

Työnantajan mahdollinen taloudellinen kriisi ja
työntekijän oikeus palkkaan

Pro Gradu -tutkielma
Lapin yliopisto
Oikeustieteiden tiedekunta
Insolvenssioikeus
Työoikeus
Jukka Saarikko
Kevät 2017

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työnantajan taloudellinen kriisi ja työntekijän oikeus palkkaan

Tekijä: Jukka Saarikko

Oppiaine: insolvenssioikeus, työoikeus

Työn laji: maisteritutkielma

Sivumäärä: XIII, 105

Vuosi: 2017

TIIVISTELMÄ

Suomessa on neljä omilla laeillaan säädeltyä insolvenssioikeudellista menettelyä: ulosotto, konkurssi, yksityishenkilön velkajärjestely ja yrityssaneeraus. Näistä konkurssi vaikuttaa eniten yksittäisen työntekijän asemaan, koska irtisanomisen perusteeksi ei tarvita muuta ja työnantajan toiminta todennäköisesti päättyy.

Konkurssissa työntekijän asema on turvattu palkkaturvalla, mikä on huomionarvoista siksi, että muussa tapauksessa työntekijä ei luultavasti voisi saada palkkaansa tai edes osaa siitä.

Yrityssaneeraus on henkilöstön kannalta kevyempi menettely, koska irtisanominen koskee vain osaa työntekijöistä, onnellisessa tapauksessa ei ketään heistä. Myös irtisanomisaika on pitempi.

Työntekijän kannalta palkanmaksuhaluton työnantaja on haastavampi, koska työnantaja voi katsoa direktiovaltansa nojalla oikeudekseen muuttaa työsopimuksensa ehtoja. Erimielisyyksien aiheuttamien jännitteiden seurauksena voi olla työsuhteen päättyminen.

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD on arvioinut jäsenmaiden sa työsuhdeturvaa. Sen mukaan suomalainen, yksilöperusteinen irtisanomissuoja on keskitasoa, kun taas kollektiivinen irtisanomissuoja on selvityksessä alimmalla tasolla. Saman selvityksen mukaan Suomen työsuhdelainsäädännön taso on viimeisen 20 - 30 vuoden aikana ollut OECD-valtioiden keskitasoa.

Avainsanat: maksukyvyttömyys, palkanalennus, palkkaturva, työsuhdeturva

Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön: X.

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi: X.

Sisällys

TIIVISTELMÄ	I
LÄHTEET	IV
Artikkelit ja kirjallisuus	iv
Lakeja koskevat mietinnöt ja lausunnot	vii
Oikeustapaukset	viii
Lainsäädännön esityöt	x
Muut lähteet	xi
LYHENTEET	XIII
I JOHDANTO	1
1.1 Tutkielman kuvaus ja tutkielmalle annetut tehtävät	1
1.2 Teoreettinen viitekehys, lähteet ja käytetyt tavat käsitellä lähdeaineistoa	3
II RAJAUKSIA TYÖSOPIMUSSUHTEESSA TEHTÄVÄÄN TYÖHÖN	6
2.1 Työntekijä vai yrittäjä	6
2.2 Perheenjäsenten askareita, kotona tehtyä ja freelancer -toimintaa	7
2.3 Harrastustoiminta	8
2.4 Toimitusjohtajat ja johtavassa asemassa olevat	9
2.5 Erityislajeilla säädetty työt	10
III TYÖSUHDETURVAN PERUSTA	11
3.1 Työsopimus	12
3.2 Työsopimuksen solmiminen ja sitovuus	13
3.3 Työsopimuksen oikeudellisuus ja tasapaino	15
3.4 Työsopimuksen ehdot	16
IV TYÖNTEON ESTYMINEN JA OIKEUS PALKKAA	19
4.1 Lomauttaminen	21
4.2 Yhteistoimintamenettely ja lomauttaminen	24
4.3 Lomautus ja 200 päivän sääntö	25
4.4 Lomautuksen aikainen rinnakkainen työsopimus ja kilpailukielto	27
V TYÖNANTAJAN MAHDOLLISUUS ALENTAA PALKKAA	29
5.1 Työehtosopimuksen merkitys palkan alentamisessa	30
5.2 Muuttumisoppi työehtosopimuksen ehdosta suoraan työsopimuksen ehdoksi	31
5.3 Palkan irtisanomisperusteinen alentaminen	34
5.4 Yhteistoimintalain tai työsopimuslain edellyttämä neuvotteluvollisuus palkan alentamisen ehtona	36
VI TYÖNANTAJA INSOLVENSSIMENETTELYN KOHTEENA	38
6.1 Yrityssaneeraus	38
6.1.1 Työsopimukset yrityssaneerauksessa	40
6.1.2 Työsuhteet osana laajempaa yrityssaneeraus-kokonaisuutta	42
6.1.3 Yksittäisen työsopimusehdon muuttaminen	43

6.1.4	Yhteistoimintavelvoite yrityssaneerauksessa	44
6.3	Velkajärjestely työnantajana toimineelle yksityishenkilölle	47
6.3.1	Velkajärjestelyn ja yrityssaneerauksen ero	49
6.3.2	Velkajärjestelyn aloittaminen	51
6.3.3	Elinkeinon pienimuotoinen harjoittaminen	55
6.3.4	Työntekijöiden palkkojen maksaminen velkajärjestelyssä	56
6.4	Konkurssi.....	57
6.4.1	Konkurssikelpoisuus	60
6.4.2	Konkurssipesän järjestäytyminen	63
6.4.3	Velkojen päätösvalta ja pesänhoitaja	64
6.4.4	Työsopimukset konkurssissa	66
6.4.5	Molemminpuolinen irtisanomisoikeus	68
6.4.6	Työntekijän palkkasaatavat konkurssin alettua.....	70
6.4.7	Ilmoitusvelvollisuus työvoimaviranomaisille ja irtisanomisjärjestys	71
VII	PALKANMAKSUKYVYTÖN TAI -HALUTON TYÖNANTAJA	73
7.1	Palkan maksamista koskeva vaatimus	74
7.2	Palkkasaatavavaatimuksen tekeminen	77
7.3	Työnantaja kiistää palkkavaatimuksen.....	80
7.4	Vanhentumisen katkaiseminen.....	81
7.5	Trattaperintä	82
7.6	Vanhentumisesta sopiminen	84
VIII	PALKKATURVA	86
8.1	Palkkaturvan hakeminen	88
8.2	Neuvonta palkkaturva-asioissa.....	92
8.3	Kilpailevat palkkaturvahakemukset	93
IX	PALKKASAATAVAN VAATIMINEN OIKEUSTEITSE	94
9.1	Kanne	96
9.2	Valmistelu tuomioistuimessa	98
9.3	Vastine	98
9.4	Ratkaisu valmistelussa	99
9.5	Pääkäsittely.....	100
X	LOPPUHUOMIOT	102

LÄHTEET

Artikkelit ja kirjallisuus

Aarnio, Aulis Laintulkinnan teoria; yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY. Porvoo 1989.

Aarnio, Aulis: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Forum Iuris. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta. Helsinki 2011.

Auerjärvi, Erkki – Hemmo, Mika: Velvoiteoikeuden oppikirja. 3. p. Edita. Helsinki 2007.

Bruun, Niklas: Sopimusoikeuden trendit – työsopimusoikeuden uusia kehityspiirteitä. Teoksessa: Sopimus, vastuu, velvoite. Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947–21/11–2007. Toim. Jarmo Tuomisto. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007.

Bruun, Niklas Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä. Helsingin yliopiston yksityisoikeuden laitoksen julkaisuja. Helsinki 1975.

Bruun, Niklas – Koskull, Anders von: Työoikeuden perusteet. 2. uud. p. Talentum. Helsinki 2012.

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

Erma, Reino: Työurakka Suomen velvoiteoikeuden mukaisena sopimustyyppinä. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Helsinki 1955.

Galle, Erhard: Konkurssipesänhoitajan tehtävistä. Teoksessa Konkurssi- ja ulosotto-oikeutta. Suomen lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1979.

Hahto, Vilja: Uhrin myötävaikutus ja rikosentekijän vastuu. Rikos- ja vahingonkorvausoikeudellinen tutkimus tekoa edeltävästä uhrikäyttäytymisestä fyysistä koskemattomuutta loukkaavissa rikoksissa. Edita Prima Helsinki 2004.

Halila, Heikki – Hemmo, Mika: Sopimustyytit. 2. uud. p. Talentum. Helsinki 2008.

Havansi, Erkki: Määräajat ja oikeudenkäynti. Tutkimus prosessiliitännäisistä määräajoista. WSOY Lakitieto. Helsinki 2004.

Havansi, Erkki: Suomen konkurssioikeus. 3. uud. p. Suomen Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1992.

Helevä-Vuoti, Kaisa Työrikkokset Lapin korkeakoulun oikeustieteiden osaston julkaisuja. Sarja B, Tieteellisiä tutkielmia ja selvityksiä; n:o 7. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1987.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen 2001. Muutettu ja uud. 9. p. Työelämän tietopalvelu. Masku 2001.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Muutettu, uud ja tark. 2. p. Työelämän tietopalvelu. Masku 2009.

Kairinen Martti: Talousvaikeuksiin sopeutumisen mahdollisuus työelämän sopimuksilla. Teoksessa: Varallisuus, vakuudet ja velkojat ss.77- 89. Juhlajulkaisu Jarmo Tuomisto 1952-9/6-2012. Toim. Tero Iire. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja A. Juhlajulkaisu N:o 24. Turku 2012.

Kallio, Teuvo: Työsopimuksen irtisanomisperusteista. Tutkimus työntekijän yleisen irtisanomisajan asiallisista edellytyksistä. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. Kirjayhtymä. Helsinki 1977.

Karapuu, Heikki - Lavapuro Juha: Oikeus työhön ja elinkeinovapaus (PL 18). Teoksessa: Perusoikeudet / Pekka Hallberg, Heikki Karapuu, Tuomas Ojanen, Martin Scheinin, Kaarlo Tuori, Veli-Pekka Viljanen. 2. uud. p. WSOYpro. Helsinki 2011 ss. 671-710.

Kiikeri, Markku: Itsenäinen ammatinharjoittaja Euroopan yhteisön taloudellisen perustuslaillisuuden ytimessä. Teoksessa Yksilön oikeusasema Euroopan unionissa: Juhlakirja Allan Rosas. Toim. Heidi Kaila, Elina Pirjatanniemi, Markku Suksi. Åbo: Institutet för mänskliga rättigheter vid Åbo Akademi. Vammalan kirjapaino 2008 ss. 289-304.

Korkea-aho, Emilia: Konkurssiain neuvottelukunnan suositukset oikeuslähteinä. Defensor Legis 4/2005 ss. 817-836. Referee - artikkeli.

Korpinen, Laura: Työsopimuslakiin perustuvan saatavan vanhentuminen. Teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta. Toim. Jalanko, Risto - Siiki, Maria. Helsingin hovioikeuden julkaisuja. Hakapaino. Helsinki 2009. ss. 101-113.

Koskelo, Pauliine: Yrityssaneeraus. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 1994.

Koskinen, Seppo: Työvoiman käytön vaihtoehdot ja työoikeus Teoksessa: Oikeuskirja. Toim. Petri Martikainen. Pandecta. Rovaniemi 1995.

Koskinen, Seppo – Valkonen, Mika: Yrityssaneeraus ja työsuhteen ehtojen muuttaminen. Defensor Legis (aikakausikirja) 2000 ss. 474-485. Referee artikkeli.

Koskinen, Seppo: Toimitusjohtajan vapauttaminen ja oikeus korvaukseen. Edilex 2001. Verkkojulkaisu-artikkeli.

Koskinen, Seppo: Irtisanominen liikkeen luovutuksessa, yrityssaneerauksessa ja konkurssissa. Defensor Legis (aikakausikirja) 1/2003 ss. 60-67. Referee – artikkeli.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WSOYpro. Helsinki 2008.

Koskinen, Seppo - Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Sanoma Pro. Helsinki 2012.

Koskinen, Seppo: Sovitun työntekopaikan muuttamisesta työnantajan toimesta. Edilex 2014/12. Referee-artikkeli.

Koskinen, Seppo: Osa-aikaisen lomauttamisen merkitys arvioitaessa 200 päivän laskentasääntöä. Edilex 2014/21. Referee-artikkeli.

Koulu, Risto - Havansi Erkki - Korkea-aho Emilia - Lindfors, Heidi - Niemi Johanna: Insolvenssioikeus. 3 uud. p. WSOYpro. Helsinki 2009.

Koulu, Risto - Lindfors, Heidi: Maksukyvyttömyys: yritys velkojana ja velallisena. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 2010.

Könkkölä Mikko - Linna Tuula: Konkurssioikeus. Talentum. Helsinki 2013.

Könkkölä, Mikko – Liukkonen, Iiro: Konkurssimenettely. 2. uud. p. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 2000.

Lamponen, Helena: Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen taloudellis-tuotannollisella irtisanomisperusteella ja yhteistoimintavelvoite. Teoksessa: Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2012-2013. Toim. Saloheimo, Jorma - Tiitinen, Kari-Pekka. Helsinki 2013 ss. 83-103.

Lappalainen, Juha: Summaariset prosessit siviiliasioissa. Teoksessa Prosessioikeus. 4. uud. p. Sanoma Pro. Helsinki 2012 ss. 1245-1249.

Lindström, Jyrki: Luotonvalvonta ja saatavien perintä. 4. uud. p. Talentum. Helsinki 2014.

Linna Tuula: Prosessioikeuden oppikirja. Talentum, Helsinki 2012.

Linna, Tuula - Hupli, Tuomas: Ulosotto ja konkurssi lainkäyttömenettelyinä. Lakimies (aikakausikirja) 4/2001 ss. 596–625. Asiantuntija-artikkeli.

Lyytikäinen Eero: Palkkaturvasäännöstö. Teoksessa Käytännön konkurssioikeutta II. Suomen Lakimiesliiton Kustannus. Helsinki 1976.

Makkonen, Kaarle: Luentoja yleisestä oikeustieteestä. 3. laitos. Yleisen oikeustieteen laitoksen julkaisuja. Helsingin yliopisto. Helsinki 1998.

Moilanen, Juha-Matti Sopimukset työsuhteen päättyessä. Talentum. Helsinki 2005.

Määttä, Kalle Yritysoikeus yritystoiminnan suunnittelussa. Edita Publishing Oy. Helsinki 2005.

Nenonen, Matti: Konkurssiain neuvottelukunta hyvän pesänhoitotavan kehittäjänä Defensor Legis 1996 ss. 268-277. Referee - artikkeli.

Nenonen, Matti: Konkurssipesän hoitaminen ja hyvä pesänhoitotapa. Edita, Helsinki 2004.

Niemi, Marja-Leena: Luotto-oikeus. Luottotyypit, perintäprosessit ja takaisin-saanti. Talentum. Helsinki 2014.

Niemi-Kiesiläinen, Johanna: Luonnollisen henkilön velkavastuu insolvenssioikeudessa. Suomalainen lakimiesyhdistys. Helsinki (Vammala) 1995.

Niiranen, Marko: Velkajärjestelylain muutos 2015. Talous ja velkaneuvonnan ohjeita. Kilpailu ja kuluttajaviraston julkaisuja 2015.

Ovaska Risto K.: Konkurssivelallisen liiketoiminnan jatkaminen. Lakimiesliiton Kustannus. Helsinki 1992.

Ovaska, Risto K.: Yrityssaneeraus käsikirja. Yrityksen tietokirjat. Gummerus. Jyväskylä 1993.

Paanetoja, Jaana: Euroopan unionin oikeuden työntekijäkäsitteen laajeneva tulkinta. Lakimies (aikakausikirja) 3-4/2015 ss. 367-386, Referee-artikkeli.

Saarinen, Mauri: Eurooppaoikeuden vaikutus Suomen työsuhdeturvainsäädäntöön ja sen tulkintaan. Defensor Legis 4/2014. ss. 625-653. Asiantuntija-artikkeli

Saarinen, Mauri: Lomauttaminen: perusteet, menettelytavat sekä työ- ja sosiaalioikeudelliset seuraamukset. Talentum. Helsinki 2009.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja I. 6. uud. p. Edilex. Helsinki 2013.

Siltala, Raimo: Oikeustieteen tieteenteoria. Suomalainen lakimiesyhdistys. Helsinki 2003.

Sipilä, Arvo: Suomen työoikeus I. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. WSOY. Porvoo- Helsinki 1947.

Smalén, Annika: Konkurssipesän pesänhoitajan lainkäytön takeet. Defensor Legis 3/2014 ss. 325-349. Asiantuntija-artikkeli.

Tammilehto, Timo: Työsuhdeturvasta sopiminen. Teoksessa: Oikeusteorian pohjilla. Juhlakirja professori Rauno Halttunen: Toim. Sauli Mäkelä. ss. 369- 388. Lapin yliopiston oikeustieteellisiä julkaisuja. Lapin yliopistopaino 2006.

Tammi-Salminen, Eva: Velkajärjestelylain 10 a §:n painavat syyt korkeimman oikeuden uudemmassa käytännössä ja lain uudistaminen. Lakimies (aikakausikirja) 2/2013 ss. 192–214. Referee artikkeli.

Tiitinen, Kari-Pekka: Työoikeuden pääasiat. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Forum Iuris. Helsinki 2005.

Tiitinen Kari-Pekka - Kröger Tarja: Työsopimusoikeus. 6. uud. p. Talentum. Helsinki 2012.

Ullanoja, Vesa: Työsuhteen estyminen ja oikeus palkkaan. Verkkojulkaisu Edilex 2001. Asiantuntija artikkeli.

Valkonen, Mika: Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Defensor Legis (aikakausikirja) 1997 ss. 17-65.

Valkonen Mika: Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja: työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus. Lapin yliopisto - Acta Universitatis Lappeensis. Rovaniemi 2001.

Vuorenpää, Mikko: Prosessioikeuden perusteet. Talentum, Helsinki 2009.

Lakeja koskevat mietinnöt ja lausunnot

Eduskunnan oikeusasiamiehen kertomus toiminnastaan 1997 Kausijulkaisu, Eduskunta 1997. Sisältyy valtiopäiväasiakirjoihin.

Laitinen, Mirjami: Selvitys verotilistä ja pientyönantajien maksujärjestelmästä. Selvityshenkilön raportti: Ehdotus pienille yrityksille ja satunnaisille työnantajille soveltuvaksi maksu- ja ilmoitusjärjestelmäksi sekä verotilijärjestelmän pääperiaatteet ja käyttöönoton edellytykset. Sosiaali- ja terveysministeriö - Valtionvarainministeriö 2001 (Työryhmämuistio).

Oikeusministeriö - Työryhmämietintö [Toimeksiantaja] Oikeusministeriö. Yrityssaneerausta koskevan lainsäädännön tarkistaminen 2006/5. Julkaistu 28.2.2006. Verkkoversio osoitteessa (viitattu 12.3.2017):
https://www.edilex.fi/ministerioiden_julkaisut/4454.pdf.

Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean 1. asiamietintö: Paikallisen sopimuksen ja työnantajan sovittelun kehittäminen / Työministeriö komiteamietintö 1992:39 (Valtion painatuskeskus).

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 2016:19
KKO 2015:28
KKO 2015:29
KKO 2015:43
KKO 2012:59
KKO 2012:40
KKO 2012:59
KKO 2011:79
KKO 2009:28
KKO 2007:55
KKO 2007:65
KKO 2006:4
KKO 2005:29
KKO 2004:29
KKO 2001:19
KKO 1999:56
KKO 1999:97
KKO 1999:113
KKO 1997:38
KKO 1997:83
KKO 1996:15
KKO 1996:49
KKO 1996:89
KKO 1996:127
KKO 27.6.1996, S 95/677
KKO 1994:127
KKO 1995:35
KKO 1995:47
KKO 1995:52
KKO 1995:104
KKO 1994:85
KKO 1993:42
KKO 1993:74
KKO 1993:88

KKO 1993:100
KKO 1993:117
KKO 1991:144
KKO 1990:25
KKO 1990:29
KKO 1988:71
KKO 1988:103
KKO 1988:104
KKO 1986-II-16
KKO 1986-II-40
KKO 1986-II-48
KKO 1985-II-104
KKO 1980-II-119
KKO 1975-II-60

Korkein hallinto-oikeus

KHO 1997;128

Hovioikeudet

TurHO 30.10.2003 S 03/574
HelHO Helsingin hovioikeus 2.4.1996 S 95/490
TurHO Turun hovioikeus 24.10.1996 S 96/284
Itä-Suomen hovioikeuden tuomio 1995-6 (lopullinen)

Työtuomioistuin

TT 2008-114
TT 2004-32
TT 2004-122
TT 2003-52

Vakuutusosikeus

VakO 29.5.2008/ 474:2006

Työneuvosto

TN 1029-77
TN 1308-94

Konkurssiasiamiehen neuvottelukunnan suositukset

05/1997 Eräitä väliaikaisen pesänhoitajan tehtäviä.

04/2004 Työsuhteisiin liittyvät kysymykset konkurssissa (Sisältöä muutettu 1.10.2013; muutokset lihavoitu kohdissa 2.4.3 ja 5; liite päivitetty 1.2.2016).

17/2012 Nopeutettu saneerausmenettely.

Lainsäädännön esityöt

Hallituksen esitykset, komitea- ja valiokuntamietinnöt

HE 215/2016 vp perustulokokeilusta sekä tuloverolain 92 §:n ja ennakkoperintälain 17 §:n väliaikaisesta muuttamisesta.

HE 196/2016 vp palkkaturvalain, merimiesten palkkaturvalain 7 ja 26 §:n sekä Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetun lain 6 §:n muuttamisesta.

HE 83/2014 vp yksityishenkilön velkajärjestelystä annetun lain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 24/2013 vp työsopimuslain 2 luvun 16 §:n sekä kirjanpitolain 2 luvun ja 8 luvun 4 §:n muuttamisesta.

HE 57/2012 vp kaupallisten sopimusten maksuehdoista, laiksi saatavien perinnästä annetun lain muuttamisesta ja eräksi niihin liittyviksi laeiksi.

HE 104/2011 vp työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.

HE 219/2009 vp palkkaturvalain ja merimiesten palkkaturvalain muuttamisesta.

HE 26/2003 vp konkurssilainsäädännön uudistamiseksi.

HE 187/2002 vp velan vanhentumista ja julkista haastetta koskevan lainsäädännön uudistamisesta.

HE 216/2001 vp ulosottolain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 157/2000 vp työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 199/1996 vp saatavien perinnästä ja laeiksi eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 203/1995 vp työsopimuslain 38 ja 42 §:n sekä merimieslain 41 ja 45 §:n muuttamisesta.

HE 309/1993 vp perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 94/1993 vp rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsitteiksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

HE 182/1992 vp yrityksen saneerausta koskevaksi lainsäädännöksi.

HE 183/1992 vp laiksi yksityishenkilön velkajärjestelystä.

LaVM 12/2014 vp — HE 83/2014 vp

Lakivaliokunnan mietintö 12/2014 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yksityishenkilön velkajärjestelystä annetun lain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Oikeusministeriön työryhmämietintö 5/2006: Yrityssaneerausta koskevan lainsäädännön tarkistaminen.

Perusoikeuskomitean mietintö KM 1992:3.

PeVL 41/2000 vp — HE 157/2000 vp.

Perustuslakivaliokunnan lausunto 41/2000 vp Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnalle.

PeVL 11/1996 vp- HE 44/1996 vp laiksi kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta ja siihen liittyviksi laeiksi

TaVL 15/2003 vp. - HE 26/2003 vp

Talousvaliokunnan lausunto 15/2003 vp Hallituksen esitys konkurssilainsäädännön uudistamiseksi.

Muut lähteet

ELY - keskus: Palkkaturvan saamisen edellytykset (päivitetty 5.1.2016, viitattu 12.3.2017):

https://www.ely-keskus.fi/web/ely/palkkaturvan-saamisen-edellytykset#.VtTLI_mLTIU.

Euroopan sosiaalinen peruskirja, valtiosopimukset 80/2002.

Euroopan komission päätös n:o C 7/2006 Destian (Tieliikennelaitos) valtioneustesta.

Korja, Juhani: Valvonta työpaikalla ja työntekijän yksityisyys. Luento Lapin yliopistolla lokakuussa 2014. Dia 3. (viitattu 12.3.2017):

<https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=aa975940-0389-4f2b-9c72-55ede6145ef0>

OECD indicators of employment protection 2013 (viitattu 12.3.2017).

<http://www.oecd.org/els/emp/Finland.pdf>.

Pieni yleisohjeistus yt-neuvotteluihin, lomautukseen, irtisanomiseen ja työttömyysturvaan, s.5 (käyty viimeksi 12.3.2017):

[http://www.akavanerityisalat.fi/files/5203/YTN_yt-opas_\(8. luku\).pdf](http://www.akavanerityisalat.fi/files/5203/YTN_yt-opas_(8._luku).pdf)

Suomen Asiakastieto Oy:n protestilista (viitattu 12.3.2017):

<http://asiakastieto.fi/pdf/protestilista.pdf>.

Talonrakennusteollisuus ry:n ja Rakennusliitto ry:n laatima työehtosopimus 1.3.2016-2017.

Talonrakennusteollisuus ry:n ja Rakennusliitto ry:n laatima työehtosopimus 1.3.2016-2017.

Tilastokeskus (julkaistu 5.3.2015, viitattu 12.3.2017):

http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html.

Työterveyslaitos. Työpaikkakiusaaminen (viitattu 12.3.2017):

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>.

Verohallinto. Luontois- ja henkilökuntaetujen hankkiminen kohdennetuilla maksuvälineillä (antopäivä: 28.10.2013, viitattu 12.3.2017):

<http://www.vero.fi/fi->

[FI/Syventavat veroohjeet/Ennakkoperinta/Luontois ja henkilökuntaetujen hankkimin](http://www.vero.fi/fi-Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Luontois_ja_henkilokuntaetujen_hankkimin)

LYHENTEET

AVI	Aluehallintovirasto
ELY-keskus	Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
EOA	Eduskunnan oikeusasiamies
EU	Euroopan Unioni
EY	Euroopan yhteisö
ETY	Euroopan talousyhteisö
HE	Hallituksen esitys
HelHO	Helsingin hovioikeus
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
KonkL	Konkurssilaki
KonkvalvA	Asetus konkurssipesien hallinnon valvonnasta
KuntaL	Kuntalaki
LM	Lakimies (aikakausikirja)
MAL	Laki säädettyjen määräaikain laskemisesta
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö)
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista
OK	Oikeudenkäymiskaari
OM	Oikeusministeriö
Oy	Osakeyhtiö
PalkkaturvaL	Palkkaturvalaki
PeL	Suomen perustuslaki
PerintäL	Laki saatavien perinnästä
PeVL	Perustuslakivaliokunta
PerustulokokeiluL	Laki perustulokokeilusta, voimassa 31.12.2018 saakka
RL	Rikoslaki
TaVL	Talousvaliokunnan lausunto
TEhtoL	Työehtosopimuslaki
TE-toimisto	Työ- ja elinkeinotoimisto
TN	Työneuvosto
TSL	Työsopimuslaki
TsluValvL	Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta
TT	Työtuomioistuin
TurHO	Turun hovioikeus
VanhL	Laki velan vanhentumisesta
YrSanL	Laki yrityksen saneerauksesta
VakO	Vakuutusosasto
VJL	Laki yksityishenkilön velkajärjestelystä
VTSL	Vanha työsopimuslaki
Vrk	Vuorokausi
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

I JOHDANTO

1.1 Tutkielman kuvaus ja tutkielmalle annetut tehtävät

Tutkielman tavoitteena on käsitellä työntekijän oikeutta saada palkkansa. Tarke-
mman analysoinnin ja tulkinnan kohteena ovat keskeisimmät kirjoitetun työ-
ja insolvenssioikeuden säännöt sekä periaatteet, joilla pyritään turvaamaan
työntekijän oikeutta saada palkkansa työnantajan mahdollisessa maksukyvyt-
tömyystilanteessa.

Työntekijän käsite on yleisesti laajempi kuin palkansaajan. Työntekijäksi katso-
taan myös työkunta, tai muu kollektiivi,¹ mutta silloinkin kukin kollektiivin jäsen
henkilökohtaisesti. Henkilökohtaisuuden vaatimuksella tehdään eroa sille, että
työ tehtäisiin yrittäjävetoisesti.²

Työnantajapuoli voi olla sekä oikeushenkilö että kuka tahansa muu työnantaja-
kelpoinen. Työnantajaa ja työntekijää sitoo keskinäinen työsopimus, joka voi
syntyä ilman erityistä määrämuotoa. Työsopimussuhteessa työntekijä sitoutuu
tekemään sovittua työtä palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Maksukyvyttömyydellä tässä tutkielmassa tarkoitetaan sitä, miten se on kuvattu
sekä konkurssilain (120/2004) 2:1 §:ssä että lain takaisinsaannista konkurssi-
pesään (758/1991) 1:4.1 §:ssä, jossa velallinen muuten kuin tilapäisesti on ky-
kenemätön maksamaan velkojaan niiden erääntyessä.³

¹ Esim. rockbändi; työsuhde muodostuu työkunnan jokaisen jäsenen ja työnantajan välille.

² Työntekijä saa ottaa apulaisia sopimalla siitä työnantajan kanssa. Apulaiset ovat tällöin työ-
suhteessa varsinaiseen työnantajaan (TSL 1:8).

³ Oikeuskäsitteellisesti maksukyvyttömyys on tulkinnanvaraisempi. Esimerkiksi verorikkomuk-
sessa rikoslain (39/1889) 29:4 §:n tunnusmerkistössä maksukyvyttömyys poistaa rangaistavuus-
den, kun taas petoksen (RL 36:1) ja velallisen epärehellisyyden (RL 39:1) tunnusmerkistöissä
maksukyvyttömyys on säädetty rangaistavaksi. Selvyyden vuoksi insolvenssimenettely ei ole
rikosoikeudellinen käsittely.

Suomessa on neljä omilla laeillaan säädeltyä insolvenssioikeudellista menettelyä: **ulosotto**,⁴ **konkurssi**, **yksityishenkilön velkajärjestely ja yrityssaneeraus**. Tutkielmassa verrataan työntekijän asemaa mainituissa menettelyissä sekä valotetaan eri menettelyjen kulkua erityisesti silloin, kun se vaikuttaa työntekijän työsopimuksen jatkumiseen ja työntekijän oikeuteen saada palkkansa.

