lakatessa.

Mainittakoon, että TSL 5 luvun 9 §:ssä on turvattu perhevapaiden päättyessä *paluu-oikeus* aikaisempaan tai sitä vastaavaan työhön taikka muuhunkin työhön. Esimerkik-

si sijainen siis väistyy palaavan tieltä. Työhönsä palanneen vanhemman irtisanomisuoja on paluun jälkeen normaalisääntöjen mukainen. (Ks. lomauttamissuojasta paluutilanteessa KKO 1995:152)

Lainvastaista on myös irtisanominen niin, että työnantaja, saatuaan tietää työntekijän olevan raskaana taikka käyttävän oikeuttaan edellä mainittuihin perhepoliittisiin lomiin tai vapaisiin, irtisanoo näillä perusteilla työsopimuksen päättymään ennen vapaiden alkamista tai niiden alkaessa.

KKO 1987:96 - Työntekijän ilmoitettua työnantajalleen raskaudesta sekä synnytyslomansa alkamisesta työnantaja irtisanoi työsopimuksen päättymään viikkoa ennen synnytysloman alkamista. Kun irtisanominen oli laiton ja työntekijä menetti vuosilomaetunsa synnytysloman ajalta, työnantaja veloitettiin korvaamaan siitä aiheutunut vahinko.

KKO 1993:25. TSL 37 §:n 4 momentin (30/1985) kielto irtisanoa työsopimus vanhempainloman ja hoitovapaan aikana ei estänyt irtisanomasta työnantajan liiketoiminnan lakkaamisen johdosta. (Koko liiketoiminta oli lopetettu). ks. KKO 1995:161.

3. Sallittuja perusteita.

Laissa ei varsinaisesti mainita *esimerkein* tilanteita, joissa "asiallinen ja painava syy" olisi olemassa. Tätä asiaa voidaan lyhyesti valaista seuraavasti. Irtisanominen on *sallittu* mm. seuraavissa tapauksissa:

1) Työnantajalla on purkuperuste. Purkuun oikeuttavat perusteet mahdollistavat myös lievemmän toimenpiteen, irtisanomisen.

2) Irtisanomissuojaa koskevissa työehtosopimusmääräyksissä (ISS) luonnehditaan esimerkein eräitä työntekijästä johtuvia syitä, joita voidaan pitää asiallisina ja painavina. Irtisanomisperusteina pidetään sellaisia työntekijöistä itsestään riippuvia syitä kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Näitten mainittujen syiden on kuitenkin oltava työnantajan kannalta riittävän olennaisia tai vakavia ollakseen asiallisia ja painavia. Monissa työvelvoitteiden laiminlyöntitapauksissa, niskoitteluissa ja perusteettomissa poissaoloissa ja myöhästelyissä esimiesten puuttuminen *huomautuksin* ja etenkin kirjallisin *varoituksin* tilanteeseen saattaa, mikäli laiminlyönti jatkuu tai rikkomus toistuu, vahvistaa asiallisen ja painavan syyn olemassaoloa (ks. esim. TT:2005-65).

TES:ssa oleva luonnehdinta ei myöskään ole täydellinen esimerkkiluettelo. Eri alojen työehtosopimukset sisältävät hieman poikkeavia määräyksiä tässä suhteessa. Työehtosopimusmääräyksen perusteella voidaan etenkin individuaaliperusteisen irtisanomisen sopimuksenmukaisuutta arvioida ja sen ratkaiseminen tapahtuu erimielisyysmuistioden jälkeen viimekädessä *työtuomioistuimen tuomiolla*, jossa voidaan määrätä vastaava korvaus kuin työsopimuslaissa.

3) Eräitä muita irtisanomisperusteita. Työntekijän asema yrityksen organisaatiossa vaikuttaa yhtenä perusteena irtisanomisperusteen painavuuden arviointiin. Niinpä esimerkiksi luottamuspuolan syntyminen muun muassa johtavassa asemassa olevien osalta suhteessa esimiehiin voi olla hyväksyttävä irtisanomisperuste. Myös työnantajan rahoja käsittelevän työntekijän käryäminen vähäisestäkin rahavilpistä saattaa johtaa vakavaan luottamuspuolaan. Talousrikoksissa käy usein samoin. Luottamuspuola-väitteen syyksi on kuitenkin näytettävä riittävät perusteet.

TT:2002-11. Toimihenkilö oli tavattu aluepäällikön valaisemattomasta työhuoneesta lukemassa tämän kokousmuistiinpanoja. Toimihenkilön katsottiin menetelleen sopimattomasti. Näyttämättä oli kuitenkin jäänyt, että työnantajalla toimihenkilön aiemman toiminnan valossa tai myöskään irtisanomiseen välittömästi johtaneiden tapahtumien johdosta olisi ollut perusteita olettaa toimihenkilön pyrkineen saamaan käsiinsä salaisia tietoja luovuttaakseen niitä ulkopuolisille tai muutoinkaan menettelevän tavalla, josta olisi koitunut yhtiölle vahinkoa. Työnantajalla ei ollut perusteita irtisanoa toimihenkilön työsopimusta.

Monasti laiminlyönteihin ja perusteettomiin poissaoloihin liittyy kohtuullista runsaampaa alkoholin käyttöä. Alkoholin käyttö ei lievennä rikkomuksista tehtävää juridista arviointia. Työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu ns. hoitoonohjausjärjestelmästä silloin, kun työntekijällä osoittautuu olevan alkoholiongelma. Ensisijaisesti työnantajan tulee puuttua tilanteeseen hoitoonohjausjärjestelmän mahdollisuuksia tarjoamalla. Mutta mikäli työntekijä kieltäytyy hoitotarjouksesta tai jos hän laiminlyö työvelvoitteitaan hoitositoumuksensa voimassaoloaikana, voi tämä merkitä irtisanomisperusteen syntyä.

Rattijuopumus vapaa-aikana saattaa, samoin kuin muutkin rikokset, vaikuttaa työsuhteeseen myös suoranaisesti siten, että rangaistus ja ajokielto estävät työvelvoitteen asianmukaisen täyttämisen. Eräiden yhtiöiden omilla ohjesäännöillä tai käytännöillä ei kuitenkaan voida heikentää lain mukaista irtisanomissuojaa.

KKO:2007:12 VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri A oli vapaa-aikanaan syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi yhtiö oli poistanut hänet pysyvästi junaturvallisuustehtävistä. Kysymys siitä, oliko yhtiöllä ollut peruste irtisanoa A:n työsopimus selvittämättä, olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla hänet muuhun työhön.

- Laillista perustetta ei ollut. Korkein oikeus nojautui ratkaisunsa perusteluissa ensisijaisesti työsopimuslain säännöksiin siitä, että työntekijästä johtuviin syihin perustuvissa irtisanomisissa työnantajan tulee yleensä ensiksi antaa työntekijälle varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä ja lisäksi työnantajan tulee selvittää mahdollisuus muuhun työhön sijoittamiseen. Ratkaisua perusteltiin myös kumoamalla työnantajan vetoamiset omiin päihdeohjeistuksiinsa ja yhtiössä vallitsevaan käytäntöön, mikäli ne ovat pakottavien lainsäädännösten vastaisia. Vrt. KKO:2000:77

4. Varoitus velvollisuuden rikkomisesta johtuvan irtisanomisen edellytyksenä

”Parempi pakaroitta kuin päätä vailla.” - Afrikkal. sananlasku

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 ja 5 momenteissa säädetään siitä, että työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien laiminlyöminen tai rikkomisen tapauksissa ei irtisanomista saa tehdä ennen kuin työntekijälle on annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoitusta ei työnantajan kuitenkaan tarvitse antaa ennen irtisanomista silloin, kun rikkominen on niin vakava, ettei työnantajalta voida kohtuuden mukaan vaatia työsuhteen jatkamista. (Ns. kerrasta poikki- tapaus.)

Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan rikkomisen tai laiminlyönnin toistuesssa.

Varoitus on eri asia kuin huomautus, koska huomautus ei välttämättä sisällä tällaista päättämismahdollisuudesta muistuttamista tai uhkaa.

Varoitus ei ole sidottu määrämuotoihin, joskin paperilla tai sähköisellä viestillä kirjoitettu varoitus on suositeltavaa. Yrityksen varoituskäytännön tulee olla johdonmukaista ja työntekijöitä tulisi kohdella tasapuolisesti tässäkin asiassa.

Varoituskkin vanhenee, koska ajan myötä varoitus menettää merkityksensä. Varoituksen vanhenemisaika on ilmeisesti pitempi kuin itse irtisanomisperusteen ”kohtuullinen” vanhenemisaika. Toisaalta aikaisemmin tapahtuneen rikkeen tai laiminlyönnin toistumisen jälkeen annettu varoitus ikään kuin jatkaa ajallisesti mahdollisuutta vedota aikaisempaan rikkeeseen irtisanomisperusteena. Jos varoituksen jälkeen sama rike tai laiminlyönti toistuu, on aikaisemmin samasta syystä annetulla varoituksella tapahtuman vakavuutta korostava merkitys.

TT:2002-53. Työntekijän työsuhte oli irtisanottu hänen menetettyä toistuvasti työnantajan määräysten vastaisesti. Irtisanottu työntekijä oli aiemmin saanut kaksi kirjallista varoitusta ohjeiden vastaisesta menettelystä. Vaikka varoitusten antamisesta irtisanomiseen oli kulunut suhteellisen pitkä aika, ne voitiin ottaa huomioon irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaessa. Työntekijän menettely oli kuvastanut ilmeistä piittaamattomuutta työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamista määräyksistä. Samalla työntekijä oli toiminut epälojaalisti myös työtovereitaan ja yrityksen asiakkaita kohtaan. Työnantajalta ei vallinneissa olosuhteissa enää voitu kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista.

TT:2002-79 Työntekijä oli saamistaan varoituksista huolimatta jatkanut työvelvoitteidensa vastaista menettelyä. Työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijän työsuhteeseen. - Perusteluissa todettiin, että koska yksilöperusteella tapahtuvan irtisanomisen tilanteissa irtisanomisperusteen täyttymistä on aina arvioitava kokonaisuuden perusteella, varoituksiin ei voida soveltaa kaavamaisia vanhentumisaikoja. Varoitus voidaan ottaa huomioon irtisanomisperusteen riittävyttä arvioitaessa, jos sen antamisella on ollut asiallinen yhteys työsuhteen päättämiseen.

TT:2005-65 Kuorma-autonkuljettaja oli suorittaessaan vetykuljetusta huolimattomuudellaan aiheuttanut työnantajalle huomattavan taloudellisen vahingon ja sen lisäksi uhkaavan vaaratilanteen. Kuljettajalle oli varoitukseen ver-

rattavalla tavalla annettu mahdollisuus korjata menettelyään. Kun kuljettaja tämän jälkeenkin oli menetellyt työn turvallisesti suorittamiseksi annettujen ja muidenkin ohjeiden vastaisesti, työnantajaa ei voitu kohtuudella velvoittaa jatkamaan työsuhdetta.

5. Selvitysvelvoite muuhun työhön sijoittamisesta.

Työnantajalle on työsopimuslain 7:2 pykälän 4 momentissa asetettu velvoite työntekijän työntekoa edellytyksissä tapahtuneen muutoksen (eli käytännössä lähinnä työkyvyn laskun) tilanteissa selvittää, voitaisiinko työsopimuksen irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä sellaisiin toisiin tehtäviin, joista työntekijä voisi ammattitaitonsa ja kokemuksensa huomioon ottaen selviytyä (kuten siirto tuotannosta istumatyöhön, esim. porttivahdiksi). Selvittämisvelvoite muuhun työhön siirtämisen mahdollisuudesta voi tulla kysymykseen myös esimerkiksi sellaisissa työntekijän osaamattomuuden tai rikkeiden tilanteissa, joista ei kuitenkaan luottamuspuolaa osapuolten välillä ole syntynyt. Se taas, *miten selvittäminen olisi tehtävä*, jää ratkaistavaksi työnantajakohtaisesti.

Muuhun työhön sijoitus ei tässä individuaaliperusteiden yhteydessä ole ulottuvuudeltaan aivan yhtä laajaa, kuin TSL 7:4 §:ssä tarkoitetaan kollektiiviperusteiden osalta. Esitöiden mukaan säännöksessä tarkoitetaan myös velvollisuutta mahdollisuuksien mukaan tarjota muuta työtä, jos selvitys osoittaa sellaisen mahdollisuuden olevan olemassa (HE 157/2000 s.101). Ennakkoratkaisussa KKO 2007:12 katsottiin, että työnantajan tämän velvoitteen laiminlyönti johti osaltaan siihen, ettei laillista irtisanomisperustetta ollut.¹²³

Oikeustapauksia:

KKO 1980 II 117. Työntekijän luvaton poistuminen työpaikalla tapauksessa ilmenneet seikat huomioon ottaen ei ollut sellainen erittäin painava syy, joka oikeuttaisi työnantajan irtisanomaan työsopimuksen. Koska työntekijä oli kuitenkin samanlaatuisesta syystä saanut 3 kuukautta aikaisemmin kirjallisen varoituksen, työnantajalla oli kokonaistilanne huomioon ottaen erittäin painava syy irtisanomiseen.(ään.)

KKO 1989:96. A oli ollut erään osuuskunnan auto-osaston tulosvastuullisena päällikkönä noin 7 kuukautta. Osaston tulos tuolta ajalta ei ollut niin huono, että se olisi oikeuttanut A:n työsopimuksen irtisanomiseen. Ottaen huomioon A:n johtavan aseman ja tulosvastuun osuuskunnalla oli kuitenkin ollut erityisen painava syy irtisanoa työsopimus, kun A:n suhteet alaisiin ja autojen toimittajiin olivat huonontuneet niin, että osaston toiminta oli häiriintynyt ja tulosenuste heikentynyt.

KKO 1991:26 Metsätyökoneen kuljettaja oli käyttänyt työnantajansa koneeseen työtehtävien hoitoa varten asentamaa radiopuhelinta yksityispuheluihinsa noin neljän ja puolen kuukauden aikana yhteensä lähes 13 tunnin ajan. Puhelujen aikana konetta ei ollut voinut käyttää. Menettelyllään kuljettaja oli aiheuttanut työnantajalleen vahinkoa aiheettomina puhelukustannuksina sekä työkonetulojen menettämisenä ko-

¹²³ Vrt. asiasta esitettyä *Tiitinen & Kröger*, Työsopimusoikeus, 2008 s. 428- 431 ja 446 - 448

neen seisomisen takia. Sen johdosta työnantajalla oli erityisen painava syy irtisanomiseen, muttei sellaista tärkeää syytä, joka olisi oikeuttanut heti purkamaan työsopimuksen.

KKO 1993:99. -A oli ollut yksi yhtiön kolmesta vakuutuskonsultista. Yhtiön saamat tuotot olivat asiakkailta erilaisista toimeksiannoista tulevia palkkioita. A:n tulos koko työsuhteen kestoajalta oli huono, eikä se ollut seurannasta ja A:n kanssa käydyistä keskusteluista parantunut. Yhtiöllä katsottiin olleen erityisen painava syy irtisanomiseen, muttei purkamisperustetta. vrt. KKO 1989:96.

KKO:1995:80. Lukkoliikkeen palveluksessa oleva lukkoseppä oli korkeimman oikeuden tuomion perustetuista lähemmin ilmenevissä olosuhteissa vaihtanut erään lukon sarjoituksen vastoin työnantajan ohjeita ja määräyksiä. Menettelyä ei pidetty perusteena työsopimuksen purkamiseen. Sen sijaan lukkoliikkeellä katsottiin olleen peruste työsopimuksen irtisanomiseen, koska menettely oli osoittanut kysymyksessä olevassa asemassa olevalta työntekijällä sellaista harkintakyvyn puutetta, että työnantaja oli voinut päätellä tämän olevan sopimaton työtehtäväänsä.

KKO 1998:70. Työnantaja saattoi työsopimuksen irtisanomista koskeneessa vahingonkorvausasiassa vedota työsopimuksen irtisanomisperusteena myös sellaiseen perusteeseen, jota ei työsopimusta irtisanottaessa eikä työsopimuslain 47 d §:n mukaista selvitystä annettaessa ollut ilmoitettu työntekijälle.

KKO:1999:83. Pankki oli irtisanonut pankinjohtajan tämän toistuvien luotonannosta annettujen ohjeiden noudattamatta jättämisen vuoksi. Työsuhteen päättämisen edellytyksenä ei pankinjohtajan mainitun menettelyn lisäksi pidetty sitä, että menettelystä olisi aiheutunut pankille vahinkoa. Pankilla oli siten yksinomaan ohjeiden vastaisesta toiminnasta syntyneestä luottamuspulasta johtuen ollut työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettu erityisen painava syy pankinjohtajan työsopimuksen irtisanomiseen.

KKO:2007:12 VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri A oli vapaa-aikanaan syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi yhtiö oli poistanut hänet pysyvästi junaturvallisuustehtävistä. Kysymys siitä, oliko yhtiöllä ollut peruste irtisanoa A:n työsopimus selvittämättä, olisiko irtisanominen ollut vältettävissä sijoittamalla hänet muuhun työhön.

- Laillista perustetta ei ollut. Korkein oikeus nojautui ratkaisunsa perusteluissa ensisijaisesti työsopimuslain säännöksiin siitä, että työntekijästä johtuviin syihin perustuvissa irtisanomisissa työnantajan tulee yleensä ensiksi antaa työntekijälle varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä ja lisäksi työnantajan tulee selvittää mahdollisuus muuhun työhön sijoittamiseen. Ratkaisua perusteltiin myös kumoamalla työnantajan vetoamiset omiin päihdeohjeistuksiinsa ja yhtiössä vallitsevaan käytäntöön, mikäli ne ovat pakottavien lainsäädännösten vastaisia. Vrt. KKO:2000:77

Työtuomioistuimesta:

TT 31/1987. Jumboporarina toiminut työntekijä oli annetuista huomautuksista ja varoituksista huolimatta käyttänyt alkoholia siten, että siitä

oli ollut haittaa hänen työskentelylleen ja se oli johtanut työvelvoitteen laiminlyöntiin. Työntekijän menettely oli hänen työnsä laadun huomioon ottaen muodostanut sellaisen erityisen painavan syyn, joka olisi oikeuttanut työnantajan purkamisen sijasta irtisanomaan hänen työsuhteensa.

TT 39/ 1989. Nosturinkuljettaja oli kieltäytynyt siirtymästä keskusvarastoita samoihin tehtäviin rakennustyömaalle. Kieltäytymisen perusteella työnantajalla oli oikeus irtisanoa nosturinkuljettajan työsopimus, mutta ei purkaa sitä. Oikeus työskennellä keskusvarastolla ei ollut muodostunut nosturinkuljettajan työsuhteen ehdoksi.

TT 103/1993 - Työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa tai edes irtisanoa teollisuusvartijan työsopimusta sillä perusteella, että hän oli syönyt luvatta toisen vartijan eväät vartijoiden käytössä olleesta jääkaapista.

TT 31/1994. Pankkitoimihenkilö oli rikkonut pankin menettelytapaohjeita myöntäessään luotot sisarelleen ja kälylleen sekä ryhtyessään yksin takaajaksi myöntämiinsä kahteen lainaan. Luotonmyöntöohjeiden vastaista oli myös se, että kälylle myönnetty laina oli tullut tosiasiasa toimihenkilön omaan käyttöön. Toiminta pankkitoimihenkilönä edellytti erityistä luottamusta. Kun toimihenkilö oli tahallaan ja toistuvasti menettänyt ohjeiden vastaisesti, pankilla oli ollut erityisen painava syy irtisanomiseen.

TT 24/ 1995. Konepajalla jyrsinkoneella työskennellyt metallijyrsijä oli kieltäytynyt ottamasta vastaan uusia työtehtäviä toisentyyppisellä jyrsinkoneella. Kieltäytymisen perusteella työnantajalla oli ollut oikeus irtisanoa, muttei purkaa työsopimusta.

TT 75/ 1995. Tarjoilijan irtisanomisen syyksi oli ilmoitettu muun muassa hänen töykeä käyttäytymisensä asiakkaita kohtaan ja työaikojen laiminlyönti. Vaikka käyttäytymistä asiakkaita kohtaan voitiin sinänsä pitää moitittavana, ei huomioon ottaen työpaikan olosuhteet ja työaikaikäytännöt käyttäytymisen näytetty olleen siinä määrin ristiriidassa hänen asemassaan olevalta vaadittavan menettelyn kanssa, että riittävä peruste irtisanomiseen olisi ollut olemassa.

TT:2001-13 .Työntekijä oli esiintynyt työpaikalla päihtyneenä nautittuaan sinne tuomaansa olutta. Hän oli tällöin vaarantanut työturvallisuuttaan. Työnantaja ei ollut työpaikalla noudatettavien ohjeiden mukaan tässä tilanteessa velvollinen ohjaamaan työntekijää päihdeongelmallisille tarkoitettuun hoitoon. Sillä oli työntekijän menettelyn johdosta irtisanomissuojasopimuksessa tarkoitettu erityisen painava syy päättää työsopimus.(Ään.)

TT:2001-20. Työnantaja oli ilmoittanut, että linja-autonkuljettaja ei lukuisten työsopimusrikkomusten johdosta voinut jatkaa yhtiön palveluksessa. Samalla kuljettajalle oli tarjottu mahdollisuutta itse irtisanoutua, jolloin hänelle maksettaisiin kahden viikon palkka ilman työntekovelvollisuutta. Kuultuaan asiassa luottamusmiestä kuljettaja oli irtisanoutunut yhtiön palveluksesta. - Työnantajalla oli ollut painavia perusteita harkita työsuhteen päättämistä. Tässä tilanteessa yhtiö ei ollut menettänyt asiattomasti esittäessään työntekijälle mahdollisuutta itse irtisanoutua yhtiön palveluksesta. Toisaalta ei ollut perusteita katsoa, että työntekijä olisi yhtiön tietien erehtynyt jostakin työsuhteen päättämisen kannal-

ta merkityksellisestä seikasta tai että hänen irtisanoutumistaan muutoin-
kaan olisi voitu pitää pätemättömänä. Työsopimuksen katsottiin lakan-
neen työntekijän oman irtisanoutumisen johdosta.

TT:2002-16 Työntekijä oli työaikana anastanut työtoveriltaan rahaa 15
markkaa murtautumalla työpaikalla työtoverinsa lukittuun pukukaap-
piin.

Työntekijän menettely oli rikkonut työsopimussuhteessa edellytettävän
työnantajan ja työntekijän välisen luottamuksen sillä tavoin, että yhtiöllä
oli ollut erityisen painava syy työntekijän työsopimuksen päättämiseen.

TT 2003-10. Työntekijä oli työpaikan pikkujoulutilaisuudessa tapellut
toisen työntekijän kanssa. Irtisanoessaan väkivaltaiseen käytökseen
syyllistyneen työnantaja ei ollut menetellyt irtisanomissuojasopimuksen
vastaisesti (ään.).

TT:2004-63 Työntekijää oli puhuteltu ja noin puoli vuotta myöhemmin
varoitettu sopimattoman käytöksen johdosta. Noin kaksi viikkoa varoi-
tuksen jälkeen työntekijä oli poistunut luvatta työpaikalta kesken työ-
päivän, jolloin hänen työsopimuksensa oli irtisanottu.

Työntekijän tapa toimia osoitti välinpitämättömyyttä työntekijän vel-
voitteita kohtaan ja oli ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työnteki-
jältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työnantajalla
oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty peruste työntekijän
työsopimuksen irtisanomiseen.

TT:2006-25 Toimihenkilö oli saanut varoituksen muun muassa vakavista
virheistä ja puutteista työn suorittamisessa. Hän oli varsin pian saa-
mansa varoituksen jälkeen rikkonut olennaisia työvelvoitteitaan. Yhtiöl-
lä oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja paina-
va peruste toimihenkilön työsopimuksen irtisanomiseen.

TT:2006-44 Syyllistyessään vapaa-aikanaan törkeään liikennejuopu-
mukseen ratapihakonduktööri oli rikkonut työsuhteeseen vaikuttavia
velvoitteita vakavalla tavalla. Kun otettiin huomioon junaturvallisuudes-
ta annetut ohjeet yhtiössä vastaavanlaisissa tilanteissa noudatettu joh-
donmukainen käytäntö ja lisäksi työntekijän uudelleensijoittamista vai-
keuttaneet seikat tässä tapauksessa, työnantajalla oli ollut irtisanomis-
suojasopimuksessa tarkoitetut asialliset ja painavat syyt ratapihakonduk-
töörin työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.) (Vrt. KKO 2007: 12)

5.5. Menettelyt työntekijästä johtuvissa irtisanomistilanteissa

*”Ensin tutkitaan ennen kuin hutkitaan”
- Sananlasku*

1. *Kohtuullinen harkinta-aika.* Jos työnantaja aikoo irtisanoa työsopimuksen *työnte-
kijästä johtuvasta syystä*, on työnantajan toimitettava irtisanominen *kohtuullisen ajan*
kuluessa siitä, *kun tällainen irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon* (TSL
9:1 §). Tapahtuman sattumisaika on eri asia kuin se, milloin luotettava tieto irtisa-
nomisen perusteesta tulee työnantajalle tai sellaiselle tämän edustajalle, jolla on oike-

us tehdä päätös erottamisesta. Työntekijän oikeusturvan kannalta ei pidetä kohtuullisena sitä, että työnantaja vetoaisi kuukausimääriä vanhoihin syihin. Kuitenkin työnantajalla on oltava vähintään muutaman viikon (noin 1 kk) harkinta-aika arvioidessaan sitä, onko olemassa riittävät perusteet irtisanomiselle. Jatkuvan tai toistuvan syyn tapauksessa ”kohtuullisen ajan” kulumisen alkuaika on viimeisen yksittäisen teon tai laiminlyönnin tapahtumahetki.

Silloin, kun irtisanominen perustuu *taloudelliseen tai tuotannolliseen syyhyn* (TSL 7:3 §), ei vastaavaa säännöstä kohtuullisesta harkinta-ajasta ole. YT-menettelyistä kuitenkin johtuu eräitä neuvotteluajoja. Itse asetelmasta tällöin johtuu se edellytys, että kyse on oltava sekä irtisanottaessa että vielä myös irtisanomisajan päättyessä valitsevasta kollektiiviperusteesta.

2. Työntekijän kuuleminen ja perusteiden selvittäminen. Tuon muutaman viikon harkinta-ajan kuluessa työnantajan on varattava työntekijälle *mahdollisuus tulla kuulluksi* irtisanomisen perusteesta, jos kyse on työntekijästä johtuvasta syystä (yksilösyystä). Työntekijällä on oikeus käyttää tässä kuulemistilanteessa avustajana mm. luottamusmiestä. Sillä, ettei työntekijä käytä hyväkseen varattua mahdollisuutta, ei ole vaikutusta irtisanomisen laillisuuteen.