Palkanmaksuvelvollisuutta pidetään merkitykseltään työnantajan päävelvoitteena.⁵ Palkanmaksussa on kyse työnantajan vastasuorituksesta ja sillä tarkoitetaan kaikkia työnantajan työntekijälle hänen työstään tai tehtävästään välittömästi tai välillisesti suorittamia taloudellisia etuuksia. Palkka on pääsääntöisesti vastike jo tehdystä työstä, mutta palkka voi olla myös tulevaisuuteen kohdistuva kannustin, kunhan se liittyy välittömästi tai välillisesti työhön.⁶

Työnantaja ei voi rajoittaa työntekijän oikeutta palkan käyttämiseen ilman perusteltua syytä. Tällöinkin työnantajalla on vain rajoitettu kuittausoikeus ja työntekijän on tullut myöntää työnantajan saaminen oikeaksi. Saaminen voi olla esimerkiksi työnantajalta otettu laina, palkkaennakko tai vahingonkorvaus työntekijän aiheuttamasta vahingosta. Työsopimuslaissa on rajoitettu työnantajan kuittausoikeutta. Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottokaaren (705/2007) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.⁷

⁴ Ulosotossa työnantajalle ei synny oikeutta muuttaa sopimussuhteita. Vastakkaisessa tilanteessa, jossa työnantajalla on saatavia työntekijältä, työnantajalla on rajoitettu oikeus kuitata saatavansa työntekijän palkasta. Edellytyksenä on, että saatava on selvä ja riidaton. TSL:n mukaan työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan, siltä osin kuin palkka on Ulosottokaaren (705/2007) mukaan jätettävä ulosmittaamatta. UK 4:45–47 §:ssä säädetään, mitä palkalla tarkoitetaan ulosmittauksessa, ja 48–55 §:ssä palkasta ulosmitattavasta määrästä. Kuittausoikeuden rajoitukset ovat pakottavaa oikeutta. Rajoituksista ei voi poiketa työntekijän vahingoksi työsopimuksella tai työehtosopimuksella.

⁵ TSL 1:1 (loppuosa): Työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. TSL 1:2: Tätä lakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos toiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

⁶ Oikeudellinen aukkotilanne saattaa muodostua, kun bonuspalkkojen maksamisen on ollut tarkoitus tapahtua ajallisesti myöhemmin, ajankohtana, jolloin niiden maksajana pidetty on esimerkiksi asetettu konkurssiin.

⁷ Kiistanalaisempaa voidaan mielestäni pitää verottajan pyrkimystä rajoittaa työntekijöiden saamia luontoisetuja:

<http://www.vero.fi/fi->

[FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Luontois_ ja_henkilokuntaetujen_hankkimin.](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Luontois_ ja_henkilokuntaetujen_hankkimin.)

Tutkielmassa tarkastelun kohteena ovat työnantajan mahdolliset maksukyvyttömyystilanteet, jolloin työntekijä jää kokonaan tai osittain vaille hänelle kuuluvaa palkkaa. Työnantajan palkanmaksukyvyttömyys voi oikeuttaa työntekijän pidättäytymään työnteosta⁸, mutta myös päättämään työsuhteensa.

Tutkielmassa pyritäänkin vastaamaan siihen, millaisiin vastatoimiin työntekijä voi ryhtyä saadakseen työpalkkansa tililleen⁹ sekä milloin työnantajalla on oikeus jättää työntekijän palkka kokonaan tai osittain maksamatta.

1.2 Teoreettinen viitekehys, lähteet ja käytetyt tavat käsitellä lähdeaineistoa

Goethe: ”Kaikki on jo ajateltu. Ongelmana on nykyisin aikaisemmin ajatellun uudelleenajattelemisen.”

Yleisellä oikeustieteellä tarkoitetaan sellaista tutkimusta, jonka kohteena ovat ne ongelmat, jotka ovat yhteisiä kaikilla oikeuden ja oikeustieteen erityisaloilla.¹⁰ Tämä tutkielma pyritään rajaamaan sekä työoikeuteen että insolvenssioikeuteen, erityisesti niitä koskevan lainopin pohjalle. Sipilän mukaan ”Työoikeus ei ole pelkästään työntekijän oikeutta, vaan sanottu oikeusdisipliini on sekä työntekijän että työnantajan oikeutta. Työoikeus on kaikkien työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuus”.¹¹ Tarkoituksena on hahmottaa vallitseva oikeudellinen tilanne, ei niinkään sitä, miten tilanteeseen on mahdollisesti tultu.

⁸ Työntekijä ei ole velvollinen asettamaan työvoimaansa työnantajan käyttöön, jos tämä ei ole osa työsuhteen ehtoja. Työntekijällä on oikeus palkkaan pidättäytymisajalta. Työntekijä on kuitenkin velvollinen ilmoittamaan pidättäytymisyyden ja esittämään yksityiskohtaiset vaatimukset työnantajalle. Muuten pidättäytymisoikeuden painostustarkoitus ei toteudu. Mutta toisaalta hänen on oltava valmis aloittamaan työ heti, kun työnantaja täyttää työsuhteen ehdot. Tapauskohtaisesti on ratkaistava, onko työntekijällä oikeus palkkaan silloin, kun hän joutuu pidättäytymään työnteosta muusta kuin työnantajasta johtuvasta syystä.

⁹ Palkka tulee maksaa työntekijän ilmoittamalle pankkitilille (TSL 2:16). Työnantaja voi maksaa palkan käteisenä vain pakottavasta syystä. HE 24/2013 vp: Pankkitilille maksamisen tarkoituksena on torjua harmaata taloutta vähentämällä käteisen rahan käyttöä palkanmaksussa. TSL 2:16 §:stä käy mielestäni välillisesti esille, että on olemassa joitain yksityisiä toimijoita (pankkien lisäksi mm. vakuus- ja energiayhtiöitä), joista ollaan hyvin riippuvaisia.

¹⁰ Makkonen 1998 s. 2.

¹¹ Sipilä 1947 s 5.

Tutkielman teoreettisena lähtökohtana on Aulis Aarniolta lainattu käsitys, jonka mukaan inhimillisissä ja yhteiskunnallisissa suhteissa lainopin tehtävänä on tuottaa mahdollisimman varmaa informaatiota oikeusjärjestyksen sisällöstä.¹² Käsitteellisesti kyse on pyrkimyksestä oikeusvarmuuteen. ”Varmuus” asettuu mainitulla tavalla totuus -käsitteen asemaan. Kaikissa tieteissä tavoitellaan totuutta.

Oikeusvarmuus -käsitteen kautta pyrin esitettyjen asioiden varmana pidettyyn todennäköisyyteen. Samalla syrjäytän tieteelliset teoriat, joilla pyrittäisiin esittämään tutkituista asioista tai kustakin asiasta vain yksi ja ainoa totuus, joka vastaisi esitettyä ”todellisuutta”. Kyse on sekä oikeuskäsitteiden systematisoinnista että lähemmästä analysoinnista, erittelemisestä ja jäsentelystä.

Lainopilta puuttuu esimerkiksi korrespondentiaalinen totuusarvo. Ei ole olemassa sellaista yhtä fysikaalista tai empiiristä ”todellisuutta” ja tai yhtä ”muuta totuutta”, johon lainopilla voitaisiin ongelmattomalla tavalla vastata. Yksi oikeudellinen ”oikea ratkaisu” on vain tulkintaa ohjaava ideaali, jolloin sen löytämisen mahdollisuuskin kiistetään.¹³

Korrespondentiaalisuuden ongelma oikeustieteessä on samalla se, vastaavtko todellisuuden ilmiöt niistä kielen avulla esitettyjä väitteitä. Mainitun ongelman voi kiteyttää Wittgensteinin tavoin muotoon: ”Kieleni rajat ovat maailmani rajat”.¹⁴ Edellistä voinee tarkentaa Kaarle Makkosen toteamuksella, että jokainen kielellinen ilmaisu, sana tai lause saa merkityksensä asia- eli käyttöyhteydestä.¹⁵

Oikeustieteellisenä pyrkimyksenä ei olekaan yhden ja ainoan oikean tulkinnan

¹² Jako lainopin ja yleisen oikeustieteen välillä on kuitenkin karkea eikä toisiaan poissulkeva. *Makkonen* 1998 ss. 2-4.

¹³ Aarnion mukaan väite yhdestä ainoasta oikeasta ratkaisusta voi tarkoittaa kolmea asiaa, joita ovat jo mainitun ideaalin lisäksi käsitys siitä, että aina on olemassa yksi oikea ratkaisu ja se myös aina löydetään. Tai yksi oikea ratkaisu on aina olemassa ja se on mahdollista löytää, joskaan käytännössä sitä ei kyetä koskaan tavoittamaan. *Aarnio* 1989 s. 266.

¹⁴ Wittgenstein -lainaus on esitetty siinä muodossa kuin sen esittelee *Siltala* s. 84.

¹⁵ *Aarnio* 2011.s. 39.

tekeminen, vaan parhaana mahdollisena pidettävän tulkinnan eli merkityssisälön antaminen. Toisin kuin tuomioistuimessa, tutkimuksessa voidaan esittää myös erilaisia tulkintavaihtoehtoja.

Tutkielma pohjaa myös ”institutionaaliseen oikeuspositivismille”, jonka mukaan oikeus on luotu puheteoista¹⁶, jotka ovat muutettavissa, toteutettavissa ja kumottavissa olevia ilmiöitä. Taustalla on väljästi ns. historiallisen koulukunnan näkemys oikeudesta tavanomaisena oikeutena¹⁷ ja käytäntöinä. Analyttisempi oikeuspositivismi taas näkee oikeuden säädettynä ilmiönä. Näistä seuraa oikeusrealismi: Oikeus on yhteiskunnallinen tosiasia vaikka ei ole olemassa yksimielisyyttä siitä, mitä oikeus on.

Menetelmällisesti voidaan puhua oikeusdogmaattisesta tekstianalyysistä, jonka apuna ja lähdeaineistona on käytetty suomalaisia oikeustieteellisiä monografioita ja lainsäädännöllistä kirjallisuutta, sekä alan oppikirjoja että lainvalmisteluaineistoa. Tutkimuksessa empiirisenä aineistona on käytetty korkeimpien oikeuksien ja erityistuomioistuinten antamia ratkaisuja.

Tutkielmassa pyritään huomioimaan myös Konkurssiasiain neuvottelukunnan laatimia suosituksia, joita on luonnehdittu eräänlaisena soft law:na.¹⁸ Ne rinnastuvat tässä tutkielmassa oikeuslähdearvoltaan oikeuskirjallisuudessa esitettyihin kannanottoihin.

¹⁶ Institutionaaliseen oikeuspositivismista ja oikeudellisista puheteoista yksityiskohtaisemmin *Siltala* 2003 ss. 43 -50.

¹⁷ Historiallisen koulukunnan mukaan oikeutta ei tule tarkastella sattumanvaraisena sääntelyn ryhmittelynä, jonka joku viranomainen on asettanut. Sen sijaan tämä sääntely tulee nähdä kansakunnan vakaumuksen ilmaisuna (Volkgeist).

¹⁸ Soft law:lla viitataan tässä erialaisiin yritysten ja viranomaisten yhteistoiminnalla luotuihin eissäädännäisiin toimintasääntöihin tai ristiriitojen ratkaisumekanismiin.

II RAJAUKSIA TYÖSOPIMUSSUHTEESSA TEHTÄVÄÄN TYÖHÖN

Palkkatyöstä¹⁹ on tullut työn teettämisen tärkein muoto.²⁰ Tämän tutkielman painopiste on työsopimuslain tarkoittamissa työsuhteissa. Työoikeuslainsäädäntö on hyvin velvoittavaa.

Suomessa työsuhteita sääntelevät ja ohjeistavat monet työehtosopimukset, joloin saattaa syntyä epäselvyyttä siitä, mitä sopimusta kyseiseen tapaukseen sovelletaan. Tutkielman ulkopuolelle on rajattu ne tilanteet, joissa on kyse keskenään kilpailevista työehtosopimuksista.

Tarkoitus on käsitellä työsuhteissa tapahtuvaa työntekoa ja tehdä samalla eroa muihin oikeuksiin ja tapoihin tehdä työtä.

2.1 Työntekijä vai yrittäjä

Työsuhteessa toimitaan toiselle, henkilökohtaisesti; ei itselle. Käsiteltäväksi eivät tule ne työsuhteet, joissa työtä tehdään yrittäjävetoisesti. Tällä on merkitystä, kun arvioidaan oikeuksien ja vastuiden jakamista: oikeutta palkkaan, työsuhdeturvaan, työtapaturmakorvauksiin, työterveyshuoltoon, eläketurvaan, vuosilomiin ja ylityökorvauksiin. Kerrottu vahvistaa sitä, että palkan laskentaperusteet tulisi yksilöidä niin, että myöhemmin voidaan tarkistaa, onko palkka maksettu oikein.²¹

¹⁹ Tarkoitettaessa palkkatyösuhdetta tässä tutkielmassa käytetään yksinkertaistettua muotoa työsuhde.

²⁰ *Bruun - Koskull* 2012 s. 4.

²¹ Yrittäjän ja työntekijän (palkansaajan) väliin jää kauppakaaren (3/1734) toimeksiantosopimukset KK 18:1 §:n mukaisesti: Jos joku toisen pyynnöstä suostuu asioitsemaan ja toimittamaan jotakin hänen puolestansa, niin otakoon siihen valtakirjan ja pitäköön sitten siitä huolen; tehköön myös tilin ja selvän siitä, mitä haltuunsa saapi.

Toimeksiantosopimuksessa huomionarvoista on se, että toimeksisaaja saa toimia itsenäisesti ja että hänellä on valinnan varaa eri keinojen välillä tehtävänsä täyttämiseksi. Toimeksisaaja ei ole

Työn tekemisen henkilökohtaisuusvaatimuksesta on poikkeus: Työsopimuslain (707/2008) 1:7.1 §:n 3 momentissa on säädetty työntekijän siirtämisestä tämän suostumuksella toisen yrityksen käyttöön. Vuokratyössä työntekijä ei ole tehnyt työsopimusta yrityksen kanssa, jonka töitä hän tekee. Vuokratyössä on siten kolme osapuolta: työntekijä, vuokrausyritys ja käyttäjäyritys. Vuokrausyritys maksaa vuokratun työntekijän työnantajana palkan riippumatta siitä, missä työntekijä kulloinkin työskentelee. Jos työntekijä toimii useammassa kuin yhdessä käyttäjäyrityksessä, voi vuokrausyritys joutua soveltamaan useita eri työehtosopimuksia.²²

2.2 Perheenjäsenten askareita, kotona tehtyä ja freelancer -toimintaa

Tavanomaisten kotitöiden tekemisessä ja perheen keskinäisessä työnjaossa ei ole kyse työsopimussuhteisesta työstä. Huomattavaa kuitenkin on, että TSL 1:1 §:n mukaisesti pelkästään se, että työ suoritetaan työntekijän koneilla tai laitteilla ja työntekijän valitsemissa paikoissa: kotona tai kotoa, ei poista sitä, etteikö kyse voisi olla myös työsuhteisesta työstä. Kotityöntekijät eivät automaattisesti ole työlainsäädännön alaisia; tutkielman ulkopuolelle jätetään etätyösuhteen tarkempi arvioiminen.

Työntekijät, jotka valitsevat itse työntekopaikkansa eli ns. freelancerit, saattavat olla työsuhteisia, mutta työsuhteen olemassaolo joudutaan arvioimaan joka kerta erikseen. Vain se, että työntekijä saa itse valita työskentelypaikkansa, ei muodosta työsopimuksesta tosiallisesti yrittäjäsuhtea.

Huomiota voidaan kiinnittää esimerkiksi työntekijän raportointivelvollisuuteen:

toisen johdon ja valvonnan alaisena niin kuin työsuhteessa oleva henkilö. *Halila – Hemmo* 2008 s. 133.

Tulkintaongelma siitä, onko kyse työntekijästä vai yrittäjästä, voidaan ratkaista vero-oikeuden kautta. Ennakkoperintälain (1118/1996) 9 §:n 2 kohta: Jos suorituksen maksajan sijasta tämän takaaja, velkoja tai muu maksaja (sijaismaksaja) suorittaa palkkasaatavan, muun palkan tai suorituksen työntekijälle tai muulle saajalle, on suorituksen maksanut velvollinen toimittamaan maksettavasta määrästä ennakonpidätyksen, jollei sitä ole aikaisemmin toimitettu.

²² HE 104/2011 vp, s. 7.

TN 1308-94. N:n työ on tehty S Oy:ssä vuosilomalain 1 §:n tarkoittamassa työntekijäasemassa. N on suorittanut työnsä itse määräämässään ajassa ja paikassa, pääosin omilla työvälineillään. N:n työskentelyaikataulu on kuitenkin määräytynyt lehtien ilmestymisaikataulun mukaan. S Oy on puuttunut työn laajuutta ja suomennoksen tyyliä koskeviin kysymyksiin. N:n palkka on ollut osittain urakkapohjainen, osittain kiinteä kuukausipalkka. S Oy on myös korvannut N:lle tämän työstä aiheutuneita kustannuksia.²³

2.3 Harrastustoiminta

Työsopimuslaki mainitsee tavanomaisen harrastustoiminnan poikkeuksena työsopimuslain soveltamisesta, mutta vaikenee kokonaan siitä, mitä se harrastustoiminnalla tarkoittaa. Arvio siitä, milloin kysymyksessä on työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävä harrastustoiminta, edellyttää aina työsuhteen tunnusmerkkien kokonaisharkintaa.²⁴

Oikeuskäytännöstä esimerkkinä KKO 1990:29. A oli vapaaehtoisuuteen perustuen työskennellyt yhdistys B:n hoitolaitoksessa tämän johdon ja valvonnan alaisena saaden työstään asunnon, ruoan, vaatteet ja terveydenhoidon sekä vähäisiä rahasuorituksia. B:n katsottiin suorittaneen A:lle TSL 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua vastiketta. A oli siten ollut sanotun lainkohdan mukaisessa työsuhteessa yhdistykseen.²⁵

Tavanomaisuudesta on annettu esimerkkeinä (HE 157/2000 vp) muun muassa vapaaehtoistyö lähimmäisten auttamiseksi ja urheiluseuroissa sekä muissa yhdistyksissä ja nuorten hyväksi muussa kuin ansiotarkoituksessa tehty työ.²⁶ Silloin, kun kulukorvauksia maksetaan työn suorittajalle aiheutuneista todellisista kuluista, suurehkoakaan korvausta ei voitaisi pitää osoituksena harrastustoiminnan muuttumisesta työsuhteessa tapahtuvaksi työnteoksi. Jos vastike sen

²³ Vrt. TN 1029-77: Kirjailija B on toiminut A:n Sanomien kolumnistina ensin suullisen ja myöhemmin kahdella eri kerralla C Oy:n kanssa tehtyjen kirjallisten sopimusten perusteella. Kirjallisia sopimuksia on nimitetty avustajasopimuksiksi. B on voinut itse määrätä työskentelyaikansa ja -paikkansa, kirjoitusten aiheen ja sisällön, vaikkakin kirjoitusten suurpiirteinen pituus on sovittu ja C Oy ei ole ollut velvollinen maksamaan kirjoituksista, joita se ei ole hyväksynyt. Lomajalta maksettu korvaus ilman velvollisuutta tuottaa työtä ei automaattisesti johda siihen, että sopimussuhteeseen tulisi soveltaa vuosilomalakia. Näin ollen C Oy:llä ei ollut työsopimuslain mukaista valvonta- ja direktio-oikeutta B:n työhön A:n Sanomien kolumnistina eikä B ollut C Oy:n työsopimuslaissa tarkoitettu työntekijä.

²⁴ Samoin *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 42.

²⁵ VTSL. Katso myös KKO 1997:38 ja KKO 1999:113.

²⁶ Myös kirkon nuoriso- ja lapsityötä sekä kuntien lähimmäistyötä tehdään vapaaehtoisuuden pohjalta, työsuhteen ulkopuolelle jäävissä oikeussuhteissa.

sijaan lain kiertämistarkoituksessa muutetaan nimikkeeltään kulukorvaukseksi, toimintaa pidettäisiin työsuhteisena, jos muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

Harrastustoiminnan ja työsuhteisen työn välistä rajaa tehtäessä merkitystä on sillä, tehdäänkö työtä toiminnan järjestäjän lukuun ja saako järjestäjä siitä taloudellista hyötyä sekä liittyykö työn tekemiseen ansiotarkoitus. Pelkästään se, että työn teettäjän tavoitteena ei ole taloudellisen tuloksen saavuttaminen, ei sulje pois työsuhteen soveltamismahdollisuutta. Toisaalta vaikka esimerkiksi verottaja katsoisi toiminnan tapahtuneen työsuhteessa, se ei merkitse, että palkansaajalla olisi oikeus työstä seuraaviin oikeuksiin. – Harrastustoiminnan yhtenä tunnusmerkkinä voidaan pitää sitä, että siihen osallistuva voi milloin tahansa irrottautua siitä ilman seuraamuksia.²⁷

2.4 Toimitusjohtajat ja johtavassa asemassa olevat

Sekä oikeuskirjallisuudessa että oikeuskäytännössä hierarkkisesti korkeammassa, johtavassa asemassa olevia on pidetty muina kuin työsuhteisina työntekijöinä, etenkin, jos he omistavat osakkeita tai osuuksia johtamastaan yhteisöstä.²⁸ Heidän asemansa määräytyy pääasiassa erillisten johtajasopimusten ja sopimusoikeudellisten säännösten mukaan.²⁹ Siten heitä on pidetty erityisinä yhtiöoikeudellisina eliminä, orgaaneina. Suomen lainsäädännössä ei ole säädöksiä johtavassa asemassa olevien tai toimitusjohtajien ”erottamisesta”.³⁰

Sekä oikeuskäytännössä että -kirjallisuudessa on katsottu, että toimitusjohtajasopimuksen purkaminen ei edellytä esimerkiksi työsuhteen purkamiseen rinnastettavia perusteita.³¹ Ainoastaan toimitusjohtajana tai johtavassa asemassa toimiminen ei sellaisenaan sulje pois työoikeudellisten lakien soveltamis-

²⁷ Tiitinen – Kröger 2012 s. 42.

²⁸ Palkkajohtajan, jolla ei lisäksi ole omistukseen perustuvaa määräysvaltaa, voitaneen herkemmin arvioida olevan työntekijäasemassa.

²⁹ Bruun – Koskull 2012 s. 30.

³⁰ Toimitusjohtajan lisäksi muidenkaan johtavassa asemassa olevien asemaa ei ole samalla tavoin tunnustettu työsuhteeksi, esimerkiksi KKO 1999:97: A:n, joka oli ollut liikepankin johtokunnan jäsen ja sen hallintojohtaja, ei katsottu olleen työsuhteessa pankkiin.

³¹ Koskinen 2001 s. 33.

mahdollisuutta, joko erikseen ennakolta sopimalla, tai tekemällä ratkaisu henkilön aseman kokonaisarvioinnin perusteella.³²

Työsopimusriidoissa sopimuksen päättäneen osapuolen on näytettävä päättämisperusteen olemassaolo.³³ Toimitusjohtajien ja muiden johtavassa asemassa toimivien oikeudellinen asema on avoimempi tulkinnoille.

2.5 Erityislaeilla säädettyt työt

Tämän tutkielman ulkopuolelle on rajattu myös joukko erityislaeilla säädettyjä työnteon muotoja. Esimerkiksi lain omaishoidon tuesta (937/2005) 10.1 §:n mukaan omaishoitaja ei ole työsopimuslain (55/2001) tarkoittamassa työsuhteessa sopimuksen tehneeseen kuntaan, hoidettavaan tai hoidettavan huoltajaan).

Työharjoittelussa tehtävä työ voi olla sekä palkallista että palkatonta. Palkaton työharjoittelu on yleensä luonteeltaan työhön tutustumista eikä siten muodostu oikeutta palkkaan tai muuhun työsuhde -tai työehtosopimusturvaan.³⁴ Harjoittelun ehdot määräytyvät työnantajan ja oppilaitoksen tekemän sopimuksen mukaan. Harjoittelusta tulee sen sijaan saada palkkaa, jos harjoittelijan työtehtävät vastaavat vakituisen työntekijän työnkuva. Työvoima- ja yrityspalveluista (916/2012) 5:6 §:ssä säädettyssä työvoimakoulutukseen liittyvässä työssäoppimisessä tai harjoittelussa ei ole kyse työsuhteesta ellei toisin sovita.

Kolmantena esimerkkinä voidaan mainita merityösuhteet. Merityösuhteiden peruslaki Suomeen rekisteröidyillä merialuksilla on merityösopimuslaki (756/2011). Merityösuhteissa sovelletaan osaksi myös yleisiä työlainsäädöksiä.³⁵

³² Merkitystä on annettava henkilön tosialliselle toimenkuvalla eikä sille, mikä titteli henkilöllä on. Esim. KKO 1996:49 toimitusjohtaja työsuhteessa yhdistykseen ja toisin KKO1986-II-40.

³³ Koskinen 2001 s. 4.

³⁴ Työharjoittelija voi saada Kelan kautta opintotukea tai oppilaitos, jossa opiskelija muutoin opiskelee, voi myöntää harjoittelurahaa.

³⁵ Vastaavaa erityislainsäädöstä ei ole ilma-aluksella tapahtuvasta työstä, johon sovelletaan pääsääntöisesti sen maan työsopimuslainsäädäntöä, johon ilma-alus on rekisteröity.

III TYÖSUHDETURVAN PERUSTA

Työsuhdeturvan tavoitteena on työssäpysymisoikeuden turvaaminen niin, että työsuhdetta ei voitaisi päättää epäoikeudenmukaisesti.³⁶

Työsuhdeturva on vuosien saatossa kasvanut laajaksi kokonaisuudeksi erilaisia lainsäädännöllisiä normeja ja menettelysäännöksiä. Lisäksi merkittävää vaikutusta on työmarkkinajärjestöjen piirissä luoduilla sopimuksilla, viime vuosikymmeninä Suomessa erityisesti niin sanotulla kolmikantaan perustuvalla tulopolitiikalla. Osapuolina kolmikannassa ovat työmarkkinoiden keskusjärjestöt, työnantajien ja -tekijöiden keskusjärjestöt sekä hallitus.

Työsuhdeturvan voidaan katsoa muodostuvan seuraavista raaka-aineista: (1) Perustuslaki (731/1999): oikeus työhön, sekä mm. ammatillinen yhdistymisvapaus, yhdenvertaisuuden ja yksityisyyden suojan periaatteet, (2) Euroopan unionin primaarioikeus, (3) EU:n asetukset (esimerkiksi siirtotyöntekijöiden sosiaaliturva)³⁷ ja (4) muut valtiosopimukset, jotka sisältävät työ- ja sosiaali oikeudellisia määräyksiä.

Työsuhdeturvaan kuuluvat oleellisesti normaalisitovat ja yleissitovat työehtosopimukset sekä tietyt yhteistoimintalain tarkoittamat sopimukset, työsäännöt, yrityksen sosiaalibudjetti ja yhteistoimintasäännökset.³⁸

³⁶ Tavoitteellisuuden ohella voitaneen puhua myös ideaalista, sillä työlainsäädäntö ei mahdollista työsuhteen pysyttämistä voimassa niin sanotun jatkuvuusperiaatteen mukaisesti. Jos työsuhde on päätetty perusteettomasti, voidaan oikeusteitse hakea taloudellista korvausta. Sen sijaan työsuhteen voimassa pitäminen, sen palauttaminen, työnantajaksi tai työntekijäksi pakottaminen (oikeudellisenä sanktiona), ei ole mahdollista. Siten työsopimussuhde on heikompi kuin virkasuhde, johon on mahdollista palata.

³⁷ Ks. Määräys uudistetusta Euroopan sosiaalisesta peruskirjasta (valtiosopimukset 80/2002).

³⁸ Sosiaalibudjetin ja yhteistoimintasopimusten sitovuutta on pidetty tulkinnan varaisena. Saari-*nen* 2013 s. 5.

Työsuhdeturvan perusta voidaan jakaa oikeudellisesti pääpiirteissään kolmeen osaan, jotka ovat lomautussuoja, irtisanomissuoja ja purkamissuoja. Työsuhdeturvakäsitteen kivijalkana voidaan pitää PeL 18:3 §:a, jonka mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Erottamista koskeva PeL-kielto on niin täsmällinen, että sitä on käytetty suoraan tuomion perusteluna:

KHO:1997:128³⁹ täydentää yleisenä oikeusperiaatteena pidettävää mielihallan ja syrjinnän kieltopykälää (PeL 6 §), joka kieltää asettamasta ihmisiä eri asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Sääöksessä lain soveltajalla tarkoitetaan julkisen vallan ohella yksityisiä toimijoita. Kysymys on tässä suhteessa poikkeuksellisesta perusoikeudesta, sillä yleensä perusoikeussäännökset koskevat nimenomaisesti julkisen vallan ja yksilön suhteita kuten säännösten sanamuodostakin usein ilmenee.⁴⁰

3.1 Työsopimus

Suomen ensimmäisen työsopimuslain (141/1922) 1 § määritteli: ”Työsopimuksessa sitoutuu työntekijä tekemään työnantajalle työtä tämän valvonnan ja johdon alla korvausta vastaan.”

Johdon ja valvonnan alaisuudella tarkoitetaan työnantajan oikeutta ohjata ja järjestää työntekoa. Työnantajalla pitää samanaikaisesti olla oikeus sekä työn johtamiseen että valvomiseen. Jos jompikumpi näistä oikeuksista puuttuu, alustussuhdetta ei ole olemassa eikä sopimus siis ole työsopimus⁴¹ Kyse on enemmän työnantajan mahdollisuudesta sillä työnantajalta ei edellytetä aktiivista valvonnan tai johdon toteuttamista. Olennaiset muutokset aikaisempiin työtehtäviin saattavat kuitenkin ylittää työnjohtovallan rajat. Vastaavasti työntekijän oikeus palkkaan väistyy vain, jos tosiseikoista käy ilmi, että työ on tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta (TSL 1:1.2).⁴²

³⁹ KHO sovelsi tuolloin Perustuslakia edeltänyttä hallitusmuodon (969/1995) 15.3 §:ää, joka pyysi muuttumattomana sen korvanneessa perustuslaissa (731/1999).

⁴⁰ Samoin *Karapuu - Lavapuro* 2011 s. 705.

⁴¹ Samoin kokoavasti *Erma* 1955 s. 375.

⁴² Arkikielessä saatetaan toisinaan puhua palkkauksesta ja työsuhteeseen ottamisesta samaa tarkoittavana tapahtumana. Palkkausta voidaan toisaalta juridisessa mielessä pitää vain yhtenä työsuhteen ehtona, jonka merkittävyyttä kuvastaa myös se, että ns. pimeän palkan maksuvastimukselle on annettu oikeussuojaa, kuten ennakkoratkaisussa KKO 1999:56, jossa lainvastainen sopimusehto siitä, että osa palkasta maksettaisiin ennakonpidätystä toimittamatta, ei vapauttanut työnantajaa suorittamasta sovittua palkkaa kokonaisuudessaan.

Käytännössä työtehtäviä koskevissa kysymyksissä keskeisin työnantajan direktio-oikeuden laajuuteen vaikuttava normilähde on työntekijän työsopimus.⁴³ Työsopimuksen tehtävänä on ennen kaikkea turvata työsuhteen pysyvyys. Työsuhde voi jatkaa olemassaoloaan myös niissä tilanteissa, joissa työntekijä on kokonaan estynyt tekemästä työtään. Esimerkiksi sairausloman aikana työsopimusta ei lähtökohtaisesti voida päättää.⁴⁴

Työsopimuslaissa oleva määritelmä työsopimuksesta työsuhteen muodostajana on säilynyt lähes muuttumattomana. Luovuttaessaan työsopimuksella työvoimansa käyttöoikeuden työnantajalle työntekijälle syntyy velvollisuus noudattaa niitä ohjeita ja määräyksiä, joita työnantaja antaa hänelle määräys- ja direktiovaltansa rajoissa (TSL 3:1).