Lisäksi työnantajan tulee *työntekijän pyynnöstä* viivytyksettä ilmoittaa tälle viivytyksettä kirjallisesti työnantajan tiedossa olevat irtisanomisen syyt ja työsopimuksen päättymispäivä (TSL 9:5 §). Tämä pyyntö voidaan esittää myös työsuhteen päättymisen jälkeen.

Näitä kuulemis- ja tiedottamisvelvoitteita ei kuitenkaan ole erikseen sanktioitu tässä yhteydessä, mutta menettelyvirheet vaikuttavat mahdollisesti tuomittavan korvauksen määrään.

3. Irtisanomisilmoitus. Irtisanominen sinänsä on yksipuolinen oikeustoimi, jolta on edellytettävä sitä, että irtisanojan tahto päättää eli lakkauttaa työsuhde saatetaan vastapuolen tietoon. Varsinainen irtisanomisilmoitus on toimitettava toiselle osapuolelle pääsääntöisesti henkilökohtaisesti tiedoksi. Ilmoitus sitoo sen tekijää. Poikkeuksena voi olla provosointiin perustuvat tilanteet. Oikeustoimen pätevyyttä voidaan arvioida oikeustoimilain perusteella. Pätevästi tehdyn irtisanomisen peruuttaminen edellyttää toisen osapuolen suostumusta (Ks. TT 1987-32 ja TT 2001-20).

Ilmoitus sinänsä voi olla suullinen tai kirjallinen. Se on syytä kuitenkin tehdä niin, että siitä jää selvät todisteet. Työnantajan tekemässä ilmoituksessa olisi syytä mainita irtisanomisen perusteiden pääkohdat (kuten lainkohdan otsikko) ja ainakin se, milloin työsuhde irtisanomisajan kuluttua päättyy.

Jos taas työntekijä irtisanoa sopimuksensa, on hänenkin tehtävä irtisanomisilmoitus työnantajalle tai tämän edustajalle henkilökohtaisesti.

Jos henkilökohtainen tiedoksianto ei ole mahdollista, voidaan päättämislmoitus tehdä myös kirjeitse tai sähköisesti. Tällöin katsotaan päättämisen tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään *seitsemäntenä päivänä* sen jälkeen kun ilmoitus on lähetetty. Vuosilomalla tai vähintään kahden viikon työajan tasoittamisvapaalla olevan työnte-

kijän osalta katsotaan päättämisen tapahtuneen aikaisintaan loman tai vapaan päättämisen jälkeen (TSL 9:4 §).

Arvioitaessa sitä, onko työnantaja vedonnut irtisanomisperusteeseen kohtuullisen ajan puitteissa, katsotaan irtisanomisen tapahtuneen silloin kun ilmoitus on lähetetty.

4. *Irtisanomisen laillisuutta koskevan erimielisyyden käsittely.* Työntekijä, joka on irtisanottu hänestä johtuvilla perusteilla, voi riitauttaa irtisanomisensa laillisuuden tai työehtosopimuksen mukaisuuden ja vaatia korvausta työpaikkansa menetyksestä. Työttömyysturvalain 2:9 §:n kannalta tällainen riitauttaminen on myös tarpeen, jos työntekijä aikoo välttyä työttömyysturvaan liittyvältä karensilta. Riitauttaminen tarkoittaa sitä, että työntekijä kiistää toimenpiteen lainmukaisuuden taikka työehtosopimuksessa olevien normien mukaisuuden ja käynnistää erimielisyyden selvittämisen.

Jos työnantajaa ja työntekijää sitoo irtisanomissuojanormeja ja korvauseuraamuksen sisältävä *työehtosopimus*, voidaan syntynyttä irtisanomiskiistaa ja korvausvaadetta käsitellä työehtosopimuksen soveltamisen tai tulkinnan erimielisyytenä. Tällöin menetellään työehtosopimuksen erimielisyyden selvittämistä koskevien normaalien säännösten mukaisesti. Paikallisneuvottelujen jälkeen asia viedään *erimielisyyksimistio* laatimalla *liittotasolle*, ja jos riita ei tällöinkään ratkea sovintoon, voidaan nostaa korvaus- ja työehtosopimuksen rikkomiskanne *työtuomioistuimessa*, jonka tuomio on normaalisti lopullinen ratkaisu. TT:n ja SAK:n välisessä irtisanomissuojasopimuksessa on samantapainen korvausmääräys kuin työsopimuslaissa (3 - 24 kk:n palkkaa vastaava määrä ja TSL:n 12: 3 §:n vähennysmahdollisuus).

Individuaaliperustetta koskevissa erimielisyysneuvotteluissa sovitut korvausten määrät sitovat työntekijää ja työnantajaa, jos he ovat sidottuja työehtosopimukseen normaalisitovuusjärjestelmän mukaisesti. (Tästä on hovioikeuskäytäntöä, vrt. kuit. KKO 2002:90, jossa katsottiin, ettei kollektiiviperustetta koskevassa asiassa sopimus sitonut).

Jos taas työntekijä ei voi tai halua vedota työehtosopimuksensa suojaan, vaan *lais*sa oleviin säännöksiin, voi hän väittämällä irtisanomisen olleen lain vastainen, vaatia työnantajaltaan TSL 12:3 §:ssä tarkoitettua *korvausta* ja samalla muitakin saataviaan. Jos työnantaja ei suosiolla maksa, vaan kiistää irtisanomisen laittomuuden, tulee työntekijän korvausta ja saamisiaan saadakseen nostaa kanne *yleisessä alioikeudessa*.

"Kadotettua aikaa ei koskaan löydä" - B. Franklin

5. *Kanteen nosto.* Kanne työsopimuksen laittomaksi väitettyä irtisanomista ja siihen perustuvaa korvausta koskevassa asiassa on TSL 13: 9 §:n mukaan nostettava viimeistään kahdessa vuodessa työsuhteen päättymisestä lukien. Muutoin oikeus tähän työsopimuslaissa tarkoitettuun saatavaan raukeaa. Tämä kanneaika koskee kaikkia työsuhteen päättymistilanteita, joissa halutaan esittää vaatimus korvauksesta laitoman päättämisen vuoksi tai muustakin työsopimuslaissa tarkoitettua saatavasta, kuten maksamattomasta palkasta. Työntekijän palkkasatavien ja muiden työsopimuslaissa tarkoitettujen saatavien normaali vanhentumisaika on 5 vuotta eräänymispäivästä, mutta työsuhteen päätyttyä kanneaikaa on normaalisti vain 2 vuotta. Mutta jos

irtisanomiskorvaus-saatavan perusteena oleva TES-määräys on ilmeisen tulkinnanvarainen, korvauksen vanhentumisaika onkin 5 vuotta. Henkilövahinkoja koskeva vahingonkorvauskanne on kuitenkin nostettavissa kymmenen vuoden vanhentumisajan puitteissa.

Oikeusapua työntekijä voi saada esim. oman ammattiliiton tai yleisen asianajolaitoksen kautta. Myös oikeus maksuttomaan oikeudenkäyntiin on mahdollinen.

5. Korvaus lainvastaisen irtisanomisen seuraamuksena.

Työsuhteen irtisanominen johtaa, vaikkei sille olisikaan laillisia perusteita, työsuhteen päättämiseen (vrt. virkasuhteet), ellei muuta sovita. Oikeutemme lähtee siitä, ettei ketään voida pakottaa pitämään toista työssä tai pysymään työssään vastoin tahtoaan. Mutta jos työnantajan tekemä irtisanominen katsotaan *perusteettomaksi*, seuraamuksena tulee kyseeseen TSL 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu vähintään *kolmen ja enintään 24 kuukauden* palkan suuruinen korvaus työntekijälle. Kanteessa, joka perustuu väitteeseen siitä, ettei työnantajalla ollut laillista perustetta, voidaan vaatia tällaista korvausta ja samalla muitakin saatavia työnantajalta.

Tämä erityinen korvaus-seuraamus poikkeaa luonteeltaan vahingonkorvauksesta ja se on työsopimuslain vastaisesta päättämisestä tuleva *yksinomainen* seuraamus, eli se syrjäyttää 12:1 §:n vahingonkorvauksen. Muihin lakeihin perustuvat seuraamukset ovat eri asia.

Korvauksen määrää näiden rajojen sisällä harkittaessa otetaan huomioon mm. työttömyyden arvioitu kesto aika, ansion menetyksen määrä, työsuhteen kesto aika, työntekijän ikä ja hänen työllistymismahdollisuudet, työnantajan menettelyt päättämislanteessa, työntekijän myötävaikuttava luottamus, asianosaisten olosuhteet ja muut näihin verrattavat seikat. Korvausta mitoitettaessa on otettava huomioon myös ns. *aineeton vahinko*, kuten työntekijään kohdistunut loukkaus siitä, että hänen työsuhteensa on purettu lain vastaisesti. Korvaus määräytyy työntekijän bruttopalkan mukaan ja se on saajalleen verotettavaa tuloa. Keskimäärin näytetään tuomittavan runsaan puolen vuoden palkkaa vastaavia korvauksia.

Työnantaja joutuu maksamaan koko tuomitun (tai sovitun) 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 irtisanomisen vuoksi työntekijälle tulevan korvauksen kanssa on säädetty TSL 12:3 §:ssä.

Lähtökohtana on, että työntekijän ennen tuomiota saamat tietyt työttömyysturvaetuudet KELA:sta tai työttömyyskassasta (eli ansioon suhteutettu työttömyyspäiväraha ja peruspäiväraha) voidaan vähentää tietyn prosenttiosuuden osalta tuohon samaan aikaan kohdistuvasta, työansioden menetyksen takia maksettavasta korvauksesta. Vähennettävissä on 75 % kassasta saadusta ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta tai 80 % KELA:sta saadusta peruspäivärahasta, mutta työmarkkinatuki voidaan vähentää kokonaankin. Se osuus tuomittavasta kokonaiskorvauksesta, johon vähennys voidaan kohdistaa, olisi tarkkaan ottaen ja periaatteessa eriteltävä. Esimerkiksi jos kokonaiskorvaus harkittaisiin 6 kuukauden palkkaa vastaavaksi, voisi siitä olla

vaikkapa 3 kuukauden palkkamäärä sellaista rahaa, joka olisi korvausta menetetyistä tötuloista ennen tuomiota, ja tähän osaan vähennys voisi kohdistua.

Kohtuusharkinta on kuitenkin käytettävissä. TSL 12:3 §:n 2 momentin mukaan tuomioistuim voi tehdä säädettyä pienemmän vähennyksen tai jättää sen kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän olot ja kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

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

Tuomion (tai sovinnon) *jälkeen* mahdollisesti vielä tulevaksi ennakoidun 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.

Korvauksesta *voidaan myös vastaavasti sopia* oikeudenkäynnin aikanakin. Tässä sovinnossa olisi TSL 12:3 §:n 4 momentin mukaan tehtävä myös vastaava yhteensovitus jo ennen sovintoa saatujen työttömyysturvaetujen kanssa. Myös kohtuuharkinta tämän vähennyksen tekemisessä on käytettävissä työntekijän eduksi. Työnantaja vastaa tällöin siitä, että sovitusta korvauksesta mahdollisesti vähennetty osuus suoritetaan asianomaiselle työttömyysturvalaitokselle, jolle myös jäljennös sopimuksesta tulisi toimittaa.

5.6. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja

”Usein on helpompi poistaa jokin kustannus kuin pienentää sitä.”

- Matti Peltonen

1. *Taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista* annettujen nykyisten TSL:n säännösten tarkoituksena on selkeyttää tätä asiaa koskevaa oikeustilaa, eikä muuttaa oikeuskäytännön linjoja. Oikeus- ja työehtosopimuskäytännöstä johdettavia periaatteita on sisällytetty jo aikaisemminkin tätä asiaa koskevaan lainsäädäntöön. (Ks. aikaisemman TSL:n 37 a § ja HE n:o 19 vp 1988 s. 12.) Kun uusin työsopimuslaki rakentuu tältä osin oikeuskäytännössä muodostuneen oikeustilan säilymiseen, ovat aikaisemmat oikeustapaukset yleisesti ottaen edelleenkin käyviä (Ks. HE 157/2000 vp s. 101).

Yleisedellytyksenä on, että työnantajan tekemän irtisanomisen tulee nojautua *asialliseen ja painavaan taloudelliseen, tuotannolliseen tai toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvaan syyhyyn*. Tällaisiin syihin perustuvaa irtisanomista voidaan kutsua *kollektiiviperusteiseksi*.¹²⁴ Asiallisuutta ja painavuutta ei tässä yhteydessä laissa luonnehdita samalla tavoin kuin purkamista ja työntekijästä johtuvilla syillä tehtyä irtisanomista koskevissa säännöksissä.

Kysymys on tässä työnantajan tarjottavissa olevan työn vähentymisestä. Se on jollaisenaan asiallinen, mutta painavuutta koskevan edellytyksen voidaan katsoa tässä

¹²⁴ Ks. Mika Valkonen, Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja, Rovaniemi 2001.

yhteydessä edellyttävän, että tarjolla oleva työ on vähentynyt määrältään olennaisesti ja kestoltaan riittävän pitkäaikaisesti eikä työntekijää voida sijoittaa uudelleen muuhunkaan työhön. Sääntely perustuu siis työn tarjoamisen edellytysopin mukaisiin ajatuksiin.

Työntekijän kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja ei estä asiallisilla ja painavilla syillä tapahtuvia irtisanomisia. Työnantajayrityksen yleiset liiketaloudelliset perusteet ja yritys- ja liikkeenjohtoa koskevat toimivallat riittävät liiketoiminnan muutosten ja uudelleenjärjestelyjen tekemisen perusteiksi ja oikeuttavat muun muassa kannattavienkin yksiköiden lopettamisen. Työnantajalla on yksinomainen valta päättää, mikälaista toimintaa se harjoittaa ja millä tavalla se tätä toimintaa harjoittaa. Pelkästään työsopimuslain 7 luvun 3 §:stä ei voida johtaa rajoituksia tehdä perustelluista liiketaloudellisista syistä liiketoiminnan lopettamis- tai supistamisratkaisuja, jotka sisältävät, jos tarjolla oleva työ tätä kautta vähenee, työsopimusten irtisanomisia. Voidaan ehkä sanoa, että taloudellinen rationaliteetti on vahvempi kuin työntekijän tämä työsuhdeturva.

Irtisanomiselle ilmoitettujen tuotannollisten tai taloudellisten perusteiden tulee kuitenkin olla *todellisia* eikä niitä saa käyttää *ainakaan kiertämään* työntekijän TSL 7:2 §:ssä säädettyä individuaaliperusteista irtisanomissuojaa. Mikäli ilmoitetut perusteet ovat näennäisiä, syntyy epäily irtisanomissuojan kiertämisestä.

Irtisanomisen asiallisten edellytysten lisäksi on säädetty *menettelytapoja* ja määräaikoja asettavia normeja, jotka myös välillisesti antavat suojaa työntekijöille. Kollektiiviperusteisiin irtisanomisiin liittyen keskeisimmät menettelytapanormit ovat laissa yhteistoiminnasta yrityksessä (YTL). Tähän liittyvät myös ns. *muutosturvaa* koskevat sääntelyt.

2. Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste

TSL 7:3 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, jos tarjolla oleva työ on vähentynyt

- taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä,
- olennaisesti ("vähäistä suuremmassa määrin") ja
- pysyvästi ("muutoin kuin tilapäisesti"),
- eikä työntekijä ole sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin siten kuin TSL 7:4 §:ssä säädetään.

3. Työn vähentyminen ja sen syyt.

Työnantajalla tarjottavissa oleva työ voi vähentyä kolmesta syystä: taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Taloudelliset syyt liittyvät rahaan, tuotannolliset syyt taas tuotantotoiminnan muutoksiin ja uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt voivat olla muun muassa päällekkäisyyksien karsimisia taikka organisatorisia, hallinnollisia, teknisiä tai rakenteellisia syitä.

Kun TSL 7:3 §:n säännöksessä puhutaan "*tarjolla olevan työn vähentymisestä*" ei tarkoiteta varsinaisesti, ensisijaisesti tai ainakaan pelkästään työntekijöiden konkreettisesti tekemien töiden tai työtehtävien vähenemistä. Kyse on työnantajan *tarjottavissa olevan työn vähentymisestä*. Pohjimmiltaan on kysymys taloudellisista syistä ja toiminnallisista työn tarjoamisen edellytyksistä. Irtisanominen kuitenkin edellyttää myös lopulta asianomaisen irtisanottavan työnkin riittävää vähentymistä.

Irtisanominen edellyttää *yhtäaikaisesti* sitä, että tarjolla oleva työ on vähentynyt sekä määrältään olennaisesti että ajallisessa suhteessa pysyvästi (HE 157/2000 s.102).

Työn vähentymisedellytyksen osalta ei edellytetä sitä, että vähentymisen syynä olisi oltava työnantajasta tai työntekijästä *riippumaton* ulkoinen tekijä. Syynä tarjolla olevan työn vähentymiseen voivat olla myös *työnantajan omat toimet*. Hallituksen esityksessä aikaisempaa vastaavaa 37a §:n säännöstä perusteltiin seuraavasti:

"Työn vähenemisen tulee johtua taloudellisesta, tuotannollisesta tai muusta niihin verrattavasta syystä. Säännöksen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, mistä syystä nämä seikat ovat päässeet vaikuttamaan työn tarjoamisen edellytyksiin. Työ on saattanut vähentyä ulkoisten tekijöiden vuoksi, esimerkiksi kysynnän vähenemisen, yrityksen tuotteiden vanhentumisen tai kiristyneen kilpailun vuoksi, mutta myös työnantajan toimenpiteiden, kuten yrityksen toiminnan uudelleen suunnitelmien vuoksi"..... "Säännös ei myöskään aseta estettä esimerkiksi alihankintajärjestelyille." (HE n:o 19 s.12, vp 1988)

Oikeuskäytäntö vahvistaa työnantajan *työn tarjoamisen edellytysten* merkitystä irtisanomisperusteena.

KKO 1994:17. Työntekijä saatiin irtisanoa taloudellisista ja tuotannollisista syistä, vaikkeivät hänen omat työtehtävänsä olleet vähentyneet, kun nuo tehtävät tappiollisen kokonaistuloksen parantamiseksi oli uudelleenjärjestelyinä liitetty muiden työntekijöiden tehtäviin eikä työnantaja sen jälkeen voinut tarjota työtä sanotulle työntekijälle.

Myös voitollisella työnantajalla on oma-aloitteisesti oikeus tehdä liiketaloudellisilla perusteilla ja työnjohtovallan kautta uudelleenjärjestelyjä ja tätä kautta voi syntyä oikeus, kun asianomaisen työntekijän työt riittävästi vähentyvät eikä muutakaan työtä voida tarjota, irtisanoa työntekijä.

4. Työn vähentymisen määrä.

Laki edellyttää vähentymiseltä olennaisena pidettävää määrää. Mitättömät ja vähäiset työn vähentymiset eivät siten täytä tätä edellytystä. Aikaisemmassa säännöksessä ilmaistiin sama asia ilmaisulla "vähäistä suurempi". Ilmaisun muutos nykyiseen lakiin on tehty vain kielellisistä syistä. Termillä "olennainen", jota lakiteksteissä käytetään muuallakin eri yhteyksissä, ei kuitenkaan ole kovin tarkkaa ja yhtenäistä merkityssisältöä. Olennaisuuden raja saattaa vaihdella eri tilanteissa noin viidesosan ja kolmasosankin tietämissä. Työn vähentymisen määrän tulisi olla ainakin sellainen, että sillä on tosiasiaissa osapuolen kannalta todellista merkitystä.

5. *Vähentymisen kesto.* Ajallisessa suhteessa laki edellyttää, että olennaisena pidettävä vähentyminen on myös katsottava pysyväksi eli se ei ole vain tilapäistä, kuten asia aikaisemmassa laissa ilmaistiin. Tilapäisluontoisissa tilanteissa kyseeseen voivat tulla muut toimet kuin irtisanominen, kuten koulutus, muun työn teettäminen tai lomautus. Pysyvän/ei-tilapäisen vähentymisen pituutta ei voida määrittää tarkkoina aikamäärinä. Sen ajanjakson pituus, jonka aikana työ on riittävässä määrin vähentynyt, vaihtelee tilanteista ja työaloistakin riippuen.

Työsopimuslaista voidaan lähinnä vain analogisesti johtaa tiettyjä vähimmäispituuksia sille, minkälainen ajanjakso olisi oltava kyseessä. Irtisanomisilmoituksen antamisen hetkestä alkaen yksi tällainen aikamäärä voisi olla esimerkiksi irtisanomisajan ja 9 kuukauden takaisinottoajan kattava kokonaisuus, mutta toisaalta TSL 5:2§:n 2 momentin toisesta virkkeestä ja YTL 51§:stä taas voidaan päätellä tilapäisyyden erääksi minimirajaksi kolmeakin kuukautta (90 päivää). Mitään selkeää aikamäärää ei kuitenkaan voida laista johtaa.

Ajanjakson pituutta arvioitaessa on myös huomattava, että yrityksiä ja työpaikkojen säilyttämiseksi pitkällä tähtäyksellä ja kestävästi työnantajilla on myös oikeus ennakoita tulevaa kehitystä. Toisaalta työnantajalla on myös velvollisuus ennakoitiin. Työnantaja ei voi irtisanomisen perusteiksi vedota syihin, jotka työnantaja tiesi tai olisi pitänyt tietää jo työsopimusta solmittaessa. (KKO 1990:122)

6. *Esimerkit irtisanomiseen kelpaamattomista perusteista.*

TSL 7:3 §:n 2 momentissa on mainittu esimerkkinä kaksi tilannetta, joissa oikeutta irtisanomiseen *ei ainakaan ole*. Esimerkit on otettu lakiin lähinnä käytännön tarpeiden vuoksi, jotta laista kävisi ilmi jollain tavalla sekin, ettei vähäisillä tai näennäisillä syillä saa kiertää luvun 2 §:ssä säädettyä irtisanomissuojaa (työntekijästä johtuvat syyt). Luettelo on haluttu lyhentää sen vuoksi, että aikaisemman lain eräät esimerkit saatettiin käsittää irtisanomisperustetta koskevinä erityissäännöksinä. - Seuraavat kaksi esimerkkiä 1) ja 2) sisältyivät osin jo aikaisempaan vastaavaan säännökseen:

1) irtisanomista edeltänyt tai seurannut uuden työntekijän ottaminen

Perustetta irtisanomiseen ei siis ainakaan ole silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin työtehtäviin, vaikka työnantajan *toimintaedellytyksissä ei* ole vastaavana aikana tapahtunut muutoksia. Säännös tarkoittaa ns. työntekijän *vaihtamistilannetta*, eli sitä, että työnantaja vain korvaa työntekijänsä *uudella työsuhteisella työntekijällä*. Uudella työntekijällä tarkoitetaan sitä, että työnantaja palkkaa yrityksen ulkopuolelta uuden työntekijän palvelukseensa. Pelkkä kustannuksiltaan halvempaan työntekijään vaihtaminen ei siis ole sallittua. Kuitenkaan yhteiskunnan tuella palkattavan työllistäminen taikka myös lyhytaikaisten lomittajien tai sijaisten käyttö ei välttämättä ole lainkohdassa tarkoitettua uuden työntekijän ottamista. Vuokratyöntekijän käyttö ei varsinaisesti ole tässä lainkohdassa tarkoitettu uuden työntekijän ottamista, mutta se voi vaikuttaa arviointiin siitä, ovatko TSL 7:3 §:n 1 momentin edellytykset olemassa. Työtuomioistuon on muun muassa katsonut, että *vuokratyövoiman* käyttäminen ei sellaisenaan

ilman muuta osoita, että tarjolla oleva työ ei olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. (TT 2007-103, ään.)

Jos taas työnantajan toimintaedellytykset muuttuvat, säännös ei estä uuden ottamista samankaltaisiin töihin. Voisi esimerkiksi ajatella, että tappiollisen yritystoiminnan muuttaminen toisenlaiseen liikeideaan ja työvoimaan perustuvaksi saattaisi olla tällainen tilanne. Mikäli yrittäjä alkaa itse tehdä niitä töitä, joita irtisanottava työntekijä tekee, ei irtisanomissuoja aseta tälle estettä, mutta sen sijaan työnantajan perheenjäsenen työllistämistarve ei yksinään ole laillinen irtisanomisperuste.

KKO 1984 II 99. Työnantajan perheen jäsenen työntarvetta ei yksinään pidetty erityisen painavana syynä perheeseen kuulumattoman työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen.

KKO 1988:67. Kahvilaliikettä pitäneen kommandiittiyhtiön toiminta oli ollut tappiollista. Kahvilan vastaavana hoitajana toiminut äänetön yhtiömies oli ryhtynyt lisäämään omaa työpanostaan vähentäen siten ulkopuolisen työvoiman tarvetta. Toiminnan tappiollisuuden ja yrityksen koon huomioon ottaen yrityksellä oli ollut erityisen painava syy kahvilaemäntänä toimineen työntekijän irtisanomiseen.

KKO 1993:97. Työnantaja oli irtisanonut kolme vakinaista työntekijää ja osittain heidän irtisanomisaikojensa kuluessa ottanut palvelukseensa neljä opiskelijaa työharjoittelijoiksi lyhytaikaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Opiskelijoiden ottaminen työhön ei heidän palkkaamisensa tarkoitus ja heille sen mukaisesti annettujen työtehtävien laatu huomioon ottaen merkinnyt sitä, että työnantajan olisi tullut peruuttaa vakinaisten työntekijöiden irtisanominen tai tarjota heille työtä työvoimatoimistojen välityksellä.

KKO 1997:118. Kunta oli irtisanonut työntekijöitä taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Pian työsuhteiden päätyttyä se oli palkannut yhteensä 41 nuorta, joista neljä oli 2 - 6 kuukautta kestäneissä työsuhteissa tehnyt osittain samoja töitä kuin irtisanotut kaksi teknisen osaston työntekijää olivat tehneet. Työvoimaviranomaiselta ei ollut tiedusteltu, olivatko irtisanotut hakemassa työtä. Työllistetyt oli otettu määräaikaisiin työsuhteisiin valtion työllistämisvarojen turvin. Kunnalle työllistettävää kohden aiheutuneet kulut olivat olleet vähäisiä. Työllistetyt olivat tehneet töitä, jotka muussa tapauksessa olisi teetetty kunnan työntekijöillä normaalien työajan puitteissa tai jätetty tekemättä. Nuorten palkkaaminen ei ollut johtunut lisätyövoiman tarpeesta eikä se osoittanut, että kunnan olmille työntekijöille tarjottavissa ollut työ ei olisi vähentynyt.