3.2 Työsopimuksen solmiminen ja sitovuus

Työsopimuksen tekeminen ei edellytä erityistä määrämuotoa.⁴⁵ Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti (TSL 1:3.1).

Pätevä työsopimus voi syntyä myös hiljaisesti. Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta jatkuvan toistaiseksi (TSL 6:5). Tosin käytännössä lienee mahdollista, että hiljaisen sopimuksen toteen näyttämisen yhteydessä saatetaan samanaikaisesti vedota suullisesti tehtyyn sopimukseen.⁴⁶

Jos työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista on annettava työntekijälle viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä (TSL 2:4.1).

⁴³ Samoin *Saarinen* 2013 s. 979; *Tiitinen - Kröger*: 2012 s. 321; *Koskinen ym.* 2008 s. 395.

⁴⁴ Jo vuoden 1908 vaikutuksettomaksi jääneessä lakiehdotuksessa (Lainvalmistelukunnan julkaisuja. Lainvalmistelukunnan ehdotus laiksi työsopimuksesta perustelmien. Helsinki 1908 s.103) todettiin, että jos sopimuksen täyttäminen käy työntekijälle joksikin aikaa mahdottomaksi sairauden vuoksi tai muusta syystä, joka ei riipu hänestä itsestään, on hänelle maksettava kohutuullinen osa tältä ajalta lankeavasta palkasta.

⁴⁵ Vrt. *Engblom* (2013 s. 77) arvostelee oikeuskäytäntöä huomauttaen, että olisi suositeltavaa, että sopimusoikeudelliset näkökohdat ilmaistaisiin nykyistä selkeämmin ja avoimemmin.

⁴⁶ Joissakin työehtosopimuksissa on osoitettu velvollisuus laatia työsopimus vain kirjallisesti.

Samassa TSL:n pykälässä on lueteltu ne sopimusehdot, mitä tässä selvityksessä tulee ainakin käydä ilmi.

Sopimuksen nimellä, ei ole merkitystä, jos muutoin voidaan päätellä, että sopimusta tulee pitää työsopimuksena. Pakottava ja vuosien kuluessa modernisoitunut lainsäädäntö sekä työehtosopimukset asettavat kuitenkin rajoja sopimus-kumppaneiden sopimusvapaudelle. Tietojen antamisen laiminlyönnistä työnantajalle voidaan tuomita sakkoa.⁴⁷

Työntekijää pidetään vakiintuneesti työnantajaan nähden heikommassa asemassa. Työlainsäädännön ja erityisesti sen aineellisten säännösten keskeisimpänä oikeuspoliittisena perusteena on ollut, ja on edelleen, työsuhteen heikkomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen.⁴⁸ Nykyisin työsopimuksesta ja työsuhteesta puhutaan usein toistensa synonyymeinä.

Vuosituhanneen vaihteeseen asti Suomessa, erityisesti työoikeudellisessa kirjallisuudessa, pidettiin lähtökohtana niin sanottua työoikeudellista perussuhdeteoriam, joka sai käytännössä ”virallisen päätöksen” työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä (HE 157/2000 vp). Teorian kautta sopimusoikeudellinen työsopimus, työehtosopimusta koskeva normisto ja julkisoikeudellinen työväensuojelulainsäädäntö jäsentyivät ja yhdistyivät omaksi kokonaisuudekseen työsuhteen käsitteen avulla.⁴⁹ Kunkin työoikeudellisen lain tai sen yksittäisen säännöksen soveltamisen alkaminen ja päättyminen olisi näin ollen ratkaistava yksittäistapauksittain.⁵⁰

⁴⁷ Myös tasa-arvolain (609/1986) 10.3 §:n mukaisesti työnantajan on annettava työntekijälle selvitys hänen palkkauksensa perusteista sekä muut työntekijää koskevat välttämättömät tiedot, joiden perusteella voidaan arvioida, onko tasa-arvolain mukaista palkkasyrjinnän kieltoa noudatettu.

⁴⁸ *Tiitinen* 2005 s. 2.

⁴⁹ Perussuhdeteorian alulle laittaneen Suomen työoikeuden isäksi nimetyn Arvo *Sipilän* tavoitteena oli osoittaa teorialla, että työoikeus olisi itsenäinen oikeudenala. Työoikeutta ei määritellä sen paremmin työsopimuksen kuin työntekijän suojeleujatuksen avulla, vaan jonkinlaisena neutraalina kompromissina työsuhteeksi kutsutun oikeussuhteen avulla.

⁵⁰ Esimerkiksi työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015) 8 §: Jollei jäljempänä toisin säädetä, tätä lakia sovelletaan henkilöön, joka tekee työtä 1) työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetussa työsuhteessa. Säännös siis puhuu henkilöstä, joka tekee työtä eli työsopimuksen tarkoittama työskentely olisi alkanut. Ahtaasti tulkiten kerrottu tarkoittaisi, että jos työntekijä loukkaantuisi ennen ensimmäistä työhöntulopäiväänsä, tapahtunutta ei tulisi korvata työtapaturmana. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu aiemmin, että tällaistaikin tapaturmaa voitaisiin pitää korvattavana työtapaturmana (KKO 1963-II-48 ään.). Oikeuskirjallisuudessa otettujen kannanotto-

3.3 Työsopimuksen oikeudellisuus ja tasapaino

Työoikeudessa vallitsevaa sopimustasapainoa kutsutaan nimellä pariteetti-ideologia. Kyseessä on teoria, jonka mukaan työsuhteen osapuolet ovat individuaalisella tasolla epätasavertaiset sopimus- ja neuvottelukumppanit, mutta kollektiivisella tasolla tasavertaiset.⁵¹ Työntekijän suojaksi sopimusvapauteen liitettyjä periaatteita on työoikeudessamme rajoitettu.

TSL 13:6. Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

Jos työsopimusta halutaan muuttaa, se on mahdollista muotovapaasti, sopijapuolten yhteisellä sopimuksella. Kumpikaan osapuoli ei voi yksin tehdä merkittäviä muutoksia sopimukseen. Työlainsäädäntö suojaa työntekijää. Uuden sopimuskohtaan sisältöä ei voida muuttaa huonommaksi, kuin mitä lainsäädäntö tai työehtosopimusten vähimmäisvaatimukset edellyttävät. Sen sijaan laki tai kollektiivinen suojeleminen, kuten työehto-sopimukset, eivät estä sopimasta työntekijän kannalta paremmista ehdoista ja siten lisätä työntekijälle tulevia oikeuksia.⁵²

Hyvin poikkeuksellisesti työsopimuksen kohtuullisuutta ja oikeudellisuutta voidaan arvioida sekä oikeustoimilain (228/1929) että erityisesti työsopimuslain oman sovittelusäännöksen (TSL 10:2) kautta. Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovittella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta. Toisaalta sovittelun tai kohtuullistamisen tavoitteena ei ole täydellinen tasapaino. Sovittelu on tarkoitettu ääritapauksia varten.⁵³

jen mukaisesti työsopimuksen koeaikapurku olisi mahdollista vasta työnteon alettua. *Nieminen* 2015 s. 28. Myös työntekijää koskevat eläkelait tulevat sovellettaviksi vasta, kun työntekijä on aloittanut työnteon. *Saarinen* 2013 s. 334.

⁵¹ Kokoavasti *Engblom* 2013 s. 5.

⁵² Vrt. *Tammilehto* 2006 s. 378, toteaa edullisemmuussäännön soveltamista rajoittavan kuitenkin semidispositiivisesta lainsäädännöksestä työntekijän haitaksi poikkeavat työehtosopimusmääräykset. Niin lainvalmistelutöissä kuin oikeuskirjallisuudessa on vakiintuneesti katsottu, että työehtosopimuspuolet voivat työehtosopimusmääräyksellään estää edullisemmuuden soveltamisen, jolloin työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava myös enimmäistyöehtoina.

⁵³ Jos työntekijä on purkanut sopimuksen työnantajan tahallisen tai huolimattoman menettelyn perusteella (TSL 8:1), on työnantaja määrättävä maksamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä (TSL 12:2). Yksinomaisena korvauksena on suoritettava vähintään

3.4 Työsopimuksen ehdot

Työsuhteeseen sovellettavat vähimmäisehdot määräytyvät sekä työlainsäädännön että sovellettavan työehtosopimuksen kautta joko työnantajaa järjestäytymisen perusteella sitovan työehtosopimuksen tai yleissitovan työehtosopimuksen kautta. Työnantajan on sovellettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä vaikka ei itse olisi järjestäytynyt sopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon. Jos yleissitovaa sopimusta ei ole lainkaan, sovelletaan lain säännöksiä. Edellisten lisäksi työsuhdetta sääntelevät muut vastaavat sopimukset, sopimuksen veroinen käytäntö ja työnantajan käskyt ja ohjeet.

Merkitystä voi olla myös sillä, ettei jostain ole tehty erillistä sopimusta. Oikeuskirjallisuudessa ei ole täyttä yksimielisyyttä siitä, mikä olisi oikea työehtoja koskeva etusijajärjestys.⁵⁴ Osapuolet voivat keskenään sopia työ sopimuksella vain rajoitetusti työsuhteen sisällöstä. Työsopimusehto voi olla mitätön vaikka se olisi tehty työntekijän aloitteesta. Mitätön työ sopimusehto ei välttämättä kumoja koko sopimusta, yksittäistä ehtoa ei vain noudateta.

Käytännössä monet työ sopimukset rakentuvat usein samoista seikoista, joita ovat esimerkiksi työ sopimuksen kesto,⁵⁵ työ tehtävät, tehtävänimike, työnteko-

kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan työ sopimuksen päättämisen syystä riippuen huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, määräaikaisen työ sopimuksen jäljellä ollut kesto aika, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Korvausta määrättäessä on otettava huomioon mahdollinen samasta teosta yhdenvertaisuuslain nojalla tuomittu hyvitys. Kerrottu kuvastaa sekä vahingon että korvauksen harkinnanvaraisuutta. Tavoitteena ei toisin sanoen ole pelkästään aiheutuneen vahingon korvaaminen.

⁵⁴ Samoin kokoavasti *Valkonen* 2001 s. 88.

⁵⁵ Työ aika on ääritapauksissa määriteltä nollasta ylöspäin (nollatuntisopimus). Tällainen sopiminen merkitsee sitä, että työnantaja saa käyttöönsä täysin itsestään riippuvan työvoiman. Työnantajalta poistuu silloin mm. tarve irtisanomisiin tai lomautuksiin. Työntekijä tekee vain sen työn, jota työnantaja todella tarvitsee. Koska sopimus on tehty työn tekemisestä, ja mikäli se on tehty oikeustoimipiillisesti pätevästi, siihen ei voida puuttua työoikeudellisesti. Tällaiset sopimukset muodostavat työntekijöiden kannalta uhan. Ne myös hämärtävät vakaiden ja epätyypillisten työsuhteiden rajan. *Koskinen* 1995 s. 427. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa työskenteli 83 000 palkansaajaa, joista yli puolet piti työntekoaan nollatuntisopimuksella pääasiallisena toimintanaan vuonna 2014.

paikka, sovellettava työehtosopimus, mahdollinen koeaika, palkka ja palkanmaksukausi, työaika ja ylitöiden korvaaminen, kustannusten korvaaminen, vuosiloma ja lomarahana, irtisanomisaika, erityiset vapaapäivät, sairausajan palkallisuus, mahdollinen kilpailukiello, tekijänoikeudet ja keksinnöt.

TSL 1:3.2. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä ole tehty määräajaksi. Työnantajan aloitteesta ilman perustelua syytä tehtyä määräajasta työsopimusta, samoin kuin ilman perustelua syytä tehtyjä toisiaan seuraavia määräajaisia työsopimuksia, on pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Koska kyseinen säädös mainitsee vain työnantaja-aloitteisuuden, momentin sisältöä ei tarvitse toteuttaa silloin, kun aloitteen tekijänä on työntekijä.

Työsopimus on kuitenkin aina jossain määrin avoin sopimus. Työsopimuksen sisältö saattaa muuttua sen olemassaoloaikana useista eri syistä. Muutos ei edellytä aina osapuolten nimenomaista sopimusta. Työnantajan vahvempaa asemaa kuvastaa työnantajalle annettu tulkintaetuoikeus. Työsuhteessa jonkin ehdon ollessa erimielisyyden kohteena, on työntekijän noudatettava ”väliaikaisesti” työnantajan omaksumaa tulkintaa, kunnes erimielisyys on asianmukaisesti, sopimusneuvotteluin tai tuomioistuimen päätöksellä, ratkaistu. Tulkintaetuoikeutta on kuitenkin pyritty rajoittamaan. TSL 10:2 §:ssä säädetään kohtuuttomista työsopimuksen ehdoista: Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

Työnantaja ei voi yksipuolisesti määrätä työntekijää toimimaan lainvastaisesti, työehtosopimuksen vastaisesti tai altistamaan itsensä hengenvaaralle tai uhalle, elleivät ko. toimet itsessään sisälly osaksi työtehtäviä kuten esimerkiksi poliiseilla, vartijoilla tai sukeltajilla. Työnantajan tekemä työmääräys ei voi myöskään olla mielivaltainen tai syrjivä. Työntekijöiden tasavertaista kohtelua vahvistaa myös rikoslaki jossa työsyryntä on säädetty rangaistavaksi teoksi (RL 47:3).

Työsopimuksessa voi olla kilpailukielloehto, joka voidaan ulottaa myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Kilpailukieltosopimus tai muu

vastaava sopimus ei saa kuitenkaan kohtuuttomasti rajoittaa sitoumuksen antajan toimintavapautta (OikTL 38 §). Kilpailukieltosopimus ei ole voimassa, jos työsopimus päättyy työnantajasta johtuvasta syystä.

Työsopimuksen ehdoksi voidaan sopia koeaika (TSL 1:4), jonka kuluessa molemmilla osapuolilla on oikeus purkaa työsopimus. Työsopimusta ei kuitenkaan saa purkaa syrjivillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Koeajan tarkoituksena on selvittää työntekijän soveltuvuus sekä työtehtävään että työyhteisöön. Työsuhdetta ei siten voida purkaa koeajan perusteella ennen työnteon aloittamista. Palkansaannin kannalta merkittävänä voidaan pitää, että työntekijän on katsottu päättäneen työsopimuksensa epäasiallisella perusteella koeaikana, kun purkamiselle ei ollut esitetty muuta perustetta kuin parempi vastike (KKO 1993:42).

Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta (TSL 6:7).

IV TYÖNTEON ESTYMINEN JA OIKEUS PALKKAAN

Olosuhteet, työntekijän osaaminen ja toimintatavat muuttuvat. Sama tai samankaltainen työ saatetaan tehdä aikaa myöten vähemmillä resursseilla. Työnantajan kannattaa pyrkiä parantamaan eri prosesseja ja työntekotapaoja, koska siten kustannuksista voidaan säästää ja kasvattaa voittoa, mutta myös koska tarvittaessa resursseja voidaan vapauttaa vanhasta ja tehottomasta tuotannosta muuhun käyttöön.

Työnteon esteet on jaettu kahteen tyyppiin: (a) työntekijästä tai työnantajasta johtuvat syyt ja (b) työntekijästä tai työnantajasta riippumattomat syyt.

Työnteon este ei välittömästi merkitse sitä, että työntekijä jäisi kokonaan ilman palkkaa. TSL 2:12 § sisältää säädöksen työntekijän oikeudesta palkkaansa työnteon estymisen johdosta. Työnantajan oletetaan tietävän, mihin työehtosopimukseen hän on sidottu.⁵⁶ Esimerkiksi Rakennus-alan työehtosopimukseen urakkahinnoitteluineen on otettu määräys sateen, pakkasen tai muun luonnonesteen aiheuttamista vaikutuksista palkkaan ja työntekoon.⁵⁷

Ennen yhteisymmärrykseen pääsemistä palkka tai palkanlisä voidaan ratkaista työnantajan tulkintaetuoikeudella. Kysymys on väliaikaisesta etuoikeudesta, joka ei perustu mihinkään lakiin, mutta on yleisesti hyväksytty. Sen rajoja hahmoteltaessa on viitattu sekä työnantajan direktio-oikeuteen että työntekijän lojaliteettivelvollisuuteen ja vakiintuneeseen käytäntöön.⁵⁸ Jos se myöhemmin vahvistetaan virheelliseksi, on työnantajan korvattava tulkintaetuoikeutensa käyttä-

⁵⁶ TT 2004-32 perusteluissa yksinkertaisesti todettiin: Työehtosopimussitovuuden edellytysten täyttyessä työehtosopimus tulee työnantajaa sitovaksi suoraan lain nojalla ja riippumatta työnantajan myötävaikutuksesta, vastustuksesta tai muista tahdonilmaisuuksista. Lisäedellytyksenä on, ettei työnantaja ole sidottu aikaisempaan, toisin ehdoin tehtyyn työehtosopimukseen.

⁵⁷ Talonrakennusteollisuus ry:n ja Rakennusliitto ry:n laatima työehtosopimus 1.3.2016-2017, 17 §.

⁵⁸ *Kairinen* 2009 s. 231.

misestä työntekijälle mahdollisesti aiheutunut vahinko TSL 12 luvun säännösten mukaisesti.⁵⁹

Työnantajan on tullut ennakolta varautua ”tavanomaisina” pidettäviin työnkeskeytymisiin, kuten koneiden rikkoutumisiin ja määräaikaishuoltoihin, raaka-ainetoimitusten viivästymisiin tai työn järjestämisessä oleviin puutteisiin. Työntekijällä on oikeus saada palkkaa esteen ajalta, jos hän on ollut työsopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtään työnantajasta johtumattomasta syystä, ulkopuolisesta tai osapuolista riippumattomasta syystä tai muutoin hyvin poikkeuksellisesta syystä, joista laki mainitsee esimerkkeinä työpaikan tulipalon, harvinaisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen syyn (TSL 2:12.2).

Palkkaa täytyy kuitenkin maksaa enintään 14 päivän ajalta. Jos työnteko estyy toisten työntekijöiden järjestämän ulkopuolisen työtaistelutoimenpiteen vuoksi, on työntekijällä oikeus saada palkkaa enintään seitsemältä päivältä.

Työnantaja saa vähentää palkasta määrän, joka työntekijältä on säästynyt työsuorituksen estymisen vuoksi, ellei muuta ole sovittu (TSL 2:12.3). Työnantajan ei tarvitse maksaa esimerkiksi säästyneitä matkakuluja tai erilaisia olosuhdelisiä, kuten pyhäpäivä- tai vuorotyökorvauksia.

Työnantaja voi vähentää estymisajan palkasta myös määrän, jonka työntekijä on ansainnut muulla työllä tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Kerrottu korostaa työnantajan aktiivista roolia. Minimoidakseen taloudellisia vahinkoja työnantaja voi työntöön estymisen ilmettyä lomauttaa työntekijän, jolloin työntekijä on oikeutettu saamaan palkan asemasta työttömyyspäivärahaa. Vähennysoikeus perustuu sopimusoikeuden yleiseen sääntöön, jonka mukaan kummankin sopijapuolen on otettava toimituksissa huomioon myös vastapuolen edut niissäkin tapauksissa, että toinen sopijapuoli jättää jonkin sopimusveloitteensa täyttämättä eikä laiminlyönti kuitenkaan täytä sopimuksen päättämisperusteita.⁶⁰

⁵⁹ *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 324.

⁶⁰ *Samoin Ullanoja* 2001 s. 11.

4.1 Lomauttaminen

Lomauttamisella tarkoitetaan työntekijän työnteon ja työnantajan palkanmaksun väliaikaista keskeytymistä työsuhteen muutoin pysyessä voimassa (TSL 5:1.1). Lomautus perustuu työnantajan⁶¹ päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen (TSL 5:2.2) silloin, kun työnantaja⁶² ei voi välttyä lomautukselta järjestämällä työntekijälle⁶³ muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa, kohtuullisena pidettävää koulutusta.⁶⁴

Lomautus edellyttää työntekijälle tehtävää ilmoitusta vähintään 14 kalenteripäivää ennen lomautuksen alkamista (TSL 5:4)⁶⁵ sekä laissa määritellyjä työnantajan tuotannollisia tai taloudellisia syitä tai tilapäistä heikennystä tämän mahdollisuuteen tarjota töitä (TSL 7:3).⁶⁶ Lomautus mielletään ”pienempänä pahana” kuin työsopimuksen päättäminen kokonaan. Irtisanomista lievempänä vaihtoehtona lomauttaminen on sallittu yrityssaneerauksessa ja se on mielestäni mahdollista myös konkurssissa, ainakin silloin, kun liiketoiminnan jatkamista konkurssipesän lukuun harkitaan.

KKO 1996:15. Työnantajalla katsottiin olevan oikeus lomauttaa silloinkin, kun sovellettavaksi muutoin tulisi erityinen irtisanomisperuste, kuten yrityssaneeraus.

Lomauttamisella ei saisi kieltää pakollisia työnantajavelvoitteita. Lomauttaminen toistaiseksi on mahdollista vain samasta syystä, kuin jos työsuhde voitaisiin

⁶¹ Työntekijällä ei ole subjektiivista oikeutta saada lomautusta. Työntekijän pyynnöstä mahdollisesti tapahtuvassa työnteon ja palkanmaksun keskeyttämisessä ei ole kyse lomautuksesta. Jos työnantaja suostuu mainitun kaltaiseen järjestelyyn, kyse on työvapaasopimuksesta.

⁶² Vanhemman työsopimuslain aikana Kallio on ottanut lomauttamiseen kannan, jonka mukaan siinä olisi kyse työsopimussuhteen lakkauttamisen sijasta työnantajan lomautusvelvollisuudesta. Kun lomautusta on pidettävä irtisanomista lievempänä toimenpiteenä työntekijän kannalta, toimii ko. laajennus siten työntekijän eduksi. *Kallio* 1977 s. 216.

⁶³ Lomautus voi kohdistua myös määräaikaisessa työsuhteessa olevaan työntekijään, jos hän tekee työtä sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos tämä olisi työssä.

⁶⁴ HE 157/2000 vp, s. 110: Koulutuksen tulisi olla sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarkoituksenmukaista ja kohtuullista. Koulutuksen molemminpuolinen tarkoituksenmukaisuus ja kohtuullisuus olisi arvioitava kussakin yksittäisessä tapauksessa kokonaisharkinnalla.

⁶⁵ Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu pidemmistä lomautusilmoitusajoista, esimerkiksi niin, että ilmoitusaika on sidottu työsuhteen keston. Ilmoituksen tulee olla riittävän yksilöity ja kirjallinen, jotta työntekijä voi sen nojalla hakea työttömyyspäivärahaa.

⁶⁶ Ei kuitenkaan ole olemassa oikeudellista sääntöä, kuinka määritetään, mikä on tarpeeksi suuri työntekijän tuottama lisäarvo.

työnantajan toimesta taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanoa.

Työnantajalla on mahdollisuus irtisanoa lomautetun työntekijän työsopimus päättyään lomautuksen aikana, jolloin työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa.⁶⁷ Lomautus ei ole este työsopimuksen päättämiseksi.

Työsopimuslaki ei kerro, kuka tai ketkä tulisi lomauttaa ensin, vaan tarvittaessa voidaan hakea tukea työehtosopimuksista, joiden mukaan keskeisintä on työnantajan tarve. Irtisanomisperusteisen lomauttamisen yhteydessä tapahtuvat velvollisuudet ovat samanlaisia kuin jos työsopimus irtisanottaisiin. Työn tai työn tarjoamisen edellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden arvioidaan kestävän enintään 90 päivää.

Työnteon ja palkanmaksun keskeyttämistä lomautuksella toistaiseksi tai määräajaksi, joko sopimalla tai yksipuolisesti, ei kuitenkaan voi tehdä jo työsopimusta solmittaessa.

Oikeuskäytännöstä esimerkiksi KKO 1996:127, jossa 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.⁶⁸

Lomauttamisessa on syytä korostaa työnantajan aloitteisuutta eikä osapuolten välistä sopimusta, joka muodostaisi riskin sille, että työttömyyskassa asettaisi karenssin työttömyyspäivärahan saamiselle. Henkilö ei toisin sanoen voi sopia omasta työttömyydestään. Esimerkiksi luottamusmies voi käydä työnantajan kanssa neuvotteluja lomautuksien toteuttamisesta, mutta päätösvalta ja vastuu kuuluvat työnantajalle.⁶⁹

⁶⁷ HelHO 2.4.1996 S 95/490. Työsopimuslaki ei sisällä irtisanomisaikaan kohdistuvaa lomauttamiskieltoa. Oikeus katsoo kuitenkin, ettei työnantaja periaatteessa voi vapautua velvollisuudesta maksaa irtisanomisaajan palkkaa lomauttamalla jo irtisanotun työntekijän.

⁶⁸ HE 157/2000 vp, s. 86. Katso myös lomauttamisen, työehtosopimuksen ja osa-aikatyön suhteen arviointia tapauksessa TT:2003-52. Siinä ilmenevän oikeusohjeen mukaan koulunkäyntiavustajien kanssa solmittuja työsopimuksia, joissa on sovittu työnteon keskeyttämisestä vuosittain koulujen kesäkeskeytyksen ajaksi, pidettiin osa-aikatyötä koskevinä sopimuksina. Kunnalla ei siten ollut velvollisuutta noudattaa työnteon ja palkanmaksun keskeyttämisen yhteydessä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen lomautusmenettelyä koskevia määräyksiä.

⁶⁹ Ks. myös [http://www.akavanerityisalat.fi/files/5203/YTN_yt-opas_\(8._luku\).pdf](http://www.akavanerityisalat.fi/files/5203/YTN_yt-opas_(8._luku).pdf) s. 5.

Lomautuksessa oleva määräaika sitoo erityisesti työnantajaa. Työntekijä, joka on lomautettu määräajaksi, ei ole velvollinen tekemään lomautusaikanaan työtä, vaikka työnantaja niin vaatisikin.⁷⁰

Työsopimus ja sopimus lomauttamisesta ovat kaksi erillistä sopimusta. Lomauttaminen voidaan toteuttaa myös vuorolomautuksena, jolloin työntekijät ovat kukin vuorollaan määräaikaisessa lomautuksessa tai osittaisella lomautuksella eli lyhennetyllä työviikolla tai työpäivällä. Oikeuskirjallisuudessa on pidetty mahdollisena myös ”sekamuotoista” lomauttamista, josta Saarinen antaa esimerkin: sovitaan toistaiseksi voimassa olevan lomautuksen päättyvän viimeistään jonakin tietynä aikana. Se muistuttaa määräaikaista, mutta työnantaja saa tällaisen lomautuksen päättymään ilmoittamalla työn jatkumisesta vähintään seitsemän päivää etukäteen.⁷¹

Lomautus ”erottaa työstä” määräajaksi ja vaikuttaa erityisesti työntekijän toimeentulon hankkimiseen. Eduskunnan perustuslakivaliokunta on ottanut siihen kantaa katsoen, että työsopimuksen vaatimus lomauttamisesta edellyttäisi lakiin perustuvaa syytä niissä tapauksissa, joissa lomautuksen kestolle ei ole asetettu määräaika.⁷² Sen sijaan määräaikaista lomautusta perustuslakivaliokunta⁷³ ei pitänyt ”aitona”, pysyvänä työstä erottamisena. Määräaikainen lomauttaminen ei siten edellytä (nimenomaisesti) lakiin perustuvaa syytä.

Vastakkain ovat työnantajan toimintaedellytysten suojaaminen ja työntekijän suojeleminen. Kustannussäästöjen hakeminen ei ole vain taloudellisesti heikommassa asemassa olevien työnantajien oikeus (tai velvollisuus).⁷⁴ Aidosti tilapäisenä

⁷⁰ TurHo 12.4.1994 S 93/219.

⁷¹ Saarinen 2009 ss.12-13.

⁷² Perusteiltaan avoimiksi jäävät tilanteet, joissa määräaikaisen lomautuksen maksimina pidetty 90 päivää on saavutettu, mutta työnantaja on arvioinut lomautuksen keston väärin ja tarve pitää työntekijä lomautettuna olisi edelleen olemassa. Työsopimuslain esitöissä on katsottu, että lomautusta voitaisiin vielä jatkaa työnantajan päätöksin lyhyeksi määräajaksi. Edellä tarkoitettu 90 päivän sääntö olisi siten eräänlainen joustava mitta määräaikaiselle lomauttamiselle pitkäaikaiselle lomautukselle toistaiseksi, joka edellyttäisi irtisanomisperustetta (HE 157/2000 vp, s. 91).

⁷³ PeVL 41/2000 – HE 157/2000 vp, jossa viitaten PeVL 11/1996 vp.

⁷⁴ Valkonen 2001 ss. 6-7: Organisaatiomuutosten hitaus ja työnantajan ay-liikettä kohtaan tuntema luottamuspula houkuttelevat turvautumaan nopeisiin, määrälliseen joustoon perustuviin ratkaisuihin työmarkkinoilla.

työnteosta erottamisena määräaikainen lomautus jää siten PeL:n 18.3 §:n ulkopuolelle, koska lomautuksessa ei lähtökohtaisesti ole kysymys työsopimuksen päättämisestä (TSL 5:1-2). Vaikka toistaiseksi tapahtuvalle lomautukselle ei ole säädetty määräaikaa, niin ”liian pitkäaikainen lomautus” voidaan tulkita tosiasissa irtisanomiseksi.

4.2 Yhteistoimintamenettely ja lomauttaminen

Työsopimuslaissa säädettyä lomautusmenettelyä koskevia säädöksiä täydentää laki yhteistoiminnasta yrityksissä (yhteistoimintalaki) - erityisesti sen 8 luku, jossa mm. on säädetty lomauttamiseen liittyvien yhteistoimintaneuvottelujen osapuolista, työnantajan työntekijöitä edustaville annettavista tiedoista sekä neuvottelujen sisällöstä että siitä, kuinka neuvotteluvollisuus täytetään. Muita lomautuksen rinnalla huomioitavia säädöksiä on laissa miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986), vuosilomalaissa ja henkilöstörahastoista annetussa laissa.

Myös työehtosopimuksella voi olla ratkaiseva merkitys.

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

TT:n ratkaisu olisi kenties ollut toinen, ellei olisi ollut selvää, että (a) A oli työnantajapuolen kanssa työsopimusten solmimisen yhteydessä suullisesti sopinut yhtiön lomautuskäytännön noudattamisesta ja (b) konkludenttisesti hyväksynyt sopimuksen sisällön ja vallinneen käytännön sekä lisäksi (c) ollut lukuisia kertoja tämän käytännön mukaisesti puuttumatta noudatettuun tapaan ohittaa lomautusilmoitusaika, vaikka hänen olisi niin pitänyt tehdä, jos ei voinut hyväksyä sitä.

Voineekin jälkiviisaasti todeta, että A:n ”liiallinen lojaalius” esti häntä myöhemmin saamasta parempaa tiedonsaantioikeutta. Lomautusilmoituksessa on kerrottava lomautusajankohdasta, jonka tulisi aina olla riittävän täsmällinen.

Lomautusajankohtaa ei voida sitoa johonkin epävarmaan ajankohtaan kuten tilauskannan kehitykseen.