TT:1997-12. Uuden tarjoilijan palkkaaminen tarjoilijan irtisanomisen aikoihin samanlaisiin tehtäviin samoin kuin extratyövoiman käytön laajuudesta esitetty selvitys osoittivat, ettei työnantajalla ollut riittäviä taloudellisia ja tuotannollisia perusteita päättää tarjoilijan työsopimusta.

TT:2007-10 Yhtiö oli käyttänyt merkittävässä määrin vuokratyövoimaa samoihin aikoihin kun yhtiöstä oli irtisanottu työntekijöitä taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Kysymyksessä ei näytetty olleen työhuippujen tasaaminen tai muu työehtosopimuksessa edellytetty syy, jonka vuoksi työtä ei olisi voitu teettää omilla työntekijöillä. Yhtiö oli jatkanut

virheellistä käytäntöä, vaikka työntekijäpuolelta oli kiinnitetty asiaan huomiota yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhtiö oli siten rikkonut työehtosopimusta tietten. Työnantajaliitto oli laiminlyönyt asiassa valvontavollisuutensa.

Mikäli työnantajan yrityksessä suoritetaan esimerkiksi sellainen *organisaatiomuutos*, jonka johdosta työntekijän työtehtävät *jaetaan toisille* henkilöille eikä toisiin tehtäviin sijoittamis- tai koulutusvelvoitteesta muuta johdu, on irtisanominen laillista. Seuraava KKO:n ratkaisu käsittelee tällaista organisaation muutostilanteeseen liittyntä *tehtävien jakamista* sekä myös samoihin aikoihin tapahtuneen uuden työntekijän ottamisen vaikutuksia.

KKO 1994:90. Suurehkon yhtiön tuoteryhmäpäällikön työsopimus oli työn vähentymiseen liittyneen organisaatiomuutoksen yhteydessä irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisilla perusteilla. Samoihin aikoihin yhtiöön oli palkattu ulkopuoliset henkilöt myyntipäällikön ja markkinointijohtajan tehtäviin. Kysymys tuoteryhmäpäällikön työsopimuksen irtisanomisen laillisuudesta. - Yhtiössä oli tuloksen laskemisen ja tappiolliseksi muuttumisen johdosta tehty organisaatiomuutos ja vähennetty henkilökuntaa. Kantaja oli toiminut tuoteryhmäpäällikkönä. Organisaatiomuutoksen johdosta osa kantajan tehtävistä oli siirretty markkinointijohtajalle, osa taas uuteen organisaatioon perustetun tuotepäällikön tehtäviin sekä osa oli annettu yhtiön ulkopuolelle hoidettavaksi. Uuteen tuotepäällikön tehtävään, joka oli toimenkuvaltaan erilainen kuin kantajalla oli ollut, oli siirretty yrityksen myyntipäällikkö, jonka tilalle taas oli tullut vähän aikaa ennen kantajan irtisanomista yhtiöön otettu ulkopuolinen henkilö. Näitä tehtäviä ei pidetty samankaltaisina tehtävinä kuin mitä kantaja oli tehnyt. Kantajalle oli tarjottu henkilöstöostosihteerin tehtävää, jonka hän oli kuitenkin palkan pienuuden takia kieltäytynyt. KKO katsoi, että kantajan työtehtävät olivat liikkeenjohdollisten uudelleenjärjestelyjen vuoksi vähentyneet vähäistä suuremmassa määrin ja pysyvästi eikä häntä ollut voitu ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa niihin tehtäviin, joihin hän olisi suostunut.

Lainsäätäjää ei ole tarkemmin yksilöinyt sitä, minkälaista *ajanjaksoa* tarkoitetaan, kun puhutaan *ennen irtisanomista* (edeltäneestä) tai *sen jälkeen* (seuranneesta) uuden työntekijän ottamisesta. Kysymyksessä on ilmeisesti ainakin useiden kuukausien pituinen ajanjakso, joka lasketaan sekä taaksepäin (ainakin yt-menettelyjen aika) että eteenpäin (mm. irtisanomisaika) siitä kun irtisanomisoikeustoimi tapahtuu. Ks. KKO 1990:156 ja KKO 1993:97.

KKO:2000:59 Työnantaja ei ollut näyttänyt, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottua A:ta ei olisi voitu ammattitaitoonsa ja kykynsä nähden kohtuudella sijoittaa tai kouluttaa uudelleen niihin työtehtäviin, joihin työnantaja oli *vähän ennen* A:n irtisanomista, hänen irtisanomisaikanaan ja pian A:n työsuhteen päättymisen *jälkeen* palkannut uusia työntekijöitä. Työnantajalla ei katsottu olleen ilmoittamaansa taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvaa perustetta irtisanoa A:ta. Irtisanomisen katsottiin Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla tosiasiallisesti tapahtuneen henkilökohtaisten syiden vuoksi ja työnantaja velvoitettiin suorittamaan A:lle korvausta työsopimuslain

47 f §:n nojalla.- Tässä huomioon otettiin rekrytoinnit vajaa 2 kk ennen irtisanomista ja vajaa 9 kk työsuhteen päättymisen jälkeen, joiden väliaika oli *yhteensä* noin 11 kk.

2) töiden uudelleenjärjestelystä ei aiheudu työn tosiasiallista vähentymistä

Lain tarkoittamaa irtisanomisperustetta ei katsota olevan ainakaan silloin, kun irtisanomisen syyksi ilmoitetut työtehtävien uudelleenjärjestelyt eivät *tosiasiallisesti* vähennä työnantajalla tarjolla olevaa työtä, uudelleensijoitus- ja koulutusvelvoite huomioon ottaen. Aikaisemman lain vastaava säännös (37 a § 2 mom) edellytti, että seurauksena erinäisistä syistä tehdyistä uudelleenjärjestelyistä tulee olla *tosiasiallisesti* tarjolla olevan työn vähentyminen tai työtehtävien laadun muutos taikka niiden kokonaan lakkaaminen. Keskeinen ennakkopäätös on jo vuodelta 1975.

KKO 1975 II 15. Yhtiön osakekannan omistussuhteiden vaihtumisen yhteydessä toimitettuja yhtiön harjoittaman hotelliravintolan taloudellisen tuottavuuden parantamista tarkoittavia uudelleenjärjestelyjä ei voitu pitää sellaisina työsuhteen 37 §:n 2 mom:ssa edellytettynä erityisen painavana syynä, joka olisi oikeuttanut baarimestarin irtisanomiseen, kun uudelleenjärjestelyt eivät käsittäneet baarimestarin tehtävien lakkaamista tai niiden laadun muuttamista.

Oikeustapauksista käy ilmi se, että myös järjesteltäessä uudelleen työtehtävät niin, että ne tosiasiallisesti kokonaan siirretään alan palveluliikkeen suorittavaksi, syntyy työnantajalle laillinen irtisanomisperuste. Eri asia kuitenkin on, jos toiminnan/tehtävien siirtämistä voidaan pitää *liikkeen luovutuksena*, jolloin ei irtisanomisoikeutta luovuttajalla ole.

KKO 1977 II 98. Asunto-osakeyhtiön toimittamaa, kiinteistönsä hoitoon ja sen asukkaiden palveluun kuuluvien tehtävien uudelleenjärjestelyä, joka käsitti talonmiehen tehtävien siirtämisen alan palveluliikkeen suorittavaksi, oli pidettävä erityisen painavana syynä talonmiehen irtisanomiseen. (ään.). (Ks. myös TT 1982/168)

Työnantajan tekemät uudelleenjärjestelyt voivat johtaa myös siihen, että irtisanotun työntekijän toimenkuvan muodostaneet työtehtävät lakkaavat olemasta ainakin *laadultaan* aikaisemman kaltainen kokonaisuus. Tarjottavissa olevan työn väheneminen voi johtua tästä työtehtävien laadun muutoksesta. Sekin voi oikeuttaa irtisanomisen, ellei uudelleensijoittamista tai toisiin tehtäviin kouluttamisesta muuta johdu.

Esimerkiksi kone- ja laitehankinnoista tai uudelleenjärjestelyistä johtuen voi työn sisältö ja vaatimus muuttua siten, ettei työntekijä selviä töistään aikaisempien valmiuksiensa avulla. Lain edellyttämää irtisanomisperustetta ei kuitenkaan ole, jos työntekijä voidaan kouluttaa näiden koneiden tai laitteiden käyttöön tai laadultaan uusiin tehtäviin. Esitöiden mukaan tämänkin lain mainitsema esimerkki korostaa 7 luvun 4 §:n mukaan määräytyvää koulutusvelvoitetta (HE 157/2000 s 102).

7. Irtisanomisen kohdistaminen ja irtisanomisjärjestys

"Oikeus on hyvän ja kohtuullisen taitamista." -Celsus

Irtisanomiseen kollektiivisilla perusteilla liittyy myös kysymys siitä, *kuka tai ketkä irtisanotaan*. Tuotannollisen tai siihen verrattavan perusteen ollessa kyseessä kysymys irtisanottavien valikoitumisesta määräytyy luonnollisesti sen pohjalta, *keiden työt vähentyvät*. Irtisanottavan työt tulisi siis olla työn vähentymisen alueella. Mutta *taloudelliset* perusteet eivät vastaavalla tavalla kohdistu välttämättä joihinkin työntekijöihin, vaan työnantajalla on tiettyä harkinta- ja valintavaltaa tässä irtisanomisen kohdistamiskysymyksessä. Tätä harkintavaltaa kohdistamiskysymyksessä rajoittavat kuitenkin eräät normit ja määräykset, jotka koskevat työntekijäin keskinäistä irtisanomisjärjestystä (vuorojärjestystä).

Irtisanomisjärjestyksestä ei uudessakaan työsopimuslaissa ole yleistä säännöstä. Asiaa tarkastellaan työnantajakohtaisesti. Ehtoja ns. potkujärjestykseen tulee ensin näkin siitä, että luottamusmiehillä, luottamusvaltuutetuilla ja työsuojeluvaltuutetuilla on erityisasema näissä tilanteissa. Toiseksi irtisanomisjärjestystä muodostettaessa tai siitä Yt-neuvotteluissa sovittaessa on otettava huomioon, että työnantajan tulisi kohdella työntekijöitään tasapuolisesti eikä ketään saa syrjiä esim. iän tai sukupuolen vuoksi (TSL 2:2 § ja tasa-arvoL).

KKO 1995:20 - Laman vuoksi saneeraamaan joutuneella työnantajalla oli ollut oikeus valita irtisanottavaksi kahdeksan muun lisäksi myös kantajana ollut työntekijä, kun ei ollut ilmennyt, että yhtiö näin tehdessään olisi menetellyt epäasiallisesti yhtiön tarpeet, kyseisten työntekijöiden soveliaisuus uudelleenjärjestettyihin työtehtäviin sekä muut seikat huomioon ottaen. (ään.)

Ns. *työttömyyseläkeputkeen* siirtämisessä on asianomaisen *ikä* yhtenä edellytyksenä. On esiintynyt houkutusta valita irtisanottavaksi sellaisia ikääntyneitä työntekijöitä, jotka ovat täyttäneet jo 55 vuotta ja ovat voineet siten saada ansiosidonnaista työttömyysturvaa 60 vuotiaaksi (ns. lisäpäiviä 500 päivän jälkeen) asti, jolloin on syntynyt mahdollisuus päästä työttömyyseläkkeelle. (Nykyisin kyse on työttömyysturva-putkesta ja 1950 tai sen jälkeen syntyneillä ikäraja on pari vuotta korkeampi. Ks. TyöttömyysturvaL 6:9 §.)

KKO ei vielä 1980 tai 1990 luvuilla pitänyt tällaista valintaperustetta *ikä syrjintänä* silloin, kun asiasta oli yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa sovittu YT-menettelyssä. (ks KKO 1988:45.) Käsitys ilmeisesti muuttui osin seuraavassa ennakkopäätöksessä:

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 työntekijän työtehtäviä oli puolestaan ryhtynyt hoitamaan eräs lomautettuna ollut työntekijä. Työnantajan katsottiin irtisa-

noneen A:n työsopimuslain. - Ks. myös ikäsyrynnästä KHO 2001:38, 1766/2001

Todettakoon, että työmarkkinoilla saatetaan noudattaa käytäntönä tässä irtisanomisjärjestysasiassa jonkinlaista senioriteetti- tai ansioituneisuusperiaatetta: viimeksi otetut irtisanotaan ensimmäisinä (last in, first out” LIFO-periaate). Mutta tämä on vain periaate, joka ei siis ole ainoa irtisanomisjärjestystä ohjaava tekijä. Usein työnantaja tekee oman sovellutuksensa tästä alan työehtosopimuksen puitteissa. Periaatteen vastainen toiminta ei KKO:n mielestä ole ollut työnantajan tasapuolista kohtelua koskevan velvoitteen vastaista:

KKO:1998:130. Työnantajalla oli työsopimuslain 37 a §:n 1 momentin mukaiset tuotannolliset syyt vähentää työvoimaa. Työnantaja kohdisti irtisanomisen työntekijään, joka oli ollut työnantajan palveluksessa pitkempään kuin kaksi muuta työntekijää. Työsopimuslaissa ei ole säännöstä työvoiman vähentämistäjärjestyksestä eli irtisanomisjärjestyksestä. Irtisanomisen kohdistaminen pisimpään palvelleeseen työntekijään ei rikkonut työsopimuslain 17 §:n 3 momentin mukaista työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

- Ks. myös KKO 1998:14, jossa liikkeen luovutuksen jälkeisessä tilanteessa siirtyneet työntekijät olivat työvoimaa vähennettäessä samassa asemassa kuin ostajalla olleet.

Vähentämistäjärjestyksestä todetaan taas *työehtosopimusten osana olevassa irtisanomissuojasopimuksissa (IS)*, että:

"mahdollisuuksien mukaan on noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä, sotavammaisia ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään."

Tämän tulkinnanvaraisen työehtosopimuksen määräyksen rikkomisesta voidaan tuomita työtuomioistuimessa hyvityssakkoon TEhtol 7 §:n nojalla siihen *sidottuja* työnantajia, muttei sen rikkomisesta seuraa TSL:n mukaista seuraamusta, nykyisin siis korvausta.

TT 1/1977. Työnantaja oli satamatyönjohtajia irtisanoessaan rikkonut irtisanomissuojasopimuksen määräyksiä irtisanomisjärjestyksestä. Tästä ei kuitenkaan seurannut irtisanomissuojasopimuksen perusteella vahingonkorvausvelvollisuutta. Ks. myös mm. TT 93/1985.

KKO 1987:97. Työtuomioistuin oli vahvistanut, että työnantaja oli työntekijän irtisanoessaan rikkonut työehtosopimuksen määräystä työvoiman vähentämistäjärjestyksestä. Tuolla määräyksellä ei ollut rajoitettu työnantajan oikeutta irtisanoa työntekijä työsopimuslain 37 §:n nojalla. Kun työnantajalla oli ollut oikeus taloudellisista ja tuotannollisista syistä aiheutuneen työn vähentymisen johdosta vähentää työntekijöitä, työnantaja ei rikkomalla työvoiman vähentämistäjärjestyksestä koskevaa työehtosopimuksen määräystä ollut irtisanonut työsopimusta sanotun pykälän säännösten vastaisesti.

Yhteistoimintalain alaisissa yrityksissä kollektiiviperusteinen irtisanominen ja *irtisanomisjärjestys ovat yt-neuvottelumenettelyn piiriin* kuuluvia asioita (YTL 8 luku), mutta neuvotteluja saatetaan käydä toisaalta myös työehtosopimuksen edellyttämässä neuvottelujärjestyksessä. YTL 47 § edellyttää, että työnantaja liittyy neuvotteluesitykseensä myös selvityksen *periaatteista*, joiden mukaan irtisanomisen kohteeksi joutuvat määräytyvät. Näissä neuvotteluissa yleensä täsmentyvät myös irtisanomisjärjestyskysymykset. YTL ei estä sitä, että yt-menettelyissä sovitaan irtisanomisjärjestyksen periaatteet. Henkilöstöryhmien edustajilla ei kuitenkaan ole ilman selkeää valtuutusta oikeutta sopia sitovasti niitten työntekijöiden nimiä, jotka voidaan irtisanoa.

8. Toisiin tehtäviin sijoittaminen ja kouluttaminen.

Jo vuoden 1988 lainmuutoksella laajennettiin laissa ollutta *velvoitetta tarjota muuta työtä asettamalla työnantajalle uudelleensijoittamis- ja koulutusvelvoitteet*. Työn pysyväkään väheneminen ei riittänyt irtisanomisperusteeksi silloin, kun työntekijälle voitiin järjestää muuta työtä. Jos työntekijä voitiin ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden *kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa uusiin tehtäviin*, katsottiin, ettei tarjottavissa oleva työ ollut irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla vähentynyt.

Nykyisen työehtosopimuslain 7 luvun 4 §:ssä, joka on otsikoitu ”*Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus*”, pyritään täsmentämään luvun 3 §:n säännöksessä olevaa edellytystä siitä, että työehtosopimuksen irtisanomista ei saa suorittaa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa *toisiin tehtäviin*.

Jo pelkästään työehtosopimuksesta johtuu se, että työnantajalla on velvollisuus koko työsuhteen ajan tarjota *työehtosopimuksen mukaista työtä*, jos sitä on. Se, mikä on katsottava tällaiseksi työksi jää ratkaistavaksi yksittäistapauksissa ennen muuta työehtosopimuksen sisällön ja sovituksi katsottavan työn tulkinnalla. Jos työntekijän aikaisemmin tekemät työt vähentyvät, tulisi hänelle tarjottavien uusien työtehtävien olla lähtökohtaisesti mahdollisimman samankaltaista aikaisemman työn kanssa.

Toisaalta jo osapuolten välisestä sopimussuhteesta ja lojaliteetista johtuva työnantajan velvoite *tarjota työtä työntekijälleen* ulottuu periaatteessa laajimmillaan mihin tahansa tarjolla olevaan työhön, jota työntekijä koulutuksensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa perusteella pystyy tekemään. Työnantajan asiana on tarjota työtehtäviä riippumatta siitä, millaiset työsuhteen muut ehdot (kuten palkka ja työaika) ovat. Asiattomat tarjoukset eivät kuitenkaan täytä tätä velvoitetta. Sitä, miten tarjoaminen toisiin tehtäviin sijoittumisesta tulisi käytännössä tehdä, ei laissa säädetä. Asia on tulkinnanvarainen (ks. esim. TT:2005-77, joka koski Nokian menettelytapaa yhden toimihenkilön tapauksessa). Menettelystä voitaneen sopia yt-menettelyssä ja tarjoaminen voi tapahtua myös työvoimaviranomaisten kautta, joiden rooli korostuu etenkin joukkovähentämisten tilanteissa ns. *muutosturvan* toteuttajana.

Työntekijä taas voi pätevästi kieltäytyä ottamasta vastaan olennaisesti toisenlaatuista työtä tai olennaisesti toisenlaisin ehdoin tehtävää työtä. Kuten edellä on kerrottu, työnantajan oikeus direktiovaltansa nojalla siirtää yksipuolisesti työntekijä toiseen työhön on yleensä rajattavissa siten, että *toisen työn tulee läheisesti liittyä aikaisempaan eivätkä uudet tehtävät saisi muuttaa olennaisesti työn laatua tai laajuutta*. Työn-

antajan *toisten tehtävien tarjoamisvelvollisuus* on irtisanomisuhan vallitessa TSL 7:4 §:n mukaan laajempi kuin työntekijän velvollisuus hyväksyä itselleen (työnantajan direktiovallasta johtuen) toisenlainen työ.

Irtisanomisuhan alaiselle on tarjottava toisia tehtäviä ennen kuin aikaisemmin irtisanottuja otetaan takaisin TSL 6:6 pykälän nojalla.

TSL 7:4 §:n perusteella voidaan erottaa seuraavat *toiseen tehtävään sijoittamisvelvoitteen* ulottumiset:

a) *Vastaava työ*. Työsopimuksen *mukaisen* työn vähentyessä tulee työnantajan *ensisijaisesti* tarjota *vastaavaa* työtä. Kysymys on siis työsopimuksessa sovittuun nähden jo toisenlaisesta työstä, mutta kuitenkin työstä, jollaisen teettäminen saattaa olla myös direktiovallan perusteella mahdollista, jos työehdot eivät olennaisesti muutu.

b) *Muu työ ja koulutus siihen*. Jos tämä ei ole mahdollista, työn tarjoamisvelvoite laajenee mainitun säännöksen *toisen virkkeen perusteella* tarjottavissa olevaan *muuhun työhön*, joka vastaa *työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta*. Tässä toisessa vaiheessa siis on kyse jo *muusta* kuin työsopimuksen mukaisesta tai kaltaisesta työstä. Kriteerinä on nyt työntekijän osaaminen. Muu työ voi olla niin olennaisesti toisenlaista ja työehdotkin erilaisia, että työnantaja ei voisi siihen direktiovaltansa nojalla määrätä. Mutta kun laki vaatii tarjoamaan, niin työnantajalla on *tarjoamiseen* myös oikeus aikaisempaa työsopimusta irtisanomatta.

Jos muutakaan työtä ei ole tarjottavissa tai jos työntekijä ei hyväksy muuta työtä koskevaa tarjousta, työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus päättymään irtisanomisajan kuluttua. Kuitenkin velvollisuus tarjota sekä työsopimusta vastaavaa että siitä poikkeavaa muuta työtä on voimassa aina siihen saakka, kunnes työsuhde irtisanomisajan kuluttua päättyy. Työsopimuksesta johtuva lojaliteettivelvoite lakkaa vasta tällöin.

Käytännössä työn tarjoamisvelvoitteen laajentuminen työsopimuksen tarkoittaman työnkin ulkopuolelle merkitsee irtisanomisuhan tilanteissa sitä, että mitä laajempi koulutus, ammattitaito tai mitä paremmat kyvyt työntekijällä on, sitä kattavampi on työnantajan toisiin tehtäviin sijoitusvelvoitekin ja sitä kautta myös työntekijän irtisanomissuoja. Hallituksen esityksessä on mainittu seuraava oikeustapaus, jossa muun työn tarjoamisvelvoite käsitti sen, että johtavassa asemassa olevalle oli tarjottava organisaatioasemaltaan alempana olevaa työtä, johon johtajalla oli koulutus. *Kohtuus ja tarkoituksenmukaisuus* olivat KKO:n mielestä uudelleensijoittamista muuhun työhön koskevia kriteereitä:

KKO 1993:145. Lakkauttaessaan lääkäri- ja kuntoutusaseman *johtajan* toimen kuntoutusyhtiö oli irtisanonut toimen haltijan, jolla oli myös lääkintävoimistelijan koulutus. Koska hänen sijoittamisensa tällaisiin tehtäviin ei olisi ollut työnantajan kannalta *kohtuutonta eikä työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista*, yhtiön katsottiin olleen velvollinen irtisanomisen sijasta tarjoamaan hänelle *lääkintävoimistelijan* työtä. (Ks. myös TT 2008-11)

Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 2 momentissa on tämän ajattelun suuntaisesti säädetty, että työnantajan tulee *järjestää uusien tehtävien (muun työn) edellyttämää koulutusta*, jota voidaan pitää *tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena*. Arvio molempien

kriteerien täyttymisestä on tehtävä molempien osapuolten kannalta, ja viimekädessä kokonaisharkinnalla. Esitöissä viitataan tältä osin seuraavaan ennakkopäätökseen:

KKO 1995:42. Yhtiö ei ollut näyttänyt, että teollisuussähkö- ja elektroniikka-asentajan koulutuksen ja yli 10 vuoden työkokemuksen omannut työntekijä olisi tarvinnut kylmäkoneasentajan työhön sellaista lisäkoulutusta, jota työnantaja ei kohtuudella olisi ollut velvollinen järjestämään. Tämän vuoksi irtisanomiseen ei ollut laillista perustetta.

Ks. myös irtisanomissuojan kiertämiseen liittyvä tapaus KKO:2000:59. Työnantaja ei ollut näyttänyt, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottua A:ta ei olisi voitu ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa tai kouluttaa uudelleen niihin työtehtäviin, joihin työnantaja oli vähän ennen A:n irtisanomista, hänen irtisanomisaikanaan ja pian A:n työsuhteen päättymisen jälkeen palkannut uusia työntekijöitä.

Lähtökohtaisesti kantajan asiana on työriidoissa näyttää, että työnantajalla olisi ollut mahdollisuus sijoittaa toisiin tehtäviin mahdollisen koulutuksen jälkeen. Työnantajan asiana on kiistatilanteissa näyttää, että sijoittaminen ja koulutus toiseen työhön olisi ollut kohtuutonta tai epätarkoituksenmukaista. Koulutusvelvoitetta ei työnantajalla tietenkään tämän säännöksen perusteella ole silloin, kun työnantajalla ei koulutuksen jälkeenkään ole tarjottavana työtä. Laki puhuu *uusien tehtävien edellyttämisestä* koulutuksesta.

Työnantajalla ei ole tästä legaalista irtisanomissuojasäännöksestä johtuvaa velvollisuutta kouluttaa työntekijää esimerkiksi jonkin kokonaan toisen yrityksen työhön taikka ryhtymään itsenäiseksi yrittäjäksi. TSL 2 luvun 1 §:n yleissäännöksestäkin johtuu työnantajalle vain *huolehtimisvelvoite* siitä, että työntekijä voi suoriutua *työstään* (siis omastaan) myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa. Tuossa lainkohdassa mainittu yleisvelvoite pyrkii edistämään työntekijän kehitysmahdollisuuksia työuralla etenemiseksi korostaa työnantajan lojaliteettivelvoitetta, mutta ei riitä irtisanomistilanteessa laajentamaan tämän työnantajan juridista koulutusvelvoitetta sellaiseksi, että kyse olisi sitovasta velvoitteesta kouluttaa toisen yrityksen työhön. Eri asia on, jos tähän ryhdytään muista syistä, kuten eräillä yhtiöillä onkin ollut tapana (*ns. outplacement, siirtymäpalvelut*), tai jos kyse on TSL 7:4 §:n 3 momentin tarkoittamasta tilanteesta.

Koulutusvelvoite uusiin tehtäviin voi työnantajalle syntyä näissä irtisanomisuhkien tilanteissa mikäli työntekijällä jo on siihen tarvittavat perusammattitaidot tai perusvalmiudet. Aikaisemman vastaavan säännöksen esitöiden mukaan uudelleensijoittamisen tai uusiin tehtäviin kouluttamisen mahdollisuuksia arvioitaessa on otettava huomioon sekä työnantajan käytännölliset ja taloudelliset edellytykset että myös työntekijän soveltuvuus vaadittavan koulutuksen vastaanottamiseen. Koulutuksella tarkoitetaan työnantajan toimintaan nähden tarpeellista koulutusta, joka on työnantajan järjestettävissä esimerkiksi ulkopuolisen koulutuspalvelun avulla.