KKO 2001:19. Lomautusilmoituksessa kerrottua, lomautuksen alkamisajankohtana mainittua kahden kuukauden tarkkuutta, joka oli sidottuna kenkätehtaan olemassa olevan tilauskannan valmistumiseen, pidettiin liian epämääräisenä ilmoituksena.

4.3 Lomautus ja 200 päivän sääntö

Työntekijän suojana on 200 päivän sääntö, jonka mukaan työntekijä, joka on lomautettu kokoaikaisesti ja lomautus kestää vähintään kalenteriviikon (viisi lomautuspäivää ja kaksi palkatonta päivää) voi irtisanoa työnsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 200 päivää (TSL 5:7). Työntekijällä on oikeus saada korvauksena irtisanomisaikansa palkka lomakorvauksineen. Lomautuksen yhteydessä palkalla tarkoitetaan siten kaikkia työnantajan työntekijälle hänen työstä tai tehtävästä välittömästi tai välillisesti suorittamia taloudellisia etuuksia. Lomautuksen ajaksi myös työntekijän oikeudet luontoisetuihin jäävät tauolle, ellei muusta erikseen sovita.⁷⁵

Irtisanomisajan palkalla tarkoitetaan tässä sitä palkkaa, jonka työnantaja joutuisi maksamaan, jos työntekijä irtisanottaisiin.⁷⁶ Samoin työttömyysturvalaissa vähintään 200 päivää lomautettuna olleen irtisanoutuessa hänen työnsopimuksensa voidaan katsoa päättyneen ”taloudellisista ja tuotannollisista syistä”,⁷⁷ jolloin hänelle ei voida määrätä karenssia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Jos lomautus toteutetaan esimerkiksi lyhennetyillä työpäivillä, työntekijälle saattaa muodostua oikeus saada soviteltua työttömyyspäivärahaa. Työttömyysturvalain mukaista soviteltua päivärahaa työntekijä ei voi saada, jos työaika ylittää 80 % alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän enimmäistyöajasta.

⁷⁵ Ainoa poikkeus on luontoisetuasuunto (TSL 13:5). Työnantajalla on oikeus lomautuksen aikana periä palkkaetuusannosta asumistukilakiin nojautuvaa kohtuullisena pidettävää vuokraa.

⁷⁶ Tähän korvaukseen kuuluu myös työnantajan irtisanomisajan palkkaa vastaava korvaus luontoiseduista.

⁷⁷ Kun lomautus on kestänyt vähintään 90 päivää ja työsuhde päättyy työntekijän irtisanoutumiseen, on työntekijällä oikeus nostaa henkilöstörahasto-osuutensa haluamansa suuruisissa erissä työsuhteen päättymistä seuraavina enintään neljänä vuosittaisena rahasto-osuuksien maksupäivänä (TSL 5:7.1).

Ongelmallisempia tilanteita voivat tällöin olla ne, joissa työntekijä on toiminut esimerkiksi provisiopalkkaisena tai etätöissä. Jotta soviteltua päivärahaa voidaan maksaa, on työnantajan tullut luotettavasti valvoa työaikaa. Käytäntö koskee ainoastaan lyhennettyä työviikkoa tekeviä lomautettuja, ei muita vajaata työaikaa tekeviä henkilöitä. Jos kuitenkin henkilöllä on samalla viikolla sekä kokonaisia lomautuspäiviä että vajaita työpäiviä, tulee koko viikolta maksaa soviteltua päivärahaa normaalien soviteltua päivärahaa koskevien säännösten mukaisesti.

Säädös puhuu (TSL 5:7) ”yhdenjaksoisesti lomautetusta”,⁷⁸ mikä asettaa kysymyksen siitä, täyttykö 200 päivää aikaa myöten myös osa-aikaisesti lomautetulle, jolle työnantaja ei ole saattanut tarjota työsopimuksessa sovittua työtä. Osa-aikaisten lomautuspäivien ”yhteenlaskukaavaa” ei työsopimuslaissa ole, joten kyse on työoikeudellisesti avoimesta tilanteesta.⁷⁹ Osa-aikaisesti lomautetun oikeudellinen asema saattaisikin olla tarpeen arvioida tulevissa lainsäädäntöhankkeissa uudelleen. Tällä hetkellä osa-aikaisesti lomautettu voi olla, ainakin teoriassa, toistaiseksi ja ajallisesti kiistatta pisimpään lomautettuna, mutta ilman mahdollisuutta saavuttaa 200 päivän etua.⁸⁰

Vastausta mainittuun aukkotilanteeseen voidaan perutellusti hakea yleisen sopimusoikeuden kautta, jolloin kysytään, onko työnantaja syyllistynyt sopimusrikkomukseen, kun hän ei ole saattanut tarjota työntekijälle mahdollisen työsopimuksen mukaista kokoaikaista työtä. Tai onko työsopimus tosiallisesti muuttunut

⁷⁸ HE 203/1995 vp, s. 5-6. Lomautuksen yhdenjaksoisuuden 200 päivään on otettu kantaa mahdollisesti lain kiertämistarkoituksessa tehtyihin useisiin määräaikaisiin lomautuksiin. Mainittu 200 päivän yhtäjaksoisuus -vaatimus, jotta työntekijä voisi saada irtisanomisajan palkkansa tai vaihtoehtoisesti osan menetyksestä aiheutuvasta vahingosta, ei saa jäädä täyttymättä niissä tilanteissa, joissa työnantaja säännöksen kiertämistarkoituksessa kutsuisi työntekijän muutoin yhdenjaksoisen lomautuksen kestäessä lyhyehköksi ajaksi työhön.

⁷⁹ KKO 2015:43. Osa-aikaisesti ja myöhemmin lomautetulle ei syntynyt oikeutta vaatimaansa irtisanomisajan palkkaan, eikä siten 200 päivän sääntö toteutunut. Työntekijä oli osa-aikaisesti lomautettu heinäkuussa 2009 siten, että hän 16 työviikon aikana oli työskennellyt kuusi viikkoa. Marraskuussa samana vuonna lomautus oli muuttunut kokoaikaiseksi. Työntekijä irtisanoi työsopimuksensa toukokuussa 2010 ja vaati irtisanomisajan palkkaa TSL 5:7.3 §:n perusteella katsoen olleensa yhdenjaksoisesti lomautettuna vähintään 200 päivää. KKO:n ratkaisusta ilmenevin perustein katsottiin, että lainkohdassa tarkoitettu ajanjakso oli luettava alkaneeksi vasta marraskuussa 2009 ja vaatimus hylättiin. Hovioikeuden tuomio kumottiin. Vaasan HO katsoi tuomiossaan (29.10.2013), ettei osa-aikaisen lomautuksen aikana tehty työ ole sellainen lomautuksen väliin sijoittuva työntekojakso, joka katkaisee lomautuksen yhdenjaksoisuuden.

⁸⁰ Tilannetta on arvostellut myös Seppo *Koskinen* (2014/21 s. 15) huomauttaen mm., että useita ratkaisuvaihtoehtoja voidaan pitää mahdollisina.

konkludenttisesti, jolloin työntekijä olisi olemalla ”hiljaa liian pitkään” hyväksynyt työsopimuksen muutoksen kokoaikaisesta osa-aikaiseksi⁸¹ esittämättä lainkaan eriävää näkemystä lomautuksesta tai sen perusteista, kun hänen työntekonsa olisi jatkunut osa-aikaisesti lomautettuna pitkään, esimerkiksi yli 300 päivää.

Eri asia on, että työnantajalle saattaa syntyä mahdollisuus muuttaa työsuhde yksipuolisesti osa-aikaiseksi silloin, kun työ on taloudellisista ja tuotannollisista syistä vähentynyt pysyvästi (TSL 7:3 ja 11). Osa-aikaistaminen tavallaan korvaa sen, että työnantaja päättäisi työntekijän työsuhteen irtisanomalla.

4.4 Lomautuksen aikainen rinnakkainen työsopimus ja kilpailukiello

Lomautettunakin, työnteon ja palkanmaksun levätessä, mutta työsuhteen pysyessä muutoin voimassa, työntekijää sitoo kilpailevan toiminnan kiello ja hänen tulee huolehtia liike- ja ammattisalaisuuksien säilymisestä.

Työntekijällä on oikeus solmia lomautuksen ajaksi toinen työsopimus (TSL 5:1). Työnantajalle voidaan tällöin katsoa kuuluvan riski siitä, että lomautettu työntekijä käyttää toisen työnantajan palveluksessa normaalia⁸² ammattitaitoaan ja osaamistaan.⁸³ Aikeisempaa työsuhdetta pidetään ensisijaisena, jolloin toistaiseksi lomautettu työntekijä on velvollinen palaamaan lomauttajan, varsinaisen työnantajansa osoittamaan työhön seitsemän päivän kuluttua sitä koskevasta ilmoituksesta.

⁸¹ Vertaa kokoaikaisesti lomautetun työntekijän mahdollisuus irtisanoutua 200 päivän jälkeen: työntekijän itsensä irtisanominen rinnastetaan työnantajan irtisanomiseen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla.

⁸² KKO 1995:47. Työntekijän on toimittava hyvien tapojen mukaisesti: Lomautettu työntekijä ei ollut pyrkinyt ottamaan vastaan TSL 30 §:n 3 momentissa mainittua muuta työtä, vaan oli tehnyt työnantajaa vastaan kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suoritettavakseen. Työntekijän katsottiin menetelleen törkeästi ja vahingoittaneen työnantajaansa, jolle näin syntyi tärkeä syy purkaa työsopimus.

⁸³ Jos työntekijä tekee lomautuksensa aikana työsuhdekeksinnön, jolla on yhteys varsinaisiin työtehtäviin tai jonka hyväksikäyttö kuuluu työnantajan toimialaan, tulee työntekijän ilmoittaa tällaisesta työnantajalle myös lomautuksen aikana. Työntekijällä on kuitenkin tällöinkin oikeus saada korvaus tekemästään keksinnöstä. Sen sijaan työntekijän velvollisuus kertoa muista lomautuksen aikana tekemistään, tekijänoikeuskynnyksen ylittävistä töistä työnantajalle, on tulkinnanvaraisempaa. (Yksityiskohtaisemmin *Saarinen* 2009 ss. 96-97).

Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen aikainen toinen työsuhteensa sen keston riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisoikeutta ei kuitenkaan ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän kalenteripäivän aikana. Työntekijällä on oikeus irtisanomiseen, vaikka työntekijä olisi lomautuksen aikana tehnyt toisen työsopimuksen määräajaksi. Kyseessä on työntekijän oikeus. Lainsäädäntö ei edellytä, että työntekijän olisi jätettävä (irtisanottava) lomautuksen aikana ottamansa työ vain siksi, että lomautus päättyy.

V TYÖNANTAJAN MAHDOLLISUUS ALENTAA PALKKAA

Keskeinen ero palkan alentamisen ja lomautuksen välillä on, että palkan alentaminen on voimassa toistaiseksi, kun taas lomauttaminen on luonteeltaan tilapäistä. Palkan alentamista punnittaessa tulisi ottaa huomioon useita seikkoja. Työnantajan koolla voi käytännössä olla huomattava merkitys. Mitä suurempi yritys on, sitä löyhempi merkitys on yksittäisellä työntekijällä. Suurella yrityksellä voidaan olettaa olevan paremmin mahdollisuuksia mukauttaa toimintaansa niin, ettei kenenkään palkan tarvitsisi laskea, saati, että ketään tarvitsisi irtisanoa.⁸⁴

Oikeudellisesti arvioiden työnantajan direktiovallan rajoja ei voida määrittää tyhjentyvästi. Seurauksena on rajojen epämääräisyys ja vaihtelevuus. Koska työjohtovalta periaatteessa pohjautuu yksilösopimukseen, on asia ratkaistava tapauskohtaisesti.⁸⁵ Työnantaja ei saa direktio-oikeutensa perusteella olennaisesti muuttaa työsuhteen ehtoja, mutta työnantajalla on oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja sopimuksen sisällä.

Luonteeltaan sopimuksenvaraisena asiana työsopimusta voidaan, niin laajentavasti kuin rajoittavastikin, tarkentaa keskinäisellä työsopimuksella tai kollektiivisesti työehtosopimuksella. Palkanmaksuvelvollisuus on merkitykseltään konkreettisesti työnantajan päävelvoite, siten palkan alentaminen on aina poikkeuksellinen toimenpide. Jos työnantaja ja työntekijä ovat keskinäisessä työsopimuksessaan sopineet palkan määräytymisestä, voivat he uudella sopimuksella muuttaa aikaisemmin sovittua. Palkan muuttaminen toisin sanoen edellyttää työntekijän suostumusta ja palkan alentamisperusteen tulisi olla myös objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä.

⁸⁴ Työnantajan toiminnan koon merkitys tulee esiin esimerkiksi silloin, kun harkitaan työntekijän irtisanomista. Ennen irtisanomista työnantajan on selvitettävä mm., voiko hän täyttää työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä (TSL 7:4).

⁸⁵ *Kairinen* 2009 s.218.

5.1. Työehtosopimuksen merkitys palkan alentamisessa

Työsopimuksen mukainen palkka saattaa muuttua palkkalainsäädöksen muuttuessa. Palkan alentamissopimuksen tekoa rajoittaa myös työnantajaa sitova työehtosopimus, jonka kertomaa vähimmäistasoa alemmasta palkasta ei voida sopia. Ellei työehtosopimusta ole, työntekijällä on oikeus saada tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Se, mitä missäkin työssä pidetään kohtuullisena, ratkaistaan tapauskohtaisesti. Pelkästään työnjohtovaltansa nojalla työnantaja ei voi yksin muuttaa palkan määrää.

KKO 1980-II-119. Toistaiseksi voimassa olleeseen työsopimukseen perustuneen työsuhteen kestäessä työnantajalla ei ollut oikeutta alentaa työsopimuksessa sovittua palkkaa sillä perusteella, että alentamisesta oli ilmoitettu työsopimuksen irtisanomisajan pituista aikaa aiemmin ennen alentamisen toteuttamista ja että alennettukin palkka oli korkeampi kuin työehtosopimuksen mukainen peruspalkka.

Sen sijaan yksittäisen työntekijän palkkaa saatettiin individuaali-perusteella alentaa tapauksessa, jossa irtisanomiskynnys oli jo ylittynyt. Palkan alentamisessa ei siten tarvinnut huomioida kollektiivisen palkanmaksun edellytyksiä.

KKO 27.6.1996, S 95/677. Kyse oli työnantajan velvollisuudesta suorittaa huonojen myyntitulosten vuoksi irtisanottavissa olleelle myyntiedustajalle vahingonkorvausta sillä perusteella, että työnantaja oli irtisanomisaikaa noudattamatta muuttanut sovittua palkkaustapaa palkan alentamiseen johtavalla tavalla, jonka johdosta edustaja oli purkanut työsopimuksensa. Työntekijän myyntitulokset olivat olleet niin huonot, että yhtiöllä oli ollut peruste hänen työsopimuksensa irtisanomiseen. Tästä syystä yhtiöllä oli ollut myös oikeus muuttaa työntekijän palkkausjärjestelmää eli alentaa hänen palkkaansa.

Työnantajan tulisi kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti, heidän järjestäytymisestään riippumatta. Palkan työsopimusehtojen (TEhtoL 4 §) estämättä, on mahdollista niin, että palkkatulon tasoa ei yleiskorotettaisi, vaan yleisalennettaisiin. Työntekijöiden kannalta tämä tarkoittaisi, että työlainsäädäntö antaa mahdollisuuden alentaa ainakin työssä olevien järjestäytyneiden työntekijöiden palkkaa.⁸⁶ Ratkaisu on työntekijäpuolelta torjuttu ns. edullisemmuussääntöön

⁸⁶ Palkan alentamien liittoon kuulumattomien osalta ei siten liene mahdollista. Vastakkaista vaihtoehtoa esitti Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitea I. Osamietinnössään 1992 s.

viittaamalla, jolla tarkoitetaan tilannetta, jossa objektiivisesti voidaan työsopimuksessa olevaa ehtoa verrata työehtosopimuksen ehtoon. Jos työsopimusehto arvioidaan työntekijän kannalta paremmaksi, se syrjäyttää heikomman vaihtoehdon. – Edullisemmuussääntö on kuitenkin dispositiivinen ja se voidaan osapuolia sitovan työehtosopimuksen määräyksellä poistaa.⁸⁷ Ennen sopimukseen pääsemistä sopimukseen liittyy käytännössä jälkivaikutus. Sen mukaan aikaisemman sopimuksen ehtoja sovelletaan yksilötasoisina siihen saakka, kunnes uudesta sopimuksesta sovitaan.

5.2 Muuttumisoppi työehtosopimuksen ehdosta suoraan työsopimuksen ehdoksi

Korkein oikeus muutti 2000-luvulle siirryttäessä aiempaa tulkintakantaansa, jonka mukaan työehtosopimukseen otettu määräys tulisi automaattisesti osaksi työsopimusta. Muuttuneen kannan, joka tuli esiin ensimmäisen kerran KKO 2007:55 ja sittemmin myös ennakkoratkaisuissa: KKO 2007:65 ja KKO 2009:28, on tulkittu vaikuttavan sekä työoikeuden yleisiin oppeihin että varovaisena siirtymisenä kohti sopimusindividualismia työoikeudessa.⁸⁸ KKO:n kanta on 2000-luvulle siirryttäessä, ettei työehtosopimuksen ehtojen sen voimassaoloaikana katsota muuttuvan työsopimuksen ehdoksi. Toki ne ovat edelleen työsuhteen ehtoja, mutta eivät siis muutu työsopimuksen ehdoiksi.⁸⁹

Ennakkopäätöksessä KKO 2007:55 oli kysymys palkanlisiä koskevan yrityskohdaisen työehtosopimuksen jälkivaikutuksen päättymisestä. Tapauksessa katsottiin, että työehtosopimukseen perustuvasta, vaikkakin pitkäaikaisesta ja vakiintuneesta ehdosta, ei voinut tulla työsopimuksen veroista käytäntöä. Ja siten tämä käytäntö saatettiin arvioida ja myöhemmin työnantajan toimesta poistaa työehtosopimuksettomana välitilan aikana.

104, joskaan ei yksimielisesti. Perusteluina se piti työllisyys- ja palkkapolitiittisten ratkaisujen laajuutta sekä samalla työnantajan velvollisuutta kohdella työntekijöitä yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti. Siksi olisi merkittävää, että tällaiset toimet saatettaisiin koskemaan myös järjestäytymättömiä työntekijöitä ja siten muutettaisiin osaksi työehtosopimuslakia.

⁸⁷ *Kairinen* 2012 s. 6.

⁸⁸ Näin *Bruun* 2007 s. 28 ”jo” kahden ensiksi mainitun ratkaisun osalta.

⁸⁹ *Kairinen*. 2012 s. 82

KKO 2007:55 kohta 8. Asiassa on riidatonta, että valtakunnallisissa työehtosopimuksissa ei ole ollut lipunmyynti- ja kolarittomuuspalkkioita koskevia määräyksiä. Asiassa esitetystä selvityksestä tai asianosaisten lausumista ei ilmene, että noista palkkioista olisi 2.4.2000 solmitun työehtosopimuksen yhteydessä osapuolten kesken edes neuvoteltu. Muutoinkaan ei ole perusteita katsoa, että eri sopimusosapuolten kesken solmittu uusi valtakunnallinen työehtosopimus sinänsä osoittaisi, että yrityskohtaiseen työehtosopimukseen perustuneiden palkkioiden olisi sovittu korvautuneen uuden valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksillä.

KKO 2007:55 kohdan 12 loppu. Palkanlisistä ei ole sovittu kantajien työsuopimuksissa eikä niiden maksaminen ole myöskään perustunut työnantajan noudattamaan sopimuksenveroiseen käytäntöön. Kun ei ole osoitettu muutoinkaan perustetta katsoa, että palkanlisien maksaminen olisi muodostunut työntekijöiden työsuopimusten ehdoiksi, työnantaja ei voi olla maksuvelvollinen tällä alempien oikeuksien lausumalla perusteella.

KKO 2007:55 kohta 13. Valtakunnallinen työehtosopimus, joka solmittiin 2.4.2000, sisälsi määräykset linja-autonkuljettajien palkkauksesta. Yrityskohtaista palkanlisiä koskevaa työehtosopimusta ei sen lisäksi ole tehty. Valtakunnallinen työehtosopimus ei ole sellaista edellyttänyt eikä sellaisen solmimiseen muullakaan perusteella ole ollut velvollisuutta. Yhtiö onkin 6.4.2000 päivätyllä tiedotteella ilmoittanut henkilöstölleen nyt kysymyksessä olevien palkanlisien maksamisen lopettamisesta uuden valtakunnallisen työehtosopimuksen tultua voimaan. Samalla on henkilöstölle kerrottu, että entisten palkanlisien tilalle ryhdytään kehittämään uusia yrityskohtaisia bonusjärjestelmiä. Nämä seikat osoittavat, että yhtiöllä ei ole enää ollut aikomusta solmia palkanlisiä koskevaa uutta yrityskohtaista työehtosopimusta. Näissä olosuhteissa on perusteltua katsoa, että kohdassa 10 mainittu sopimukseton tila on päättynyt uuden valtakunnallisen työehtosopimuksen solmimiseen 2.4.2000. Tämän jälkeen yhtiö ei siten ole enää ollut velvollinen maksamaan palkanlisiä myöskään 15.1.2000 saakka voimassa olleen yrityskohtaisen työehtosopimuksen väitetyn jälkivaikutuksen perusteella.

Tuomion viestin olennaisimpana seikkana voidaan pitää KKO:n huomautusta siitä, että pelkkä muuttumisoppi ei riitä vaatimaan entisiä etuja. Eduista tulisi nimenomaisesti sopia tai sitten kyseessä on oltava ”työnantajan sopimuksenveroinen käytäntö”. Palkanlisien pysyvyydestä on aiemmassa oikeuskirjallisuudessa katsottu, ettei niitä voitaisi muuttaa, jos ne ovat ao. palkkarakenteen osia, joita on maksettu työsuhteen alusta lukien, ainakin muutaman vuoden ajan, ilman yksilöityä työsuoritukseen liittyvää velvoitetta tai, että maksaminen olisi jätetty riippumaan erillisestä päätöksestä tai varaumasta.⁹⁰ Merkitystä on oikeus-

⁹⁰ Valkonen 1997 s. 56.

käytännössä annettu myös sille, kuinka usein tai kuinka monelle ao. lisiä on maksettu.

Työnantajalla on todistustaakka sille, ettei etu tai lisän maksaminen ole vakiintunut osaksi palkkaa tai muodostunut työsuhde-ehdoksi.

KKO 1995:52. Osa yhtiö A:n työntekijöistä oli siirtynyt A:n tytäryhtiö B:n palvelukseen, jolloin heille oli ilmoitettu entisten henkilökuntaetujen, muun muassa joulurahan säilyvän. Vuosikymmeniä maksettua joulurahaa pidettiin vakiintuneena työsuhde-etuna. Jouluraha oli sittemmin työntekijöiden suostumuksella korvattu tulospalkkiolla, jonka saaminen riippui yhtiö A:n tuloksesta. Yhtiö B:n yksipuolisella ilmoituksella tulospalkkiosääntöä muutettiin siten, että palkkion saaminen tuli riippumaan yhtiö B:n tuloksesta. Työnantajalla ei katsottu olevan tähän oikeutta, kun muutos tosiasiallisesti merkitsi olennaista huononnusta mahdollisuuteen saada tulospalkkio eivätkä työntekijät olleet tällaista muutosta hyväksyneet.

Edellä kerrottua tapausta (KKO 1995:52) on mielenkiintoista verrata tapaukseen KKO 2007:65, jossa liikkeen luovutuksensaaja oli tehnyt sen palvelukseen siirtyneen työntekijän kanssa työsopimuksen. Liikkeenluovuttajan soveltama työehtosopimus oli ollut vuosiloman pituuden osalta edullisempi kuin luovutuksensaajaan sitova ja työsuhteessa sittemmin sovellettavaksi tullut työehtosopimus.⁹¹ Kysymys tuli siitä, oliko työsopimusta tulkittava siten, että työntekijällä oli säilynyt oikeus pidempään vuosilomaan.

KKO 2007:65, perustelujen 3 kohta: Työsopimuslain, työehtosopimuslain 5 §:n ja niin kutsutun liikkeenluovutusdirektiivin (77/187/ETY) 3 artiklan 3 kohdan 1 kappaleen mukaan luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan luovuttajaa sitovan työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen asti, ja sen jälkeen sitä työehtosopimusta, johon se on työehtosopimuslain 4 §:ssä tarkoitettu tavoin sidottu. Toisin kuin A myötäpuolinen on katsonut, luovutuksensaajan palvelukseen siirtyvien työntekijöiden lomaoikeus ei voi sanotun siirtymäajan jälkeen perustua luovuttajaa sitoneen työehtosopimuksen niin sanottuun jälkivaikutukseen, jolla oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa tarkoitetaan työehtosopimuksen eräiden määräysten yleistä jälkivaikutusta sopimuksettomien tilan vallitessa. Siten oli mahdollista, että luovutuksensaajan palvelukseen siirtyneen työntekijän työsuhteessa noudatettavat työehdot niihin sovellettavan työehtosopimuksen vaihtuessa heikentyvät.

Nyt tarkasteltavassa tapauksessa työnantaja oli antanut toiminnastaan erilaisen

⁹¹ Yleinen lähtökohta: vuosilomasta on säädetty vuosilomalaisissa (162/2005) ja työehtosopimuksissa. Mikäli työehtosopimuksesta ei löydy määräystä vuosilomasta, noudatetaan vuosilomalaisia.

mielikuvan niin, että (A) oli ymmärtänyt vuosilomaetuuden säilyvän useista syistä myös liikkeenluovutuksen saajan, uuden työnantajan palveluksessa.

KKO 2007:65, perustelujen 19 kohta. Toisen osapuolen toimesta laaditun sopimuksen epäselviä ehtoja on yleensäkin tulkittava sopimuksen laatineen osapuolen vahingoksi. Työsopimus 1.9.1998 liitteinen ja työsopimus 11.1.2000 ovat yhtiön työnantajana laatimia. Yhtiö kantaa sen vuoksi riskin siitä, että ehdot edellä kuvatuin tavoin ovat jääneet epäselviksi ja että niitä voidaan tulkita A:n käsittämällä tavalla.

A:lla säilyi siten oikeus parempaan vuosiloma-oikeuteen. Jos työnantaja olisi alunalkaen huolehtinut, että A:lle muodostuu lomaetuksista oikea mielikuva, niin ratkaisu olisi todennäköisesti merkinnyt A:n vuosilomaetujen heikentymistä työehtosopimuksen vaihtuessa. Avoimeksi sitä vastoin jää, millainen ratkaisu olisi ollut, jos työnantaja ei olisi ollut minkään työehtosopimuksen piirissä eikä yleissitovaa sopimusta olisi lainkaan.

Ennakkoratkaisussa KKO 2009:28 oli kyse liikkeenluovutuksen saajan vastuusta ja liikkeenluovutuksen yhteydessä irtisanoutuneen työntekijän oikeudesta saada luovutuksensaajalta TSL 7:6 §:n nojalla korvausta, ottaen huomioon Euroopan unionin neuvoston direktiivin 2001/23/EY 4 artiklan 2 kohta.

KKO 2009:28 perustelujen 3 kohta. Työehtosopimuksen määräys ei tule työsopimuksen ehdoksi, elleivät työnantaja ja työntekijä ole siitä erikseen sopineet tai ellei työnantajan voida katsoa muutoin sitoutuneen noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä työsopimuksen ehtoina.

5.3 Palkan irtisanomisperusteinen alentaminen

Pelkästään työnantajan suorittama palkan alentaminen, yleisemmin muuttaminen, ei ole mahdollista työnantajan direktiovallan puitteissa. Koskisen mukaan olennaisen (palkka)ehdon sijaan tulisi puhua ehdon tarkkarajaisuudesta (nimenomaisuudesta). Tällöin direktio-oikeuteen perustuva muuttaminen riippuu siitä, kuinka tarkasti ehdosta on sovittu. Mitä tarkemmin sopiminen on tapahtunut, sitä pienempi on direktio-oikeuden ala. On luontevaa ajatella, että esimerkiksi palkkauksen ehdot ovat yleensä työsopimuksen tarkkarajaisia ehtoja.⁹²

⁹² Koskinen 2014/12.

Taloudellisiin olosuhteisiin vetoamalla toisinaan esitetään näkemys, jonka mukaan työnantajalla olisi aina oikeus alentaa yksipuolisesti palkkaa, jos palkan alentaminen voidaan perustella taloudellisen irtisanomisperusteen olemassaololla. Irtisanomisperusteisella palkanalentamisella työnantaja saattaisi siten kustannussäästöjen vuoksi muuttaa työ sopimuksessa sovittuja ehtoja epäedullisemmiksi irtisanomisaikaa noudattamalla. Ellei työntekijä suostuisi, hänen työsuhteensa päättyisi. Tällöin alennettua palkkaa tavallaan tarjotaan irtisanomisen (tai lomautuksen) vaihtoehdoksi.

Kerrottu ei saa tukea lainsäädännöstä. Työnantajan pyrkimystä hakea pelkäänsä taloudellista kannattavuutta, kuten kustannussäästöjä, rasittaa pinnallisuus. On täysin luonnollista, että työnantaja pyrkii jatkuvasti kehittämään toimintaansa, johon liittyy tavoite taloudellisuudesta ja tehokkuudesta. Jos työntekijä ei suostu palkanalennukseen, työnantajalla säilyy velvollisuus maksaa palkkaa entisen suuruisena. Työsuhde voidaan toki tällöinkin päättää työnantajan toimesta, mutta irtisanomisperusteen on oltava laillinen eikä työntekijän palkan alentamisesta kieltäytyminen ole tällainen. Irtisanomisperuste olisi siten mahdollinen vain hyvin harvoissa tilanteissa. Tukea voidaan hakea kokonaisharkinnasta.

Kokonaisharkinta jää käsitteenä ontoksi, ellei samalla kerrota niitä seikkoja, joista on muodostettu erityinen irtisanomisperuste. Mallia kokonaisharkintaan voidaan ottaa:

KKO 2005:29. Yhtiö, joka oli aikaisemmin harjoittanut bussiliikennettä pitkäaikaisten sopimusten perusteella, oli joukkoliikenteen kilpailuttamisen alettua hävinnyt tarjouskilpailussa ja menettänyt markkinaosuuksia. Yhtiöllä oli osana säästötoimenpiteitä oikeus alentaa työntekijöiden palkkoja yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi.

Jo aiemmin 90-luvun laman aikana KKO:n palkan alentamisen perusteita muovattiin vuosikirjaratkaisuissa KKO 1996:89 ja KKO 1997:83.

Korkein oikeus katsoi, että työnantaja saattoi irtisanomisen vaihtoehtona alentaa työntekijöidensä palkkoja, mutta myös irtisanomisaikaa oli tällöin noudatettava.

Korkein oikeus ei tarkoittanut, että mikä tahansa (taloudellinen) irtisanomisperuste antaisi työnantajalle oikeuden palkan alentamiseen. Molemmissa tuomioissa KKO korosti, ettei palkkojen alentaminen saa olla ainoa keino yrityksen tulevaisuuden varmistamiseksi. Palkkojen alennuksen on oltava osa kokonaisuutta, ja työnantajalla on näyttövelvollisuus, että muihinkin säästötoimiin on ryhdytty. Tilanteen vakavuutta kuvaa se, että palkan alentamisella on pyrkimys turvata yrityksen toimintaedellytykset.