Työnantajalta ei voida vaatia irtisanomisuhan tilanteissa sellaisia koulutusjärjestelyjä, jotka poikkeavat alan luonteeseen tai työpaikan kokoon nähden *tavanomaisena* pidettävästä tasosta. Eri asia on, jos työnantaja muutoin tällaisia järjestää ja kustantaa.

KKO on myös ratkaisussaan 1994:17 ottanut kantaa uudelleensijoittamista ja koulutusta koskeviin edellytyksiin. - Kattiloiden varaosamyynnitehtävissä toiminutta opistoinsinööriä koskevassa tapauksessa katsottiin, että vaikka TSL 37a § edellyttää eräänä vaihtoehtona irtisanomiselle uudelleen koulutuksen järjestämistä, ei kyseisellä yhtiöllä ollut velvollisuutta ryhtyä järjestämään irtisanottaville henkilöille yrityksen ulkopuolista, useita kuukausia kestävä koulutusta uusiin tehtäviin. Kyse olisi ollut ammattikurssikeskuksen järjestämä kuuden kuukauden mittainen CAD-suunnittelun opiskelu.

TT:2007-68 Porauksessa käytetty yhtiön työstökone oli rikkoutunut ja poistettu käytöstä. Yhtiöllä ei ollut tarjolla poraajalle hänen koulutustaan, kokemustaan ja ammattitaitoaan vastaavaa muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Tällaisena työnä ei voitu pitää työskentelyä monitoimisorvilla, koska se esitetyn selvityksen mukaan edellytti sellaista ammattitaitoa, jota irtisanotulla työntekijällä ei ollut. Yhtiöllä oli näistä syistä ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava syy poraajan työsopimuksen irtisanomiseen. (Ään.) (Muutosturvallakien aikainen ratkaisu, teknologia-ala. Ks. myös mm. TT 2000-53)

Silloin kun työnantaja tämän lakivelvoitteensa perusteella kouluttaa irtisanomisuhan alaisena olevan työntekijän toisiin tehtäviin, kyse on työsuhteen kestäessä tapahtuvasta asiasta, jolloin työnantajan järjestämään koulutukseen säännöllisenä työaikanaan osallistuvan työntekijän palkanmaksun tulisi jatkua koulutukseen osallistumisesta huolimatta.¹²⁵

c) Selvittämisvelvoite työnantajan määräysvallan piirissä olevan toisen organisaation työmahdollisuuksista. Työnantajan velvoitteen ulottuvuudesta oman yrityksen lisäksi toisiin työnantajan määräysvallassa oleviin yrityksiin ja yhteisöihin on säännös TSL 7:4 §:n 3 momentissa. Säännös vastaa aiempaa oikeuskäytäntöä.

Uudelleensijoittamista koskevan velvoitteen osalta on jo aikaisemminkin katsottu, että se kattoi työnantajan yrityksen puitteissa järjestettävät työsuhdetyöt. Yrityksen käsite on eri asia kuin yhtiö. *Työnantajan juridisessa asemassa* on siis yleensä *yhtiö tai vastaava oikeussubjekti*, jonka työn tarjoamisen velvoitteen on kollektiiviperusteisen irtisanomisen uhatessa katsottu voivan ulottua siihen toiminnalliseen kokonaisuuteen, jota voidaan kuvata termillä *yritys* (vrt. liikkeen luovutuksen määrittelyt ja YTL 3 §). Yrityksen sisäisestä organisaatiosta johtuvat rajat eivät siis ole supistaneet tätä uudelleensijoitusvelvoitetta. Sen on katsottu voivan ulottua myös yrityksen toisilla paikkakunnilla sijaitsevilla yksiköissä tehtävään työhön.

Konsernia tai vastaavaa saman määräysvallan piirissä olevaa *yritysryvästä*, joilla on yhteinen henkilöstöpolitiikka, on saatettu erityistilanteissa käsitellä yhtenä työnantajakokonaisuutena taikka ainakin yhteisvastuullisina työnantajina. Tämä on voinut perustua esimerkiksi tosiasiallisiin toimintatapoihin tai lain kiertämisten estämisiin. Esimerkiksi yhden tosiasiallisen yrityskokonaisuuden pelkkä yhtiöittäminen eri osatoiminnoista vastaaviksi yhtiöiksi ei välttämättä estä uudelleensijoitus- ja koulutusvelvoitteen ulottumista koko yrityksen puitteisiin, vaikka kyse olisi eri yhtiöistä. Tosiasialliset olosuhteet ovat tässä ratkaisevia.

¹²⁵ Ks. asiasta tarkemmin *Tiitinen & Kröger*, Työsopimusoikeus, 2008, s. 473

Säännös TSL 7:4 §:n 3 momentissa korostaa aikaisempaa enemmän työnantajan tosiasiallisesti henkilöstöasioissa käyttämää määräysvaltaa. Tämä käyttäminen ilmenee muun muassa ottamisen, erottamisen, työnjohdon, palkka-asioiden hoidon, henkilöiden siirtymisten jne. kautta. Mikäli työnantajan henkilöstöasioissa tosiasiaassa käyttämän määräysvallan piirissä olisi muissakin yrityskokonaisuuden muodostavissa yhtiöissä (vast.) irtisanomistilanteessa tarjottavissa työtä, olisi irtisanomista aikovan työnantajan *selvitettävä* mahdollisuus uudelleensijoitukseen näissä muissa yhtiöissä. Jos selvitys osoittaa, ettei työtehtävien tarjoamista ja siihen liittyvää koulutusta ole pidettävä epätarkoituksenmukaisena tai kohtuuttomana, olisi muuta työtä tarjottava TSL 7:4 §:n 1 ja 2 momenttien mukaisia puitteita noudattaen.

Ennakkopäätöksissä ja muissakin oikeustapauksissa on jonkin verran käsitelty tätä velvoitteiden ulottuvuutta.

KKO 1995:93. Työntekijä, joka oli ollut ensin yhtiön A ja sitten yhtiön B palveluksessa, siirtyi yhtiöiden B, C ja D edustajien yhteisesti työntekijälle tekemän tarjouksen perusteella niin sanottuna vanhana työntekijänä C:n palvelukseen. D maksoi osan työntekijän palkasta.

Yhtiöt A, B, C ja D olivat samojen omistajien määräysvallassa. Yhtiöillä oli yhteinen henkilöstöpolitiikka ja niiden toimialat olivat samanlaiset. Työntekijän työn loppuessa C:llä oli velvollisuus selvittää, olisiko työntekijä työsopimuksen irtisanomisen sijasta voitu sijoittaa uudelleen työhön muissa yhtiöissä.

KKO 1998:77. A oli työskennellyt toimistosihteerinä konsernin emoyhtiön tilitoimistossa, jossa oli muun ohella sisäisenä hallintopalveluna hoidettu tytäryhtiöiden kirjanpitoa. Korkeimman oikeuden tuomiossa tarkemmin kerrotussa tilanteessa, jossa uudelleenjärjestelyn yhteydessä muun muassa tytäryhtiöiden kirjanpitoa oli siirretty hoidettavaksi tilitoimiston sijasta tytäryhtiössä, työnantajan katsottiin olevan velvollinen selvittämään, oliko A sijoitettavissa uudelleen konsernin piirissä TSL 37 a §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla. -KKO katsoi, ettei pelkästään konsernin emoyhtiön omistajavalta vielä merkitse, että konserniyhtiöt muodostaisivat uudelleensijoittamisvelvoitteen suhteen todellisuudessa yhden kokonaisuuden. Mutta kun muun muassa tämän konsernin liiketoiminnalle oli vahvistettu yhteiset periaatteet, emoyhtiö oli tuottanut hallinto- ja pankkipalveluja muille, yhtiöillä oli yhteinen palkkakirjanpito, pitkäaikaiset työntekijät olivat siirtyneet yhtiöistä toiseen ja eräät emoyhtiön kirjanpitäjät olivat yhteisymmärryksessä siirtyneet kirjanpito tehtäviensä siirron mukana tytäryhtiöihin, oli emoyhtiö velvollinen selvittämään, oliko myös A sijoitettavissa uudelleen konsernin piirissä. Kun A:n osalta tätä selvitystä ei ollut tehty samoin kuin muiden osalta, työnantaja ei ollut täyttänyt uudelleensijoitusvelvoitettaan.

TT 1995:54. Maanrakennusalalla toimiva kommandiittiyhtiö oli taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä lomauttanut ja sittemmin irtisanonut kaksi työntekijää. Lomauttamisen aikoihin oli samalla alalla toimiva osakeyhtiö ottanut palvelukseensa kolme uutta työntekijää. Määräysvaltaa kommandiittiyhtiössä ja osakeyhtiössä käytti sama henkilö, joka oli myös molempien yhtiöiden pääomistaja. Yhteisen työnjohdon lisäksi yhtiöillä oli muitakin yhteisiä toimintoja. Katsottiin, että lomautuksen perusteita harkittaessa oli otettava huomioon myös työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä osakeyhtiössä. Tässä tapauksessa katsottiin, ettei työnantaja ollut kuitenkaan menetellyt työehtosopimuksen vastaisesti.

9. Menettelyt taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvan irtisanomisen tilanteissa

Muutosturva. Vuoden 2005 heinäkuun alusta voimaan tulleilla muutosturvan eri elementeillä pyritään helpottamaan irtisanomisuhan alaisen työntekijän sijoittumista saman työnantajan tai muun työnantajan palvelukseen siten, että työntekijä työllistyy uudelleen mahdollisimman nopeasti. Muutosturvan toimintamalli perustuu työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten entistä tiiviimpään yhteistoimintaan taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvien irtisanomisten yhteydessä. Työvoimaviranomaisten toimet kytkettiin irtisanomistapahtumaan jo sen alusta lukien ja viranomaisille säädettiin tiettyjä velvoitteita. Työsopimuslaissa olevat menettelytapasäännöksetkin ovat myös tärkeä osa muutosturvaa. (TSL 9: 3 a §, ks HE 48/2005). Muita elementtejä ovat työntekijän oikeus irtisanomisaikanaan työllistymisvapaaseen (TSL 7:12), työllistymisohjelmaa koskevat säännökset julkisia työvoimapalveluja koskevassa lain 5a luvussa, yt-lain menettelyjen tehostaminen ja työttömyysturvaetujen parantaminen muutosturvan piiriin kuuluville.

Uuteen työhön sijoittumista koskevaa lainsäädäntöä on nykyisin tarkasteltava ja tulkittava kokonaisuutena.

Selvitys työntekijälle. Irtisanomisen perustuessa taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin (TSL 7:3 §) tai saneerausmenettelyyn (TSL 7:7§) työnantajan on niin hyvissä ajoin kuin mahdollista ja ennen irtisanomista selvitettävä työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä myös työvoimatoimistolta saatavat työvoimapalvelut. Yhteydenotto työvoimatoimistoon hyvissä ajoin ennen irtisanomista on siis tarpeen. Työnantajan konkurssin tai kuoleman (TSL 7:8 §) tilanteissa selvitys perusteista riittää. Jos toimenpide kohdistuu useisiin työntekijöihin, voidaan selvitys antaa työntekijöiden edustajille tai edustajan puuttuessa työntekijöille yhteisesti (TSL 9:3).

Tätä selvitysvelvoitetta ei ole silloin, kun työnantajalla on muun sitovan normin mukainen neuvotteluvelvollisuus ko. irtisanomisasiassa (TSL 9: 3§ 3 mom). Tällainen varsinainen neuvotteluvelvoite on olemassa YTL:n alaisissa eli säännöllisesti vähintään 20 työntekijää käsittävässä yrityksissä (YTL 8 luku §).

Ilmoitus työvoimatoimistolle. Sekä alle 20 ja tätä suuremman työntekijäjoukon työllistävät työnantajat, jotka irtisanovat kollektiiviperusteilla yhden tai useamman työntekijän, ovat velvollisia ilmoittamaan työvoimatoimistolle tästä, mutta vain silloin, kun irtisanomisen kohteena on ns. muutosturva-sääntelyjen piiriin kuuluva työntekijä (raja on 3 vuoden työhistoria). Vastaava ilmoitusvelvoite koskee myös määräaikaisessa työsuhteessa vähintään kolme vuotta (tai 36 kk 42 kuukauden aikana) olleen työntekijän työsuhteen päättymistä.

Tiedottaminen työntekijälle. Työnantajan on ilmoitettava asianomaiselle muutosturvaetuksien piiriin kuuluvalla työntekijällä tämän oikeudesta julkisen työvoimapalve-

lun mukaiseen työllistymisohjelmaan ja työttömyysturvalain mukaiseen työllistymisohjelmallisään (TSL 9: 3 b). Tämä edellyttää sitä, että työnantaja ottaa selvää näistä asioista.

Erillistä sanktiota näiden TSL 9 luvun selvitys- ja ilmoitusvelvoitteiden rikkomisesta ei ole säädetty, mutta jos työnantajan velvoitteiden rikkomisesta aiheutuu työntekijälle vahinkoa, esim. hän menettäisi tietämättömyytensä johdosta näitä etuuksia, voinee TSL 12:1 §:n 1 momentin vahingonkorvausvastuu tulla kyseeseen. Mikäli taas vaaditaan ja määrätään TSL 12: 2 §:n nojalla korvausta laittomin perustein tehdystä irtisanomisesta, voidaan työnantajan tällaiset menettelyvirheet ottaa huomioon korvauksen määrässä.

Yhteistoimintalain mukaiset menettelyt. Yhteistoimintalaki koskee vähintään 20 työntekijää säännöllisesti työllistäviä yrityksiä ja taas työsopimuslain 9:§:n ns. *mini-yt velvoite* koskee siis tätä pienempiä yrityksiä.

YTL:n 50 §:n mukaan ennen kollektiiviperusteisen irtisanomisasian ratkaisemista työnantajan tulee neuvotella toimenpiteen *perusteista, vaikutuksista, toimintasuunnitelmasta* tai vastaavia periaatteista sekä myös *vaihtoehtoista* vähentää irtisanottavia ja lieventää irtisanomisten seurauksia.

Kyse on ns. *tehostetuista yt-neuvotteluista* muotoa, kestoja ja sisältöä koskevine velvoitteineen hyvitys-sanktioineen. YTL:n menettelyvelvoitteiden rikkomisesta irtisanomisasioiden käsittelyssä voi, vaikka irtisanomiselle olisikin asianmukainen peruste, seurata enintään 30.000 euron hyvitys jokaiselle näin irtisanotulle (ks. YTL 62 §). Tämä huomioon ottaen on tärkeää, että irtisanomiseen liittyvät yt-menettelyt hoidetaan oikein.

YT-neuvottelut tulee aloittaa kirjallisella neuvotteluesityksellä neuvottelujen ja työllistämistoimien käynnistämiseksi. Neuvotteluesitys on annettava silloin, kun irtisanomistarve on riittävän ilmeinen (KK0 1997:55). Esitys on annettava vähintään viisi kalenteripäivää ennen neuvottelujen aloittamista kaikille niille, joiden kanssa neuvotteluja aiotaan käydä. Osapuolina työnantajan kanssa ovat tilanteesta riippuen joko henkilöstön tai -ryhmien edustajat tai sitten ne yksittäiset työntekijät, joita asia koskee (ks. YTL 46 §).

Esitys on lähtökohtaisesti kokouskutsu, jossa on mainittu muun muassa pääkohdittainen ehdotus käsiteltävistä asioista. Neuvotteluesitys tai sen tiedot on toimitettava myös työvoimatoimistolle viimeistään neuvottelujen alkaessa.

Työnantajan velvollisuutena on jo tässä vaiheessa tehdä myös esitys työllisyyttä edistäväksi *toimintasuunnitelmaksi*, jos aikomuksena on irtisanoa vähintään 10 työntekijää. Työllistymistä edistävät julkiset työvoimapalvelut on siis selvitettävä tässä vaiheessa yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa. Toimintasuunnitelmaa koskeva esitys on annettava henkilöstön edustajille yt-neuvottelujen alussa. Se voidaan antaa jo neuvotteluesityksen yhdessä tai erikseen neuvottelujen alkaessa. Toimintasuunnitelma on eräs neuvottelujen kohdeasia. Jos kohteena on alle 10 työntekijää, riittää, että työnantaja esittää vastaavat periaatteet yt-menettelyn alkaessa. Toimintasuunnitelman tulee sisältää yt-neuvottelujen aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelyt, sekä periaatteet siitä, miten työvoimapalveluja käytetään sekä työnhakua ja kou-

lutusta edistetään. Jos toimintasuunnitelman asioista ei sovita, työnantaja voi päättää niistä pakottavien laki- ja työehtosopimusnormien puitteissa.

Henkilöstöryhmien edustajille menevään neuvotteluesitykseen on liitettävä laissa mainitut tiedot, kuten perusteet, alustava arvio irtisanottavien määrästä, kohdistumisen periaatteista ja toimenpiteen ajoituksesta (YTL 47 §). Tietoja voi täydentää vielä ensimmäisessä neuvottelukokouksessa. Jos aikomuksena on irtisanoa vähintään 10 työntekijää, liitetiedot on annettava kirjallisesti henkilöstön edustajalle.

Mikäli harkinnan alainen irtisanominen ilmeisesti koskee vain 1 -9 työntekijää, on neuvottelovelvoitteen *vähimmäisaika 14 päivää*, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Lain mukaista aikaa voidaan siis lyhentää tai pidentää neuvottelijoiden sopimuksin. Kyse on kalenteripäivistä ensimmäisen neuvottelun ja viimeisen välillä. Yt-menettely on kokonaisuudessaan siis alle 10 työntekijän irtisanomisen tapauksessa ns. *lyhyen kaavan* mukainen: viiden päivä neuvotteluesitysaika ynnä 14 päivän neuvottelujen kesto-aika (= 5 + 14 päivää). Neuvottelut tulisi käydä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Mikäli taas toimenpide ilmeisesti johtaa *vähintään 10 työntekijän* irtisanomiseen, on neuvottelovelvoitteen minimikesto-aika *kuusi viikkoa* niiden alkamisesta, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Laskettaessa sitä, kuinka moni työntekijä on kohteena, lähtökohtana on se ajallinen yhteys, että samoista ja työnantajan tiedossa olevista syistä johtuvat irtisanomiset otetaan huomioon.¹²⁶ (Ks. KKO 1994:21). Irtisanomisen kohdistuessa siis vähintään 10 työntekijään kokonaismenettely on siis ns. *pitkän kaavan mukainen*: viiden kalenteripäivän neuvotteluesitysaika ynnä kuuden viikon mittainen neuvottelujen kesto-aika. (= 5 pv + 6 viikkoa).

Yrityksessä, jossa työntekijöitä on säännöllisesti vain 20- 29, neuvottelujen kesto-aika on kuitenkin vain 14 päivää vaikka kohteena olisikin kaksinumeroinen luku työntekijöitä. Samoin on saneerausmenettelyn alaisissa tapauksissa.

Nämä edellä mainitut yt-velvoitteet ovat siis YTL:n 62 §:n mukaisen *hyvityssanktion* alaisia. Hyvitys on ns. loukkauskorvaus, joka on tuomittavissa myös huolimattomuudesta tehdystä yt-menettelyvirheestä. Tuomittavaan hyvitysmäärään vaikuttaa ennen muuta laiminlyönnin aste ja asianosaisten olot, mutta aiheutunut vahinko ei ole relevantti. Käytännössä on aikaisemman yt-lain aikana tuomittu keskimäärin muutamien kuukausipalkkojen suuruisia hyvityksiä.

Lisäksi YT-lain 53 §:ssä säädetään loppu- tai jälkiselvityksestä, jolla työnantajan tulisi antaa tiedot neuvottelujen jälkeen tehtävistä päätöksistä kohteineen ja ajoituksineen.

Irtisanomisilmoitus. Selvitysten ja yt-menettelyjen jälkeen työnantaja sitten tekee varsinaiset irtisanomista koskevat ilmoitukset. Itse irtisanominen on tässäkin tilanteessa yksipuolinen oikeustoimi, jonka toteuttava *päättämisilmoitus* on TSL 9:4 §:n mukaan toimitettava pääsääntöisesti työntekijälle henkilökohtaisesti suoraan *tiedoksi*. Ilmoitus sitoo antajaansa. Mitään määräaika ei tässä tilanteessa ole laissa sille, milloin päättämislmoitus olisi tehtävä, kunhan vain itse peruste on voimassa silloinkin kun työsuhte irtisanomisajan kuluttua päättyy. Jos työntekijälle ei henkilökohtaisesti

¹²⁶ Ks. lähemmin Äimälä, Rautiainen, Hollmen: Yhteistoimintalaki, Juva, 2007, s 190-

voida ilmoitusta toimittaa, voi sen toimittaa kirjeellä tai sähköistä viestiä käyttäen, ei kuitenkaan matkapuhelimen tekstiviestillä.

Työntekijän pyynnöstä tulee työnantajan myös ilmoittaa kirjallisesti päättymisen päivämäärä sekä ne syyt, joiden perusteella irtisanominen on tehty (TSL 9:5). Monesti nämä asiat jo sisältyvät varsinaiseen irtisanomisilmoitukseen.

Työllistymisvapaa irtisanomisaikana. Kaikilla kollektiiviperusteilla irtisanotulla työntekijällä on *muutosturvan* osana oikeus työllistymisvapaaseen täydellä palkalla (=sairausajan palkka) irtisanomisaikanaan. Vapaan tarkoitus on työntekijän uudelleentyyntymisen edistäminen, kuten omaehtoinen työnhaku tai työvoimapalveluihin osallistuminen. Työllistymisvapaata voisi käyttää myös uudelleensijoitusvalmennukseen. Vapaan pituus (enintään 5, 10 tai 20 työpäivää) määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan. (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. Vapaa pitäisi antaa työntekijän ilmoittamana aikana. Vapaasta ei kuitenkaan saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

10. Seuraamukset lainvastaisesta irtisanomisesta

"Pahan tekeminen on kalliimpaa kuin hyvän."

-Kv. sanonta.

Jos työnantajan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tekemä irtisanominen katsotaan perusteettomaksi, seuraamuksena tulee kyseeseen TSL 12 luvun 2 §:ssä tarkoitettu enintään 24 kuukauden palkan suuruinen korvaus. Luottamusmiesten osalta maksimimäärä on 30 kuukauden palkka.

Mitään minimimäärää ei tässä tilanteessa ole säädetty, koska kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen ei liity henkilöä loukkaavaa elementtiä. Korvauksesta voidaan myös sopia osapuolten välillä.

Jos sopimusta ei korvauksesta synny, on työntekijän asiana nostaa yleiseen alioikeuteen kanne, joka perustuu väitteeseen siitä, ettei työnantajalla ollut laillista, siis laissa säädettyä kollektiiviperustetta irtisanomiseen. Kanteella voidaan vaatia *korvausta* ja samalla *mitakin saatavia* työnantajalta kuten myös mahdollista *hyvitystä* siitä, että irtisanomisasiaa käsiteltäessä ei ole noudatettu YTL:n ns. *tehostettua* neuvottelumenettelyä koskevia säännöksiä. Korvauskanteen nostoaika on 2 vuotta työsuhteen päättymisestä (TSL 13:9 §). Normaalisti työsopimuslain saatavat vanhenevat viidessä vuodessa niiden erääntymisestä. YTL:n 62 §:n tarkoittamaa hyvityskanname olisi myös nostettava kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Jos taas irtisanomisen perusteista neuvotellaan paikallisesti voimassa olevan valtakunnallisen *työehtosopimuksen mukaisten* irtisanomissuojaa koskevien määräysten soveltamisesta ja tulkinnasta, eikä yhteisymmärrystä tai sopimusta synny, voidaan erimielinen asia siirtää valtakunnallisten liittojen ratkaistavaksi. Liittotasolla voidaan asiasta päästä sopimukseen, tai sitten edetä erimieliseksi jääneessä asiassa vielä *työtuomioistuimeen*.

Lähtökohtana on, että työehtosopimukseen sidotut työntekijät ja työnantajat tulevat sidotuiksi työehtosopimusmääräysten soveltamisesta syntyviin tulemiin. Tämä edellyttää sitä, että neuvottelu- ja sopijapuolilla on siihen asianmukainen kelpoisuus ja toimivalta. Pelkkä jäsenyys ammattiliitossa ei välttämättä merkitse sitä, että jäsen tulisi sidotuksi järjestön edustajan ratkaisuihin.

KKO 2002:90 Työnantaja- ja työntekijäliitto olivat työehtosopimuksen mukaisissa neuvotteluissa päätyneet yksimielisyyteen siitä, ettei työntekijää irtisanottaessa ollut menetelty lain tai työehtosopimuksen vastaisesti. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevin perustein katsottiin, ettei liittojen irtisanomisen laillisuudesta tekemä sopimus sitonut työehtosopimukseen sidottua työntekijää oikeudenkäynnissä, jossa hän vaati työehtosopimuslain nojalla vahingonkorvausta työehtosopimuksen perusteettomasta päättämisestä. (Ään.) - Korkein oikeus katsoi tässä ratkaisussaan, että pelkästään liittyessään ammattiliiton jäseneksi työntekijä ei ollut samalla sitoutunut niihin ratkaisuihin, joita liittonsa tekee erimielisyysneuvotteluissa työehtosopimuksen päättämisen perusteita koskevista asioista. Myöskään pelkästään siitä, että työntekijän luottamusmies oli neuvotellut paikallistasolla asiasta ja että kantaja oli tässä mielessä osallistunut neuvotteluihin, ei voitu Korkeimman oikeuden mukaan johtaa valtuutusta sopia asiaa.

Korvauksen määrä tuomioistuimissa harkittaessa otetaan huomioon mm. työttömyyden arvioitu kestoaika, ansion menetyksen määrä, työsuhteen kestoaika, työntekijän ikä ja hänen työllistymismahdollisuudet, työnantajan menettelyt päättämistilanteessa, työntekijän myötävaikuttava luottamus, asianosaisten olosuhteet (kuten työnantajan yrityksen koko) ja muut näihin verrattavat seikat. Jos korvausta tämän sääntönsä mukaan tuomitaan, ei työnantajaa voida velvoittaa lisäksi tästä syystä vahingonkorvaukseen TSL 12: 1 §:n nojalla.

Korvausta mitoitettaessa voidaan ottaa huomioon myös mahdollinen ns. aineeton vahinko, kuten se, että työntekijän työsuhte on irtisanottu lain vastaisesti. Korvaus määräytyy työntekijän bruttopalkan mukaan ja se on saajalleen verotettavaa tuloa.

KKO 2006:42 Työsuhteoptioista saatu tulo otettiin Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevin tavoin palkkana huomioon määrättäessä korvausta työehtosopimuksen perusteettomasta päättämisestä. (Ään.) - Kyse ei ollut satunnaisesta tai poikkeuksellisesta palkkaerästä Nokia Oyj:n asiantuntijalle.

Työnantaja joutuu maksamaan koko tuomitun (tai sovitun) korvauksen. Mutta työntekijälle tulevan korvauksen määrään saattaa vaikuttaa se, onko työntekijä ennen tuomion julistamista tai antamista koskevalta ajalta jo saanut korvausta työttömyydestään (ns. rikastumiskielto). Muunlaisten kuin TSL 12:2 tarkoittamien rahaetuuksien saanti taas otetaan huomioon työttömyysturvalaissa.

Työttömyysturvaan kuuluvien etujen yhteensovituksesta laittoman irtisanomisen vuoksi työntekijälle tulevan korvauksen kanssa on säädetty TSL 12:3 §:ssä. Lähtökohtana on, että työntekijän ennen tuomiota saamat tietyt työttömyysturvaetuedet 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 siis eriteltävä. Kohtuusharkinta on kuitenkin vähentämisen osalta käytettävissä. Työttömyysvakuutusrahastolle ja työttömyyskassalle tai KELA:lle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi tuomioistuinkäsittelyssä vähennysasiaä käsiteltäessä. Jos vähennys on tehty, tulee työnantajan maksaa vähennetty osuus mainituille sosiaaliturvalaitoksille.

Korvauksesta voidaan myös sopia. Sovinnossa voidaan tehdä samanlainen yhteensovitus jo saatujen työttömyysturvaetujen kanssa kuin tuomioistuimessakin.

Kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyviä oikeustapauksia (vanha laki):

KKO 1981 II 155. Työnantajalla oli työn pitempiaikaisen vähentymisen johdosta erityisen painava syy irtisanoa osa työntekijöistään. Työnantaja ei ollut velvollinen irtisanomisten välttämiseksi määräämään näitä ja palveluksessaan olleita muita työntekijöitä lomautettaviksi työn vähentymistä vastaavasti.

KKO 1987:79 Työntekijä oli irtisanottu tuotannollisten ja taloudellisten syiden nojalla. Uuden työvoiman tarvetta oli kuitenkin yllättäen ilmennyt jo irtisanomisaikana ja kohta sen jälkeenkin. Kun irtisanomisajan päättyessä ei siten enää ollut tuotannollisista ja taloudellisista seikoista johtunutta erityisen painavaa syytä työntekijän irtisanomiseen, työnantaja veloitettiin korvaamaan työntekijälle irtisanomisesta aiheutuneesta ansionmenetyksestä johtunut vahinko.

KKO 1992:61. Kuntainliiton palveluksessa suojatyössä olleen työntekijän muutettua asumaan kuntainliittoon kuulumattomaan kuntaan hänen aikaisempi asuinkuntansa oli peruuttanut hänen työhön sijoituksensa suojatyöhön. Kuntainliitolla oli oikeus taloudellisella syyllä irtisanoa työsopimus.

KKO 1995:20. Sähköliike oli laman vuoksi joutunut saneeraamaan toimintaansa ja oli siinä yhteydessä irtisanonut TSL 37a §:ssä tarkoitetulla tavalla kahdeksan sähköasentajaa sekä varastomiehenä ja autonkuljettajana toimineen A:n, jonka tehtävät oli siirretty niitä aikaisemminkin hoitaneelle sähköasentaja B:lle.

Liikkeellä katsottiin olleen oikeus irtisanoa A, kun ei ollut ilmennyt, että liike näin tehdessään olisi menetellyt epäasiallisesti ottaen huomioon liikkeen tarpeet, A:n ja B:n soveliaisuus uudelleen järjestettyihin työtehtävien sekä muut seikat. (Ään.)

KKO:1995:141. Henkilöstöhallinnon alalla toimineen konsulttiyhtiön liikevaihto muodostui pääasiallisesti sen palveluksessa olevien konsulttien tekemästä konsulttipalvelusten myyntityöstä ja sen tuloksena hankittujen toimeksiantojen hoitamisesta. Konsultti A:n työnteosta oli kertynyt yhtiölle enemmän tuloja kuin hänestä oli aiheutunut työvoimakustannuksia. Yhtiön toiminta konsulttiyrityksenä oli kuitenkin perustunut siihen, että konsulttien työhön perustuvalla laskutuksella kyettiin kattamaan kaikki yhtiön toiminnasta aiheutuvat kulut. A:n työskentelyyn perustuva laskutus oli ollut yhtiön muiden konsulttien toiminnan tuottamaa laskutusta vähäisempää. Yhtiöllä oli toimintansa tappiollisuuden johdosta kustannusten säästämiseksi ja tuloksensa parantamiseksi työ-

sopimuslain 37 a §:n 1 momentissa edellytetyt taloudelliset ja tuotannolliset syyt irtisanoa A:n työsopimus.

KKO: 1998: 14. Yhtiö X:n ostaessa yhtiö Y:n osakekannan olivat A ja B työskennelleet X:n palveluksessa sen omistaman hotellin keittiössä. Yhtiö Y:n hotellin keittiötoimintojen vähennyttyä oli sen kolme työntekijää siirtynyt työhön yhtiö X:n hotellin keittiöön. Kun sittemmin oli ilmennyt, ettei yhtiö X:n hotellin keittiössä riittänyt työtä viidelle työntekijälle, oli X:llä oikeus taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä vähentää keittiönsä työvoimaa.

Työvoiman vähentämistä kohdennettaessa olivat kaikki viisi yhtiö X:n hotellin keittiön työntekijää samassa asemassa. Yhtiö X ei ollut menettänyt työsopimuslain 37 a ja 39 a §:n vastaisesti irtisanoessaan A:n työsopimuksen ja muuttaessaan B:n työsopimuksen osa-aikaiseksi.

KKO:1998:70. - Työnantaja saattoi irtisanomista koskeneessa vahingonkorvausasiassa vedota irtisanomisperusteena myös sellaiseen, jota ei irtisanottaessa eikä TSL 47 d §:n mukaista selvitystä annettaessa ollut ilmoitettu.

KKO 2002:87 Työnantaja oli taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään 1 vuosi 3 kuukautta ennen kuin työntekijä, jonka työsuhde 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. Kysymys siitä, olivatko taloudelliset ja tuotannolliset perusteet olleet irtisanomisen todellinen syy sekä siitä, oliko eläkesääntöä soviteltava. (Ään.) - Tapauksessa katsottiin yhtäältä, että irtisanomiseen oli ollut lain mukainen peruste, kun konsernin piirissä ei ollut muutakaan työtä tarjottavissa ja kuluja oli saneerattu eikä näyttöä irtisanomisen kohdistamisesta kantajaan eläkekustannuksista välttymiseksi saatu. Toisaalta taas KKO:n enemmistö päätyi siihen, että eläkesäännön määräys jätettiin tässä tapauksessa kohtuusyistä kokonaisuudessaan huomioon ottamatta. Kantajalla oli siten oikeus saada työnantajayhtiöltä eläkesäännön mukainen vanhuuseläke.

TT 1984/99. Yhtiön taloudellisesta tilanteesta esitetty selvitys huomioon ottaen katsottiin, että työnantajalla oli ollut asialliset syyt toimipisteen vaihtoautomyyjän toimen lakkauttamiseen. Kun työnantaja ei ollut antanut irtisanotulle vaihtoautomyyjälle mahdollisuutta osoittaa ammattitaitoansa yhtiön toisessa toimipisteessä samaan aikaan avoimena olleessa automyyjän tehtävässä, irtisanomiselle ei katsottu olleen irtisanomissuojasopimuksen mukaisia syitä.

TT:2001- 6. Työvoiman vähentämistä koskeneiden yhteistoimintaneuvottelujen ollessa käynnissä työnantaja oli vakinaistanut kolmen määräaikaisen työntekijän työsuhteet ja yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen irtisanonut taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä viiden toistaiseksi voimassa olleissa työsuhteissa olleen työntekijän työsopimukset. Vakinaistetuista työntekijöistä ei kukaan ollut siirtynyt tekemään niitä tehtäviä, joita irtisanotut työntekijät olivat tehneet. -Määräaikaisten työntekijöiden työsopimusten muuttaminen toistaiseksi voimassa oleviksi ei esillä olevassa tapauksessa osoittanut, että työnantajalla ei valinnessa tilanteessa olisi ollut riittäviä taloudellisia ja tuotannollisia pe-

rusteita toimittamiinsa irtisanomisiin. Työnantajalta ei esitetyn selvityksen mukaan ole voitu myöskään kohtuudella edellyttää irtisanottujen työntekijöiden kouluttamista tai sijoittamista niihin tehtäviin, joita vakinaistetut kolme työntekijää olivat jääneet tekemään. (Ään.)

TT:2005-77 Yhtiö (Nokia Oyj) oli organisatorisilla ja tuotannollisilla syillä irtisanonut teknologia-asiantuntijan tehtävässä toimineen toimihenkilön. Yhtiöllä oli työsuhteen päättymisen aikoihin ollut toimihenkilön työssäkäyntialueella runsaasti avoimia työpaikkoja, joihin oli palkattu työntekijöitä yhtiön ulkopuolelta. Näiden tehtävien joukossa oli ollut myös sellaisia, joihin toimihenkilön työkokemuksensa perusteella olisi todennäköisesti kyennyt lyhyehkön koulutuksen ja perehdytyksen jälkeen. Näitä paikkoja työnantaja ei ollut tarjonnut toimihenkilölle.

Kun työnantaja ei toimihenkilön työsopimuksen irtisanomisen yhteydessä ollut täyttänyt irtisanomissopimuksen mukaista työntarjoamis- ja koulutusvelvoitettaan, ei työnantajalla ollut asiallista ja painavaa syytä toimihenkilön työsopimuksen irtisanomiseen. - Tuomioissa katsottiin, että työnantajalla on velvollisuus *tarjota* uudelleensijoitusta eikä se riittänyt, että irtisanomisuhan alaiselta työntekijältä edellytetään aktiivista hakeutumista yrityksen sisäisiin avoimiin oleviin tehtäviin.

TT:2007-11 Yhtiöllä oli sen taloudellinen tilanne huomioon ottaen ollut perusteet lähetystoimintojen uudelleenjärjestelyyn, mikä oli merkinnyt näissä toiminnoissa työskennelleen toimihenkilön työtehtävien lakkaamista. Toimihenkilön irtisanomisaikana yhtiön palvelukseen oli haettu työntekijää anturien valmistukseen, missä tehtävissä irtisanottu toimihenkilö oli aikaisemmin työskennellyt kuuden vuoden ajan. Jättäessään tarjoamatta irtisanotulle työntekijälle anturintekijän työtä yhtiö oli menetellyt irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. - Toimihenkilöasemassa olleelle olisi tullut tarjota myös valmistuksen työntekijän työtä.

5.7. Irtisanotun työntekijän takaisin ottaminen

TSL 6:6 § sisältää kollektiiviperusteiseen irtisanomissuojaan liittyvän takaisinottovelvollisuutta koskevan normin. Silloin kun työnantaja on irtisanonut työsopimuksen muista kuin työntekijästä johtuvista syistä (=TSL 7:3 ja 7 §:t), mutta tarvitsee jälleen työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa irtisanomisajan päättymisestä työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt, työnantajan tarjottava työvoimaviranomaiselta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen työtä. Säännös koskee myös liikkeen luovutuksen saajaa, silloinkin kun irtisanotun työntekijän työsuhde on päättynyt jo ennen liikkeen luovutushetkeä eikä työntekijä ole siten siirtynyt vanhana työntekijänä luovutuksen saajalle.

Takaisinottovelvoite koskee vain taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä (TSL 7:3) ja saneerausmenettelyn yhteydessä tapahtuvia irtisanomistilanteita, eikä siis purkamis-, työntekijän (omaa) irtisanoutumis- tai määräaikaisen työsuhteen päättymistilanteita. Myöskään työnantajan konkurssin ja kuoleman takia tapahtuneet irtisanomiset jäävät velvoitteen ulkopuolelle. Takaisinottovelvoite ei tietenkään koske työntekijän henkilöön liittyvillä syillä irtisanottuja (TSL 7:2). Merkityksellistä tässä on se, mihin perusteryhmään työnantaja vetoaa pääperusteenaan. Takaisinottovelvoitetta ei ole, jos

työnantajalla olisi oikeus purkaa asianomaisen työsopimus työkyvyn olennaisen heikkenemisen perusteella (KKO 1989:77).¹²⁷

Mainittu 9 kk:n määräaika lasketaan irtisanotun työntekijän työsuhteen päättymisestä (KKO 1985 II 49). Työvoiman *tarvitsemisen ajankohta* taas tarkoittaa tässä sitä ajankohtaa, jolloin uuden työntekijän hankkimiseen ryhdytään esimerkiksi julistamalla työpaikka haettavaksi. Takaisinottovelvoitetta ei voida kiertää siten, että uuden työhön otettavan kanssa sovitaan työsuhde alkavaksi vasta 9 kuukauden päästä irtisanotun työsuhteen päättymisestä.

Takaisinottovelvoite syntyy, jos työnantajalle syntyy tarve palkata työntekijä *samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita entinen työntekijä oli tehnyt*. Koska työsuhteesta johtuvaa lojaliteettivelvoitetta ei enää sopimussuhteen jo katkettua ole, ei kyse ole tässä yhtä laajasta työn tarjoamisvelvoitteesta, mitä työsuhteen aikana vallitsee. Myöskään koulutusvelvoitetta ei ole laissa asetettu, kun kyse onkin paluusta aikaisempiin töihin (vrt. TSL 7:4).

Säännös merkitsee siis entiselle kollektiiviperusteilla irtisanotulle työntekijälle etuoikeutta päästä takaisin vanhaan työpaikkaansa, mutta kyse on uudesta työsuhteesta. Tämä etuoikeus ei kuitenkaan syrjäytä irtisanomisuhan alaisena olevan toisen työntekijän oikeutta päästä toisiin tehtäviin TSL 7:3 ja 4 §:ien nojalla eikä osa-aikaisen oikeutta saada lisätöitä TSL 2:5 §:n nojalla. Työnantajan kanssa työsopimussuhteessa olevat ovat siis etusijalla tarjolla oleviin töihin ja takaisinotto on tähän nähden toissijainen (TT:2007-6).

Työehtosopimuksessa olevan vastaavan säännöksen on katsottu merkitsevän sitä, että entinen työntekijä, jonka siis *ei tarvitse olla edes työtön työnhakija*, on asetettava pätevämmänkin ulkopuolisen edelle, kunhan hänkin täyttää tehtävän asettamat vaatimukset. (Ks. TT 49/1982). Jos takaisinotettavia työntekijöitä olisi useita, työnantaja saa valita haluamansa työntekijän, koska mitään takaisinottojärjestystä ei ole säädetty. Yhdenvertaisuutta koskevat säännökset on kuitenkin otettava huomioon.

Jos siis mainitun 9 kuukauden aikana syntyy *lisätyövoiman tarvetta*, entisen työnantajan (työsopimuskumppanin) on siis otettava työvoimaviranomaiseen yhteyttä ja tiedusteltava entisiä, työvoimatoimiston välityksellä työtä hakevia työntekijöitään. Yhteys sen paikkakunnan, jossa työtä on tarjolla, työvoimatoimistoon riittää, sillä myös muualle kuin kotipaikkakunnalleen haluavat työnhakijat näkyvät tarvittaessa rekistereistä (HE 157/2000 s.94). Oikeutta takaisinpääsyyn ei ole, jos työntekijä ei ole ilmoittautunut työvoimaviranomaisille työnhakijaksi. Jos työnantaja on ottanut henkilökohtaisesti yhteyttä entisiin työntekijöihinsä, ei yhteyttä työvoimaviranomaisiin tarvita. Mikäli entinen työntekijä kieltäytyy tarjotusta, asianmukaisesta työstä ilman perusteltua syytä, ei samaa tai samankaltaista työtä tarvitse tarjota enää toistamiseen.

TSL 6:6 säännös on semidispositiivinen. Valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen tekemien työehtosopimuksien määräykset voivat supistaa laissa säädettyä takaisinottovelvoitetta (TSL 13:7.1 mom). TES-määräyksissä on voitu supistaa velvoitteen alueellista ulottuvuutta tai mahdollistaa toisin sopiminen työsopimustasolla ottaen huomioon ns. muutosturvaan liittyvät ja muut tilannekohtaiset seikat.

¹²⁷ Ks. soveltamisesta mm. *Tiitinen & Kröger*, Työsopimusoikeus 2008 s 570 -.

Jos työnantaja laiminlyö takaisinottoa koskevan velvollisuuden, voidaan työnantaja velvoittaa korvaamaan tästä aiheutunut vahinko TSL 12:1 §:n perusteella. Kun kyse on työsopimuslaissa tarkoitettusta saatavasta, kanneaika on kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä (TSL 13:9.3). Kyse on yleensä ansion menetyksestä johtuvasta vahingosta, jonka korvaaminen voi tapahtua samassa jutussa TSL 12:2 §:n tarkoitetulla laittoman irtisanomisen johdosta maksettavaksi tuomitulla korvauksella. Samaa menetystä ei tulisi korvata kahdesti.

Vahingonkorvauksen määrän osalta noudatetaan vahingonkorvausoikeuden periaatteita, kuten syy-yhteyttä, myötävaikuttavaa tuottamusta ja ns. edunsaostusta, josta on aikaisemman työsopimuslain osalta oikeuskäytäntöä. (Ks. korvauksen määrästä VahL 5:2a § ja esim. KKO:1981-II-137, KKO:1981-II-19, KKO:1995:215, KKO:1996:135, KKO:1996:145, KKO:1997:196)

Oikeustapauksia (vanha TSL 42 a § ja TES):

KKO 1986 II 165. Liikkeen luovutuksen yhteydessä uusi omistaja oli irtisanonut työntekijän ja tarjonnut hänelle määräaikaista työsopimusta irtisanomisajaksi. Kun työntekijä oli kieltäytynyt sopimuksen tekemisestä, uusi omistaja ei ollut työsopimuslain 42 a §:n nojalla velvollinen uudestaan tarjoamaan työntekijälle määräaikaista työsopimusta. – Yhtiö oli ottanut 2 kk:n määräaikaisten sopimuksin uusia takaisinottovelvollisuuden aikana.

KKO 1986 II 166. Liikkeen luovutuksen yhteydessä uusi omistaja oli irtisanonut erään työntekijän toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen. Samalla hän oli tehnyt hänen kanssaan määräaikaisen työsopimuksen kolmeksi kuukaudeksi. Kuuden kuukauden aikana toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen irtisanomisajan päättymisestä työnantaja olisi ollut velvollinen ennen mahdollista uusien työntekijäin ottamista samanlaisiin tehtäviin toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen tarjoamaan irtisanotulle työntekijälle tällaista työsuhdetta ja määräaikaisen sopimuksen päätyttyä vastaavasti myös määräaikaista työsuhdetta. (Ään.) (– määräaika on nykyisin 9kk)

KKO 1989:77. Työnantajalla ei ollut työsopimuslain 42 a §:ssä tarkoitettua työn tarjoamisvelvollisuutta tilanteessa, jossa sillä olisi ollut oikeus työsopimuksen purkamiseen (työkyvyn olennainen alenema). – (Vastaavasti voitaisiin ajatella individuaalisen irtisanomisoikeudenkin osalta)

KKO 1991:24. TSL 42 a §:n mukainen työn tarjoamisvelvollisuus ei edellytä, että entinen työntekijä on työvoimatoimistossa työnhakija, joka on työtön.

KKO 1990:156. Osuuskunta A oli irtisanonut palveluksessaan myyjänä toimineen B:n muusta kuin B:stä johtuvista syistä. B:n työsuhteen päätyttyä 31.12.1985 A:n palveluksessa oli työskennellyt määräaikaisten työsopimuksin uusina työntekijöinä eräässä liikkeessä huhtitoukokuussa 1986 myyjäharjoittelija ja toisessa liikkeessä toukokuussa 1986 yksi kassaharjoittelija ja yksi myyjäharjoittelija. Nämä olivat olleet vastaavissa tehtävissä kuin B oli ollut ja työskennelleet useita pitkiä työpäiviä kerrallaan. A oli näin ollen tarvinnut työvoimaa kuuden kuukauden kuluessa B:n työsuhteen päättymisestä samoihin tai samanlaisiin tehtäviin kuin B:n työtehtävät. A:n olisi tullut menetellä

TSL 42a §:ssä säädetyllä tavalla. Kun osuuskunta oli tämän laiminlyönyt, se velvoitettiin suorittamaan B:lle vahingonkorvausta.

KKO 1993:97. Työnantaja oli irtisanonut kolme vakinaista työntekijää ja osittain heidän irtisanomisaikojensa kuluessa ottanut palvelukseensa neljä opiskelijaa työharjoittelijoiksi lyhytaikaisiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Opiskelijoiden ottaminen työhön ei heidän palkkaamisensa tarkoitus ja heille sen mukaisesti annettujen työtehtävien laatu huomioon ottaen merkinnyt sitä, että työnantajan olisi tullut peruuttaa vakinaisten työntekijöiden irtisanominen tai tarjota heille työtä työvoimatoimiston välityksellä. - Koulutuksellinen tarkoitus ja opiskelijoiden työtehtävien erilaisuus otettiin huomioon.

KKO 1997:118. Kunta oli irtisanonut työntekijöitä taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Pian työsuhteiden päätyttyä se oli palkannut yhteensä 41 nuorta, joista neljä oli 2 - 6 kuukautta kestäneissä työsuhteissa tehnyt osittain samoja töitä kuin irtisanotut kaksi teknisen osaston työntekijää olivat tehneet. Työvoimaviranomaiselta ei ollut tiedusteltu, olivatko irtisanotut hakemassa työtä.

Työllistetyt oli otettu määräaikaisiin työsuhteisiin valtion työllistämisvarojen turvin. Kunnalle työllistettävää kohden aiheutuneet kulut olivat olleet vähäisiä. Työllistetyt olivat tehneet töitä, jotka muussa tapauksessa olisi teetetty kunnan työntekijöillä normaalin työajan puitteissa tai jätetty tekemättä. Nuorten palkkaaminen ei ollut johtunut lisätyövoiman tarpeesta eikä se osoittanut, että kunnan olmille työntekijöille tarjottavissa ollut työ ei olisi vähentynyt.

KKO:2007:69 (Nykyinen laki) Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työsopimuksen irtisanomista koskevan sopimuksen, jonka mukaan työntekijä hyväksyi sen, että hänet oli irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella syyllä siten, että työsopimus päättyi kuusi kuukautta myöhemmin. Työnantajan takaisinottovelvollisuuden osalta sopimuksessa oli todettu, ettei työntekijälle tarvinnut ilmoittaa, mikäli vastaavia tehtäviä ilmaantui. Sopimusehto oli työsopimuslain 13 luvun 6 §:n nojalla mitätön. (Ään.) - Takaisinottoa koskeva sopimus oli tehty vielä työsuhteen kestäessä.

TT:1982-49.Irtisanomissuojasopimuksen 9 § velvoittaa työnantajaa tarjoamaan työtä ensisijaisesti entisille työntekijöilleen etsiessään työvoimaa paitsi samoihin myös samanlaisiin tehtäviin. Muun selvityksen puuttuessa työtuomioistuin katsoo sopimusmääräyksen sanamuodosta lähinnä johtuvan, ettei määräyksessä tarkoitettu ensisijaisuus merkitse vain ensisijaisuutta yhtä pätevien hakijoiden kesken, vaan että entinen työntekijä on asetettava pätevämmänkin ulkopuolisen kilpahakijan edelle, kunhan hänkin täyttää tehtävän asettamat vaatimukset (niin että kilpahakijoiden puuttuessa hänet olisi voitu ottaa työhön).

TT:2007-6 Yhtiö oli irtisanonut rakennusaputoita tehneen työntekijän taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Työsuhteen päättymisen jälkeen yhtiö oli siirtänyt näihin tehtäviin toisen työntekijän, joka oli tätä ennen toiminut yhtiössä nosturinkuljettajana. Lisäksi yhtiö oli ottanut lyhyiksi ajoiksi rakennustyöhön toisen työntekijän, joka oli tehnyt myös työkohteen edellyttämää metsänraivausta, ja kolmannen, eri yritykseltä vuokratun työntekijän. Näin menetellessään yhtiö ei ollut laiminlyönyt irtisanomissuojasopimuksen mukaista takaisinottovelvollisuutta.

TT:2003-36 Yhtiö oli irtisanonut kahden laitospöytä miehen työsopimukset tuotannon oleellisen vähentymisen johdosta. Toisen työntekijän työsuhteen

teen päätyttyä, mutta toisen työntekijän irtisanomisajan ollessa vielä voimassa yhtiö oli vakinaistanut määräaikaisen laitossähkömiehen työsuhteen.

Irtisanomissuojasopimuksen määräys takaisinottovelvollisuudesta tuli sovellettavaksi silloin, kun työsuhde oli jo päättynyt. Työntekijä, jonka työsuhde oli voimassa siinä vaiheessa, kun työnantaja palkkasi uuden työntekijän, ei ollut määräyksen soveltamispiirissä.

Toisen irtisanotun laitospömiehen osalta oli kysymys siitä, oliko laitossähkömies otettu samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita tämä laitospömieh oli tehnyt. Työtehtävien samankaltaisuus jäi näyttämättä.

5.8. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun erityinen irtisanomissuoja

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata solmittujen sopimusten noudattaminen, erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työsuhteen osapuolten välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla. Luottamusmiehet edustavat ammattiosastoa työehtosopimusasioissa ja työntekijöitä heidän työsuhteensa ehtoja koskevilla kysymyksissä. Erimielisyysneuvottelut kuuluvat heidän tehtäviinsä.

TSL:n 13: 3 §:n tarkoittama *luottamusvaltuutettu* voidaan valita täydentämään työehtosopimukseen perustuvaa luottamusmiesjärjestelmää. Kysymys on siis toissijaisesta ja täydentävästä henkilöstön edustajasta. *Työsuojeluvaltuutetut* taas hoitavat työsuojeluasioita henkilöstön edustajina. Luottamusmiehet, -valtuutetut ja työsuojeluvaltuutetut (tai toimihenkilöiden yhdys- tai yhteyshenkilöt) joutuvat tässä roolissaan usein kiistoihin ja vaikeisiin tilanteisiin työnantajan kanssa. Heidän asemansa turvaamiseksi on säädetty sekä laissa että sopimuksissa normaalia parempi irtisanomissuoja.

Purkamistilanteissa luottamusmiehillä ei ole laissa säädettyä normaalia parempaa purkusuojaa. Työehtosopimuksissa on kuitenkin sovittu, että luottamusmiehen työsuhteen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta velvoitteita. On kuitenkin huomattava se, että työnantajan suorittamaa purkamista voidaan tarkastella myös irtisanomisen edellytysten kannalta. Jos purkamisen edellytykset eivät täyty, tulevat luottamusmiesten irtisanomissuojanormit kysymykseen.