Työsuhteen ehtojen irtisanomisperusteinen muuttaminen on kuitenkin mahdollista ainoastaan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen osalta, sillä määräaikainen työsopimus ei lähtökohtaisesti ole irtisanottavissa.⁹³ Purkuperusteen käsillä ollessa työsopimusehtojen muuttaminen voinee tulla kyseeseen ainakin silloin, kun ehtojen muutos on edullisempi vaihtoehto työntekijälle kuin työsuhteen kokonaan päättäminen purkamalla.

5.4 Yhteistoimintalain tai työsopimuslain edellyttämä neuvotteluvollisuus palkan alentamisen ehtona

Työnantajalla on oikeus yksipuolisesti muuttaa työntekijän työsuhte osaaikaiseksi irtisanomisaikaa noudattaen, jolloin työntekijän palkka alenee samassa suhteessa (TSL 7:11 ja TSL 7:3).

Työnantajan harkitessa muuttaa kokoaikaisen työsopimuksen osa-aikaiseksi taloudellis-tuotannollisella tai töiden uudelleen järjestelyä koskevalla irtisanomisperusteella, työnantajan on lain yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) 8 luvun mukaisesti soveltamispiirissä olevassa yrityksessä neuvoteltava ennen osa-aikaistamisen toteuttamista.⁹⁴

⁹³ Vrt. KKO 2006:4, jossa määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden työsopimuksissa oli ehto, jonka mukaan sopimus oli molemmin puolin irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Kyseistä ehtoa ei pidetty kiellettyinä. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut tällaisenaan määräaikaisten sopimusten osalta oikeutta lomauttaa työntekijöitä työn tilapäisen vähentymisen perusteella.

⁹⁴ Kun yrityksessä on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, noudatetaan TSL 9:2 ja 3 §:ien säännöksiä. Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevassa yrityksessä on työntekijöiden määrä säännöllisesti vähintään 20. (Vrt. menettelytapalakina lakia yhteistoiminnasta valtion virastoista ja laitoksista (1233/2013), erityisesti sen 5 ja 6 luvut).

Kun työnantaja harkitsee yksipuolisella päätöksellään työsopimuksen osaaikaistamisen sijasta muun ehdon, kuten palkan tai työntekepaikan olennaista ja pysyvää muutosta, YTL:n soveltamispiirissä olevassa yrityksessä työnantajan on neuvoteltava harkitsemastaan toimenpiteestä tämän lain 8. luvun mukaisesti, sillä kyseinen työsopimuksen ehdon muutos toteutetaan irtisanomisen sijasta, jota harkitessaan työnantajalla on yhteistoimintalain 8. luvussa säädetty neuvotteluvelvoite.⁹⁵

⁹⁵ Lamponen 2013 s. 99.

VI TYÖNANTAJA INSOLVENSSIMENETTELYN KOHTEENA

6.1 Yrityssaneeraus

Tässä tutkielmassa käsitellään lakisääteistä yrityssaneerausta erotuksena toisinaan tavanomaisessa viestinnässä mainitusta yrityksen saneerauksesta, jolla voidaan tarkoittaa myös yrityksen omia vapaaehtoisia toimenpiteitä taloutensa tervehdyttämiseksi.⁹⁶ Velallisenä yrityssaneerauksen kohteena on oltava elinkeinonharjoittaja, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö, osuuskunta, asunto-osakeyhtiö tai taloudellista toimintaa harjoittava yhdistys. Elinkeinoharjoittajalla tarkoitetaan laissa myös ammatin-, maatilatalouden tai kalastuksen harjoittajaa (YrSanL 47/1993, 2 §:n alku).⁹⁷

Yrityssaneeraus tulee vireille alueellisesti määräytyvälle yleiselle alioikeudelle osoitetulla hakemuksella.⁹⁸ Hakijan on yleisten oikeusperusteiden nojalla kerrottava hakemuksensa perustelut ja tehtävä vaatimus yrityssaneerauksen aloittamisesta.⁹⁹ Vuonna 2006 tehdyn arvion mukaan suurena ongelmana tuomioistuimissa on ollut se, että velallisten hakemukset ovat olleet puutteellisia eikä saneerauskelpoisuuden arviointia ole ollut mahdollista tehdä hakemuksia täydentämättä. Tämä on pitkittänyt asioiden käsittelyä. Puutteena on tuotu esiin, ettei laissa ole tarkkoja säännöksiä velallisen elinkelpoisuuden arvioimisesta.¹⁰⁰

⁹⁶ Konkurssiasiamiehen suosituksen 17/2012. johdanto-osassa todetaan, että yrityksen saneeraukselle on käytännössä kolme menettelytapaa: vapaaehtoinen sopimus yrityksen ja velkojien välillä, yrityssaneerauslain mukainen lakisääteinen yrityssaneeraus sekä näiden kahden yhdistelmä.

⁹⁷ Talletuspankkien ja luottolaitosten vakavaraisuudesta ja maksuvalmiuden ylläpidosta samoin kuin taloudellisten vaikeuksien ehkäisemisestä ja selvittelystä on erityiset säännökset pankki- ja rahoitusyhtiölainsäädännössä. Näitä säädöksiä ei lähemmin tarkastella tässä tutkielmassa.

⁹⁸ Yrityssaneerauksia ei käsitellä kaikissa käräjäoikeuksissa, vaan ne on keskitetty niitä käsitteleviin käräjäoikeuksiin.

⁹⁹ Vrt. Laki yksityishenkilön velkajärjestelystä (57/1993), jonka 50 §:n mukaan velkajärjestelyä koskeva hakemus on laadittava vahvistetun kaavan mukaisesti uhalla, että hakemus muutoin voidaan jättää tutkimatta.

¹⁰⁰ OM:n työryhmämietintö 5/2006 s. 28.

Kun velallinen ja velkojat ovat tehneet yhdessä saneeraushakemuksen, saneerausmenettely voidaan aloittaa ilman velkojien kuulemista, mikä nopeuttaa aloittamisharkintaa.¹⁰¹

Yrityssaneerauslain (47/1993) tarkoituksena on taloudellisessa kriisitilassa olevan velallisen jatkamiskelpoisen yritystoiminnan tervehdyttäminen ja velkajärjestelyjen aikaansaaminen (YrSanL 1.1 §). Yrityssaneeraus koskee velallisen kaikkia velkoja.¹⁰² Saneerauksessa ei tarvitse kohdella kaikkia työsuhteita samalla tavalla vaan leikkaamiset ja muutokset voidaan toteuttaa vain osassa työsuhteita.

Yrityssaneeraus edellyttää tosiasiallisesti, että yritystoiminta on jatkamiskelpoista ja taloudellisesti kannattavaa ainakin saneerausmenettelyn ajan. Hieman yllättävää on, että laki ei tätä nimenomaisesti velvoita, sillä toimimaton yritys ei tuo velkojille mitään lisäarvoa. Mahdollisia toimenpiteitä, jotka yrityssaneerauksen aikana toteutetaan, voivat olla esimerkiksi kannattamattomien toimintojen lopettaminen tai myynti, omistus- ja pääomarakenteiden muuttaminen, henkilöstöjärjestelyt ja yrityksen juridisen muodon muuttaminen.¹⁰³

Yrityssaneeraus ei aina onnistu ja se voi raueta ennen ohjelman päättymistä joko tuomioistuimen päätökseen (YrSanL 65 §) tai sille voidaan joutua hakemaan konkurssia (YrSanL 66 §). Epäonnistunut yrityssaneeraus ei automaattisesti etene konkurssimenettelyyn. Kaikkia taloudellista toimintaa harjoittavia ei voida tervehdyttää lainkaan yrityssaneerauksella. Se, että toimija saatetaan hakea konkurssiin, ei tarkoita, että saneerausmenettely voitaisiin saattaa vireille.¹⁰⁴

¹⁰¹ Samoin *Koulu* ym. 2009 s. 711.

¹⁰² Lain yrityksen saneerauksesta esitöissä mainittiin tarpeettomien konkurssien välttämisen tavoite (HE 182/1992 vp, s. 15 ja 25).

¹⁰³ *Koskelo* 1994 ss. 13-14.

¹⁰⁴ Oikeuskäytäntö on pysynyt toistaiseksi tiukassa lain tulkinnassa. KKO 2004:29: rekisteröity aatteellinen yhdistys, jonka tarkoituksena oli vuosittaisen kaupunkifestivaalin järjestäminen, saattoi taloudellista toimintaa harjoittavana olla yrityssaneerauksen kohteena (YrSanL 2.1). KKO 2011:79: säätiö ei voinut olla saneerausmenettelylain mukaisen saneerauksen kohde vaikka se oli harjoittanut taloudellista toimintaa. Kuten eriävässä lausunnossa todetaan: YrSanL 2 §:ssä on pyritty selventämään elinkeinonharjoittajan käsitettä ja luettelemaan yritysmuotoja, jotka voivat olla saneerausmenettelyn kohteena, ja lopuksi yhteisöjä, joiden osalta saneerausmenettely ei tule kysymykseen. Säätiötä ei 2 §:ssä mainita.

6.1.1 Työsopimukset yrityssaneerauksessa

Työsuhteiden kannalta on erityisesti huomattava tehdä ero ennen saneerausohjelman vahvistamista tuomioistuimessa ja saneerausohjelman aikana, sillä vain tuomioistuimessa vahvistetun saneerausohjelman nojalla voidaan päättää työsopimuksista erityisellä saneerausperusteella. Tuomioistuimen on täytynyt vakuuttua siitä, että velkojat ovat toimineet asianmukaisesti, eikä kenenkään asianosaisen tai sivullisen oikeuksia loukata. Työnantajan kannalta on merkittävää, että saneerausohjelmassa saatetaan asettaa rajoituksia työntekijöiden irtisanomiselle. Työntekijöiden irtisanominen voidaan myös kokonaan kieltää saneerausmenettelyn aikana (YrSanL 29 §).¹⁰⁵ Toisaalta, kuten hallituksen esityksessä (HE 182/1992 vp s. 30) nostettiin esille, työntekijöiden palkat kuuluvat niihin menoihin, joita ei maksuvaikeuksissakaan yleensä voi jättää maksamatta. Jos erääntyneitä palkkasaatavia on yrityksessä maksamatta, on sen vuoksi epätodennäköistä, että työnantajan taloudellinen tila tästä huolimatta olisi sellainen, että saneerausmenettelylle ylipäänsä olisi edellytyksiä. Vaikka esitys ei erikseen asiaa ilmaise, niin tällöin olisi vakaasti harkittava konkurssia.¹⁰⁶

Yrityssaneerauslaissa ei ole säädöksiä työsopimusten irtisanomisesta. Irtisanomisen tulee perustua saneerausmenettelyn aikana suoritettavaan järjestelyyn tai toimenpiteeseen, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee (TSL 7:7) taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä olennaisesti tai pysyvästi (TSL 7:3).

¹⁰⁵ Vrt. HE 182/1992 vp s. 40: Velallinen ei saisi ilman selvittäjän suostumusta irtisanoa toiminnan tai sen jatkamisedellytysten kannalta tarpeellisia sopimuksia. Esimerkkeinä tällaisista sopimuksista ovat yrityksen tarvitsemien toimitilojen tai käyttöomaisuuden vuokra- tai leasingsopimukset, keskeisten työntekijöiden työsopimukset ja yrityksen toimintaedellytyksiin vaikuttavat toimitus-, lisenssi- tai muut vastaavat kestopimukset.

Ovaska 1993 s. 151: Mikäli on erityisiä syitä olettaa, että velallinen menettelee velkojan etua vahingoittavalla tai vaarantavalla tavalla, voitaneen velallista kieltää irtisanomasta työsopimuksia tai muuttamasta työehtoja myös YrSanL 30 §:n nojalla.

¹⁰⁶ Saneerausmenettelyn aikana velkoja voi hakea konkurssia vain saneerausmenettelyn aikana syntyneestä velasta. Jos taas velallinen haluaisi hakea konkurssia saneerauksen aikana, hän tarvitsee siihen saneerausmenettelyä hoitavan selvittäjän suostumuksen.

Saneerausmenettely asettaa lopulta vain rajoituksia, joiden mukaan tietyin edellytyksin työntekijän työsopimus voidaan päättää kahden kuukauden irtisanomisajalla riippumatta aiemmin sovitusta tai määräytyvästä irtisanomisajasta. Jos työntekijän irtisanomisaika on kahta kuukautta lyhempi, noudatetaan lyhempää aikaa. Käytännössä kahden kuukauden irtisanomisaika koskee vain verraten pitkään työnantajan palveluksessa olleita. Yleisten irtisanomisaikojen mukaan kahta kuukautta pidempi irtisanomisaika on työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli kahdeksan vuotta (TSL 6:3), ellei työehtosopimuksessa ole sovittu toisin. Lisäksi yrityssaneeraus mahdollistaa irtisanomaan myös määräaikaiset työsopimukset, joita ei tavallisesti voida päättää lainkaan yleisiä TSL:n irtisanomisaikoja noudattamalla. Irtisanominen ei ole mahdollista, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin.

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta työntekijän raskauden johdosta eikä sillä perusteella, että työntekijä käyttää oikeuttaan TSL:n 4 luvussa säädettyyn perhevapaaseen (TSL 7:9), ellei toiminta pääty TSL 7:3 §:n mukaisesti kokonaan. Yrityssaneerauksessa yritys jatkaa toimintaansa, joten kyseistä perustetta irtisanomiselle ei ole.

Luottamusmiehen ja työsuhdevaltuutetun työsopimuksen päättäminen on yrityssaneerauksessa mahdollista vain (TSL 7:10), jos heidän työnsä päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää ammattitaitoa vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa muuhun työhön TSL 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Työn lakkaaminen ei tarkoita, että yrityksen toiminta päättyisi kokonaan.¹⁰⁷ Velvollisuus työntekijän takaisin ottamisesta koskee saneerausperusteella (TSL 7:7) irtisanottuja työntekijöitä (TSL 6:6).

Työnantajan on tarjottava työtä työttömänä työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja **neljän** kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä

¹⁰⁷ KKO 1994:127. Ratkaisun perusteluissa kuvattiin luottamusmiehen työn loppumista. Kuvauksesta on muodostettavissa yleisempi oikeusohje luottamusmiehen tai -valtuutetun työsopimuksen irtisanomisen tueksi. Sen mukaan työsopimuslaissa (TSL 53:2) mainitun työn kokonaan päättyminen tarkoittaa sitä, että kaikkien tähän ryhmään kuuluvien työntekijöiden työsopimussuhteinen työ on päättynyt, ja kun myös muiden työnjohtajien työ on päättynyt, eikä saateta järjestää muuta luottamusmiehen tai -valtuutetun ammattitaitoa vastaavaa työtä, voidaan luottamusmiehen tai -valtuutetun työsopimus irtisanoa.

tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt (TSL 1448/2016, 6:6.1). Pitkäaikaisilla (vähintään 12 vuotta keskeytyksettä) työntekijöillä on oikeus tulla takaisin 6 kuukauden kuluessa.

Työn tarjoamisen lähtökohtana on se yritys, josta ollaan irtisanomassa. Poikkeuksellisesti työn tarjoamisvelvollisuus voi ulottua työnantajayrityksen lisäksi muuhun yrityksen liikkeeseen kuten tytäryhtiöön. Edellytyksenä on, että työnantajayritys käyttää määräysvaltaa yrityksessä, josta työtä olisi tarjottava. Erityistä huomiota kiinnitetään toimialojen samankaltaisuuteen, yritysten liiketoimintojen sekä henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyteen.¹⁰⁸

6.1.2 Työsuhteet osana laajempaa yrityssaneeraus-kokonaisuutta

Työsuhteet ja mahdolliset henkilöstöjärjestelyt ovat vain osa laajempaa saneerausmenettelyjen kokonaisuutta. Jos työsuhde tai työsuhteita päätetään yrityssaneerauksen perusteella, tämä edellyttää perustellumpaa syytä. Oikeutta työntekijän irtisanomiseen noudattaen saneerausperusteista kahden kuukauden irtisanomisaikaa ei ole pelkästään sen tosiseikan perusteella, että saneerausmenettely on aloitettu.¹⁰⁹ Saneerausohjelma toimii sopimussuhteiden kuten työ- sopimusten pohjana. Saneerausohjelmassa tulee kertoa se taloudellinen syy, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

KKO 2005:52 tuomioperustelujen 9 kohta. Yhtiö on tosin ollut saneerausmenettelyn kohteena, mutta pelkästään sen perusteella sillä ei olisi ollut oikeutta työnsopimusten 41a §:n 1 momentin 1 kohdan (50/1993) nojalla irtisanoa työntekijöitään. Yhtiö ei ole myöskään missään vaiheessa ryhtynyt tai edes aikonut ryhtyä työntekijöiden irtisanomiseen. Se ei siten ole itse pitänyt irtisanomista lainkohdassa edellytetyin tavoin saneerausmenettelyyn liittyvistä syistä välttämättömänä konkurssin torjumiseksi. Tilannetta ei voida jälkikäteen arvioida työntekijöiden vahingoksi toisin.

Saneeraustoimenpide voi olla konkurssin torjumiseksi välttämätön vaikka konkurssiuhka ei ole välitön. Konkurssin torjuminen saattaa edellyttää esimerkiksi

¹⁰⁸ Mutta, kuten *Koskinen ja Valkonen* 2000 s. 477 huomauttavat: Yrityssaneerausmenettelyn kohteena olevan yrityksen likviditeettikriisi on yleensä niin syvä, että mahdollisuudet tarjota muuta työtä ovat rajalliset.

¹⁰⁹ Samoin *Koskinen* ym. 2012 s. 432.

kannattamattomien toimintojen lopettamista. Konkurssiuhkaperusteen on silti oltava voimassa saneerausohjelman vahvistamiseen saakka.¹¹⁰

6.1.3 Yksittäisen työsopimusehdon muuttaminen

Yksittäisen työsopimusehdon muuttaminen on lievempi vaihtoehto kuin työsopimuksen irtisanominen. Irtisanomisen asemasta saneerausmenettelyn seurauksena voidaan muuttaa työsopimuksissa olevia ehtoja kuten palkkaehto. Palkkaehdon muutos toteutetaan yrityssaneerauksessa työsopimuksen irtisanomisjärjestyksessä. Muutosta haluava irtisanoo työsopimuksen ja tarjoaa irtisanomisajan kuluttua muutetuin ehdoin uutta työsopimusta.

KKO 1996:89. Yhtiön taloudelliset edellytykset tarjota työtä entisin ehdoin olivat vähentyneet, jolloin sillä oli oikeus irtisanoa työntekijöitä. Yhtiö saattoi tällöin irtisanomisen sijasta irtisanomisaikoja noudattaen yksipuolisesti alentaa heidän palkkojaan, kun palkat alentamisen jälkeenkin täytivät alan työehtosopimuksen vähimmäistason ja toimenpide yhdessä muiden käytettävissä olleiden saneeraustoimenpiteiden kanssa osoittautui välttämättömäksi yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi.

Määräaikaisessa työsopimuksessa vastaava tai olennaisten ehtojen muutos edellyttää työsopimuksen purkamista. Saneerausohjelmaan otettujen palkkaehtojen muutokset saattavat koskea esimerkiksi erilaisten palkkaliukumien¹¹¹ tai palkanosien leikkaamisia. Tai työntekijän saama palkka voi muuttua työtehtävien järjestelemisen tai työajan lyhentämisen seurauksena (TurHO 24.10.1996 S 96/284).¹¹²

Työntekijällä on oikeus irtisanoutua yrityssaneerauksen aikana. Irtisanomisaika on muutoin sovellettavasta irtisanomisajasta huolimatta 14 päivää (TSL 7:7.2). Poikkeuksen muodostavat ne tilanteet, joissa työntekijä on lomautettuna, jolloin työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa sen kestosta riippumatta ilman

¹¹⁰ Samoin Koskinen 2003 s. 64.

¹¹¹ Palkkaliukumalla tarkoitetaan työehtosopimuksen mukaisen ja todellisen palkkakehityksen välistä eroa.

¹¹² Tapauksessa kantaja oli kuulemillaan todistajien kertomuksilla näyttänyt, että kantaja olisi pystynyt tekemään mitä tahansa muuta työtä kantajayhtiön tavaratalossa. Vastaajilla ei kuitenkaan ollut tarjota kantajalle muuta työtä, kun otettiin huomioon kertomuksensa uudelleenjärjestystä ja työntekijöiden osa-aikaistamisesta työtehtävien kokonaismäärän vähentämiseksi.

irtisanomisaikaa (TSL 5:7.2). Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana. Työntekijällä ei ole myöskään oikeutta irtisanoa määräaikaista työ sopimustaan saneerausperusteella. Se sitoo työntekijää sopimuskauden loppuun asti.¹¹³

6.1.4 Yhteistoimintavelvoite yrityssaneerauksessa

Tavoitteena on, että työnantajan ja työntekijöiden välillä päästäisiin yhteisymmärrykseen, mutta viime kädessä työnantaja päättää asian. Yrityssaneeraus ei muuta lain yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) 2 §:n lähtökohtaa, jonka mukaisesti suuremmissa yrityksissä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20, työnantaja on velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Yrityksessä, jossa on säännöllisesti vähemmän kuin 20 työntekijää, noudatetaan työ sopimuslakia (9:2 ja 3). Tällöin ei ole YT- lain kaltaista neuvottelovelvollisuutta, vaan työnantajalla on erityinen selvitysvelvollisuus, jonka johdosta työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työntekijälle mahdollisesta irtisanomisen perusteesta tai sen vaihtoehtoista. Lisäksi työnantajan on selvitettävä työ- ja elinkeinotoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.

Työnantajalla on velvollisuus antaa kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi, mikäli työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 ja ennen kuin työnantaja harkitsee yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista.

Jos liiketoimintapäätös johtaa irtisanomisiin, lomauttamisiin tai osa-aikaistamisiin, yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä yhteistoimintalain 8 luvun menettelyä noudattaen, joka poikkeaa yhteistoimintalain 6 luvun menettelystä. Ellei yhteistoimintaneuvottelujen alkamishetkellä tiedetä varmaksi, joudutaanko

¹¹³ Samoin Koskinen ym. 2012 s. 435.

henkilöstöä vähentämään, on lähtökohtaisesti järkevää käydä suoraan yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut. Tämä sen vuoksi, että yhteistoimintalain 8 luvun mukaiset neuvottelut pitävät sisällään myös 6 luvun neuvottelumenettelyn, mutta 6 luvun neuvottelujen perusteella ei voida vähentää työvoimaa.

Työnantajan on yksin tai yhdessä selvittäjän kanssa kerrottava työntekijälle mahdolliset irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimintolta saatavat työvoimapalvelut. Jos irtisanominen koskee useampaa työntekijää, voidaan selvitys antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti, tai kullekin työntekijälle erikseen.

Neuvotteluissa voidaan käsitellä esimerkiksi saneeraustoimenpiteiden toteuttamista ja niiden vaikutuksia työntekijöihin, kuten mahdollisia lomauttamisia ja irtisanomisia sekä uudelleensijoitusjärjestelyjä. Saneerausmenettelyn mukainen neuvotteluaika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta (YTL 51.3), riippumatta siitä kuinka moneen työntekijään henkilöjärjestelyt tulevat kohdistumaan.

Mahdollisimman pian neuvottelujen jälkeen työnantajan on tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta tekemästään päätöksestä sekä sen toteuttamisen ajankohdasta joko muutoksen kohteena olevien henkilöstöryhmien edustajille tai kaikille niille työntekijöille, joita päätös koskee.

6.2 Liikkeenluovutus

Työsopimusten jatkumisen kannalta rajanvetoa voidaan joutua käymään myös suhteessa liikkeenluovutus-menettelyyn. Olennaista on, sulautetaanko toiminta uuden yrittäjän toimintaan muuttumattomana. Jos vastaus on myöntävä, niin työsopimuksia ei saisi irtisanoa saneerausperusteella. Yrityssaneerauslaissa tai työsopimuslaissa ei ole erityisiä säännöksiä yrityssaneerauksessa tapahtuvia liikkeenluovutuksia varten. Siten sovellettavaksi tulee yleissäännös liikkeen luovutuksen vaikutuksista työsopimussuhteisiin. Luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-

etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle (TSL 1:10).

Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu lisäksi, että jos yhtiöittämisen tarkoituksena on saneerausohjelman mukaisesti edelleen luovuttaa kaikki voitot saneerauksen kohteena olevan emoyhtiön toiminnan turvaamiseksi, ei yhtiöittämisen seurauksena syntyneen tytäryhtiön liiketoiminnallista asemaa tule arvioida erillisinä. Vaikka tytäryhtiö ei tällöin ole erikseen muodollisesti yrityssaneerausmenettelyn kohteena, voitaneen sen pääsäännöstä poiketen katsoa olevan sidotun yrityssaneerausohjelman mukaisiin määräyksiin ja oikeutettu vetoamaan niihin sekä vanhan työsopimuslain 50/1993, 41a §:n mukaiseen erityiseen irtisanomisoikeuteen (nyk. TSL 7:7).¹¹⁴

Saneeraustoiminnan vaikutuksia työsuhteisiin voidaan arvioida myös niissä tilanteissa, joissa liiketoimintaa perustellusti jaetaan saneerausmenettelyn kuluessa osiin ja mahdollisesti yhtiötetään, jolloin saneerausperusteinen irtisanomisoikeus lienee mahdollinen ohjelman mukaisesti tai sen aikana uudessa ”pelastajayrityksessä”. Viimeksi todettu ei kuitenkaan saa varauksetonta tukea oikeuskäytännöstä, kuten esimerkiksi Itä-Suomen HO:n tuomio 1995-6 (lopullinen).

A Oy:lle ja sen emoyhtiölle B Oy:lle oli vahvistettu yrityksen saneerauksesta annetun lain mukaiset saneerausohjelmat. Niiden mukaisesti A Oy oli sulautunut B Oy:öön ja sen samoin kuin B Oy:öön samanaikaisesti sulautuneiden muiden tytäryhtiöiden rakennustoimintaan liittyvä liiketoiminta oli siirretty saneerausohjelman nojalla perustetulle B Oy:n uudelle tytäryhtiölle C Oy:lle. A Oy:n palveluksessa työskennellyt D oli siirtynyt C Oy:n palvelukseen niin sanottuna vanhana työntekijänä. Koska C Oy ei ollut yrityksen saneeraus menettelyn kohteena, se ei saanut noudattaa D:n työsopimuksen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, vaan sen piti noudattaa pidempää irtisanomisaikaa.

¹¹⁴ Koskinen - Valkonen 2000 s. 478.

6.3 Velkajärjestely työnantajana toimineelle yksityishenkilölle

Velkajärjestelyn tavoitteena on ylivelkaantuneiden luonnollisten henkilöiden taloudellisen tilanteen korjaaminen.¹¹⁵ Velkajärjestely on Suomessa ainoa lakisääteinen menettely, jonka tavoite on vapauttaa velallinen veloistaan. Tämä tarkoittaa myös sitä, että mahdollinen takaaja voi joutua maksamaan loppuosan veloista. Velkasuhteisiin tehtävät muutokset ratkaistaan tapauskohtaisesti.¹¹⁶ Toisaalta se on perintää, joka toteutetaan siten, että velallinen maksaa velkojaan maksuohjelman mukaisesti.¹¹⁷

Velkajärjestelymenettelyä haetaan käräjäoikeudelta hakemuksella, jonka pohjalta tuomioistuin päättää velkajärjestelyn aloittamisesta tai hylkäämisestä. Menettelyn piiriin kuuluvat kaikki velallisen velat sekä varat että tulot. Lakia yksityishenkilön velkajärjestelystä (57/1993) sovelletaan sekä velallisiin, jotka eivät harjoita elinkeinotoimintaa että erityisesti vähäistä elinkeinoa tai ammattiaan harjoittaviin velallisiin. Elinkeinoa ja ammattia harjoittaneiden velallisten pääsyä velkajärjestelyn piiriin mahdollistettiin aiempaa joustavammaksi, kun lakia täydennettiin vuonna 2015 erityisellä velkajärjestelylain 7 luvulla.

Uudistus sisältää erityiset ehdot, jotta vähäistä elinkeinotoimintaa harjoittava velallinen voisi saada velkajärjestelyn. Yksityiset elinkeinon- ja ammatinharjoittajat harjoittavat useimmiten elinkeinotoimintaa elättääkseen itsensä ja mahdollisesti perheensä.¹¹⁸ Harjoitettu toiminta voi olla myös sivutoimista.¹¹⁹ Vastaavasti

¹¹⁵ Maksukyvyttömyyden pääasiallisena syynä on 1) velallisen maksukyvyyn olennainen heikentyminen sairauden, työkyvyttömyyden, työttömyyden tai muun olosuhteiden muutoksen vuoksi pääasiassa ilman velallisen omaa syytä; tai 2) velkajärjestelyyn on muuten painavat perusteet ottaen huomioon velkojen ja niihin liittyvien velvoitteiden määrä suhteessa velallisen maksukykyyn (VJL 9.1 ja 9.2).

¹¹⁶ Aiemmin velallinen saattoi vapautua edes osittain maksukykynsä ylittävistä veloistaan hakemalla akordilain (148/32) pakkoakordimenettelyä eli anteeksiantoa veloistaan, jolloin pakkoakordilla velallinen haki yhdeltä tai useammalta velkojalta velkansa määräosan tai koko velan mitätöintiä. Akordilakia päätettiin jatkaa (983/1987) vuoden 1992 loppuun, eli lähes velkajärjestelylain tulon saakka. Nykyiseen velkajärjestelylakiin verrattuna akordimenettely oli ankarampi. Lakisääteinen akordimenettely edellytti mm., että velallinen suoritti velkojille vähintään neljäsosan veloista. Akordi koski vain niitä velkojia, joilla ei ole saamisestaan panttia tai etuoikeutta, jotka jäivät menettelyn ulkopuolelle. Akordimenettelysäännökset olivat lähinnä yritystoimintaa varten, eikä niissä ole pidetty silmällä maksukyvyttömän yksityishenkilön velkaongelmien ratkaisemista. (Lähemmin HE 182/1992 vp, 2.1.1-2.1.3 ja HE 183/1992 vp 2.5 ja 4 luvun loppu).

¹¹⁷ Niemi 2014 s. 221.