Työpaikan *päälouottamusmiehellä* ja ammattiryhmää tai työosastoa varten valitulla *osaston luottamusmiehellä* (vast.) sekä *luottamus- ja työsuojeluvaltuutetulla* on *normaalia parempi irtisanomissuoja*. TSL 7:10 §:n mukaan näiden työsuopimuksen saa työnantaja irtisanoa individuaaliperusteella (7:2§) vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joiden luottamusmiehenä (valtuutettuna) hän on, antaa siihen *suostumuksensa*. Suostumusedellytyksen lisäksi on työnantajalla oltava myös normaali asiallinen ja painava peruste.

Kollektiiviperusteella irtisanomisen saa tehdä vain kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää henkilöstön edustajalle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 7:4 §:n tarkoittamin tavoin.

Työn kokonaan päättymistä koskeva vaihtoehto tarkoittaa yleensä työpaikan pääluottamusmiehen osalta koko työpaikan töiden loppumista ja taas työosaston luottamusmiehen osalta osaston työn päättymistä sekä myös sitä, ettei ko. henkilöitä voida siirtää yrityksen muihinkaan työpisteisiin. Luottamusmies siis "lähtee viimeisenä ja sammuttaa valot".

Työnantajalle voi tulla tämän säännöksen rikkomisesta sekä sakkorangaistus (RL 47:4 §) että korvausvastuu TSL 12 luvun 3 §:n mukaan. Työsuojelun valvontalain mukaan sakkorangaistukseen voidaan tuomita työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojan loukkaamisesta (46 § 2 mom.). Mainittakoon vielä, että tämä laissa säädetty erityinen irtisanomissuoja koskee vain varsinaisia luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja, ei siis luottamusmiehinä toimimattomia varamiehiä.

Oikeustapauksia (vanha laki):

KKO 1974 II 46. Työnantaja, joka ilman asianmukaista suostumusta oli samana päivänä irtisanonut työntekijäin ammattiosaston yritykseen asettaman luottamusmiehen ja kaksi muuta saman ammattiosaston jäsentä, oli menettelyllään syyllistynyt jatkettuun TSL:n säännösten rikkomiseen. Rangaistukseen tuomittaessa sovellettiin TSL 17 §:n 3 mom:ia ja 53 §:n 2 mom:ia.

KKO 1978 II 45. Työnantaja, joka oli irtisanomalla useita työntekijöitä näiden ammattiyhdistykseen liittymisen vuoksi syyllistynyt jatkettuun työ sopimuslain rikkomiseen, tuomittiin sakkorangaistukseen ja maksamaan irtisanotuille työntekijöille vahingonkorvausta. Irtisanomalla myös ammattiosaston työpaikalle määräämän työntekijäin luottamusmiehen ilman työntekijäin enemmistön suostumusta työnantaja oli syyllistynyt eri rikkomukseen, joka kuitenkin oli saman rikollisen toiminnan jatkamista.

KKO 1983 II 53. Yhtiön järjestämässä tiedotustilaisuudessa oli ilmoitettu työvoiman vähentämisestä ja sen johdosta kahden nimeltä mainitun työntekijän, joista toinen oli työsuojeluvaltuutettu, työ sopimusten irtisanomisesta sekä tiedusteltu työntekijöiden mielipidettä irtisanomisten johdosta ja siitä, olisiko irtisanottavien asemesta irtisanottava ehkä jotkut toiset henkilöt. Tiedusteluun ei ollut kukaan vastannut. Kun työntekijöille ei ollut ilmoitettu, että tilaisuuden tarkoituksena oli pyytää heidän suostumustaan työsuojeluvaltuutetun työ sopimuksen irtisanomiseen, siihen ei katsottu saadun työsuojelun valvonnasta annetun lain 11 §:n 4 mom:ssa ja TSL 53 §:n 2 mom:ssa tarkoitettua työntekijöiden enemmistön suostumusta.

KKO 1988:71. Yhtiön luovutettua omaisuutensa konkurssiin konkurssipesä päätti lopettaa yhtiön tehtaan tuotannollisen toiminnan kokonaan ja irtisanoi kaikkien työ sopimukset päättymään toiminnan loppuessa. Sen jälkeen yksinomaan konkurssihallintoon kuuluvaa reaalisoitavan omaisuuden hoitotyötä ei pidetty sellaisena TSL 53 §:n 2 momentissa tarkoitettuna muuna työnä, jota konkurssipesä olisi ollut velvollinen tarjoamaan ennen irtisanomista luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle.

KKO 1990:21. Rakennusalan yhtiön piiripäällikkö N:n työsuhde oli purettu ilman irtisanomisaikaa sen takia, että työnantaja katsoi N:n menettelleen saamiensa ohjeiden vastaisesti kun tämä oli myynyt luotolla yh-

tion toimituksia eräälle luottokieltoon asetetulle ja sittemmin konkurssin tehneelle rakennusliikkeelle. Yhtiölle aiheutunut tappio oli yli 300.000 mk. N:n katsottiin menetelleen vain lievästi tuottamuksellisesti ja niin, että menettely olisi muodostanut TSL 37 §:ssä säädetyn erityisen painavan syyn muttei kuitenkaan purkamiseen vaadittavaa tärkeää syytä.

N oli kuitenkin yrityksen palveluksessa olleiden rakennusmestarien yhdysmiehenä työsopimuslaissa tarkoitettu luottamusmies, jonka työsopimus voitiin irtisanoa vain, jos TSL 53 §:ssä säädetty edellytyksetkin täyttyvät. Kun näin ei ollut, katsottiin työsuhteen katkaiseminen lainvastaiseksi ja yhtiö velvoitettiin suorittamaan 6 kk:n palkkaa vastaavan korvauksen.

KKO 1994:127. Työnjohtaja A oli toiminut sahan kaikkien toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutettuna. Työnantaja oli yhtiön toiminnan uudelleenjärjestelyiden yhteydessä irtisanonut kaikki työnjohtajat. Sahalle oli kuitenkin jäänyt muihin toimihenkilöryhmiin kuuluvia työntekijöitä. Kun A:n ja muiden työnjohtajien työsopimussuhteinen työnjohtajan työ oli kokonaan päättynyt, yhtiöllä oli TSL 53 §:n 2 momentin sekä Tslu-ValvL:n 11 §:n 4 momentin estämättä oikeus irtisanoa A.

KKO 1998:21. Työpaikan ainoa tiettyyn ammattiosastoon kuuluva ei valitessaan itsensä luottamusmieheksi saanut TSL 53 §:n 2 momentissa tarkoitettua erityistä irtisanomissuojaa.

KKO 1998:144. Työsopimuslaissa säädetystä luottamusmiehen irtisanomissuojasta ei voitu työehtosopimuksin sopia työntekijän vahingoksi toisin. Luottamusmiehen irtisanomiseen oli ollut taloudellisia ja tuotannonellisia syitä, mutta ei niiden enemmistön suostumusta, joiden luottamusmies hän oli.

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 määräyksiensä nojalla.

KKO:2009:17 Työnantajalla oli oikeus muuttaa luottamusmiehen työsuhteen ehtoja työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentista ilmenevillä edellytyksillä. - Jutussa oli kysymys siitä, oliko toimiminen yhdistyksen kaikkien toimihenkilöiden pääluottamusmiehenä estänyt hänen työtehtäviensä järjestelyn siten, että hänen tehtävät siirtyivät Tervolasta Tornioon, ja oliko pääluottamusmiehen työ siten kokonaan päättynyt, että työsuhte oli sen vuoksi päätetty perusteettomasti. Korkein oikeus katsoi, että luottamusmiehen työsuhteen ehtojen muuttaminen on mahdollista vain työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa mainituilla perusteilla. Kun luottamusmiehen kanssa samaan ammattiryhmään, johon ei katsottu luettavan toimiston esimiestä vaikka esimieskin oli saman ammattiliiton jäsen, kuuluvien työntekijöiden työt olivat päättyneet, irtisanominen oli laillinen.

5.9. Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä

1. Irtisanominen liikkeen luovutuksen yhdessä on erityistilanne, jota säädellään erikseen TSL 7:5 §:ssä. *Liikkeen luovutuksella* tarkoitetaan yleensä tilannetta, jossa yrityksen tai sen osan (liikkeen, laitoksen ym.) liiketoimintaresurssien haltijasubjekti vaihtuu sopimisjärjestelyin toiseksi, joka lähes keskeytyksettä jatkaa samantyyppistä toimintaa (ks. TSL 1:10 §). Työnantajan luovuttaessa liikkeensä siirtyvät hänen oikeutensa ja velvollisuutensa välittömästi liikkeen uudelle omistajalle. *Työsuhteet siis jatkuvat* lain mukaan samoina. Tästä pakottavasta oikeusvaikutuksesta johtuu se, ettei luovuttajalla (myyjällä) ole oikeutta irtisanoa pelkästään sen vuoksi, että aikoo luovuttaa liikkeensä jatkajalle.
2. Työntekijällä, jonka työsuhde kuuluu luovutushetkellä luovutuksen kohteeseen, ei ole liikkeen luovutustilanteissa lakisääteistä oikeutta jäädä luovuttajan palvelukseen, mutta *työntekijällä on poikkeuksellinen irtisanoutumisoikeus*. Tämä koskee myös määräaikaisia työsuhteita. Työntekijä voi irtisanoutua niin, että työsuhde päättyy luovutuspäivänä. Jos tieto luovutuksesta on saatu niin myöhään, ettei irtisanomisaikaa voida enää noudattaa, työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivänä tai tämän jälkeisenäkin päivänä, ei kuitenkaan enää silloin, kuukausi on kulunut siitä, kun työntekijä sai tiedon luovutuksesta.
3. TSL 7 luvun 5 §:ssä säädetään, ettei luovutuksensaajakaan eli uusi työnantaja saa irtisanoa työsopimusta *pelkästään* liikkeen luovutuksen perusteella. *Normaalit irtisanomisperusteet* ovat sovellettavissa myös uuden työnantajan osalta, ja niiden puitteisissa voidaan esimerkiksi päällekkäisyyksiä karsia. Liikkeen luovutusta koskevan direktiivin 4 artikla ei estä irtisanomisia työvoiman muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä.
4. *YT-menettelyt*. Jos yhteistoimintalakia on sovellettava tilanteeseen (raja 20 työntekijää) ja liikkeen luovutuksen jälkeen uusi työnantaja aikoo irtisanoa, irtisanomisesta (kuten myös osa-aikaistamisesta ja lomauttamisesta) on neuvoteltava YTL:n 8 luvun mukaisesti. Kysymykseen tulevat siis ns. *tehostetut yt-neuvottelut* (lyhyt tai pitkä kaava + kirjallinen neuvotteluesitys).
Yhteistoimintalain 7 luvussa taas on säännöksiä siitä, miten liikkeen luovutusasiaa ja myös yrityksen sulautumis- tai jakautumisasiaa tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Luovuttajalla ja luovutuksensaajalla on velvollisuus tiedottaa luovutuksen kohteena olevien henkilöstöryhmien edustajille muun muassa luovutuksen mahdollinen ajankohta, syyt, seuraukset työntekijöille ja heitä koskevat suunnitelmat. Luovuttajan on annettava tällaiset tiedot hyvissä ajoin ennen luovutusta ja luovutuksensaajan tulee antaa tiedot viimeistään viikon kuluttua luovutuksesta. Luovutuksensaajalla on velvollisuus myös vuoropuheluun henkilöstöryhmien edustajien kanssa. Näiden

pyynnöstä edellä mainitut tiedot on tiedotettava myös koko henkilöstölle. Tiedottamisvelvoitteen rikkominen voi johtaa sakkorangaistukseen.

Jos nämä tiedot osoittavat, että luovutuksella on yt-lain piiriin kuuluvia henkilöstövaikutuksia, kuten irtisanomisia, lomauttamisia tai osa-aikaistamisia, käynnistetään normaalit yt-menettelyt ennen irtisanomisia.

5.10. Irtisanominen eräissä poikkeustilanteissa

1. *Työnantajan konkurssi* merkitsee poikkeusluontoista tilannetta myös työsuhdeturvan kannalta. TSL 7:8 §:n mukaan työsopimus voidaan sen kestosta riippumatta tällöin molemmin puolin irtisanoa päättymään. Irtisanomisaika on 14 päivää. Velkojien suojan takia ei työehtosopimuksellakaan voida sopia pidemmästä irtisanomisajasta (KKO 1985 II 104). Palkan konkurssin ajalta esim. irtisanomisaikana tehdystä työstä maksaa konkurssipesä. Ennen konkurssia maksettavaksi erääntyneet palkkasaatavat taas kuuluvat konkurssiin menneen työnantajan vastattavaksi, eli käytännössä palkkaturvamenettelyiden piiriin.

Myös joukkomittaisiin irtisanomisiin liittyvät neuvotteluelvoitteet syrjäytyvät silloin, kun kyse on selvitystilasta tai konkurssista (ks. YTL 44 § 2 mom). Menettelyta-voista on kuitenkin eräitä säännöksiä TSL 9 luvussa. Henkilöstöä edustavillaluottamusmiehillä ja luottamusvaltuutetuilla on näissäkin tilanteissa normaalia parempi työsuhdeturva.

Oikeustapauksia:

KKO:1986-II-48. - A:n työsopimussuhde oli konkurssipesän suorittaman irtisanomisen johdosta päättynyt jo ennen alkuperäisen irtisanomisajan päättymistä eikä hänellä ollut lyhyemmän irtisanomisajan jälkeisel-tä ajalta oikeutta irtisanomisajan palkkaan. Koska konkurssin ajalta maksettavan irtisanomisajan palkan peruste ei ollut syntynyt ennen konkurssia, irtisanomisajan palkka oli konkurssissa valvottavaa saatavaa ai-noastaan siltä osin kuin se kohdistui konkurssia edeltäneeseen aikaan. Ks. myös KKO:1993:88.

KKO 1993:117. Työsopimus voitiin irtisanoa TSL 41 §:n 1 momentin nojalla työnantajan konkurssin johdosta vasta konkurssin alkamisen jäl-keen.

KKO:1995:35. Työsopimuksen ehdon mukaan työnantajan oli, jos työ-suhde päättyi työnantajan konkurssin johdosta, maksettava työntekijälle 24 kuukauden lisäpalkka. Ehto oli tehoton suhteessa työnantajan kon-kurssivelkojiin eikä siihen perustuvaa saamista voitu vahvistaa makset-tavaksi työnantajan konkurssipesän varoista. Vrt. KKO:1985-II-104

Toisinaan kuitenkin konkurssipesänhoitajan tekemät irtisanomiset voivat tulla mer-kityksettömiksi, mikäli irtisanomisajan kestäessä konkurssipesässä tapahtuu TSL 1:10 §:ssä tarkoitettu liikkeen luovutus (KKO 1994:35 ja KKO 1996:11). Liikkeen luovu-tusasiaa on edellä jo selvitetty.

2. Kun työnantaja kuolee, on sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä oikeus irtisanoa työsopimus sen kestoajasta riippumatta. Irtisanomisaika on 14 päivää. Poikkeuksellinen irtisanomisoikeus on voimassa kolmen kuukauden ajan kuolemasta. Kun nykyisin vain harvoin on luonnollinen henkilö työnantajana, ei tällä säännöksellä ole suurta käytännön merkitystä.

3. Työnantajan ollessa *saneerausmenettelyn* (ks. yrityssaneerauslaki 47/93) kohteena, voidaan työsopimus irtisanoa, ellei TSL 7:4 §:n työn tarjoamisvelvoitteesta muuta johdu, kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, vaikka irtisanomisaika olisi normaalisti pitempi tai kyse olisi määräaikaisesta työsopimuksesta. Tämä poikkeuksellinen irtisanominen on mahdollista, mikäli sen perusteena on *saneeraustoimenpiteen aikana* suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi tarjottavissa oleva työ lakkaa tai vähenee olennaisesti ja pysyvästi (7:3 §).

Vaihtoehtoisesti irtisanomisen mahdollistaa myös *saneerausohjelman mukainen toimenpide*, jonka takia työ vähenee TSL 7:3 §:ssä tarkoitettulla tavalla, tai sellainen taloudellisista syistä johtuva vahvistetun ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä. Mikäli saneeraustilanteissakin on muuhun tehtävään sijoittamisen tai uusiin tehtäviin kouluttamisen mahdollisuus, ei erityistä irtisanomisoikeutta ole.

Yhteistoimintalain mukaisen YT-neuvottelumenettelyn kesto aika on saneerausmenettelyn aikana ns. *lyhyen kaavan* mukainen.

5.11. Kokoaikaisen työsuhteen yksipuolinen muuttaminen osa-aikaiseksi

"Parempi pieni peruna kuin tyhjä kuppi"
-Suomal. sanalasku

1. Ns. työelämän uudistuksessa v. 1988 tuli työsopimuslakiin myös säännös siitä, miten työnantaja voi suorittaa kokoaikaisen työsuhteen muuttamisen yksipuolisesti osa-aikaiseksi, eli osa-aikaistamisen. Osa-aikainen työsuhte voi syntyä joko osapuolten välisellä *työsopimuksella* tai sen *ehdon muutoksesta sopimalla* (esim. osittainen hoitovapaa) taikka työnantajan *yksipuolisella määräyksellä* (osa-aikaistaminen). Työnantajan tekemä yksipuolinen osa-aikaistaminen on erotettava *lomauttamisesta ja työajan lyhentämisestä* sinänsä. Yleensä osa-aikaisuus tarkoittanee viikkotyöajoissa enintään 35 tuntia kestävästä työskentelystä. Tällaista osa-aikatyötä tekevien osuus (n. 13 %) työvoimasta on ollut lievässä kasvussa. Monet uudet työsopimukset ovat jo alusta alkaen osa-aikaisia.

2. TSL 7:11 §:n mukaan työnantaja voi *yksipuolisesti* muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi irtisanomisaikaa noudattaen ja niillä edellytyksillä, joilla työsopimus voidaan irtisanoa TSL 7:3 §:n nojalla. Yksipuolinen osa-aikaistaminen on siis kytkeyty *kollektiiviperusteiseen* irtisanomiseen. Perinteisestikin on katsottu, etteivät *olennaiset*

muutokset työsuhteen sisällössä ole mahdollisia työnantajan direktiovallan perusteella toteutettuina. Osa-aikaistamista on pidettävä olennaisena työsuhteen ehtojen muuttamisena. Työnantaja voi siis käyttämällä taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita ja siihen kuuluvaa irtisanomisaikaa irtisanoa vanha työsopimus ja samalla tarjota uutta sopimusta osa-aikaisuusehdoin. Työntekijä voi tällöin harkita haluaako jatkaa osa-aikaistetussa työsuhteessaan. Itse asiassa työnantajan yksipuolinen osa-aikaistaminen irtisanomiskonstruktion kautta merkitsee tosiasiasa työntekijän hiljais- ta suostumusta, jos työntekijä ei reagoi tai irtisanoudu.

Todettakoon vielä tähän liittyvistä menettelyistä se, että myös tuotannollisista ja taloudellisista syistä toimeenpantavat *osa-aikaistamiset* ovat YTL:n alaisissa yrityk- sissä tuon lain 8 luvussa säädetyn neuvotteluelvelvoitteen piirissä, säädettyine sanktioi- neen.

3. EY:n osa-aikatyötä koskevan direktiivin johdosta työsopimuslaissa on eräitä osa- aikaisten työntekijöiden asemaa parantavia säännöksiä. TSL 2: 2 §:ssä kielletään työnantajaa soveltamasta muihin verrattuna epäedullisempia työehtoja pelkästään osa- aikaisuuden takia. TSL 2:5 §:ssä taas on erityissäännös siitä, että työnantajan työssä osa-aikaisena työskentelevillä on etuoikeus uusiin avautuviin työtehtäviin tai lisätöihin niin, että he voivat saada halutessaan ja mahdollisen koulutuksen kautta itselleen ko- koaikatoimen. Työnantajalla on siis tietty koulutusvelvoitekin tässä tapauksessa. Edes irtisanotun työntekijän takaisinottovelvoite ei syrjäytä osa-aikatyöntekijän oikeutta saada kokoaikatyötä. Osa-aikaisille samoin kuin määräaikaisillekin työntekijöille tu- lee työnantajan turvata samat mahdollisuudet kuin vakinaisille hakeutua vapautuviin työpaikkoihin (TSL 2:6).

Työsuhteen osa-aikaisuus ei sinänsä ole peruste, joka vaikuttaisi irtisanomisjärjes- tyksen muotoutumiseen joukkomittaisissa irtisanomistilanteissa. Koska erityistä säännöstä siitä, miten osa-aikaistaminen tulisi kohdistaa eri työntekijöihin, ei ole sää- detty, noudatetaan samoja periaatteita kuin irtisanomisenkin kohdistamisessa.

KKO 1998:14. - Yhtiö X:n ostaessa yhtiö Y:n osakekannan olivat A ja B työskennelleet X:n omistaman hotellin keittiössä. Y:n hotellin keittiö- toimintojen vähennyttyä oli kolme sen yhtiön työntekijää siirtynyt X yh- tiön keittiöön. Kun sittemmin ilmeni, ettei tässä keittiössä riittänyt työtä viidelle, X:llä oli oikeus vähentää työvoimaa. Työvoiman vähentämistä kohdennettaessa kaikki viisi olivat samassa asemassa. Yhtiön ei katsottu menetelleen TSL 37 a ja 39 a §:n vastaisesti irtisanoessaan A:n ja muut- taessaan B:n työsopimuksen osa-aikaiseksi.

- Yhtiöillä oli yhteinen henkilöstöhallinto ja tosiasiallinen työnantaja- asema oli X oy:llä, mistä johtuen, vaikka A ja B olivat olleet X oy:ssä ennen kolmen keittiötyöntekijä siirtymistä, heidän asemansa kohdistam- istoimien kannalta oli kuitenkin sama kuin siirtyneiden.

6. LOMAUTUS

6.1. Lomautuksen käsite ja perusteet

"Ikävä työtön päivä." -Venäl. sananlasku

1. Lomauttaminen merkitsee tilannetta, jossa työsuhde pysyy voimassa, mutta työnteko ja palkanmaksu keskeytetään väliaikaisesti. Toisin sanoen työsuhteen päävelvollisuudet, työnteko ja palkanmaksu, lepäävät jonkin aikaa, "ovat lomalla". Kyse on väliaikaisesta toimenpiteestä, jonka aikana työnantajan tulisi pyrkiä palauttamaan työn tarjoamisen edellytykset.

Nykyinen työsopimuslaki supisti lomauttamisen käsitettä aikaisemmasta. Kysymys on työnantajan päätökseen tai tämän aloitteesta tehtävästä toimenpiteestä, jonka perustana ovat taloudelliset tai tuotannolliset syyt. Kurinpidollisista syistä ei työnantaja voi lomauttaa, ellei työehtosopimuksessa ole asiasta määräystä. Mutta vastaavalaaiseen palkattomaan työstä vapauttamiseen määrääjäksi saattaa työnantajalla olla oikeus, ennen muuta muiden ankarampien toimenpiteiden (kuten purkamisen ja irtisanomisen) sijasta. Lomautusvaihtoehtoa käsitellään usein kollektiiviperusteisen irtisanomisen tilanteessa.

Lomauttamismuotoja on kaksi: työnantajan yksipuolinen lomauttaminen ja akuutissa tilanteessa sovittu määräaikainen lomautus työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilanteen vuoksi.

Muunlaisiin kuin työnantajan taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvat tilanteet, joissa ei työtä tehdä eikä palkkaa makseta työsuhteen ollessa muutoin voimassa, eivät ole lomautuksen käsitteen alla. Työntekijällä on nimittäin tiettyjä oikeuksia saada esim. opintovapaata, perhevapaita ja vapaata henkilökohtaisten syiden ja eräiden juhliensyiden jne. Nämä työntekijän oikeudet saada tällaisia työsuhdevapaita perustuvat lakiin, osin työehtosopimusnormeihin ja osin käytäntöön.

2. Työsopimuslain 5 luvussa tarkoitettu työnantajan päätökseen perustuva lomautus voi kestää joko määräajan tai olla voimassa toistaiseksi. Tämän ajanjakson aikana taas lomautus voi olla sisällöltään joko sellaista, että työnteko ja palkanmaksu on keskeytetty kokonaan, taikka sitten työtä tehdään vain osan säännöllisestä työajasta ja palkkaa maksetaan vain tältä osin. Toteutustapa riippuu siitä, mikä on lomautuksen perusteen kannalta välttämätöntä (5:1 §). Myös säännöllisestä työajasta osittaisesti lomautettu voi saada työttömyysturvaetuksia.

3. Työnantajan tekemän yksipuolisen lomauttamisen perusteet.

Ensinnäkin työnantaja saa TSL 5:2 §:n 1 kohdan nojalla lomauttaa työntekijän, jos työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste (TSL 7:3§). Tämä sisältää myös TSL 7: 4 §:ssä säädetyt edellytykset ja henkilöstön edustajien (luottamusmiehet) osalta myös TSL 7: 10 pykälän. Tällaiset edustajat voidaan lomauttaa vain heidän tehostetun irtisanomissuojan salliessa.

Kollektiiviperusteisen irtisanomisen sijasta siis työnantaja voi käyttää yksipuolista oikeutta lomauttamiseen (ns. pakkolomautus). Velvollisuutta lomauttaa irtisanomisen sijasta ei ole. Työntekijästä johtuva purkamis- ja irtisanomisperuste ei oikeuta lomau-

tuksen tekemistä, ellei työehtosopimuksesta muuta johdu. Käytännössä lomauttamisen pääperustana ovat ennenkin olleet taloudelliset tai tuotannolliset syyt, kuten väliaikaiset säästötarpeet.

Toiseksi työnantaja saa TSL 5:2§ 2 kohdan mukaan lomauttaa työn tarjoamisen edellytysten tilapäisen vähentymisen tapauksessa, jos työnantaja ei voi kohtuudella järjestää muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta. Työn tarjoamisedellytykset ovat vähentyneet tilapäisesti, jos vähentymisen kestoajan arvioidaan olevan enintään 90 päivää eli kolme kuukautta.

Tässä tarkoitettu lyhykestoinen lomautus voidaan tehdä lievemmillä edellytyksillä kuin mitä TSL 7:3 ja 4 §:ssä säädetään. Tämä lomautuskynnys on siis alempi kuin irtisanomiskynnys. Asia käy ilmi suoraan lakitekstejä vertaamalla. Kun laissa puhutaan ”muun sopivan työn järjestämisestä”, kyse ei ole samanlaisesta uudelleensijoitusvelvoitteesta ja uusiin tehtäviin kouluttamisesta, mitä TSL 7:4 §:ssä tarkoitetaan.

Näiden edellytysten puitteissa työntekijä voidaan lomauttaa tilapäisesti, mikä käytännössä tarkoittaa lähtökohtaisesti enintään 90 päivän lomautusjaksoa. Esitöiden mukaan tilapäistä lomautusta voitaisiin kuitenkin vielä tästä jatkaa lyhyehköksi ajaksi uudella päätöksellä tai sopimuksella. Joskus olisi jopa etukäteen mahdollista lomauttaa jossakin määrin pitemmäksikin ajaksi, koska 90 päivän raja on tarkoitettu ”joustavaksi mitaksi” (HE 157/2000 s 86). Kyseeseen voivat tulla muun muassa säästösyistä tehtävät tilapäiset lomautukset pitkänkin ajanjakson kuluessa.

KKO 1997:21. Kaupungin edellytykset tarjota työtä olivat kaupungin taloudellisesta tilasta aiheutuneiden säästötarpeiden johdosta tilapäisesti vähentyneet. Kaupungilla katsottiin olleen työehtosopimuslain 30 §:n 1 momentin toisen virkkeen nojalla oikeus lomauttaa palveluksessaan olleet perhepäivähoitajat ja päiväkodin työntekijät tuolla perusteella.
-Ks. myös KHO 1994 A 9.

TSL 5:2 §:n 2 kohdan säätämistä tilapäiseen työn vähenemiseen perustuvan lomautuksen asioista voidaan sopia valtakunnallisten järjestöjen välisillä työehtosopimuksilla myös työntekijän lakisuoja heikentäen, muttei kuitenkaan saa venyttää liikaa ”joustavaa” lomautuksen enimmäisaikaa, eli noin 90 päivää (TSL 13:7 §).

4. Määräaikaisessa työsuhteessa olevia ei voida lomauttaa edes tilapäisesti, jos heitä ei voida irtisanoa. (ks. aikaisemman lain osalta KKO 1995:189). Koska toistaiseksi voimassa ja määräaikaisessa työsuhteessa olevia tulisi kuitenkin kohdella tasapuolisesti, on uuden työehtosopimuslain 5 luvun 2 §:n 3 momentissa erityissäännös siitä, että vakituisen (toistaiseksi palkatun) *sijaisena* määräaikaisessa työsuhteessa oleva voidaan kuitenkin lomauttaa silloin, kun se vakinainen työntekijä, jonka sijaisuudesta on kyse, voitaisiin lomauttaa. Korkein oikeus näyttää pitävän kiinni aikaisemmasta ratkaisulinjastaan ja tulkitsevan työehtosopimuslain 5:2 §:n 3 momenttia poikkeussääntönä tiukasti.

KKO 2006:4 Määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden työehtosopimuksissa oli ehto, jonka mukaan sopimus oli molemmin puolin irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimus. Kyseistä ehtoa ei pidetty kiellettyinä. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut tällaisten-

kaan määräaikaisten sopimusten osalta oikeutta lomauttaa työntekijöitä työn tilapäisen vähentymisen perusteella.

Lomauttamisen kohdistamisessa eri työntekijöihin tai toimihenkilöihin, noudatetaan samoja puitteita kuin kollektiiviperusteilla irtisanottaessakin. Kuitenkin laissa on to-
dettu, että työehtosopimuksen perusteella valittu *luottamusmies* (vast.) ja työsopimus-
lain 13:3 §:ssä tarkoitettu *luottamusvaltuutettu* voidaan lomauttaa vain samoin perus-
tein kuin heidät voitaisiin irtisanoa, eli työn kokonaan päättyessä viimeisenä (ks.
TSL7: 10 § 2 momentti).

KKO:1995:206. Työnantaja oli tilausten loppumisen johdosta sulkenut elementtitehtaan tuotannon keskeytyksen ajaksi. Työsuojeluvaltuutetun työ oli tuoksi ajaksi loppunut kokonaan eikä hänelle ollut voitu järjestää
tehtaalla muuta työtä, joka olisi vastannut hänen ammattitaitoaan. Yhti-
öllä katsottiin olleen oikeus lomauttaa työsuojeluvaltuutettu. (Ään.)

KKO 1984 II 12. Laittomasti lomautetulla työsuojeluvaltuutetulla ei si-
nänsä ollut velvollisuutta lomauttamisen asemesta vastaanottaa muuta
työtä. Työsuojeluvaltuutetun kieltäytyminen hänelle entisin palkka-
eduin tarjotusta hänen ammattitaitoaan vastaavasta muusta työstä otet-
tiin huomioon työnantajan korvausvastuuta pienentävänä tekijänä.

Sanktiona työnantajan laittomin perustein tekemiin lomautuksiin liittyy vahingon-
korvaus TSL 12:1 §:n nojalla, sekä mahdolliset muut seuraamukset. Työnantajan työn
tarjoamisedellytysten vähenemisen takia toteutettu lomautus oikeuttaa työntekijän
työttömyysturvaetuuksiin. Kun samalta ajalta ei voi saada lisäksi työansion menetyk-
senä vahingonkorvausta, tulee perusteettomasta lomautuksesta seuraavaan vahingon-
korvaukseen soveltaa samoja vähennys- ja maksamissäännöksiä kuin TSL 12:2 ja 3
§:ssä säädetään laittomasta päättamisestä tulevasta korvauksesta. Jo aikaisemminkin
on nämä otettu vahingonkorvausta määrättäessä huomioon.

KKO:1995:215. (vanha laki) - Työntekijän työttömyyskassasta saamat
työttömyyspäivärahat otettiin pääosaltaan huomioon työnantajan työn-
tekijälle perusteettomasta lomautuksesta suoritettavaa vahingonkorvaus-
ta määrättäessä. (ään, vahv. jaosto)

KKO 2001:76. Työntekijälle perusteettomasta lomautuksesta tuomitusta
vahingonkorvauksesta oli tehty lomautusajalta maksettavan ja osalta ai-
kaa maksetun työttömyyspäivärahan perusteella vähennys. Tuomion
saatua lainvoiman osoittautui, ettei työntekijällä ollut oikeutta työttö-
myyspäivärahaan. Työntekijän hakemuksesta tuomio purettiin ja oikais-
tiin välittömästi siten, että työnantaja veloitettiin maksamaan vahin-
gonkorvauksena myös työttömyyspäivärahan perusteella vähennetty
määrä.

5. Määräaikaisesta lomautuksesta tilannekohtaisesti sopiminen

Sen lisäksi, että uusi työsopimuslaki rajaa lomautuksen työnantajan päätökseen tai
aloitteesta tehtäviin tilanteisiin, mahdollistaa TSL 5:2 §:n 2 momentti sen, että *työn-
antaja ja yksittäinen työntekijä sopivat määräaikaisesta lomauttamisesta*. Sopia voi-
daan myös lomautusilmoitusajan lyhentämisestä. Tämä individuaalitasoinen sopimi-

nen edellyttää esitöiden mukaan sitä, että osapuolet ovat *yksimielisiä* määräaikaisen lomauttamisen *tarpeesta* työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Yksimielisiä tulisi olla myös työnantajan toimintaedellytysten turvaamiseksi sovittavan määräaikaisen lomautuksen *kestosta*. Laissa ei ole sovittavaa kestoaikaa rajoitettu edes "joustavalla" 90 päivän rajalla. Perustuslain 18 §:n 3 momentin suoja ei näet rajoita sopimista, koska tässä ei ole kyse työstä erottamisesta yksipuolisesti.

Etukäteen ei kuitenkaan työntekijän kanssa voida sopia määräaikaisesta lomautuksesta, vaan sopimisoikeus rajoittuu kulloinkin kyseessä olevaan akuuttiin tilanteeseen. Näin tulkittiin myös aikaisempaa lakia.

KKO:1996:127. Määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden työsopimuksessa oli ollut ehto, jonka mukaan heidät voitiin lomauttaa samoin edellytyksin kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevat työntekijät. Kun työsopimuksen ehdon katsottiin merkitsevän työnantajan lomauttamisoikeuden laajentamista, ehto oli pätemätön.

Valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat *työehtosopimuksin* määrätä työnantajan tarpeesta johtuvan määräaikaisen ja tilannekohtaisesti sovittavan lomauttamisen perusteista toisin kuin mitä laissa säädetään (TSL 13:7§). Työehtosopimuksissa puolestaan on mahdollista siirtää tästä asiasta päättäminen paikallista sopimista koskevien menettelyjen piiriin. TSL 13:3 §:ssä tarkoitettu *luottamusvaltuutettu* voi tehdä määräaikaista lomautusta koskevan sopimuksen, mikäli työntekijät ovat erikseen enemmistö päätöksin valtuuttaneet luottamusvaltuutetun edustamaan heitä.

Tulkinnan varaista jossain määrin on¹²⁸, voidaanko työvoiman käytön vähentämistä koskevien *yt-menettelyjen yhteydessä sopia* tilannekohtaisesti määräaikaisesta lomautuksesta irtisanomisen vaihtoehtona (ks. YTL 8 luku). Kun työsopimuslain esitöissä todetaan (HE 157/2000 s 87) lomautusperusteen täytymisen edellyttävän, että joko työpaikalla yleisesti tai yksittäisen työntekijän tasolla on *yksimielisyys* lomautuksen *tarpeesta* ja siitä, *kuinka pitkää lomautusta* työnantajan toimintaedellytysten turvaaminen edellyttää, voidaan tällainen yksimielisyys saavuttaa myös edustuksellisella tasolla toteutetun yt-menettelyjen yhteydessä. Näitä asioita koskeva *yt-sopiminen* sitoo asianomaista työntekijää ainakin silloin, kun työntekijä on antanut asianmukaisen valtuutuksen häntä edustavalle henkilöstöryhmän yt-edustajalle, jona voi toimia myös luottamusvaltuutettu. Lisäksi voi olla paikallaan se, että määräaikaisen lomautuksen *toteuttamisesta* sovitaan myös erikseen.

6.2. Lomautuksen toteuttaminen ja menettelyt

1. Lomautuksen ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen. Lomauttamiseen liittyy eräitä *teknisiä ja menettelyllisiä* edellytyksiä. *Yksipuolisessa* lomautuksessa taloudellisten tai tuotannollisten syiden takia on työnantajan TSL 5:3 §:n mukaan annettava *ennakkoselvitys* lomautuksen perusteista, arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestoista. Lomautuksen kohdistuessa laajuudeltaan useisiin työntekijöihin, tämä selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalla tai työntekijöil-

¹²⁸ Ks. myös *Tiitinen & Kröger*, Työsopimusoikeus, 2008. s 359

le yhteisesti. Ennakkoselvitys on annettava lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Ennakkoselvityksestä voidaan sopia valtakunnallisin työehtosopimuksin toisin. Selvitystä ei tarvitse erikseen esittää silloin, kun työnantajan tulee muun sitovan määräyksen tai säännöksen perusteella tämä tehdä tai neuvotella lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

Lomautusta koskeva asia on *yhteistoimintalain* alaisissa yrityksissä yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva yt-kysymys. YTL:n 8 luku koskee myös taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin pohjautuvia lomautuksia. Työnantajan on siis ennen varsinaisten lomautusilmoitusten antamista ja siis jo ennakkoselvityksen jälkeen käynnistettävä mainitut yt-neuvottelut neuvotteluesityksineen ja tiedottamisineen. Asiaa selvitettiin jo edellä kollektiiviperusteisen irtisanomisen yhteydessä. Kun lomautuksessa ei ole kyse irtisanomisesta, ei pelkkää lomautusta koskevan asian menettelyyn liity toimintasuunnitelman tekoa ja käsittelyä.

Kyseeseen voivat tulla joko ns. *lyhyen tai pitkän kaavan* mukaiset yt-neuvottelut. Näiden kaavojen noudattamisen välinen raja on siinä, koskeeko lomautus vähintään 10 työntekijän lomautusta yli 90 päiväksi. Jos nämä molemmat edellytykset täyttyvät, yt-menettelyn *pitkä kaava* on lomautusasioissakin siis 5 päivän neuvotteluesitysaika + 6 viikon neuvotteluaika.

Jos YTL ei tule yrityksessä sovellettavaksi, on työnantajan ennakkoselvityksen jälkeen ja ennen lomautusilmoituksen antamista varattava työntekijälle tai heidän edustajalleen (LM) *tilaisuus tulla kuulluksi* annetusta selvityksestä (ns. mini-yt).

2. Lomautusilmoitus ja kirjallinen todistus.

Yksipuolinen lomautus edellyttää aina toteutuakseen *varsinaisen lomautusilmoituksen* antamista työntekijälle henkilökohtaisesti tiedoksi. Kirjeitse tai sähköisesti ilmoittaminen on toissijaisesti mahdollista. Tälle lomautusilmoitukselle on TSL 5: 4 §:ssä säädetty vähintään 14 päivän ilmoitusaika, mutta pitempääkin lomautusilmoitusaikaa saa noudattaa. Lomautusilmoituksen osalta voidaan valtakunnallisin työehtosopimuksin sopia toisin.

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. Yhtiö ei siten ollut rikkonut työehtosopimusta lomauttaessaan työntekijän noudattamatta 14 päivän ilmoitusaikaa, joten työntekijällä ei ollut oikeutta tällä perusteella vaatimaansa vahingonkorvaukseen.

- Kun yhtiössä on noudatettu koko yhtiötä koskevaa sopimuksen veroista käytäntöä, ei ollut välttämätöntä sopia lomautusilmoitusajoista enää erikseen kunkin työntekijän kanssa.

Lomautusilmoituksessa on syytä mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika, kesto tai ainakin arvioitu kesto. Ilmoitus lomautuksesta on annettava tiedoksi myös työntekijöiden edustajalle, kuten luottamusmiehelle. Jos lomautus kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle. Lomautusilmoituksen antamiseen ei kuitenkaan liity varsinaisena muotovaatimuksena kirjallisuusedellytystä.

Velvollisuutta antaa lomautusilmoitusta ei työnantajalla kuitenkaan ole tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun työstä poissaolon vuoksi koko lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta. Näitä ovat jo *aikaisemmin alkaneet* tilanteet, kuten mm. opintovapaa, vuorotteluvapaa, useat perhevapaat, työsulku ja tilanne, jossa työnteon este johtuu tulipaloon tai poikkeukselliseen luonnontapahtumaan verrattavasta, työnantajasta ja työntekijästä riippumattomasta esteestä ja este on kestänyt jo yli kaksi viikkoa (TSL 2:12§).

KKO:2001:19. Kun lomautuksen alkamisajankohta oli ilmoitettu kahden kuukauden tarkkuudella sitomalla se kenkätehtaan olemassa olevan tilauskannan valmistumiseen, ilmoitusta ei pidetty työsopimuslain 30 b §:n vaatimukset täyttävänä laillisena lomautusilmoituksena. (Ään.)

Lisäksi työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava myös sovitusta lomautuksesta *kirjallinen todistus*, jota työntekijä saattaa tarvita esimerkiksi työttömyysturvetuuksia hakiessaan. Todistuksesta olisi käytävä ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika, kesto tai arvioitu kesto.

6.3. Lomautetun työntekijän asema

1. Lomauttaminen merkitsee työntekijälle siis tilannetta, jossa työnteko ja palkanmaksu ovat keskeytyneet osittain tai kokonaan, mutta väliaikaisesti, työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Lomautusaikana työntekijällä on siis mahdollisuus hakeutua muihin töihin esim. työnvälityksen kautta. Jos työnsaanti ei onnistu, lomautettu on oikeutettu saamaan työttömyysturvan etuuksia.

Työsuhteen ns. sivuvelvollisuudet ovat lomautusaikana edelleen voimassa. Yleisvelvollisuutena työntekijällä on edelleen velvoite välttää kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (ns. uskollisuusvelvollisuus TSL 3:1 i.f §). Tämä merkitsee, että työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksien hyödyksikäyttö tai paljastaminen on kiellettyä. Kilpailevan työsopimuksen tekoa koskeva kielto TSL 3:3 §:ssä ei ole lomautusaikana voimassa. Kuitenkin työnantajan kanssa kilpailevan yritystoiminnan harjoittaminen voi olla kiellettyä. Työntekijällä on lomautusaikanakin oikeus käyttää työsuhteeseen liittyvän vuokrasopimuksen perusteella käytössään sellainen ollut (TSL 13:5§).

KKO 1995:47. - Lomautettu työntekijä teki työnantajansa tarjouksen kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja sai urakan suorittaakseen. KKO katsoi menettelyn olleen hyvän tavan vastainen kilpailuteko. Kun teko arvioitiin törkeäksi, työnantajalla oli oikeus purkaa työsopimus.

2. Taloudellisista tai tuotannollisista syistä lomautettu työntekijä voi myös irtisanoa (määräaikaisenkin) työsuhteensa sen lomautusaikana ilman irtisanomisaikaa. Tätä erityistä oikeutta irtisanoa työsopimus päättyään milloin tahansa lomautusaikana ei

kuitenkaan ole, jos lomautuksen päättymisaika on jo tiedossa, enää 7 päivää ennen lomautuksen päättymistä (TSL 5:7 § 1 mom).

Työhönpaluusta lomautuksen jälkeen säädetään TSL 5:6 §:ssä. Toistaiseksi tehdystä lomautuksessa työnantajan tulee ilmoittaa työn alkamisesta jälleen vähintään 7 päivää aikaisemmin, ellei toisin ole sovittu. Jos työntekijä on lomautusaikanaan toisen työnantajan työssä, voi hän irtisanoa tämän toisen työsopimuksensa sen kestosta riippumatta 5 päivän irtisanomisajoin.

3. Myös *työnantajalla* on lomautusaikana eräitä työsuhteisiin liittyviä sivuvelvoitteita voimassa. Työnantajan tulee lomautustilanteessakin noudattaa yleisiä huolenpito- ja lojaliteettivelvoitteita työntekijää kohtaan. Tämä merkitsee ennen muuta sitä, että työnantajan tulisi pyrkiä ottamaan toiminnassaan huomioon myös lomautetun työntekijän intressit ja *koetettava järjestää asiat niin, että lomautus loppuisi mahdollisimman pian*. Ellei työtä voida järjestää lomautetulle jatkossakaan, on työnantajalla oikeus irtisanoa ko. työsuhte, mikäli se on irtisanottavissa. Irtisanottaessa pitää luonnollisesti noudattaa irtisanomiseen liittyviä säännöksiä.

4. Työsopimuksen irtisanominen lomautusaikana.

Pitkäaikaisen, toistaisen lomautuksen (ns. *roikkolomautus*) aikana voi tulla myöhemmin ajankohtaiseksi koko työsuhteen päättäminen irtisanomalla. Tästä säädetään TSL 5:7 §:ssä. Mikäli *työnantaja* irtisanoo aikaisemmin jo lomautetun työntekijänsä työsopimuksen, työnantajan on maksettava työntekijälle irtisanomisajan palkka. Kysymys on uuden työsopimuslain mukaan maksuvelvollisuudesta, johon ei ole tarkoitettu noudattavaksi vahingonkorvauksen periaatteita. Työnantaja ei voi edellyttää työnte-koakaan vastikkeeksi, koska tekemänsä lomautus on voimassa. Eri asia voi olla, jos lomautus ensin työnantajan toimesta lopetetaan. Mutta työnantajan noudatettavana olevasta irtisanomisajan palkasta voidaan vähentää kuitenkin sellainen lomautusilmoitusaika, joka on ollut yli 14 päivää. Loppuaika irtisanomisajasta on siis korvattava rahalla. - Asia on osin tulkinnanvarainen, mutta selvää on, jos lomautusilmoitusaika on ollut 14 päivää tai sitä lyhyempi, työntekijällä on oikeus vähentämättömään irtisanomisajan palkkaansa. Jos lomautusilmoitusaika on ollut yli 14 päivää, vähennyksen määrä on silloin vain 14 päivää.

Jos taas *lomautuksensa* aikana *työntekijä itse irtisanoutuu* työsuhteestaan, päättyy työsuhte työntekijän irtisanomisajan kuluttua eikä työnteke- ja irtisanomisajan palkanmaksuvelvoitetta tietenkään ole.

Mutta silloin, kun *lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti jo vähintään 200 päivää*, ja *työntekijä* tällöin irtisanoutuu, syntyy työnantajalle velvoite maksaa korvauksena *työnantajan noudatettavana olevan irtisanomisajan mukainen palkka*, ja työsuhte päättyy tällöin heti. (Tämä käy ilmi TSL 5:7 §:n lopusta, jossa viitataan 2 momentin säännökseen työnantajan lomautusaikana tekemästä irtisanomisesta.)

Ks. vanhan lain aikaiset ratkaisut:

KKO 1994:24. Työntekijä, joka oli ollut lomautettuna yli 500 päivää, oli irtisanonut työsopimuksensa. Lomautusajan pituudesta ja siitä, ettei työnantaja ollut lomautettuaan työntekijän tarjonnut hänelle työtä, oli

pääteltävissä työnantajan tosiasiallisesti tarkoittaneen, että työsuhde oli päättynyt. Työnantaja oli velvollinen suorittamaan työntekijälle korvausta irtisanomisajan palkan menetyksestä. Korvaus määräytyi sen irtisanomisajan mukaan, jota työnantajan oli noudatettava irtisanoessaan työsopimuksen.

KKO 1995:92. Työntekijä oli irtisanonut työsopimuksensa oltuaan lomautettuna yhtäjaksoisesti noin yhden vuoden. Työnantaja ei ollut lomautuksen aikana tarjonnut työntekijälle työtä eikä ollut näyttänyt, että hän kohtuullisen ajan kuluessa pystyisi sitä vielä tarjoamaan. Työnantajan voitiin päätellä tosiasiallisesti tarkoittaneen, että työntekijän työsuhde oli päättynyt. Työnantaja oli velvollinen suorittamaan korvausta irtisanomisajan palkan menetyksestä.

Ks. myös KKO 1995:91. Vrt. KKO 1995:90

KKO 2005:52 Pitkään lomautettuina olleilla työntekijöillä, jotka olivat irtisanoneet työsopimuksensa, oli oikeus työsopimuslain 42 §:n 3 momentin (106/1996) nojalla saada korvaus irtisanomisajan palkan menetyksestä samalla tavalla kuin työnantajan irtisanoessa työsopimuksen. Kysymys siitä, määräytyikö korvaus työnantajan noudatettavien yleisten irtisanomisaikojen vai työsopimuslain 41 a §:n 1 momentin 1 kohdan (50/1993) erityisen irtisanomisajan perusteella, kun irtisanoutumiset olivat tapahtuneet työnantajan ollessa yrityssaneerausmenettelyssä.- Pelkästään sen perusteella, että työnantajayhtiö on saneerausmenettelyn kohteena, ei synny oikeutta irtisanoa työntekijöitä, vaan laissa vaaditaan lisäksi myös muita perusteita. Työnantaja ei tässä tapauksessa ollut pitänyt irtisanomista välttämättömänä konkurssin torjumiseksi. Korkein oikeus katsoi alempien oikeuksien tavoin, että lomautettujen oikeus irtisanomisajan korvaukseen määräytyi nyt työnantajan noudatettavien yleisten irtisanomisaikojen perusteella.

Lomautuksen kestämistä *yhdenjaksoisena* yli 200 kalenteripäivää ei esitöiden mukaan estä vuosiloma eikä säännöksen soveltamisen kiertämiseksi lomautuksen aikana tarjottu lyhytaikainen työ. Jos työntekijä irtisanoutuu jo *ennen kuin* lomautuksensa on kestänyt 200 päivää, ei irtisanomisajan palkka-oikeutta ole, jos lomautus on edelleen voimassa ja työntekijällä on oikeus irtisanoutua irtisanomisaikaa noudattamatta.

Oikeustapauksia (vanha laki):

KKO 1988:15. Työnantaja oli lomauttanut työntekijän tämän saamatta hyväkseen työsopimuksen lakkaamista koskevaa 4 kuukauden irtisanomisaikaa. Lomautuksen kestäessä työnantajan konkurssipesä oli irtisanonut TSL 41 §:n nojalla työsopimuksen päättymään 14 päivän kuluessa. Työntekijälle oli TSL 42 §:n 2 momentin nojalla korvattava työsopimusta irtisanottaessa noudatetun 14 päivän irtisanomisajan palkan menetys. (äänestys).

KKO 1994:12. - Konkurssipesä irtisanoi lomautettuna jo olleen 14 päivän irtisanomisajoin. TSL 42 §:n 2 momentin tarkoittamana vahinkona korvattiin tuon irtisanomisajan ja lomautusilmoitusajan välinen erotus, vaikka normaali irtisanomisaika olikin pitempi.

KKO 1994:126. Työntekijä, joka oli lomautuksen tullessa voimaan saanut hyväkseen säädetyn ilmoitusajan, mutta ei työsopimuksen mukaista irtisanomisaikaa, oli irtisanottu lomautusaikana. Lomakorvausta irtisa-

nomisajalta pidettiin TSL 42 §:n 2 momentissa tarkoitettuna irtisanomisajan palkan menetyksestä aiheutuneena vahinkona.

KKO:1995:152. Äitiys- ja vanhempainlomalla olleen tuotepäällikön työtehtävät olivat yhtiön toiminnan osittaisen uudelleensuuntaamisen johdosta hänen poissaolonsa aikana jonkin verran muuttuneet ja monipuolistuneet ja tehtäviin sijaiseksi otetun työntekijän työsuhte oli vakinaistettu. Työnantajan olisi työsopimuslain 34 h §:n säännöksen johdosta tullut tarjota hänelle aikaisempaan työhön rinnastettavia tuotepäällikön tehtäviä eikä lomauttaa häntä. Työnantaja velvoitettiin suorittamaan tuotepäällikölle vahingonkorvausta perusteettoman lomauttamisen johdosta.

Ks. TT 54/1995. - Lomautuksen perusteiden olemassaoloa harkittaessa oli otettava huomioon myös työnantajan mahdollisuudet tarjota lomautetulle työtä toisessa saman alan yhtiössä, jossa määräysvaltaa käytti sama henkilö kuin työnantajayhtiössä ja jossa yhteisen työnjohdon lisäksi oli muitakin yhteisiä toimintoja.

KKO:1996:15. Emoyhtiössä ja konserniin kuuluneissa rakennusallalla toimineissa yhtiöissä oli alkanut saneerausmenettely. Kuudesta konserniin kuuluvasta yhtiöstä oli kustannusten vähentämiseksi muodostettu yhteinen alueyksikkö ja yhtiöiden taloushallinto oli keskitetty yhtiöön X. Yhtiö X oli lomauttanut taloushallintojohtajansa A:n ja keskitettyjä taloushallintotehtäviä johtamaan oli otettu taloushallinnon johtajana toisessa alueyksikön yhtiössä toiminut henkilö. Yhtiöllä X oli oikeus lomauttaa A, kun järjestelyt olivat konserniyhtiöiden taloudellisten siteiden johdosta myös yhtiössä X konkurssin torjumiseksi välttämättömiä ja kun taloushallintojohtajan tehtävät siinä olivat päättyneet.