¹¹⁸ HE 83/2014 vp 2.3.6: Suomessa on noin 163 000 yksinyrittäjää, joka on noin 63 % yrityskannasta.

myös EU:n jäsenvaltion kansalaisilla ja oikeushenkilöillä, jotka ovat sijoittuneet jäsenvaltioon, on sijoittautumisoikeus ja siten oikeus harjoittaa taloudellista toimintaa unionin jäsenvaltiossa. Oikeuteen kuuluu henkilön mahdollisuus johtaa ammatillista toimintaa ja perustamiaan tai muita yhtiöitä samoin edellytyksin kuin sijoittumisvaltion kansalaiset, pysyvästi ja keskeytyksettömästi kansalaisuudestaan tai asuinpaikastaan riippumatta.¹²⁰

Vakaviin velkaongelmiin ajautuessaan yksityiset elinkeinon- ja ammatinharjoittajat olivat aiemmin velkajärjestelylaissa epätasa-arvoisessa asemassa palkansaajiin verrattuna. Käytännössä heidän velkajärjestelyyn pääsyään edelsi lähes aina yritystoiminnan päättäminen, jolloin elinkeinotoiminnasta peräisin olevat velat saatettiin järjestellä yksityistalouden velkoina vasta sen jälkeen, kun elinkeinotoiminnan harjoittaminen oli lopetettu.¹²¹ Velallisen halutessa jatkaa jatkamiskelpoista elinkeinotoimintaansa vaihtoehtona oli aiemmin lähes poikkeuksetta kalliiksi mielletty yrityssaneeraukseen hakeutuminen.¹²²

Yrityssaneeraus on edelleen vaihtoehtona, kuten hallituksen esityksessä (83/2014 vp, s. 20) esitetään, erityisesti niitä tilanteita varten, joissa pelkkä velkajärjestely ei riittäisi, vaan liiketoimintaa koskevien järjestelyjen tekeminen on tarpeellista yritystoiminnan tervehdyttämiseksi tai sen edellytysten turvaamiseksi. Hämmentävänä voidaan pitää velkajärjestelylaissa olevaa erityisvaatimusta niille velallisille, jotka velkajärjestelyä hakiessaan harjoittavat yritystoimintaa.¹²³

¹¹⁹ Sillä, onko yritystoiminta pää- vai sivutoimista, on merkitystä, kun arvioidaan, voiko henkilö saada esimerkiksi työttömyysturvaa. Päätoimisella yrittäjällä ei ole mahdollisuutta saada työttömyysturvaa. Tappiollisenkin toiminnan voidaan katsoa työllistävän yrittäjän merkittävästi ja heikon kannattavuuden, kysynnän ja tulojen puuttumisen johtuvan yrittäjäriskistä. Päivittäislehti Aamulehden 11.01 2016 uutisen mukaan TE- toimistojen tulkinta on aiemmin vaihdellut suuresti. Esimerkiksi kolme tuntia työskennellyt journalisti on katsottu yrittäjäksi.

¹²⁰ Tarkemmin asiasta *Kiikeri* 2008 ss. 291-292.

¹²¹ Velkajärjestelyn myöntäminen edellytti ennen vuotta 2015 tullutta VJL 7 lukua, että elinkeinotoimintaan liittyviä velkoja on vähän tai toiminta on kannattavaa. Näin ollen velkajärjestely ei ole mahdollinen tilanteessa, jossa elinkeinotoiminta on jatkamiskelpoista, mutta esimerkiksi merkittävän asiakkaan menettäminen tai yrittäjän sairastuminen on ajanut elinkeinonharjoittajan vakaviin velkaongelmiin. Seurauksena on siten usein elinkeinotoiminnan lopettaminen. Yritystoiminnan lopettaminen ei kuitenkaan automaattisesti johda velkajärjestelyn saamiseen.

¹²² HE 83/2014 vp, s. 20. Yrityssaneerausmenettelyn kustannukset nousevat yleensä vähintään 10 000 euroon myös silloin, kun kysymys on pienimuotoisen elinkeinotoiminnan tervehdyttämisestä. Selvittäjän palkkio muodostaa valtaosan kustannuksista.

¹²³ Yksityinen elinkeinonharjoittaja ei voi saada velkajärjestelyä vain elinkeinotoiminnasta johtuville veloilleen vaan samanaikaisesti järjestellään yksityistalouden velat (VJL 45.1. ja VJL 45a.1).

VJL 45 §:n kolme ensimmäistä kohtaa: (1) velallisen yksityistalouden velat järjestellään tämän lain mukaisesti, (2) velallisen elinkeinotoiminta on melko pienimuotoista eikä sen tervehdyttäminen edellytä yritystoimintaa koskevia järjestelyjä (3) velallinen kykenee maksamaan menettelyn alkamisen jälkeen syntyvät elinkeinotoimintaan liittyvät velkansa toiminnasta saatavilla tuloilla sitä mukaa kuin ne erääntyvät.

Elinkeinoa tai ammattia harjoittaneella yrittäjällä voisi olettaa olevan taloudellisia vaikeuksia velkajärjestelyyn hakeutuessaan sekä omassa yksityisessä taloudestaan että elinkeinon harjoittamisessa samanaikaisesti. Tällöin edellisessä kappaleessa kerrotun pääsäännön mukaan saattaa syntyä mielikuva, että velkajärjestelyyn päästäkseen yrittäjän tulisi olla samanaikaisesti sekä maksukyvytön että maksukykyinen.

Viimeksi todetun oikeaseuraksi VJL 3 §:ssä tehdyt rajaukset, joiden mukaan velkajärjestely voidaan myöntää vain, jos velallinen muuten kuin tilapäisesti on kykenemätön maksamaan velkojaan niiden erääntyessä. Jos maksuvaikkeudet kohdistuvat vain yhteen velkaan tai muutamaaan saatavaan ja velallisen maksukyky on heikentynyt vain hetkellisesti, asia tulee ratkaista maksusopimuksin ilman velkajärjestelyn keinoja.¹²⁴ Velallisen elinkeinotoimintaan liittyvät velat voidaan järjestellä vain, jos elinkeinotoiminta on sillä tavalla kannattavaa, ettei yritystoimintaa tarvitse järjestellä uudelleen, vaan riittää elinkeinotoiminnan velkojen järjestely.

6.3.1 Velkajärjestelyn ja yrityssaneerauksen ero

On huomattava, että yleiskielellä ilmaistuna yritystoiminnan tervehdyttämistä tavoittelee ainakin osa elinkeinonharjoittajista, jolloin velkajärjestelyhakemuksen jättämistä harkitsevan tulisi tiedostaa velkajärjestelyn ja saneerausmenettelyjen erot.¹²⁵ Mikään ei luonnollisestikaan estä elinkeinotoimintaa harjoittavaa

¹²⁴ Lindström 2014 s. 477.

¹²⁵ Velkajärjestelyyn hakemisesta tulee aina ja välittömästi maksuhäiriömerkintä, joka poistuu velkajärjestelyn päätyttyä. Jos yritys on merkitty kaupparekisteriin, tulee yrityksestä maksuhäiriömerkintä kaupparekisteriin.

velallista tekemään elinkeinotoimintaa koskevia järjestelyjä vapaaehtoisesti. Jos sekä velkajärjestelyn että yrityssaneerauksen edellytykset täyttyvät, voi velallinen valita, kumpaan menettelyyn hän hakeutuu.¹²⁶

Yksityiskohtaisemmin eroista voidaan tässä kohtaa todeta seuraavaa:

(a) Velallisen ollessa elinkeinonharjoittaja velkajärjestelyssä järjestellään aina yksityistalouden velat, mutta lisäksi voidaan järjestellä myös yrityksen velat. Elinkeinonharjoittaja ei kuitenkaan velkajärjestelyssä voi valita – niin kuin eivät muutkaan velkajärjestelyn hakijat – mille veloille hakee velkajärjestelyä. Yrityssaneerauksessa järjestellään kaikki velat.

(b) Velallisen toimiessa yhtiömuotoisena yrittäjänä yrityssaneerauksessa velkojen järjestely on mahdollinen vain yrityksen veloille. Velkajärjestelyssä voidaan järjestellä vain yksityistalouden velat (ei voida järjestellä vain yhtiön - Ay, Ky, Oy - velkoja).

(c) Menettelyillä on huomattava hintaero. Yrityssaneerausmenettelyn kustannukset nousevat yleensä vähintään 10 000 €:oon myös silloin, kun kysymys on pienimuotoisen elinkeinotoiminnan tervehdyttämisestä.¹²⁷ Velkajärjestelyn kustannus on noin 1000 € asiantuntijalausunnosta sekä kuusi kuukautta selvittäjälle maksuvarojensa mukaan.¹²⁸

(d) Maksuohjelma on kestoaltaan lyhempi velkajärjestelyssä kuin yrityssaneerauksessa. Maksuohjelmassa voidaan myös määrätä toimenpiteistä, joihin velallisen on myötävaikutusvelvollisuutensa nojalla ryhdyttävä maksukykyensä parantamiseksi (VJL 7.2 ja 36.6).

(e) Yritystoimintaa voidaan yrittää tervehdyttää eri tavoin yrityssaneerauksessa (YrSanL 42.1). Sen sijaan velkajärjestelyä ei voi saada, jos yritystoiminta ei ole kannattavaa eli vaatisi tervehdyttämistä (VJL 45 a1.2).

¹²⁶ HE 83/2014 vp, s. 69.

¹²⁷ HE 83/2014 vp, s. 20.

¹²⁸ Samoin *Niiranen* 2015 s. 13.

Valintaa velkajärjestelyn ja yrityssaneeraukseen hakeutumisen välillä ei tee velallisen puolesta kukaan oma-aloitteisesti (viran puolesta). Esimerkiksi päätöstä oikeaan menettelyyn hakeutumisesta ei tee velallista avustava velkaneuvoja selvittäessään vaihtoehtoja velallisen talouteen liittyvien ongelmien ratkaisemiseksi.¹²⁹

6.3.2 Velkajärjestelyn aloittaminen

Velkajärjestelyn alkaminen ei edellytä aina, että velallisen omaisuuden selvittämiseksi tulisi määrätä selvittäjä. Velkajärjestelyä varten on mahdollista määrätä selvittäjä, jos se on velallisen taloudellisen aseman selvittämiseksi, omaisuuden rahaksimuuton tai muuten velkajärjestelyn toteuttamiseksi tarpeen.¹³⁰

Päätöksen velkajärjestelyn aloittamisesta tekee käräjäoikeus, mm. velkojen kuulemisen jälkeen.¹³¹ Velkajärjestelyssä velalliselle vahvistetaan hänen maksukykyään vastaava maksuohjelma. Ehdotuksen maksuohjelmaksi laatii velallinen tai selvittäjä.¹³² Lähtökohtaisesti velallisen on ensin selvitettävä mahdollisuus päästä sovintoon velkojen järjestelystä vapaaehtoisesti velkojen kanssa, ennen kuin voi hakea velkajärjestelyä tuomioistuimessa.¹³³ Velallisella

¹²⁹ Neuvonnalle on kuitenkin asetettu merkittäviä tavoitteita. Esimerkiksi 2014 vakinaistettiin Etelä-Savon ELY -keskuksen yhteydessä vastikkeeton, matalan kynnyksen palvelu erityisesti maksuvaikeuksiin joutuneille pienille yrityksille ja yrittäjille. Tavoitteena (HE 83/2014 vp) mainittiin taloudellisen tilanteen tervehdyttäminen ja turhien konkurssien ehkäiseminen. Yleiset velkaneuvojat voivat myös avustaa velkajärjestelyyn hakemisessa, mutta eivät esimerkiksi yrityssaneeraukseen hakemisessa.

¹³⁰ Jos selvittäjä on määrätty, hänelle saattaa syntyä VJL 66.4 §:n mukainen ilmoitusvelvollisuus. Selvittäjän tulee kertoa velkajärjestelyhakemuksen hyväksymisestä päättävälle tuomioistuimelle niistä selville saamista tiedoista, jotka saattaisivat aiheuttaa velkajärjestelyhakemuksen hylkäämisen. Sekä tarpeen mukaan velkojille saneerausohjelman muutoksista ja/ tai raukeamisesta, että velkojat voisivat turvata omat oikeutensa.

¹³¹ Tuomioistuin määrää selvittäjän samalla, kun se päättää velkajärjestelyn aloittamisesta tai tarvittaessa muuna ajankohtana.

¹³² Velkajärjestelyssä voidaan määrätä selvittäjä, jos se on velallisen taloudellisen aseman selvittämiseksi, omaisuuden rahaksimuuton vuoksi tai muuten velkajärjestelyn toteuttamiseksi tarpeen (samoin VJL 64 §:n alku).

¹³³ Vuoden 2015 lakimuutoksessa velkajärjestelypäätöksen aikaansaamista tehostettiin, erityisesti talous- ja velkaneuvonnan osalta. Velkajärjestelyyn pääsemistä varten saatetaan jättää pois turhia sovintoneuvotteluita. Sovintoneuvottelut voidaan jättää käymättä, kun velallinen ennen velkajärjestelyn hakemista on selvittänyt mahdollisuutensa päästä sovintoon ja (VJL 11 §:n loppuosa), ellei sovintoneuvottelu ole ilmeisen tarpeetonta velallisen vähäisen maksukyvyyn, vel-

on sekä ”vetoamistaakka että näyttämistäakka” siitä, että velkajärjestelyn myöntämisen edellytykset täyttyvät.¹³⁴ Velkajärjestelyssä saatetaan käyttää vain velkajärjestelyn keinoja, kun taas yrityssaneerauksessa pyritään yritystoiminnan tervehdyttämiseen myös yritystoimintaa koskevin järjestelyin.

Yksityinen elinkeinonharjoittaja¹³⁵ vastaa elinkeinotoiminnankin veloista henkilökohtaisesti niin kuin myös avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön henkilökohtaisesti vastuunalainen yhtiömies. Velkajärjestelyssä joudutaan erottelmaan kuitenkin velan osalta, onko kyse yksityistaloudesta vai elinkeinotoiminnasta lähtöisin olevasta velasta, koska niitä koskevat saman lain erityiset säädökset.¹³⁶

Erottelusta huolimatta yksityishenkilön velkajärjestelyä ei voi edelleenkään saada pelkästään elinkeinotoiminnan veloille, mutta sen sijaan voidaan järjestellä vain yksityistalouden velat (VJL 9 § sekä 45 ja 45 a.1 §:t). Vastaavasti YrSanL 2 ja 4.1 §:ien mukaan yrityssaneerauksessa voidaan järjestellä vain yrityksen velat.¹³⁷ Velkajärjestely on mahdollinen, kun elinkeinonharjoittaja täyttää velkajärjestelyn yleiset edellytykset eikä velkajärjestelylle ole olemassa erityistä estettä.¹³⁸

Velkajärjestelylain 10 §:ssä on kymmenkohtainen luettelo velkajärjestelyn yleisistä esteistä, joihin velkojat, selvittäjä tai esimerkiksi ulosottoviranomainen

kojien suuren lukumäärän, tuntemattomien velkojien tai muun syyn vuoksi. Velkojan tulee hyvän luotonanto- ja perintätavan mukaisesti myötävaikuttaa sovinnon syntymiseen.

¹³⁴ Niiranen 2015 s 18.

¹³⁵ Yleiskielessä yksityisestä elinkeinonharjoittajasta puhutaan myös muodoissa ”Toimimi”, ”Tmi” tai ”yksityisliike”. Lainsäädännössä toiminimellä tarkoitetaan sen sijaan yrityksen nimeä. Elinkeinonharjoittajan liike ei ole itsenäinen oikeushenkilö, vaan se on osa omistajansa toimintaa. Itsenäisellä ammatinharjoittamisella tarkoitetaan tavallisesti vakiintunutta toimintaa, jossa ei toimita työnjohdon alaisena. Henkilöä voidaan pitää itsenäisenä ammatinharjoittajana, vaikkei hän saisi suoraa rahallista korvausta suorittamastaan toiminnasta. Riittää, että hän saa tuloja elantokustannustensa kattamiseksi toiminnastaan hyötyvältä kolmannelta osapuolelta. Keskeistä on työn käsite, ei toiminnasta saatava rahallinen korvaus. Samoin *Kiikeri* 2008 s. 290.

¹³⁶ Velkajärjestely voi tulla kyseeseen myös niille velallisille, jotka harjoittavat elinkeinotoimintaa AY:n tai KY:n vastuunalaisena yhtiömiehenä. (VJL 45 ja 45 a.2), mutta tällöin ainoastaan yksityistalouden veloille ja silloinkin vain, jos yrityksellä ei ole maksuvaikeuksia tai yrityksessä ei ole aloitettu yrityssaneerausta.

¹³⁷ Vastaavasti yrityssaneerauksessa voidaan järjestellä vain yrityksen velat, jos velallinen on harjoittanut toimintaansa yhtiömuodossa (YrSanL 4.1). Sen sijaan yksityiseen elinkeinonharjoittajaan kohdistetussa yrityssaneerauksessa menettely käsittää sekä elinkeinotoimintaan liittyvät velat että yksityistalouden velat.

¹³⁸ HE 183/1992 vp: Lakisääteisten maksujen olennaista laiminlyöntiä ei pidettäisi kuitenkaan esteperusteena, jos maksujen laiminlyönti on johtunut maksukyvyttömyydestä.

saattaisivat vedota halutessaan estää velallisen velkajärjestelyyn pääsemisen.¹³⁹ Estesääntelyn avulla pyritään varmistamaan, ettei velkajärjestelyä myönnetä sellaisille henkilöille, joiden velkaantumiseen liittyy yleisen yhteiskunta- ja maksumoraalin kannalta arveluttavia piirteitä.¹⁴⁰ Velkajärjestelyyn pääsemisen eräänlaisena varaventiilinä toimii VJL 10 a §, jonka mukaan velkajärjestely voidaan myöntää ”jollei 10 a §:stä muuta johdu”. Velkajärjestely saatetaan, siten myöntää yleisestä esteestä huolimatta, jos siihen on painavia syitä ottaen erityisesti huomioon velallisen toimet velkojen maksamiseksi, velkaantumisesta kulunut aika ja muut velallisen olosuhteet sekä velkajärjestelyn merkitys velallisen ja velkojen kannalta.¹⁴¹

Oikeusvertailevassa mielessä velkajärjestelyyn pääsemisen edellytykset erilaisista moraalinäkökohdista ei ole mitenkään tavatonta. Pikemminkin päinvastoin, se on mahdollista sekä muissa pohjoismaissa että esimerkiksi Yhdysvalloissa.¹⁴² Yhdenvertaisuuden ja yleisen maksumoraalin kannalta mielestäni voidaan pitää hieman ongelmallisena, jos velkajärjestelyyn pääsy jätetään riippuvaiseksi siitä, kuinka menestyksekkäästi velallinen tai velkoja(t) osaa itse esittää väitteitä oman kantansa tueksi. Sen sijaan, että esteet velkajärjestelyn myöntämiselle ratkaistaisiin riippumattomasti tuomioistuimessa viranpuolesta.

Olennaista on, että velkajärjestelyä harkittaessa ollaan kiinnostuneita samanlaisesti sekä velallisen maksukykyisyydestä että maksukyvyttömyyden syistä. Elinkeinoa tai ammattia harjoittavien velallisten mahdollisesta väliaikaisesta syystä johtuvaa maksukyvyyn vähäisyyttä ei tutkita lainkaan, jos velallinen harjoittaa elinkeinotoimintaa yksityisenä elinkeinonharjoittajana (VJL 9 a).¹⁴³ Elinkeinoon tai ammatinharjoittamisessa ei edellytetä, että toiminta olisi vakiintunutta,

¹³⁹ Velkajärjestelyyn pääsemisen yleisten edellytysten ja esteiden yksityiskohtaisempi erittely on rajattu tämän tutkielman ulkopuolelle.

¹⁴⁰ HE 183/1992 vp, s. 25.

¹⁴¹ Tilanne on ratkaistava aina tapauskohtaisesti sillä päätös velkajärjestelyn aloittamisesta (VJL 54 §) on hylättävä, jos yksikin esteistä täyttyy eikä ole erityisen painavia vastasyitä sen aloittamiseksi. Merkitystä esteperusteiden täyttymiselle ei ole sillä, onko elinkeinotoimintaa harjoitettu pää- vai sivutoimisesti.

¹⁴² Tarkemmin ks. *Tammi-Salminen* 2013 ss. 192–214.

¹⁴³ Tässä ero yhtiömuodossa elinkeinoa harjoittaviin velallisiin, ky:n tai ay:n vastuunalaisiin yhtiömiehiin verrattuna; heillä maksukyvyttömyyden väliaikaisuuden peruste tutkitaan.

vaan olennaista on maksuvaran muodostuminen (VJL 9 a.2).¹⁴⁴

Velkajärjestelyn elinkeinonharjoittajia koskevia säännöksiä sovelletaan niihin velallisiin, jotka parhaillaan, eli velkajärjestelyä hakiessaan, harjoittavat elinkeinotoimintaa (VJL 45.1), joko päätoimisesti tai sivutoimisesti, ellei velkajärjestelyä hakeneen velallisen velkoja saata todennäköiseksi, että hänelle maksuohjelman mukaan tuleva kertymä on arvoltaan pienempi kuin mitä hän saisi velallisen konkurssissa (VJL 46 a).¹⁴⁵ Velkajärjestelyn esteenä ei pääsääntöisesti VJL 5 §:n mukaan pidetä velallisen omistusasuntoa, velallisen tavanomaista koti-irtaimistoa eikä kohtuullisen tarpeen mukaisia henkilökohtaisia tavaroita.

Velkajärjestelyä ei voi saada, jos yritystoiminta ei ole kannattavaa ("tuota maksuvaraa" VJL 45 § ja 46.2 §). Se tarkoittaa samalla, että mahdollinen yritystoiminnan tervehdyttäminen on pyrittävä tekemään ennen velkajärjestelyn hakemista. Saatavilla tuloilla on voitava kattaa ainakin juoksevat kulut.¹⁴⁶ Elinkeinoon harjoittajan tulisi samalla pystyä maksamaan velkansa sitä mukaa kuin ne erääntyvät ja lisäksi mahdollisesti myös elättämään itsensä ja huolehtimaan elatusvelvollisuudestaan perhettään kohtaan. Elinkeinoiminta ei siten voi olla tappiollista eikä johtaa lisävelkaantumiseen.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei velkojen määrällä ole suoranaista merkitystä tai alarajaa eli pienetkin velat voivat oikeuttaa velkajärjestelyyn, mikäli velallinen on maksukyvytön suhteessa niiden määrään.¹⁴⁷

Maksukyvyttömyys ymmärretään tällöin tilanteena, jossa velallinen on muuten kuin tilapäisesti kykenemätön maksamaan velkojaan (VJL 3.2 §). Maksukyvyttömyyttä arvioidaan tarkemmin erityisesti silloin, kun laaditaan maksuohjelmaa

¹⁴⁴ Tämä asettaa samalla mielestäni kyseenalaiseksi, voidaanko tällöin soveltaa VJL 10.9 §:ää: On perusteltua syytä olettaa, ettei velallinen tulisi noudattamaan maksuohjelmaa.

¹⁴⁵ Velkajärjestelyhakemusta ei oteta tutkittavaksi, jos velallinen on asetettu konkurssiin eikä pesäluetteloa ole vahvistettu. Kun pesäluettelo on vahvistettu tai konkurssiin asettaminen muutoin päättyy, hakemus voidaan tutkia. Edellytys koskee velallista henkilökohtaisesti eikä velallisen henkilöyritystä (VJL 20 §).

¹⁴⁶ Lainsäätäjä on jättänyt auki, kuinka pitkäksi aikaa maksuvaraa on riitettävä tai kuinka huomioidaan mahdollinen nouseva tai laskeva maksuvara. Asia jää oikeuskäytännön ratkaistavaksi, ellei lakia täsmennetä.

¹⁴⁷ *Niemi-Kiesiläinen* 1995 ss. 136–137.

velalliselle. Samalla tulee ottaa huomioon myös velallisen kyky ja mahdollisuudet ansaita jatkossa, sekä perusturvaan kuulumattoman omaisuuden myynnistä mahdollisesti saatavat varat. Velallisen elinkeinotoimintaan liittyvät velat voidaan järjestellä vain, jos toiminta on (ollut) melko pienimuotoista (VJL 45 a.1). Laajemmat yritystoiminnan velkajärjestelyt on tarkoituksenmukaisempaa käsitellä yrityssaneerauksessa.¹⁴⁸

6.3.3 Elinkeinon pienimuotoinen harjoittaminen

Laki ei määrittele, mitä se tarkemmin tarkoittaa pienimuotoisuudella, vaan määrittely on tarkoituksella jätetty lain esitöiden mukaan tuomioistuimille.¹⁴⁹

Pienimuotoisuutta arvioitaessa harkinnassa voidaan ottaa huomioon esimerkiksi seuraavia seikkoja:¹⁵⁰

- 1)Yksityisellä elinkeinotoiminnalla- ja ammatinharjoittamisella ei ole olennaista eroa palkansaajan toimintaan.
- 2) Pelkästään liikevaihdon tai taseen suuruudelle ei anneta arvoa, vaan samalla tulee huomioida myös toimiala, jolla voi yksin olla keskeinen merkitys muodostuvaan liikevaihtoon.
- 3) Työ- ja sosiaali oikeudellisessa mielessä kiinnostava kysymys on, voiko toiminta olla aidosti pienimuotoisena pidettävää, jos elinkeinonharjoittaja toimii lyhyen hetken työnantajana. Ulkopuolisen työvoiman käyttäminen ei kuitenkaan yksinään tarkoittaisi sitä, ettei toimintaa voitaisi pitää melko pienimuotoisena. Esimerkiksi osa-aikaisten tai kausittaisten apulaisten taikka avustavan henkilökunnan käyttäminen ei sulkisi toimintaa pois säännöksen soveltamisalasta, jos elinkeinonharjoittajan oma työpanos on kuitenkin toiminnan kannattavuuden kannalta pitkällä aikavälillä ratkaiseva. Jos sen sijaan elinkeinonharjoittaja käyttäisi jatkuvasti ulkopuolista työvoimaa eikä hänen omalla työpanoksellaan olisi suurta merkitystä toiminnan kannattavuuteen, olisi yleensä kysymys säännöksessä tarkoitettua laajemmasta toiminnasta.¹⁵¹

¹⁴⁸ HE 83/2014 vp, ss. 31, 68-69.

¹⁴⁹ HE 83/2014 vp s. 69.

¹⁵⁰ HE 83/2014 vp, s. 31, 68-69. VJL 45 a1.2 §. LaVM 12/2014, s. 4.

¹⁵¹ Yhdenkin henkilön työpanos voi olla ratkaiseva, vaikka kyse on laajamittaisestakin toiminnas-

Velkajärjestelyssä velallisen on VJL 5 §:n mukaisesti käytettävä velkojensa suoritukseksi kaikki ne tulot, joita hän ei tarvitse välttämättömiin elinkustannuksiin ja elatusvelvollisuudesta aiheutuviin menoihin (maksuvara). Päästäkseen velkajärjestelyyn maksukyvyttömällä ei siis ole odotettavissa niin huomattavaa varallisuuden lisäystä lähitulevaisuudessa, että se estäisi velkajärjestelyn (VJL 9 §).

Elinkeinonharjoittaja on velvollinen myymään omaisuuden, joka ei ole elinkeinotoiminnan kannalta tarpeen. Silloin elinkeinotoiminta saattaa jatkua myynnin jälkeen eikä velkajärjestelylle ole välttämättä estettä, ottaen huomioon siitä velalliselle kertyvä tulo (VJL 46.2). Jatkumisen edellytyksiä on arvioitava vertaamalla keskenään toimintaan käytettävän omaisuuden realisointiarvoa ja omaisuuden tuottoarvoa.

Valinta toiminnan jatkamisen ja sen lopettamisen välillä on tehtävä sen mukaan, kumpi vaihtoehto johtaa velkojien kannalta parempaan lopputulokseen, jolloin toisin sanoen saattaa olla perusteltua realisoida myös toiminnan kannalta tarpeellinen omaisuus. Jos omaisuuden tuottoarvo maksuohjelman ajalta on suurempi kuin omaisuuden todennäköinen realisointiarvo, toiminnan jatkaminen on tarkoituksenmukaista. Jos taas omaisuuden realisoiminen johtaa velkojien kannalta parempaan lopputulokseen, ei toiminnan jatkamiselle yleensä ole edellytyksiä.¹⁵²

6.3.4 Työntekijöiden palkkojen maksaminen velkajärjestelyssä

Velkajärjestelyn käynnistyminen, toisin kuin esimerkiksi konkurssissa, ei mahdollista työsuhteiden päättämistä lyhyenpää irtisanomisaikaa käyttämällä. Työsuhteiden päättämistä on kuitenkin pidettävä todennäköisenä, koska työntekijästä ei saisi muodostua ylimääräisiä kuluja eli työntekijän olisi

ta. Siten ei voi esimerkiksi ehdottomasti tulkita, että jos velallisella on vain yksi säännöllinen ja kokoaikainen työntekijä, niin yritystoiminta ei olisi enää melko pienimuotoista. Yksi vakituinen työntekijä ei välttämättä sulje elinkeinonharjoittajaa velkajärjestelyn ulkopuolelle, vaan kyse on pienimuotoisuuden kokonaisarviointista. *Niiranen* 2015 s. 23.

¹⁵² Samoin HE 83/2014 vp, s. 67.

vähintään kyettävä ansaitsemaan palkkansa kaikkine sivukuluineen, jotta työsuhteen jatkuminen olisi mahdollista.

Työsuhteesta syntyvät kulut rinnastuvat tällöin elinkeinotoiminnasta aiheutuviin kuluihin, jotka työnantajan on velkajärjestelyssä kyettävä maksamaan heti niiden synnyttyä. Velkajärjestelyn alkaessa velallinen asetetaan maksu- ja vakuudenasettamiskieltoon (VJL 12 §). Toisin sanoen elinkeinoa tai ammattia harjoittanut velallinen ei saa itse päättää omien velkojensa maksusta toisin kuin maksuohjelmassa määrätään, vaan sitä on noudatettava tiukasti.

Maksukiellon estämättä elinkeinoa harjoittaneen velallisen on maksettava työntekijöiden palkat ja työstä aiheutuneiden kustannusten korvaukset velkajärjestelyn alkamista edeltäneiltä kolmelta kuukaudelta. Lain esitöissä huomautetaan, että toisin kuin yrityssaneerauksessa, selvittäjällä ei pidetty mahdollisena päättää palkan maksamisesta toisin sen vuoksi, että hän pitäisi velan perustetta tai määrää riittäväksi.¹⁵³ Tämä tarkoittanee sitä, että työntekijän palkkoja haettaessa esimerkiksi lakisääteisen palkkaturvan kautta, niin pelkän velkajärjestelyn lisäksi ei tarvittaisi mitään muuta perustetta.

6.4 Konkurssi

Konkurssi on konkurssilain (120/2004) mukaisesti tapahtuma, jossa maksukyvytön velallinen, kuten luonnollinen henkilö, yhteisö, säätiö ja muu oikeushenkilö asetetaan tuomioistuimen päätöksellä velallisen omasta tai velkojan hakemuksesta konkurssiin, jotta velallisen varat voitaisiin jakaa tasapuolisesti hänen velkojilleen. Konkurssivelallisen kaikki velat tulee huomioida konkurssissa vaikka alun perin konkurssia olisi hakenut vain yksi velkoja.¹⁵⁴ Konkurssia hakenut ei yksin saa etua sillä, että hän hakee konkurssia; konkurssilla on siten erityinen kollektiivinen luonne.¹⁵⁵ Poikkeuksen muodostaa panttivelkojan etuoikeus

¹⁵³ HE 83/2014 vp, s. 59.

¹⁵⁴ Tässä tutkielmassa ei käsitellä tarkemmin niitä tunnusmerkkejä, joista voitaisiin päätellä konkurssin todennäköisyys.