KKO:2001:6 Metsäyhtiö oli puuntarpeen pienenemisestä johtuneen työn tilapäisen vähentymisen vuoksi lomauttanut määräajaksi puunhankintapiirin kaikki metsurit mukaan lukien metsurien luottamusmiehen. Lomautuksen aikana yhtiö oli teettänyt eräitä hakkuu- ja kuljetustöitä ulkopuolisilla urakoitsijoilla. Kysymys yhtiön oikeudesta lomauttaa luottamusmies. (Ään.) Ks. KKO:1995:206 - Luottamusmiehen lomauttamiseen esitetyt tuotannolliset ja taloudelliset syyt eivät oikeuttaneet, kun työsopimuslain 53 §:n 2 momentin erityinen edellytys, työn loppuminen kokonaan ei täyttynyt.

7. TYÖPALKKA

7.1. Palkanmaksu

"Ei palkkaa ilman työtä."

"Millainen työ, sellainen palkka." -Sananlasku

Työlainsäädäntö lähtee siitä, että työntekijä tekee työtään palkkaa vastaan. Työ ja palkka ovat sidoksissa toisiinsa lähtökohtaisesti. *Palkka tehdystä työstä* -periaate on työoikeudellinen yleisprinsiippi, josta on eräitä poikkeuksia. Eräissä tilanteissa työntekijällä on oikeus palkkaan, vaikkei hän teekään työtä. Keskeisenä periaatteena on ajatus siitä, että "kukin saa ansionsa mukaan", mutta eräissä tilanteissa on oikeuden-

mukaista noudattaa "kullekin tarpeen mukaan" ideaalia. Yhdenvertaisuutta koskevat monet säännökset ilmentävät myös yleistä *periaatetta* siitä, että samasta työstä olisi maksettava sama palkka.

1. *Työlainsäädäntö* ei suoranaisesti puutu palkan määrään liittyviin kysymyksiin. Laeissa on kuitenkin säännöksiä siitä, minkälaisen *työehtosopimuksen* mukaan palkkaedut määräytyvät. Työehtosopimuksissa tai sitten työsopimuksissa on sovittu siitä, miten palkka ja sivuedut työstä määräytyvät. Jos työehtosopimus ei ole sovellettavissa eikä työsopimuksellakaan ole sovittu palkasta mitään, on työntekijälle TSL 2:10 §:n mukaan maksettava työstä *tavanomainen ja kohtuullinen palkka*. Ylitöiden korvaamisesta säädetään taas työaikalaisissa.

"Ilmaisia lounaita ei ole." -Sanonta

2. Palkka on pääsääntöisesti maksettava maan käyvässä rahassa. Jos niin on sovittu, työntekijä voi saada palkkana tai rahapalkan lisänä tavaroita tai muita luontaisetuja. Yleisimpiä luontaisetuja nykyisin ovat lounas-, auto- ja puhelinedut. Näistä ei enää ole säännöstä työsopimuslaissa.

Asuntoedusta on säännös TSL 13 luvun 5 §:ssä. Säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää asuntoetuaan myös työnteon ollessa keskeytyneenä hyväksyttävän syyn vuoksi, kuten muun muassa lomautustilanteessa, ja myös silloin, kun työsuhde päättyy ja työntekijällä on työnantajan vuokraama asunto käytössään. Jälkimmäisessä tilanteessa käyttöoikeus jatkuu vuokrahuoneiston irtisanomisajan. Jos taas työntekijä kuolee, asuntoetuasuunnossa asuvilla perheenjäsenillä on oikeus käyttää etua kuoleman jälkeen sen ajan kuin työntekijälläkin olisi ollut oikeus, kuitenkin enintään kolme kuukautta. Tärkeän syyn vaatiessa työnantaja saa antaa tilalle toisen soveliaan asunnon, jos maksaa muuttokustannukset. Työsuhteen päättymisen jälkeiseltä ajalta työnantajalle syntyy kuitenkin oikeus, siitä ilmoitettuaan, periä asuntoetuasuunnosta vastikkeena kohtuullisen neliövastikkeen. Vastaava vastikkeen perimisoikeus on silloin, kun työsuhteen aikana ei palkkaa makseta.

"Ei tyhjä säkki kauan pystyssä pysy."

-Sananlasku

3. *Palkanmaksuaika* taas on TSL 2:13§:n mukaisesti palkanmaksukauden viimeinen päivä. Tästä voidaan sopia toisin, kuten eräissä työehtosopimuksissa onkin tehty. *Palkanmaksukausi* saa normaalisti olla enintään kuukauden pituinen. Jos palkka lasketaan viikkoa lyhyemmältä ajalta, kuten päiviltä tai tunneilta, on se maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Sama on voimassa suorituspalkkaustyössä, ellei suorituspalkkaa makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Suorituspalkkaustyön kestäessä kuukautta pitempään, on kultakin palkanmaksukaudelta maksettava ajan mukaan määräytyvä osa suorituspalkasta. Muun palkan osana suoritettavan voittoaosuuden, provisiopalkan tai muun vastaavan perusteen mukaan määräytyvän palkan osalta voidaan kuitenkin sopia kuukautta pitemmästä palkanmaksukaudesta, enintään kuitenkin yhdestä vuodesta.

Mainitut säännöt palkanmaksukaudesta ovat voimassa työsuhteen jatkumisen vaiheessa. Jos *työsuhde päättyy, päättyy samalla myös palkanmaksukausi*. Niinpä mm.

purettaessa työsuhde heti on myös lopputili maksettava välittömästi. Irtisanomisajan päättyessä päättyy myös paikanmaksukausi. Tähän liittyviin viivästyskysymyksiin palataan jäljempänä.

Palkanmaksukauden viimeinen päivä on siis työntekijän tilipäivä. Jos tuo päivä sattuu olemaan arkilauantai, sunnuntai, kirkollinen juhlapäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, jouluaatto tai juhannusaatto, eräntymispäivä onkin lähinnä edellinen arkipäivä (TSL 2:15 §). Tilipäivä aikaistuu vastaavasti myös silloin, kun jonakin arkipäivänä ei pankkien maksujärjestelmät ole käytössä jostakin syystä.

4. Maksupaikasta ja -tavasta on TSL 2:16 §:ssä säädetty, että rahapalkka on maksettava työntekijälle käteisenä eräntymispäivänä tai jos niin on sovittu, työntekijän osoittamaan rahalaitokseen. Käytännössä on varsin yleisesti *sovittu* siitä, että palkka maksetaan työntekijän osoittamalle pankkitilille. Palkka pankkiin -järjestelmän kustannuksista vastaa työnantaja. Työnantaja on myös vastuussa siitä, että palkka todella on työntekijän tilillä nostettavissa eräntymispäivänä.

Työnantajan on myös maksaessaan palkan annettava työntekijälle *laskelma*, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

5. Palkkaennakko (ns. *förskotti*) tai työsopimuksen vakuudeksi maksettu ennakko, ns. käsiraha, voidaan vähentää palkasta (TSL 2:17.2 §). Työnantajan vastasaaminen työntekijältä voidaan kuitata palkasta, mutta kuitenkin ulosottolain suojaosan verran on työntekijälle suoritettava. Vastasaamisen tulee myös olla kuittauskelpoinen, eli ainakin eräntynyt ja selvä saatava.

6. Palkkasaatavien vanhentumisaika on viisi vuotta, joka alkaa kulua saatavan eräntymisestä. Vanhentumisaika voidaan katkaista siten kuin laissa velan vanhentumisesta säädetään.

Usein palkkasaatavia vaaditaan työsuhteen päättymisen jälkeen. Tällöin on otettava huomioon lisäksi laissa säädetty kahden vuoden kanneaika, joka alkaa kulua työsuhteen päättymisestä. Tästä muodostaa poikkeuksen sellainen tilanne, jossa työntekijän saatavan perusteena on ilmeisen tulkinnanvarainen työehtosopimusmääräys. Kanneaikakin on tällöin viisi vuotta (TSL 13:9.3).

7.2. Palkanmaksun viivästyminen ja palkkasaatavan turvaaminen

7.2.1. Viivästyminen

"Odottavan aika on pitkä." -Sanonta

1. Viivästymisen käsitteellä tarkoitetaan sellaista tosiseikastoa, että työnantajan (=velallisen) suoritus-aika on koittanut, muttei suoritusta kuitenkaan ole tapahtunut. Viivästyskäsitteeseen sinänsä ei liity tuottamus- tai tahallisuusedellytyksiä. Mahdottomuus tai ns. ylivoimainen este sen sijaan merkitsee sitä, ettei vastuuta viivästyksestä synny. Viivästyminen on kyseessä vasta silloin, kun laissa säädetty tai sovittu palkanmaksukausi on päättynyt. Työsuhteessa voidaan sopia myös jonkinlaisesta palkan

laskenta-ajasta, joka seuraa palkanmaksukauden päättymistä. Laskenta-ajan päätyttyä tulisi palkka maksaa, ja ellei näin tapahdu, viivästyminen alkaa vasta tästä.

2. Jos työnantajan palkanmaksu viivästyy, työntekijä voi ensinnäkin, mikäli viivästyminen saatetaan pitää hänen kannaltaan riittävänä painavana syynä, purkaa työsopimuksensa TSL 8:1 §:n 2 momentin perusteella. Työnantaja, joka täten tahallaan tai huolimattomuuttaan aiheuttaa työsopimuksen purkamisen työntekijän toimesta, voi joutua myös TSL 12:2 §:n mukaiseen korvausvastuuseen työsuhteen päättämisestä. Viivästyneelle lopputilille voi työntekijä saada viivästyskoron lisäksi kuudelta päivältä odotusajan palkkaa (TSL 2:14 §). Palkkasaatava vanhentuu erääntymispäivästä lukien viidessä vuodessa, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Vanhentumisen katkaisusta säädetään vanhentumislaisissa (732/2003). Kuitenkin palkkasaatavia koskevan kanteen nostamisaika on nykyisin kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä, paitsi jos työehtosopimusmääräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina. (TSL 13:9§).

Toiseksi, jos työntekijä ei halua purkamalla taikka irtisanomalla katkaista työsuhdettaan, voi hän velkoa saatavansa työnantajaltaan normaalisti. *Maksukykyisen* työnantajan viivästyessä palkanmaksussa ei palkkaturvamenettely ole mahdollinen. Erääntynyt palkkaerä on kuitenkin velvoiteoikeudellisten sääntöjen mukaista työnantajan velkaa työntekijälle. Velkomisen yhteydessä työntekijällä saattaa olla mahdollisuus saada vahingonkorvausta siitä vahingosta, joka hänelle on ehkä aiheutunut palkkaerän maksun viivästymisen takia. Korkolaki (633/82) antaa työntekijälle lisäksi oikeuden saada viivästyneelle erälle eräpäivästä lukien tietyn vuotuisen koron.

Silloin, kun työnantaja on maksukyvytön, voi työntekijä paitsi päättää työsuhteensa myös turvata saatavansa *palkkaturvalain* säännösten mukaan.

7.2.2. Palkkasaatavan turvaaminen

”Tyhjästä on paha nyhjästä.”

-Sananlasku

Palkkasaatavan turvaamiseen työnantajan maksukyvyttömyyden tapauksissa liittyy palkkaturvalaki (866/1998). Palkkaturvalain tarkoituksena on turvata työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan maksukyvyttömyyden varalta. Palkkaturvaan on oikeus, jos työ on tehty Suomessa, paitsi silloin, kun kyse on ulkomaisen työnantajan Suomessa tapahtuneesta tilapäistyöstä. Palkkaturvaa voi saada myös Suomessa kotipaikan omaava työntekijä, joka on tehnyt työtä ulkomailla suomalaiselle työnantajalle. Palkkaturvaoikeutta ei kuitenkaan ole kahdesta maasta yhtä aikaa.

Palkkaturvana maksetaan työsopimuslaissa tarkoitettusta työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste- ja määrä on selvitetty. Työaikapankki-saatavista on laissa erikseen säännöksiä (9a§). Saatavaa on haettava työvoimatoimistolta tai työvoima- ja elinkeinokeskukselta kolmen kuukauden kuluessa saatavan erääntymisestä. Vahingonkorvausta, korvausta ja hyvitystä on haettava vastaavasti kolmessa kuukaudessa niitä koskevan sopimuksen teosta tai tuomion lainvoimaiseksi tulosta. Jos palkkasa-

tava perustuu velkomisjutun tuomioon, on palkkaturvahakemus tehtävä kolmessa kuukaudessa saatavan maksuvelvollisuutta koskevan tuomion lainvoimaiseksi tulosta, (ks. VAKO 29.5.2008/6022:2007). Vireille tullutta hakemusta voi myöhemmin täydentää. Hakijana voi olla myös työmarkkinajärjestö, jolle saatavan perintä on siirretty.

Palkkaturvan enimmäismäärä on yhtä työntekijää kohden samalle työnantajalle tehdystä työstä 15.200 euroa. Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi asiassa.

Työnantajaa on pidettävä maksukyvyttömänä muun muassa silloin, kun työnantaja on konkurssissa, todettu ulosotossa maksukyvyttömäksi, laiminlyönyt ajallaan tilittää ennakonpidätykset tai maksaa työnantajasuoritukset, kun työnantaja on varattomana lopettanut toimintansa tai kun maksukyvyttömyys on viranomaisen selvästi todettavissa.

Perustellusta syystä palkkaturvaviranomainen voi evätä tai vähentää harkinnallaan sen määrää, jos kyse on PTL 8 §:ssä tarkoitetuista palkkaturvan väärinkäytöistä tai lain kiertämisistä.

Siltä osin kuin valtio on maksanut työntekijän perusteeltaan ja määrältään selvitettyjä saatavia palkkaturvana, siirtyy saatavien takaisinperimisoikeus valtiolle. Perinnästä määrätään palkkaturvapäätöksessä. Työnantaja ja muu maksuvelvollinen on oikeutettu hakemaan 60 päivän kuluttua palkkaturvapäätöksen tiedoksi saannista takaisinsaantia. Työttömyysvakuutusrahasto maksaa lopulta valtiolle palkkaturvana maksetut määrät siltä osin kuin niitä ei ole saatu perittyä varsinaisilta maksuvelvollisilta työnantajilta. Valtion kustannettavaksi jää siis lopulta lähinnä hallintokulut.

Mikäli palkkaturvapäätös on hakijalle hylkäävä sen vuoksi, että työnantaja on riitauttanut saatavan eikä saatavaa ole saatu selvitettyä, on työntekijän oikeutensa säilyttääkseen nostettava *kuudessa kuukaudessa* kanne työnantajaa vastaan. Kanneaika lasketaan päätöksen tiedoksisaanmistä. Valtio voi halutessaan myös ilmoittautua vastaajaksi juttuun. Taas silloin, kun palkkaturvahakemus on hylätty saatavan selvittämättömyyden tai perusteettomuuden vuoksi, vaikkei työnantaja ole kiistänyt saatavaa, on hakijan kanne käräjäoikeudessa nostettava tuossa määräajassa valtiota vastaan. Muissa hakemuksen hylkäämistilanteissa on käytettävissä hallintovalitustie työttömyysturvan muutoksenhakulautakuntaa ja edelleen vakuutus-oikeuteen. Tämä oikeusturvatie koskee muun muassa sitä, että hakemus on hylätty sillä perusteella, ettei hakijan katsota olleen työsuhteessa (ks. KKO 2008:87). Valtiota vastaan nostetussa juttussa voi valtio joutua jutun hävitessään korvaamaan kantajan oikeudenkäyntikulut.

KKO 1998:11. (Vanha laki). Työvoimapiirin toimiston hylättyä palkkaturvahakemuksen, koska saatavan perustetta ja määrää ei ollut saatu selvitettyksi ja työnantaja oli kiistänyt saatavan, käräjäoikeus vahvisti kantajan palkkaturvavaatimuksen valtiota vastaan. Valtio ei ollut ennen oikeudenkäyntiä tiennyt eikä sen ollut pitänytään tietää seikoista, joista asian lopputulos aiheutui. Siitä huolimatta myös valtio oli velvollinen korvaamaan kantajan oikeudenkäyntikulut asiassa. (- Valtio velvoitettiin yhteisvastuullisesti työnantajan kanssa kulukorvauksiin ja valtiolla oli oikeus myöhemmin periä työnantajatahoilta rahat takaisin) - Ks. myös KKO 1998:118. ja VAKO 17.3.2005/3923:2004 (oikeudenkäyntikulut hallintovalituksessa)

7.2.3. Odotuspäivien palkka työsuhteen päättyessä

1. Työsuhteen päättyessä päättyy samalla myös palkanmaksukausi. Jos ei ole toisin sovittu, on palkka tällöin myös erääntynyt maksettavaksi. Sovittua *palkanlaskenta-aikaa* voidaan soveltaa myös työsuhteen päättymisen tilanteeseen. Jos työsuhteesta johtuvan saatavan suoritus työsuhteen päättyessä viivästyy, on työntekijällä TSL 2:14 §:n mukaan oikeus saada korkolain tarkoittaman viivästyskoron lisäksi *täysi palkka odotuspäiviltä*, kuitenkin enintään *kuudelta* kalenteripäivältä. Työsuhteen kestäessä viivästyneestä palkasta ei tätä erityistä odotuspäivien palkkaoikeutta ole, mutta tietysti korkolain mukainen viivästyskorke on mahdollinen.

Tarkoituksena on suojella työntekijää, jonka työsuhde on päättynyt. Työnantajan kannalta kyse on jopa tietynlaisesta sanktioluonteisesta seuraamuksesta sille, ettei työnantaja ole maksanut, vaikka olisi voinut, työsuhteesta johtuvia selviä ja riidattomia saatavia viivytyksettä työsuhteen päättyessä.

”Työsuhteesta johtuvia saatavia” ovat, paitsi varsinainen normipalkka työstä, myös mm. korvaukset ylitöistä, palkallisista vapaapäivistä ja vuosilomista. Kaikki ne erät, jotka olisi tullut maksaa työsuhteen päättyessä voivat ”laukaista” odotusajan palkkaoikeuden. Sen sijaan korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä ei ole erä, joka olisi tullut maksaa jo työsuhteen päättyessä (ks. mm. vanhan lain tapaus KKO 1979 II 74).

2. TSL 2:14 §:n 2 momentissa on erityissäännös sellaisesta tilanteesta, jossa työntekijän saatava ei ole selvä ja riidaton, sekä tilanteesta, jossa saatavan viivästyminen johtuu työnantajan *laskuvirheestä* tai muusta siihen rinnastettavasta erehdyksestä. Epäselvyys ja riidanalaisuus voi johtua esimerkiksi työehtosopimusmääräyksen tulkinnallisuudesta tai siitä, ettei työnantajalla (palkanlaskijalla) ole laskemisperusteita asianmukaisesti tiedossaan työsuhteen päättämishetkellä. Sen sijaan tietämättömyys sinänsä työehtosopimuksen velvoitteista ei tee saatavaa epäselväksi tai riitaiseksi (KKO 1988:103). Myöskään työnantajan konkurssi ei poista työntekijän oikeutta odotuspäivien palkkaan (KKO 1984 II 102).

Näissä saatavan epäselvyyden, riidanalaisuuden tai laskuvirheen tilanteissa työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos *työntekijä on huomauttanut* saatavan viivästymisestä työnantajalle *kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä* eikä tämä ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Näissä tapauksissa oikeus odotuspäivien palkkaan ei ala työsuhteen päättymisestä, vaan vasta *huomautuksen jälkeisen* työnantajalle varatun kolmen arkipäivän pituisen ajan kulluttua umpeen.

Tämä merkitsee sitä, että työntekijä, joka näissä poikkeustapauksissa ei kuukauden määräajassa esitä huomautusta saatavan viivästymisestä, menettää oikeuden saada odotuspäivien palkkaa näiden erien viivästymisestä. Saatavaa sinänsä työntekijä voi velkoa yleisen tai sille muualla säädettyjen erityisen vanhentumisajan puitteissa.

3. Odotusajan palkkasääntö antaa siis edellä mainituissa viivästystapauksissa työntekijälle oikeuden saada *täyttä palkkaa enintään kuudelta päivältä*. Täysi palkka tarkoittaa normaalia kokonaisansiota eli sellaista, jota työntekijä sai työsuhteen kestäessä säännönmukaisesta työstään (vrt. keskituntiansion käsite ja sairausajan palkka). Enintään kuuden päivän ajanjaksoon sattuu normaalisti jokin vapaapäivä arkilauantain tai pyhien takia. KKO on kuitenkin katsonut, että kaikki päivät ovat odotuspäiviä.

KKO 1975 11 60. TSL 22.5 §:ssä tarkoitettu odotusajan palkka oli maksettava työsuhteen päättymistä seuranneilla enintään kuudelta odotuspäivältä siitä riippumatta, olisivatko ne työsuhteen jatkuessa olleet työpäiviä.

Lisäksi työntekijä on oikeutettu saamaan odotusajankin palkalle korkoa korkolain mukaan viimeistään haastepäivästä laskien. *Kanneaika* odotuspäivien palkalle on työsuhteen päättymisestä lukien yleensä vain 2 vuotta (TSL 13:9§).

Oikeustapauksia (vanha laki):

KKO 1981 II 63. Työntekijän palkka oli vuosikausia maksettu hänen osoittamalleen pankkitilille. Työnantaja oli ilmoittanut työsopimuksen purkaessaan, että tuolloin erääntynyt lomakorvaus oli nostettavissa työnantajan kassasta, ja maksanut työntekijän nostamatta jättämän korvauksen vasta usean kuukauden kuluttua tämän palkkatilille. Koskei työnantajalla ollut ollut oikeutta ilman työntekijän suostumusta poiketa kerrotusta maksutavasta, lomakorvauksen suorituksen katsottiin viivästyneen työsuhteen päättyessä ja työnantaja velvoitettiin suorittamaan odotusajan palkkaa.

KKO 1982 II 73. Työntekijä, joka oli työsopimuksen mukaan velvollinen työskentelemään sekä aika- että urakkapalkalla, oli työsuhteen päättyessä työskennellyt aikapalkalla. Hänelle maksettava odotusajan palkka määräytyi aikapaikan perusteella.

KKO 1984 II 8. Työsopimus oli irtisanottu päättymään aikaisemmin kuin TES:n irtisanomisaikaa koskeva määräys edellytti. Suorittamatta jääneen irtisanomisajan paikan osalta työntekijällä oli oikeus odotusajan palkkaan.

KKO 1988:104. Urakan valmistumisen jälkeen palkanlaskija oli lopullisten urakkapalkkojen laskennassa unohtanut itsenäisyyspäivältä työntekijälle aikanaan maksetun palkan korjaamisen urakan keskituntiansion mukaiseksi. Keskituntiansion mukaisen ja työsuhteen aikana jo maksetun palkan erotuksen maksamisen katsottiin viivästyneen työnantajan laskuvirheeseen rinnastettavasta erehdyksestä. Kun työntekijä ei ollut kuukauden kuluessa huomauttanut viivästymisestä, hänellä ei ollut oikeutta odotusajan palkkaan.

KKO 1990:8. Työnantaja oli irtisanonut työsopimuksen liian lyhyttä irtisanomisaikaa noudattaen. Kun irtisanomisajan palkkaa ei ollut työsuhteen päättyessä kokonaisuudessaan suoritettu eikä työnantaja ollut osoittanut syytä, minkä johdosta työntekijän saatava ei olisi ollut selvä ja ri-

daton tai mistä laskuvirheeseen rinnastettavasta erehdyksestä sen maksaminen olisi viivästynyt, työntekijällä oli oikeus odotusajan palkkaan.

KKO:1992:39 Työnantaja oli työsuhteen kestäessä pidättänyt osan työntekijän palkkasaatavasta palkan ulosmittauksessa annetun maksukiellon perusteella ja suorittanut pidätetyn määrän ulosottomiehelle lähes neljä kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen. Palkasta pidätetty osa katsottiin työntekijän työsuhteesta johtuvaksi saatavaksi, jonka maksaminen oli viivästynyt työsuhteen päättyessä työsopimuslain 22 §:n 5 momentissa tarkoitetulla tavalla. Työntekijällä oli siten oikeus odotusajan palkkaan. (= ei ollut väliä, kenelle maksettu palkkaerä oli viivästynyt työsuhteen päättyessä)

7.3. Työsuorituksen estyminen ja palkkaoikeus

”Sanakirjassa palkka tulee ennen työtä.”

-Sananlasku

Eräissä tilanteissa työntekijä on oikeutettu saamaan palkkaa, vaikkei hän olekaan tehnyt sovittua työtä. Tärkeimpiä tällaisia tilanteita ovat eräät työnteon estymisen tilanteet (TSL 2:12§), sairastuminen (TSL 2:11 §) ja vuosilomat (VLL).

7.3.1. Estymisen syy johtuu työnantajasta

TSL 2:12§ 1 momentin säännös on lähtökohtaisesti normaalien velvoiteoikeudellisten periaatteiden mukainen: työsopimuksesta johtuu työn antamisen velvoite. Työsuorituksen estyessä *työnantajasta johtuvasta* syystä saa työntekijä, joka on ollut asianmukaisesti työnantajan *käytettävissä*, oikeuden täyteen palkkaansa, ellei toisin sovita. Palkkaoikeus tässä työnantajasta johtuvan työesteen tilanteessa on voimassa periaatteessa niin kauan kuin este jatkuu. Asia on kuitenkin dispositiivinen.

Sillä, että työn suorittamisen *este johtuu työnantajasta*, tarkoitetaan lähinnä tilanteita, joissa työntekijän estyminen tekemästä työsopimuksen mukaista ja vakiintunutta työtä on luettavissa työnantajan vastuupiiriin. Kyse voi olla työnantajan *myötävaikutusvelvoitteen* rikkomisesta. Työnantajan on huolehdittava mm. työtarvikkeista, välineistä ja työtiloista työsuhteen velvoitteiden edellyttämällä tavalla (Ks. KKO 1983 II 144.) Viivästyminen tässä on tavallaan velvoiteoikeudelliseen velallisen viivästyksen rinnastettavissa oleva tilanne.

Työnantajan työn antamisen (teettämisen) velvoite on voimassa yleensä kuitenkin sillä perusedellytyksellä, että yrityksen tarkoituksenmukaisen hoidon kannalta voidaan tarjota työtä ja maksaa siitä palkkaa. Mahdottomuudet, ylivoimaiset esteet ja ns. liikavaikeustilanteet voivat olla perusedellytyksen poistavia syitä. Joskus nimittäin työn antaminen voi olla loogisesti, käytännöllisesti tai oikeudellisesti mahdotonta. Ylivoimaiset tapahtumat (*force majeure*) ovat eräs ryhmä mahdottomuustilanteita. Tällaisina pidetään ulkoa päin tulleita, ennalta arvaamattomia tapahtumia, joita ei voida torjua kaikella mahdollisella huolellisuudellakaan. Liikavaikeus on taas tilan-