¹⁵⁵ Konkurssin yhteydessä usein tavataan puhua monikossa konkurssipesän velkojista, mutta myös yksi merkittävä velkoja voi saada aikaan konkurssin. Tosin on luultavaa, että konkurssiin

(KonkL 17:11). Konkurssipesällä on kuitenkin olemassa keinoja puuttua pantti-velkojan ns. separatistiasemaan (KonkL 17:12-14) ja hänellä olevaan korkeaan etuoikeussijaan kilpaileviin velkoihin verrattuna. Konkurssimenettelyssä velallinen, luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, todetaan tuomioistuimessa kyvyttö-mäksi maksamaan velkojaan takaisin.¹⁵⁶

Maksukyvyttömyysmenettelyn valitsijan ei tarvitse harkita menettelytapaa. Hänen oletetaan tietävän, mihin toimiin on viisainta ryhtyä. Suomen lainsäädäntö ei edellytä, että ennen konkurssin hakemista velkoja(t) ja velallinen olisivat pyrkineet ensin itse saavuttamaan yhteisymmärryksen velkojen takaisin maksamisesta.

Jos konkurssihakemuksella tavoitellaan vain vähäisiä saatavia, konkurssi saattaa estyä ei-tarkoituksenmukaisena (KonkL 2:2). Vähäisten saatavien perijällä tarkoituksena saattaakin olla vain velallisen pelottelutarkoitus, ajatus, että konkurssimahdollisuudesta säikähtänyt velallinen maksaisi nopeammin. Toisaalta Suomessa vallalla oleva erillisten insolvenssimenettelyjen järjestelmä tarkoittaa, ettei yksittäistä maksukyvyttömyysmenettelyä vaihdeta tai kevyesti siirretä toiseen, vaikka ensin valittu osoittautuisi vääräksi. Kerran aloitettu menettely on vietävä läpi tai keskeytettävä, erityisesti keskeyttämistä koskevia sääntöjä noudattaen. Tämä tarkoittaa, että jos konkurssi alkaa, niin erillistytäntöönpano, kuten ulosotto, keskeytyy. Se voi jäädä vireille siltä varalta, että konkurssi raukeaa (KonkL 10:1).¹⁵⁷

haettavalla velallisella on useita velkoja, joita on saatettu ottaa useasta eri lähteestä ja tai ainakin eriaikaisesti ja erilaisin ehdoin.

¹⁵⁶ Oikeushistoriallisesti konkurssioikeuden juuria on mahdollista jäljittää ajanlaskuamme edeltäneeseen aikaan, mm. Antiikin Roomaan, josta puuttui yhtenäinen käsitelainoppi. Siten on mahdollista, että myöhemmät tutkijat ovat voineet rakentaa erilaisia tulkintoja sille, mitä konkurssi on ollut varhaisemmillä ajoilla. Vasta sydänkeskiajalla alkoivat vakiintua nykyisen konkurssimenettelyn peruspilarit. Uudemman ajan oikeustiede loi sanan ”konkurssi” eikä sen taustalla oleva termi ”concurus crediturum” esiinny klassisessa roomalaisessa oikeudessa (*Sallila* 2007 s. 92) Historiallisesti eurooppalaisen konkurssioikeuden syntyminen ajoittuu sydänkeskiajalle. Toisaalta sydänkeskiajalla rahataloutta ei nykyisessä laajuudessa vielä ollut ulotettu kaikille elämän, saati maantieteellisille, alueille. Latinan ”concurus creditorum” merkitsi alun perin ”yhteen juoksua”, sittemmin myös saapumista velallisen riittämättömän omaisuuden ”ääreen” kilpailemaan sen jaosta. Kielellisesti on oikeastaan virheellistä puhua velallisen konkurssista, kun pitäisi puhua velkojen konkurssista (*Havansi* 1992, s. 10).

¹⁵⁷ Tämän tutkielman ulkopuolelle on rajattu ne tilanteet, joissa yksityinen konkurssi joko kokonaan tai osittain korvautuu julkisselvityksellä, jonka tyyppitilanteita ovat konkurssia muutoin kohtaava raukeaminen, erityinen selvitystarve tai velkoja-autonomisen päätöksenteon toivottomuus.

Optimaalisesti tulisi pyrkiä säännönmukaisuuteen, jossa rehabilitaatio -menettelyille annettaisiin etusija aina silloin, kun sen edellytykset ovat olemassa.¹⁵⁸ Työpaikkojen lisäksi se säästää niitä henkisiä pääomia ja panostuksia, joita liiketoiminnassa on kertynyt. Luonnollisen henkilön kohdalla rehabilitaatiolla on lukuisia ihmisen hyvinvointiin liittyviä etuja.¹⁵⁹ Konkurssilainsäädäntö turvaa, ettei velkojen takaisinmaksua voida aloittaa saati toteuttaa mielivaltaisesti. Huomiota tulee siten kiinnittää velkojen oikeuksien ohella myös esimerkiksi luonnolliselle henkilölle turvattuun velallisen suojaan, kuten vähimmäistoimeentulosta huolehtimiseen. Konkurssi ei siten ole vain velkojen oikeutta.¹⁶⁰

Edellistä pessimistisempi näkemys on, että aiheettoman konkurssimenettelyn aloittanut voi joutua myöhemmin korvausvelvolliseksi. On vaikea vastata, katkaako vahingonkorvaus aiheutuneet vahingot niin, että toiminta saattaisi jatkua samoin kuin ennen aiheettoman konkurssimenettelyn (tai sitä edeltäneen selvitysmenettelyn) käynnistymistä. Konkurssihakemuksen käsittely voi kestää kauan, samoin mahdollinen esitutkinta.¹⁶¹ Perättömän laskun saaneella ei juuri ole muuta vaihtoehtoa kuin saattaa asiansa tutkittavaksi. Poliisin suorittama esitutkinta saattaa olla välttämätön siksikin, että muutoin asiaa saatetaan puida vain yrittäjien välisenä laskutusriitana, jossa mahdollisesti perättömän laskun laatija on voinut hakea yrittäjää konkurssiin. Laskun perättömyydestä huolimatta yrittäjä joutuu maksuhäiriölistalle heti, kun konkurssihakemusta aletaan tutkia.¹⁶²

¹⁵⁸ Konkurssi voi raueta myös, jos tuomioistuin vahvistaa päätöksen velkajärjestelyn (VJL 20 § ja 63.2 §) tai yrityssaneerauksen aloittamisesta (YrSanL 24 § ja 96.2 §).

¹⁵⁹ Samoin: *Könkkölä – Linna* 2013 s. 6.

¹⁶⁰ Oikeushenkilöllä ei ole vastaavaa suojaa. Korkeakaan velkamäärä ei automaattisesti käynnistä velkojen selvittelyä saati pääätä toiminnan harjoittamista. Oikeustieteellisesti konkurssimenettelyn ensisijaisena tehtävänä, funktiona, pidetään vakiintuneesti velallisen ja velkojen välisen konfliktin ratkaisua. Konkurssi luo puitteet velallisen varallisuuden likvidaatiolle eli sille, miten velallisen omaisuus tulee muuttaa rahaksi ja keskenään kilpailevat velkojat pääsevät yhtäaikaaisesti ja yhdenvertaisesti perimään saataviaan (likvidaatiofunktio). Menettely turvaa myös perinnän kohteena olevan luonnollisen henkilön vähimmäissuojan (defensiivinen funktio). Sanktiofunktioista taas seuraa, että konkurssi voidaan ymmärtää konfliktin ratkaisufunktiona. Sen avulla saadaan ratkaistuksi oikeudellinen kiista velkojen tyydyttämisestä. Samalla ratkeaa myös kysymys, voiko velallinen jatkaa toimintaansa. Työntekijän aseman hahmottamiseksi ei ole mielekästä soveltaa vain yhtä konkurssifunktiota. On huomattava, että konkurssikelpoisuus ei edellytä millään muotoa työ- ja sosiaali-oikeudellisia käsitteitä. Konkurssin tehtävistä laajemmin esimerkiksi *Linna ja Hupli* 2001. ss. 596-625.

¹⁶¹ Patentti ja rekisterihallitukselta saadun tiedon mukaan vaiheittain etenevä selvitysmenettely vie aikaa vähintään 5 kuukautta.

¹⁶² Luottotietolain (527/2007) 13 §:n mukaisesti yrityksen maksuhäiriötietona voidaan luottorekisteriin tallentaa yritystä koskevat ja niitä täydentävät maksuhäiriötiedot. Lain konkurssi- ja yrityssaneerausrekistereistä (137/2004) 3.2 §:n mukaisesti tuomioistuin tallentaa velallisen tiedot,

Koko konkurssihakemuksen käsittelyn ajan yritys on julkisella maksuhäiriölistalla riippumatta siitä, onko hakemus aiheellinen vai aiheeton.

Konkurssin aloittaminen ei tarkoita, että velallisen oikeustoimikelpoisuus lakkaisi tai hän lakkaisi omistamasta varallisuuttaan, mutta konkurssi asettaa hänen toiminnalleen merkittäviä rajoituksia. Määräysvalta velallisen omaisuudesta siirtyy konkurssipesän velkojille (KonkL 3:1). ”Omaisuutta” ei määritellä tarkemmin kirjoitetussa lainsäädännössämme.

Sekä varallisuus- että insolvenssioikeudellisena käsitteenä omaisuus kattaa varsin laajan alueen. Siihen voidaan laskea mukaan mahdollinen työvoiman käyttöoikeus. Se siirtyy velallisen velkojille ja käytännössä vakiintuneesti pesänhoitajalle, sillä konkurssi ei suoraan pääty työsopimuksia. Asia on merkittävä erityisesti siksi, että ainakin pienimmissä yrityksissä saattaa olla epäselvyyttä siitä, kuka toimintaa johtaa.

Konkurssivelallisen roolista ei kuitenkaan saisi muodostua pelkästään passiivisen sivustakatsojan asemaa. Konkurssipesän tulisi voida hyötyä konkurssivelallisesta pesää selvitetäessä. Konkurssi mahdollistaa erityisen ja molemminpuolisen mahdollisuuden työsopimuksen irtisanomiseen (TSL 7:8). Tämä tarkoittaa, että konkurssin alettua tulisi mahdollisimman pian velkojia edustavan pesänhoitajan kertoa selkeästi eri osapuolille, mitkä ovat heidän työ- ja sosiaalioikeudelliset oikeutensa ja velvollisuutensa.

6.4.1 Konkurssikelpoisuus

Tuomioistuimen tehtävänä on ensin tutkia konkurssihakemuksen aineelliset edellytykset. Konkurssimenettely voi alkaa, kun tuomioistuin on todennut velallisen sekä konkurssikelpoiseksi että pääsääntöisesti muutoin kuin tilapäisesti maksukyvyttömäksi (KonkL 1:3 ja 2:1).¹⁶³ Konkurssin oikeusvaikutukset alkavat

kun konkurssihakemus on tullut vireille. Se saattaa aiheuttaa rehellisesti ja asianmukaisesti toimineen velallisen yrityksen maineeseen ainakin kolhaisun.

¹⁶³ Oikeudellisella intressillä konkurssilaissa tarkoitetaan taloudellista, rahamääräistä saatavaa konkurssiin haettavalta. Konkurssin edellytyksenä on pääsääntöisesti pysyvä maksukyvyttö-

heti vaikka konkurssi ei olisi lainvoimainen.¹⁶⁴ Tavoitteena on käyttää velallisen koko omaisuus yhdellä kertaa hänen velkojensa maksuksi, suhteellisesti kunkin velan suuruuden mukaan.¹⁶⁵

Konkurssilain mukaan konkurssiin voidaan asettaa luonnollinen henkilö, kuolinpesä, yhtiö,¹⁶⁶ yhteisö, rekisteröity säätiö tai laissa mainittu muu oikeushenkilö. Yhtiöllä tarkoitetaan myös valtion yhtiöitä sekä erityislainsäädännössä säänneltäviä yhtiöitä kuten asunto-osakeyhtiöitä, vakuutus- ja luottolaitoksia. Jos luonnollinen henkilö kuolee kesken konkurssimenettelyn, hänen tilalleen tulee kuolinpesä, joka voidaan edelleen asettaa konkurssiin. Konkurssin velat eivät kuitenkaan lähtökohtaisesti periydy. Osakeyhtiö, jossa on vain yksi osakkeenomistaja, ns. yhden yhtiö, voidaan asettaa itsenäisenä toimijana (oikeushenkilönä) konkurssiin, kun sillä on itsenäinen asema muusta omistajansa varallisuudesta. Muodollinen erillisuus yhden yhtiöissä ei aina ole perusteltua sillä toimiihan yhtiö ainoan omistajan määräysvallan varassa.¹⁶⁷ Suomessa konkurssin edellytyksenä ei ole se, että konkurssiin asetetun olisi tullut harjoittaa liiketoimintaa. Kansalaisuudella (poikkeuksena voidaan mainita diplomaattisen suojelun piirissä olevat, kuten suurlähettiläät), iällä tai vajaavaltaisuudella ei ole konkurssikelpoisuuden kannalta merkitystä.¹⁶⁸

myys, joissain poikkeustapauksissa ylivelkaisuus tai velallisen allekirjoittama sitoumus, jota velallinen ei ilmeisen perustellusti kiistä (KonkL 2:1.2). Ei kuitenkaan, jos velkojan saatava on vähäinen ja konkurssiin asettamista olisi pidettävä konkurssimenettelyn kustannuksiin ja konkurssimenettelystä saatavaan hyötyyn nähden ilmeisen epätarkoituksenmukaisena (KonkL 2:2.3).

¹⁶⁴ Muutoksenhaku: konkurssin aloittamista koskevaan päätökseen sovelletaan ensisijaisesti konkurssilain menettelysäännöksiä ja vasta toissijaisesti oikeudenkäymiskaaren 8. luvun säännöksiä hakemusasioiden käsittelystä.

¹⁶⁵ TaVL 15/2003 s. 3: konkurssi voisi päättyä myös sovintoon niin, että velallinen ja velkoja voivat tehdä sopimuksen velkojen maksamisesta ja velallisen omaisuuden käyttämisestä velkojen maksuun laissa säädetyin ehdoin ilman, että siihen vaaditaan kaikkien velkojen suostumus.

¹⁶⁶ Konsernin konkurssi ei mahdollista kaikkien konsernin yhtiöissä tapahtuvaa konkurssiselvittelyä. Ne voivat harjoittaa tarkemmin sääntelemätöntä yhteistyötä, mutta muodollisesti jokaisessa tehdään päätökset itsenäisesti.

¹⁶⁷ Jos ajantasaiset ilmoitukset kaupparekisteriin laiminlyödään, saattaa myöhemmin olla vaikeaa osoittaa, ketkä ovat vastuussa harjoitetusta toiminnasta. Rangaistus kaupparekisterimerkintöjen laiminlyönnistä ei yhteisötietolain (244/2001) 19.1 §:n mukaisesti edellytä tahallisuutta.

¹⁶⁸ On mahdollista, että työntekijä joutuu konkurssiin työntantajastaan riippumatta, joko luonnollisena henkilönä tai harjoittamansa sivutoimen seurauksena. Työntekijän konkurssi ei ole yleinen irtisanomisperuste, eikä siitä ole olemassa nimenomaista säädöstä. Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Arvioinnissa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan (TSL 7:1 ja TSL 7:2). Irtisanomisperuste saattaa muodostua mm. siksi, että työntekijän katsotaan olevan asemassa, joka edellyttää työntekijältä erityistä luotettavuutta. Voidaan huomioda myös työntekijää koskeva lojaliteettivelvollisuus (TSL 3:1 loppu): ”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn

Julkiselle vallalle laista suoraan määräytyvää konkurssisuoja on arvosteltu. Julkisella vallalla tarkoitetaan tässä julkisyhteisöjen luonnollisiin- ja oikeushenkilöihin kohdistamaa yksipuolista valtaa. Esimerkiksi Havansi piti konkurssia mahdollisena kirjoittaessaan ”jo” kumotun konkurssisäännön (31/1868) aikana:¹⁶⁹

”Argumentiksi konkurssikelpoisuutta vastaan ei yksinään riittäne se, että kunnalla on oikeus yrittää kunnallisverotustaan kiristämällä selviytyä konkurssista. Valtiosääntöiset näkökohdat (julkisoikeudelliset tehtävät sekä kuntien kuntalaistoimintoinen itsehallinto) eivät ole sovittamattomassa ristiriidassa konkurssihallinnon kanssa. Kaikki konkurssi kohdistuu vain vallallisen ulosmittauskelpoiseen omaisuuteen.”

Havansi kuitenkin painottaa, ettei kunnan konkurssiomaisuuteen kuuluisi julkisoikeudellisia tehtäviä palveleva omaisuus (”varainhoito-omaisuus”).

Yhä useampi aiemmin julkisrahoitteisesti toteutettu toiminto haluttaisiin toteuttaa tai tuottaa yksityisesti. Esimerkiksi julkinen liikelaitos voidaankin kokea vapailla markkinoilla häiriötekijänä, koska se voi tuottaa palveluita lähes kilpailulta suojatussa asemassa samalla kun se voi kilpailla rajattomasti markkinoilla, jolloin sillä on erinomaiset mahdollisuudet menestyä omilla säännöillään ja tavoillaan. Julkisoikeudellisen liikelaitoksen tehtävistä säädetään laissa valtion liikelaitoksista (1062/2010). Tehtävänä on tuottaa palvelua valtion virastoille ja laitoksille, valtion talousarvion ulkopuolisille rahastoille ja muille valtion liikelaitoksille samoin kuin eduskunnalle sekä sen alaisuudessa, valvonnassa ja yhteydessä toimiville yksiköille. Lain 3 §:ssä säädetään liikelaitoksen toimintaperiaatteista: Liikelaitoksen tulee toimia liikeloudellisten periaatteiden mukaisesti ja vastata sitoumuksistaan sen hallintaan siirretyllä valtion omaisuudella. Jos liikelaitos ei kykene vastaamaan sitoumuksistaan, niistä vastaa valtio.¹⁷⁰ Lähitulevaisuudessa on mahdollista, että konkurssi ulotetaan nykyistä useampaan toimijaan,

kanssa.” Työsuhteen päättäminen työnantajan toimesta ei edellytä, että moitittavan käyttäytymisen kohde olisi ollut työnantaja.

¹⁶⁹ Havansi 1992 ss. 40-41.

¹⁷⁰ Myös kunta tai kuntayhtymä voi perustaa kunnallisen liikelaitoksen liikeloudellisten periaatteiden mukaan hoidettavaa tehtävää varten. Kuitenkin kunnan hoitaessa kuntalain (410/2015) 7 §:ssä tarkoitettua tehtävää kilpailutilanteessa markkinoilla, sen on annettava tehtävä osakeyhtiön, osuuskunnan, yhdistyksen tai säätiön hoidettavaksi (Yhtiöittämisvelvollisuus – ja sitä koskevat poikkeukset, Kuntal 127 §).

kuten laitoksiin, joita vastaan tai ainakin kriittisen kannan on ottanut myös Euroopan komissio.¹⁷¹

Vastaisuudessa, kunnan hoitaessa tehtävää kilpailutilanteessa markkinoilla, kunnan tulisi pääsääntöisesti antaa tehtävä osakeyhtiön, osuuskunnan, yhdistyksen tai säätiön hoidettavaksi. Tärkeimmät rajaukset koskisivat kunnan lakisääteisiä tehtäviä, yhteistoimintana hoidettuja sekä monopolin muodostavia tehtäviä. Kunta voisi edelleen toimia vähäisessä määrin markkinoilla sekä silloin, kun se erityislain perusteella olisi nimenomaan mahdollista.

Työoikeudellisessa ja kilpailumielessä liiketaloudellisen riskin poistumisen ja valtion rajoittamattoman takauksen voi katsoa vääristävän työmarkkinoita. Ei voida välttyä ajatukselta, että työn tuloksesta riippumatta palkan oletetaan tulevan julkisen vallan takaamana joka tapauksessa, suhdannevaihteluista tai taloudellisista reunaehdoista välittämättä. Toisaalta julkisella sektorilla on toimintoja, joita sen odotetaan hoitavan ”rahasta välittämättä” ja jotka toteutuakseen vaativat työvoimaa, jonka tuloksen taloudellista tuottavuutta on monimutkaista mitata. Kun tiettävästi missään ei ole vain markkinataloudelle rakentuvaa yhteiskuntaa; niin kyse on myös poliittisesti toteutettavista arvovalinnoista.

6.4.2 Konkurssipesän järjestäytyminen

Jokainen Suomessa toimiva käräjäoikeus sekä mahdollisesti alueellisesti määräytyvä hovioikeus voi toimia konkurssiasian ja sen liitännäisasioiden ensisijaisena oikeuspaikkana. Konkurssi alkaa, kun tuomioistuin asettaa velallisen

¹⁷¹ Esimerkiksi Euroopan komissio katsoi päätöksessään n:o C 7/2006, että Destian (ent. valtion Tieliikennelaitoksen) saama valtiontuki vääristää vapaata kilpailua, joten valtion olisi luovuttava tuen myöntämisestä vastaisuudessa. Konkurssilainsäädäntöä ei sovelleta valtion liikelaitokseen ja vapautus yhteisöverosta vääristää kilpailua. Sitä ei voida perustella verojärjestelmän luonteella ja rakenteella. Konkurssiin liittyvän liiketaloudellisen riskin puuttumista voidaan pitää rajoittamattomana valtiontakauksena. Edellisen kanssa hyvin samantapainen päätös kuntasektorilla saatiin, kun Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry ja Helsingin seudun kauppakamari tekivät Euroopan unionin komissiolle kantelun Helsingin kaupungin Palmia-liikelaitoksen toiminnasta. EU-komission 14.4.2010 lähettämässä kirjeessä komissio antoi neuvoston asetuksen (EY) n:o 659/1999, niin sanotun menettelyasetuksen, 17 artiklan perusteella alustavan näkemyksen Suomen kunnallisille liikelaitoksille myönnetyn tuen soveltuvuudesta sisämarkkinoille.

konkurssiin.¹⁷² Yleisen alioikeuden tehtävä on tämän jälkeen enemmän tukeva kuin aktiivinen selvitystoiminta. Konkursipesän toimia valvovan tuomioistuimen valvonta ei yllä kollektiivissa tehtyjen päätösten tarkoituksenmukaisuuden valvontaan. Yleisten konkurssifoorumien lisäksi Suomessa toimii Asetuksen 111/1995 nojalla erityisviranomaisena Konkursiasiamies, jonka tehtävänä on hallinnoida konkursipesien hallinnointia.

Konkursiasiamiehen apuna toimii konkurssiasiaain neuvottelukunta, jonka tehtävänä on KonkvalVA 374/2003, 7 §:n mukaan seurata konkursipesien hallinnossa ja yrityksen saneerausmenettelyjen toimeenpanossa noudatettavia menettelytapoja sekä tehdä aloitteita ja esityksiä konkurssimenettelyn ja yrityssaneerausmenettelyn, hyvän pesänhoitotavan ja hyvän yrityssaneeraustavan sekä konkursipesien valvonnan ja yrityssaneerausmenettelyihin liittyvän valvonnan kehittämiseksi.¹⁷³ Konkursiasiaain neuvottelukunta ei toimi, tai ainakaan sen ei tulisi toimia, yksittäisten kysymysten ratkaisijana.¹⁷⁴

6.4.3 Velkojien päätösvalta ja pesänhoitaja

Konkurssin alettua lähtökohtana on, että pesän hallintoon kuuluvista asioista päätösvaltaa käyttävät velkojat,¹⁷⁵ joiden päätäntävalta alkaa heti konkurssin alettua. Samalla velallinen menettää oikeutensa määrätä konkursipesään kuuluvasta omaisuudestaan.¹⁷⁶ Tosin ennen ensimmäistä velkojainkokousta pesän hallintoa hoitaa konkurssin alkamisen jälkeen käytännössä pesänhoitaja.¹⁷⁷

¹⁷² Konkurssilaki puhuu edelleen asettamisesta, vaikka nykyään johdonmukaisempaa olisi puhua konkurssin aloittamisesta. Samasta asiasta ovat huomauttaneet myös *Koulu* ja *Lindfors* 2010 s. 66. Samalla he toteavat, että niin tehdäänkin uudemmassa insolvenssioikeudessa.

¹⁷³ Oikeuskirjallisuudessa on otettu kanta, että pesänhoitaja vaarantaa ammatillisen tulevaisuutensa siinä tapauksessa, että hän kieltäytyy toimimasta suosituksen toimintaohjeen mukaisesti. *Korkea-aho* 2005 s. 821.

¹⁷⁴ *Nenonen* 1996 ss. 268-277: Konkursiasiaain neuvottelukunta on osallistunut konkurssiasiamiehelle saapuneiden asioiden ratkaisuun, kun kyseessä olevan pesänhoitajan toiminta on ollut erityisen moitittavaa tai asialla on laajakantoisempaa merkitystä.

¹⁷⁵ HE 26/2003 vp, s. 176.

¹⁷⁶ Velallisella on oikeus osallistua velkojainkokouksiin ja ilmaista oma kantansa käsiteltäviin asioihin, mutta velallisella ei ole äänivaltaa. Pesänhoitaja voi rajoittaa velallisen tietojensaanti- ja osallistumisoikeutta, jos rajoitusta voidaan pitää välttämättömänä konkursipesän tai sivullisen oikeuden turvaamiseksi tai muun erityisen syyn takia.

¹⁷⁷ Tuomioistuin voi myöhemmin määrätä pesänhoitajan aiemmin määrättyjen lisäksi (KonkL 8:4). Pesänhoitajalla on oikeus käyttää myös apunaan avustajia ja asiantuntijoita, siinä laajuus-

Ennen velkojainkokousta pesänhoitajan yksin päättämiä asioita voidaan luonnehtia kiireisiksi. Kiireisyyden rajoittavana aikarajana on, ettei tehtävää päätöstä voida lykätä ensimmäiseen velkojainkokoukseen. Kiireellisimmissäkin tilanteissa pesänhoitajan on oltava tarvittaessa, erityisesti ennen merkittävien päätöksiä tekemistä, yhteydessä suurimpiin velkoihin (KonkL 14:8.3).

Konkurssin toteutumisen kannalta ei ole tarkoituksenmukaista, että pesänhoitajan tulisi vahvistaa jokainen päätöksensä velkojakollektiivilla.¹⁷⁸ Konkurssipesää hoidetaan velkojien lukuun, siksi tuomioistuimen on kuultava (KonkL 8:1) ainakin merkittävimpiä velkojia ennen pesänhoitajan valintaa ja tehtävään määräämistä. Velkojien, tai velkojien enemmistön, esitys pesänhoitajaksi valittavasta henkilöstä ei sido tuomioistuinta vaan se tekee päätöksen itsenäisesti.¹⁷⁹

Konkurssin alettua konkurssipesän hoitamisesta vastaavat pesänhoitaja ja velkojakollektiivi eli ne velkojat, joilla on oikeus saada maksu konkurssipesästä.¹⁸⁰ Jos velallisella säilyisi määräysvalta, olisi olemassa huomattava riski, että velallinen loukkaisi velkojien etua. Konkurssin alkaessa velallisen tavanomainen toiminta päättyy ja mahdollisen hallituksen, hallintoneuvoston ja toimitusjohtajan toimikausi lakkaa.¹⁸¹ Vaikka heidän aiempi toimintansa lakkaa, konkurssissa olevan (ja sen toimielimien) tulee olla yleisesti lojaaleja konkurssimenettelylle. Viimeksi mainittu tarkoittaa lähinnä velvoitetta pidättäytyä toimista, jotka selvästi vahingoittaisivat yritystä. Jos konkurssivelallinen on epäiltynä esitutkinnassa tai syytteessä rikoksesta, hän ei ole velvollinen antamaan pesänhoitajalle tietoja niistä seikoista, joihin epäily tai syyte perustuu (KonkL 4:5 a).

dessa kuin se on pesän selvittämisen kannalta tarkoituksenmukaista (KonkL 14:7).

¹⁷⁸ Teoriassa on mahdollista, että työntekijä olisi yksi velkojakollektiivin jäsen, mutta käytännössä työntekijä kuulumisen velkojakollektiiviin on epätodennäköistä. Tämä johtuu siitä, työntekijöiden palkkasaatavat on turvattu konkurssissa muita velkojia paremmin erityisellä palkkaturvamenettelyllä.

¹⁷⁹ Konkurssivelallisen lojaliteettivelvollisuudesta velkojiaan kohtaan seuraa, että hänen tulisi kertoa mahdollisesti puolueelliseksi katsomastaan pesänhoitajaehdokkaasta suoraan tuomioistuimelle. Läheisenä henkilönä voitaneen tässä kohtaa pitää myös henkilöä, joka on tai on aiemmin toiminut konkurssivelallisen työntekijänä. Jos työsuhde on päättynyt ajallisesti ennen konkurssia, niin kelpoisuus pesänhoitajaksi voidaan arvioida myös toisin.

¹⁸⁰ Tiedossa olevan velkojan ei tarvitse saapua konkurssipesän selvitystilaisuuteen. Hänen mielipiteensä voidaan tarvittaessa selvittää muutoin kuten kirjeitse tai nykyisin myös sähköisesti.

¹⁸¹ Myös muiden henkilöiden, jotka on merkitty yhtiöjärjestykseen ja joilla on oikeus edustaa yhtiötä liiketoimissa, tai osassa liiketoimia, kuten konkurssin, toiminta tulee lakkautettavaksi.

6.4.4 Työsopimukset konkurssissa

Pesänhoitaja vastaa käytännössä vakiintuneesti konkurssipesän työsopimus-suhteista. Konkurssin alettua työnantajana toimineella konkurssivelallisella ei ole oikeutta käsitellä työsopimuksia. Konkurssitila ei aikaansaa työsopimuksen raukeamista, jolloin edellytykset työn jatkamiselle häviäisivät kokonaan. Pesänhoitajalla ei ole velvollisuutta edistää pitkän tähtäimen työllisyyttä vaikka siitä koituisikin vain vähäisiä lisäkuluja. Konkurssiperusteen nimenomaisuutta kuvastaa:

KKO 1991:144. Työsopimus oli työnantajan konkurssin alkamisen jälkeen irtisanottu päättymään heti. Irtisanomisen syyksi oli ilmoitettu työnantajan huono taloudellinen tilanne, mutta ei konkurssia. Kun muutoinkaan ei ollut pääteltävissä, että työntekijä olisi käsittänyt irtisanomisen tapahtuneen konkurssin perusteella, irtisanomisaika ei määräytynyt TSL 41 §:n 1 momentin (konkurssin) nojalla.

Laki ei edellytä, että työsopimukset päätettäisiin, vaikka sitä on pidetty konkurssissa vahvana olettamana.¹⁸² Konkurssiperusteen erityisyyttä kuvastaa myös se, ettei konkurssiperusteinen irtisanominen edellytä mitään muuta perustetta tai syytä, mutta päätettäessä työsopimus konkurssin johdosta, siihen on nimenomaisesti vedottava ja se on mahdollista vasta konkurssin alkamisen jälkeen.¹⁸³ Ainakin työntekijän on tiedettävä konkurssista, minkä lisäksi olosuhteista on voitava päätellä irtisanomisen perustuvan nimenomaan työnantajan konkurssiin.

Konkurssin uhka tai mahdollisuus ajautua konkurssiin ei perusta oikeutta irtisanoa työntekijää konkurssin nojalla. Sen sijaan jo aiemmin ehdollisena, tai muusta syystä suoritettu irtisanominen saattaa synnyttää velvollisuuden vahvistaa aiemmin suoritettu irtisanominen uudelleen konkurssista johtuvaksi.¹⁸⁴ Näin irtisanomisaika voi lyhentyä.¹⁸⁵

¹⁸² Olettamaa vahvistaa esimerkiksi Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) 44 §: Yhteistoimintamenettely työvoiman käyttöä vähennettäessä, jos yritys on asetettu konkurssiin tai se on selvitystilassa, tämän luvun säännöksiä ei sovelleta.

¹⁸³ KKO 1993:117: Työsopimus voitiin irtisanoa (vanhan) TSL 41.1 §:n nojalla työnantajan konkurssin johdosta vasta konkurssin alkamisen jälkeen.

¹⁸⁴ Jos työntekijä on aiemmin irtisanottu lainvastaisesti ennen konkurssia ja yritys sittemmin asetetaan konkurssiin, se ei tee mitättömäksi edeltänyttä laitonta irtisanomista. Lainvastainen

Suomen lainsäädäntö ei kerro, milloin konkurssiperusteinen irtisanominen on suoritettava, tai milloin se viimeistään olisi suoritettava.¹⁸⁶ Tilannetta ei voi pitää ainakaan moraalisesti täysin hyväksyttävänä, vaikka yleisesti konkurssipesä tuskin saa esimerkiksi merkittävää hyötyä niin, että sillä on mahdollisuus kilpailijoitaan nopeampaan työsopimusten irtisanomisiin, koska todennäköisesti konkurssipesä vain harvoin jatkaa liiketoimintaa.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty kanta, että ellei työsuhteiden irtisanomista konkurssissa suoriteta lyhyen ajanjakson kuluessa konkurssin alkamisen jälkeen, ei-toivottu konkurssitoiminta saattaa muodostua normaalitilaan verrattavaksi, jolloin konkurssin erityisvaikutukset sopimussuhteisiin, kuten työsuhteisiin, menetettäisiin. Seurauksena olisi, että esimerkiksi irtisanotut työsopimussuhteet palaisivat konkurssimenettelyn kuluessa normaaleiksi, konkurssia edeltäneelle tasolle.

Vanhempaan oikeuskirjallisuuteen tukeutuen konkurssissa irtisanomiset olisi tehtävä ”heti”.¹⁸⁷ Viimeksi todettua lähtökohtaa on myöhemmin täydennetty: Työsuhteen irtisanominen on pesän massavelkarasituksen rajoittamiseksi syytä toimittaa heti konkurssin asettamispäivänä myös siinä tapauksessa, että edellytyksiä liiketoiminnan jatkamiseen näyttäisi olevan.¹⁸⁸ Myös huomattavasti pidempää harkinta-aikaa, jopa muutamaa kuukautta, on pidetty mahdollisena irti-

irtisanominen perustaa työntekijälle oikeuden vaatia vahingonkorvausta lainvastaisesta irtisanomisesta. Työntekijän tulee valvoa vahingonkorvaussaatavansa konkurssivelkana konkurssivelalliselta (KKO 1990:25). Tai kun työntekijä oli purkanut ennenaikaisesti työsopimuksensa, kun työnantaja jättänyt hänen palkkansa maksamatta ja purkupäätös oli työnantajalle annettu ennen konkurssin alkamista, niin työnantajan tuli korvata aiheuttamansa vahinko täysimääräisesti (KKO 1993:74).

¹⁸⁵ KKO 1995:104. Työnantaja, joka oli irtisanonut A:n työsopimuksen päättymään kolmen kuukauden kuluttua irtisanomispäivästä, oli irtisanomisajan kuluessa asetettu konkurssiin. Konkursipesä oli irtisanonut A:n työsopimuksen työsopimuslain nojalla päättymään 14 päivän irtisanomisaikaa käyttäen. A:n työsopimussuhde oli konkurssipesän suorittaman irtisanomisen johdosta päätynyt jo ennen alkuperäisen irtisanomisajan päättymistä eikä hänellä ollut lyhemmän (konkurssiperusteisen) irtisanomisajan jälkeiseltä ajalta oikeutta irtisanomisajan palkkaan.

¹⁸⁶ Jos työsopimuslaki, tai muu laki, kertoisi irtisanomisajankohdan, se olisi epäilemättä ristiriidassa lähtökohdalle, että työsopimus on nimenomaisesti irtisanottava konkurssiperusteella, sillä muutoin työsuhde pysyy voimassa samalla tavalla kuin ennen konkurssin alkamista; konkurssi ei saa aikaan työsopimuksen raukeamista.

¹⁸⁷ *Galle* 1979 s. 35 sekä *Ovaska* 1992 s. 201.

¹⁸⁸ *Nenonen* 2004 s. 237.

sanomisen käyttämiselle¹⁸⁹ sekä huomattavasti epämääräisempää aikaa:

”...ottaen huomioon säännöksen tarkoituksen, on irtisanomiset toimitettava niin, että ne muodostavat luonnollisen osan sitä selvitystoimintaa, jota pesänhoitajien on tehtävä heti konkurssiin asettamisen jälkeen.”¹⁹⁰

6.4.5 Molemminpuolinen irtisanomisoikeus

Konkurssiperusteinen irtisanomisaika on sekä työntekijällä että työnantajana toimivalla konkurssipesällä. Irtisanomisaika on 14 vuorokautta. Työsopimus saadaan työsopimuslain mukaisesti päättää molemmin puolin irtisanomalla työsuhteen kestosta riippumatta 14 vrk:n kuluessa. Irtisanomisoikeus koskee siten myös määräaikaisia työsopimuksia. Irtisanomisaika on pakottavaa oikeutta eikä sitä voida konkurssipesän haitaksi työehtosopimuksellakaan pidentää.¹⁹¹ Päätämislmoitus on toimitettava työntekijöille ensisijaisesti henkilökohtaisesti (TSL 9:3.1 ja 9:4.1). Ilmoitus voidaan toimittaa myös postitse tai sähköisesti.¹⁹²

Näyttövelvollisuus työnantajan suorittamasta irtisanomisesta on aina työnantajalla tai pesänhoitajalla. Sen vuoksi kirjallinen irtisanomisilmoitus, jonka työntekijä kuittaa vastaanotetuksi, on suositeltava.¹⁹³ Jos toiminta päättyy kokonaan, myös erityisen suojan piirissä olevien työntekijöiden työsopimus voidaan irtisanoa 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Tällaisia työntekijöitä ovat (mm.) äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevat sekä armeijassa tai siviili-palveluksessa olevat. Ellei konkurssipesä voi järjestää ammattitaitoa

¹⁸⁹ Valkonen 2001 s.207.

¹⁹⁰ KKO 1994:85. Konkurssipesän [väliaikainen] pesänhoitaja veloitettiin korvaamaan vahinko, jonka hän oli pesälle aiheuttanut viivytellessään konkurssiin asetetun yhtiön työntekijöiden irtisanomista. Konkurssi oli tullut vireille asiamiehenä toimineen M:n hakemuksesta 23.3.1992. Viikkoa myöhemmin: 1.4.1992 KäO oli määrännyt konkurssia hakeneen asiamies M:n väliaikaiseksi pesänhoitajaksi, joka oli irtisanonut työntekijät konkurssiperusteella vasta 10.4.1992 postitse niin, että työntekijöiden työsuhteet olivat päättyneet 4.5.1992. KKO katsoi, että Irtisanomisten viivästymisen johdosta konkurssipesälle on aiheutunut ylimääräisiä palkkakustannuksia ajalta 23.4. - 4.5.1992. M oli siten huolimattomuudesta aiheuttanut konkurssipesälle vahinkoa, jonka hän konkurssisäännön (31/1868) 70 §:n 1 momentin mukaan on velvollinen sille korvaamaan.

¹⁹¹ Samoin esimerkiksi Valkonen teoksessa Koskinen ym. 2012 s. 909 ja Kairinen 2001 s. 326.

¹⁹² HE 157/2000 vp, s. 113: Irtisanomista tekstiviestin välityksellä ei pidetty mahdollisena, koska tekstiviestin saapumista pidettiin liian epävarmana.

¹⁹³ Konkurssi-asiamiehen suositukset 04/2004 Työsuhteisiin liittyvät kysymykset.

vastaavaa tai muutoin sopivaa työtä,¹⁹⁴ niin luottamusmiehen tai -valtuutetun irtisanomisaika on 14 vuorokautta kuten muillakin irtisanottavilla työntekijöillä. Muiden suojelemistehtävistä johtuen sekä oikeustieteellisessä kirjallisuudessa otettuun kantaan vedoten on perusteltua irtisanoa heidät viimeisenä.¹⁹⁵

Erityisenä pidettävää irtisanomisaikaa on koeteltu myös oikeuskäytännössä.

KKO 1985-II-104. Työsopimuslain 41 §:n 1 momentin mukaisesti voitiin työsopimus työnantajan jouduttua konkurssiin konkurssipesän toimesta irtisanoa päättymään 14 päivän kuluttua irtisanomisesta. Irtisanotun työsuhteeseen sovellettavalla työehtosopimuksella ei siten voitu ennakoita konkurssia ja pätevällä tavalla sopia pitemmästä irtisanomisajasta.

Kymmenisen vuotta myöhemmin työsopimuksen mukainen ehto, jossa oli huomioitu työsopimuksen mahdollinen päätyminen mm. konkurssiin, jonka seurauksena työnantajan olisi tullut maksaa työntekijälle 24 kuukauden lisäpalkka, oli tehoton suhteessa työnantajan konkurssivelkoihin eikä siihen perustuvaa saamista voitu vahvistaa maksettavaksi työnantajan konkurssipesän varoista (KKO1995:35). Jos ratkaisu olisi ollut toinen, niin yhtiön konkurssivelkojat olisivat joutuneet sen johdosta huonompaan asemaan, kuin missä he lain mukaan muutoin olisivat olleet. Sen vuoksi mainittu sopimusmääräys oli ymmärrettävästi mitätön.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty mahdollisuus, jossa konkurssipesä (pesänhoitaja) voisi kussakin yksittäisessä tapauksessa sopia työntekijöiden laissa säädettyä irtisanomisaikaa pidemmästäkin irtisanomisajasta.¹⁹⁶ Erilliset työsopimukset tulisi sopia lyhyeksi määräajaksi.¹⁹⁷ Määräaikaisuus voi tarkoittaa suoraa aikamäärettä tai sopimuksen voimassaolo voidaan sitoa esimerkiksi tietyn toimituksen valmistumiseen.¹⁹⁸ Irtisanomisaika asettuu välittömästi työsuhteen päättymistä edeltävään aikaan ja työsuhteen päättymisaika ilmoitetaan irtisanomisen yhteydessä. Ellei toisin sovita, irtisanomisaika on työntekijälle työssä-

¹⁹⁴ Yksinomaan konkurssihallintoon kuuluvaa realisoitavan omaisuuden hoitotyötä ei pidetty sellaisenaan TSL:ssä tarkoitettuna muuna työnä, jota konkurssipesä olisi ollut velvollinen tarjoamaan ennen irtisanomista luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle (KKO 1988:71).

¹⁹⁵ Koskinen ym. 2012 s. 442.

¹⁹⁶ Tiitinen - Kröger 2012 s. 628.

¹⁹⁷ Konkurssiasiamiehen suositukset 04/2004. Työsuhteisiin liittyvät kysymykset 2.2.

¹⁹⁸ Nenonen 2004 s. 111.

oloaikaa¹⁹⁹ ja konkurssipesällä on palkanmaksuvelvollisuus.²⁰⁰ Irtisanomisilmoitus voidaan antaa ja työsopimus voi päättyä minä tahansa vuoden päivänä.

Työsopimuslain mukaan irtisanomisesta alkaa välittömästi kulua työsopimuksen konkurssiperusteinen (14 vrk.) irtisanomisaika, elleivät osapuolet keskenään ole sopineet, että työsopimus päättyy ilman irtisanomisaikaa, jolloin sopimus päättyy irtisanomisilmoituksen antamiseen. Irtisanomisajan laskemisessa noudatettavaksi tulee yleislaki säädettyjen määräaikaisten laskemisesta (150/1930), koska insolvenssi- tai työlainsäädännössä ei ole erityistä laskutapaa irtisanomisajasta.

6.4.6 Työntekijän palkkasaatavat konkurssin alettua

Konkurssin tehtävänä on sekä turvata erityisesti velkojan oikeus esittää vaatimuksia velallista kohtaan että saada tyydytystä vaatimuksilleen. Seurauksena on, että työntekijän tulisi olla lisäarvoa tuottava. Työntekijästä ei saisi aiheutua konkurssipesälle kuluja, koska palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä (TSL 8:8.1). Kyse on KonkL 16:2.1 §:n mukaisesta massavelasta, riippumatta siitä, onko konkurssipesä teettänyt töitä työntekijöillä irtisanomisaikana.²⁰¹ Se on maksettava konkurssipesän omina velkoina pesästä päältäpäin ilman konkurssivalvontaa.

Jos palkanmaksu työsuhteen päättyessä viivästyy, on työntekijällä oikeus saada odotusajan palkka enintään kuudelta päivältä (TSL 2:16).²⁰² Ennen konkurssin alkamista maksamatta jääneisiin ja konkurssissa valvottaviin työpalkkasaataviin

¹⁹⁹ Työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta irtisanomisaikana niissä tilanteissa, joissa palkanmaksuvelvollisuutta ei muutoinkaan olisi kuten silloin, kun työntekijä on hoitovapaalla, tai lomautettuna, jolloin työntekijällä ei ole työntekovelvoitetta. Todennäköisesti on mahdollista, että irtisanomisaika sijoitetaan työntekijän vuosiloman aikaan, jolloin työntekijällä ei ole velvollisuutta tulla töihin, mutta hänellä säilyy oikeus lomapalkkaansa. Tulkinnalle avoimempia ovat ne tilanteet, joissa työntekijä on sairauden vuoksi poissa työstä.

²⁰⁰ Työntekijän tulee luovuttaa konkurssipesälle ne mahdolliset luontoisetuusesineet, joihin hänelle on annettu käyttöoikeus, vaikka luontoisedun kestosta tai irtisanomisajan alkamisesta olisi päätetty tai sovittu aiemmin toisin. Luontoisedun luovuttaminen voi tapahtua myös ennen työsopimuksen päättymistä, jolloin työnantajalle saattaa syntyä velvollisuus suorittaa saamatta jäävä etu työntekijälle maksettavalla rahasuorituksella.

²⁰¹ KKO 1986 II 48 sekä KKO 1993: 88.

²⁰² Samoin konkurssiasiamiehen suosituksat 4/2004 Työsuhteisiin liittyvät kysymykset 3.3.

perustuvat odotusajan palkat eivät ole konkurssipesän massavelkaa (KKO 1993:100).

Työntekijän asema on toisaalta turvattu monia muita velkojia paremmin, erityisellä lakisääteisellä palkkaturvamenettelyllä. Myös silloin, kun konkurssipesän käteisvarat eivät riitä, voidaan palkkoja hakea palkkaturvasta, jonka edellytyksenä pidetään työnantajan maksukyvyttömyyttä. Palkkaturvalaki (866/1998) pitää nimenomaisena olettamana työnantajan konkurssia. Jos työsopimus on päättynyt ennen konkurssia ja työnantaja on lyönyt laimin palkanmaksuvelvollisuutensa, kyse ei ole massavelkasuhteesta. Tällaisessa tapauksessa palkka-
saatavat on valvottava muiden konkurssisaatavien tapaan, kuten esimerkiksi vuosikirjaratkaisussa (KKO 1993:88), kun yhtiö oli ennen konkurssinsa alkamista irtisanonut työntekijöiden työsopimukset päättymään heti. Heidän työsuhteensa ovat siten päättyneet ilman irtisanomisaikaa, ennen konkurssin alkamista. Työsuhdesaatavat oli maksettava konkurssiin luovutetuista varoista eivätkä ne kuuluneet konkurssipesän massavelkoihin.

Viimeksi mainitun kaltaisessa tilanteessa työntekijänä toiminut voi turvautua palkkaturvaviranomaisen apuun periäkseen saamatta jääneen palkkansa.

6.4.7 Ilmoitusvelvollisuus työvoimaviranomaisille ja irtisanomisjärjestys

Pesänhoitajan on ilmoitettava viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle konkurssin perusteella irtisanottavista työntekijöistä, jos työntekijöitä on vähintään 10 (TSL 9:3 a).²⁰³ Ilmoituksessa on käytävä ilmi irtisanottavien lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisen ajankohdat. Pesänhoitajalla on tiedottamisvelvollisuus myös työntekijöille työllistymissuunnitelmasta sekä heidän oikeudestaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan (TSL 9:3 b).

²⁰³ Ilmoitettujen vähimmäismääräksi on laissa asetettu 10, mutta ei toisaalta ole mitään estettä sille, että pesänhoitaja tekisi ilmoituksen kaikista irtisanotuista työntekijöistä riippumatta työntekijöiden määrästä.

Jos työnantaja irtisanoo kaikki työntekijänsä kerralla, ei luultavasti synny epäilyä siitä, onko irtisanominen tapahtunut oikeassa järjestyksessä. Suomessa työsopimuslainsäädäntö tai konkurssilainsäädäntö ei määrää työntekijöiden irtisanomisjärjestystä. Työsopimukset voidaan päättää vaiheittain eikä konkurssipesällä ole velvollisuutta kohdella työntekijöitään täysin tasapuolisesti.

Työsopimuslaki kieltää työntekijöiden syrjinnän. Siten, jos konkurssipesä irtisanoo aluksi vain osan työntekijöistä, sen tulisi kertoa (vaikkei laki sitä nimenomaisesti velvoita), miksi osa työntekijöistä saa jäädä.²⁰⁴ Työehtosopimuksissa olevia seikkoja irtisanomisjärjestyksestä ei sovelleta konkurssitilanteisiin.²⁰⁵ Konkurssipesä ei toimi lainvastaisesti vaikka se irtisanoisi ensimmäisten joukossa työkykynsä osittain menettäneet ja huomioimatta työntekijän huoltovelvollisuutta tai työssäoloaika.

Mahdollisuuksien mukaan pesänhoitajan olisi hyvä järjestää työntekijöille tiedotustilaisuus sinä päivänä, kun työnantaja on asetettu konkurssiin. Tilaisuudessa on mahdollisuus käsitellä työsopimusten irtisanomisten ohella alkanutta konkurssia, konkurssimenettelyn yleisiä piirteitä, työntekijöiden palkkasaatavien maksamista ja valvomista sekä konkurssipesän mahdollista aikomusta jatkaa liiketoimintaa. Jos työntekijöitä on paljon, paikalle voidaan kutsua myös paikallisen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen edustaja.²⁰⁶ Kyse ei ole lakisääteisestä velvollisuudesta, mutta tällaisen tilaisuuden järjestämistä voidaan pitää hyvän pesähoitotavan mukaisena velvollisuutena.

²⁰⁴ Yleisesti vain kaikkein välttämättömimmät työntekijät saavat jatkaa työntekoa. On vaikea kuvitella, että konkurssipesä valikoisi ja siten syrjisi työntekijöitä tasa-arvolain kuten työntekijän sukupuolen perusteella tai yhdenvertaisuuslain (1325/2014) perusteella, (mm.) siksi, että työntekijä on ollut osallisena ammattiyhdistystoiminnassa (YhdenvertL 8 §).

²⁰⁵ Esimerkiksi Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK): Irtisanomissuojasopimus 2001 s. 1 ja Irtisanomissuojasopimus TT-STTK 2002 s.1 ja Teknologiateollisuus ry Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry Työehtosopimus 2014-2016 s. 23.

²⁰⁶ *Nenonen* 2004, s. 112.

VII PALKANMAKSUKYVYTÖN TAI -HALUTON TYÖNANTAJA

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovi. (TSL 2:13).²⁰⁷ Vain ylivoimainen este vapauttaa työnantajan vastuusta palkanmaksun viivästymiseen, mutta tällöinkin työnantajan on maksettava työntekijälle kuuluva tavanomainen tai sovittu palkka.²⁰⁸ Palkan saamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, onko palkanmaksu viivästynyt työnantajan tahallisuudesta, huolimattomuudesta (inhimillisestä erehdyksestä) vai kenties palkanmaksuhaluttomuudesta. Sillä, millä perusteella työntekijä ei ole saanut palkkaansa, on merkitystä siksi, että työntekijällä on oikeus erityiseen, lakisääteiseen palkkaturvaan ainoastaan silloin, kun työnantaja jättää palkan maksamatta maksukyvyttömyyden vuoksi (PalkkaturvaL 6 §).

Työntekijällä on oikeus, mutta myös velvollisuus, vaatia työnantajalta palkan maksua, jos työnantaja on jättänyt palkan kokonaan tai osittain maksamatta palkanmaksukauden päättyessä. Sanktiona on, että ilman palkanmaksuvaatimuksen esittämistä hän ei mahdollisesti saa palkkaansa tai palkanosaa tai -lisää, kuten erillistä palkkiota. Palkanmaksun laiminlyönti ei mahdollista työntekijälle omankäden oikeutta. Työntekijä ei voi esimerkiksi ottaa ilman työnantajan suostumusta työnantajansa hallusta rahaa tai muuta omaisuutta palkkaseen.

Työntekijälle voi syntyä oikeus myös muuhun, kuin palkkaperusteiseen saata-vaan työnantajaltaan. Erilaiset saatavat eivät muodostu palkkasaatavaa vastaa-

²⁰⁷ Sopimus on voitu myös rajata esimerkiksi koskemaan vain viimeisen palkan maksamista, jolloin se liittyy vain työsuhteen päättymistilanteisiin; loppupalkka voidaan siten maksaa työsuhteen päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

²⁰⁸ Edellisestä poikkeuksen muodostaa työsuhteen laissa oleva erityinen pyhäpäiväsääntö, joka syrjäyttää yleislain säädettyjen määräaikain laskemisesta (150/1930). Jos työntekijän palkka erääntyy maksettavaksi sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joului- tai juhannusaattona tai arkilauantaina, palkkapäivä on lähin edellinen arkipäivä. Poikkeuksellinen erääntymisaika koskee sekä työsuhteen aikana että työsuhteen päättyessä maksettavaa palkkaa (TSL 2:15).

viksi saataviksi, vaan niiden saamista on vaadittava nimenomaisesti. Myös jokainen palkkaerä on oma perusteensa. Saatavan peruste määrää, kuinka pian sitä on vaadittava. Turvatakseen saamisensa velkojan on huomattava, että kullakin saamisella voi olla eri vanhentumisaika.²⁰⁹ Vanhentumisella tarkoitetaan veloitteen raukeamista sen johdosta, ettei velkoja ole tietyssä lakiin perustuvassa määräajassa ja laissa edellytetyllä tavalla huolehtinut toimenpiteestä, jolla saatava pysyisi voimassa, eikä velallinenkaan ole vastaavassa ajassa tunnustamalla uudistanut velkaansa.²¹⁰ Työsopimuslaissa ei ole erityisiä säädöksiä siitä, milloin muun palkkasaatavan²¹¹ vanhentumisaika lasketaan. Hallituksen esityksessä otetun kannan mukaan muut vanhentumiseen liittyvät kysymykset ratkaistaisiin toissijaisesti sovellettavan vanhentumislain nojalla palkkansa.²¹²

7.1 Palkan maksamista koskeva vaatimus

Palkan viivästyessä työntekijällä on, ellei työsuhde muutoin ole päättynyt, oikeus jatkaa työsuhteessa ja samalla velkoa palkkasaatavaansa viivästyskorkoineen palkanmaksun eräpäivästä lukien korkolain 633/1982 mukaisesti. Lisäksi hänelle saattaa muodostua oikeus vaatia työnantajalta vahingonkorvausta, joka

²⁰⁹ Esimerkiksi Työaikalaisissa (605/1996) 38 §:ssä on määrätty erityinen kahden vuoden vanhentumisaika, joka koskee kaikkia työaikalaisissa tarkoitettuja korvauksia kuten ylityö-, lisätyö-, hätätyö-, sunnuntaityö- ja varallaolokorvaukset.

- Työntekijän oikeus vuosilomalaissa (162/2005) 34 §:ssä tarkoitettuun vuosilomapalkkaan ja lomakorvaukseen on rauennut, jollei kannetta ole nostettu kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana vuosiloma olisi ollut annettava tai lomakorvaus maksettava.

- Jos työnantaja on maksukyvytön, palkkaturvahakemus on tehtävä TE-toimistoon tai ELY-keskukseen kolmen kuukauden kuluessa saatavan eräpäivästä, ellei toisin ole kirjallisesti sovittu (PalkkaturvaL 866/1998 ja 1157/2016, 5 §).

- Tasa-arvolain mukainen kanne hyvityksen suorittamisesta on nostettava kahden vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta. Työhönnottilanteessa kanne on kuitenkin nostettava vuoden kuluessa syrjinnän kiellon rikkomisesta.

²¹⁰ *Auerjärvi - Hemmo*: Velvoiteoikeuden oppikirja 3. p. Helsinki 2007 s. 114.

²¹¹ Palkkasaatava kuitenkin kattaa sekä työsopimuksen perusteella että työehtosopimuksen nojalla maksettavia palkkoja. Esimerkiksi työsopimuslain mukaisilla ja työaikalain perusteella maksettavilla palkkasaatavilla on eri vanhentumisaika. On erotettava kummasta saatavasta on kyse. TT 2004-122: Saamatta jäänyt työajan lyhennysvapaa oli työehtosopimuksen perusteella sovittu korvattavaksi samalla tavoin kuin työehtosopimuksessa oli sovittu lakisääteisen ylityön korvaamisesta. Koska korvauksen maksaminen mainituin tavoin TES-ylityöksi katsotuilta pitämättömillä työajan tasausvapaatunneilla ei perustunut työaikalain säännöksiin vaan työehtosopimukseen, ei ylityölisien vanhenemiseen voitu soveltaa työaikalain mukaista kahden vuoden kanneaikaa, vaan sovellettavaksi tuli työsopimuslain mukainen viiden vuoden vanhentumisaika. Määräajassa nostettu palkkasaatavien vahvistamista tarkoittava kanne hyväksyttiin.

²¹² Samoin HE 187/2002 vp, s. 91.

hänelle on seurannut viivästyksen takia. Työn tekemistä työntekijä voi jatkaa normaalisti ainakin, jollei hän tiedä, tai perustellusti voida olettaa hänen tienneen, työnantajan olevan maksukyvytön.²¹³

Sillä, onko työsuhde edelleen voimassa, on merkitystä sille, kuinka pian työntekijän on esitettävä työnantajalle palkkasaatavaa koskeva (tai muu oikeudellinen) vaatimuksensa uhalla, että muutoin työntekijän oikeus saatavaansa raukeaa; ellei työnantaja ole tunnustamalla tai muulla toiminnallaan osoittanut maksavansa työntekijän vaatimuksen ja estävänsä siten saatavan vanhentumisen.

Työsuhteen ollessa voimassa palkkasaatavan perimiskynnys saattaa olla korkealla ja vaatimuksen esittämiselle on pidempi aika kuin työsuhteen päätyttyä, jolloin erimielisyydet olisi pyrittävä ratkaisemaan nopeasti. Työsopimuslaissa on säädetty sekä palkkasaatavien että muiden²¹⁴ kuin työsopimuslain mukaisten saatavien vanhentumisesta.

TSL 13:9.1 §. Työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu. Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia.

Työsuhteen päätyttyä 1 momentissa tarkoitettu saatava raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päätynyt. Jos kuitenkin työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu, kuten 1 momentissa säädetään.

²¹³ Vrt HE 219/2009 vp: Palkkaturvan väärinkäytöksenä on pidetty menettelyä, jossa työntekijä jatkaa työskentelyään työnantajansa palveluksessa, vaikka työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen on laiminlyöty pidemmältä ajalta. Työnteon jatkaminen on saattanut johtua siitä, että työntekijä on tiennyt palkkaturvan maksavan työsuhteesta johtuvat saatavat.

²¹⁴ Tällainen muu saatava on esimerkiksi odotusajan palkka, jolla on oma vanhentumissäännökseen rinnastuva määräys. Jos työsuhteesta johtuva saatava ei ole selvä ja riidaton tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivien palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta (TSL 2:14.2). Vanhassa ratkaisussa KKO 1975-II-60 linjattiin, että odotusajan palkka on maksettava kaikilta kalenteripäiviltä eikä esimerkiksi pelkästään työpäiviltä.

-KKO 1988:104. Maksamisvelvollisuutta työnantajalla ei ollut, kun työntekijä ei ollut kuukauden kuluessa huomauttanut viivästyisestä. Hänellä ei ollut oikeutta odotusajan palkkaan, kun maksun viivästyminen johtui laskuvirheestä tai siihen rinnastettavasta erehdyksestä. Laskuvirheeseen rinnastettavalla erehdyksellä tarkoitetaan esimerkiksi palkanlaskennan yhteydessä tapahtunutta virhettä, joka johtuu jonkin sinänsä oikein lasketun palkkaerän kirjaamisesta vahingossa väärin lopputiliin tai jonkin yksittäisen laskutoimituksen unohtamisesta.

- Sen sijaan puutteellinen tieto työehtosopimuksen oikeasta sisällöstä palkkaa laskettaessa ei vapauttanut velvollisuudesta maksaa odotusajan palkkaa (KKO 1988:103).

Palkkasaatavan vaatimista voidaan pitää usein kaavamaisempina kuin muiden. Esimerkiksi henkilövahingot, työperusteisen sairauden tai aiheutuneen vahingon korvaamista koskevat määräajat ovat tulkinnalle avoimempia. Saatavan vanhentumisajan alkaminen ei kuitenkaan voi riippua vahinkoa kärsineen passiivisuudesta, vaan hänellä on jonkinasteinen selonotto- ja selvitysvelvollisuus vahingosta ja siitä vastuussa olevasta.²¹⁵

Oikeuskäytännöstä (KKO 2016:19) on luettavissa, että määräajat ovat tulkinnanvaraisia, mutta myös oikeusohje, kuinka sekä työnantajan että työntekijän on työsuhteen päättymisen jälkeen esitettävä kanteella vaatimuksensa viimeistään kahden vuoden kuluessa. KKO totesi selkeästi, että työntekijän palkkasaatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu (TSL 13:9.1). Sama vanhentumisaika koskee myös muita tässä laissa tarkoitettuja saatavia. Työntekijälle aiheutuneen henkilövahingon korvaamisessa vanhentumisaika on kuitenkin 10 vuotta (TSL 13:9.2).

Saatava raukeaa kuitenkin työsuhteen päätyttyä, jollei kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä (TSL 13:9.3). Jos työntekijän saatavan perusteena olevia työehtosopimuksen määräyksiä on pidettävä ilmeisen tulkinnanvaraisina, saatava vanhentuu viidessä vuodessa.

KKO totesi, että viiden vuoden vanhentumisaika koskee kaikkia muita työsuhteperusteisia saatavia paitsi henkilövahinkojen korvausta, mutta kahden vuoden kanteaika työsuhteen päättymisen jälkeen kaikkia työsopimuslakiin perustuvia saatavia ja siten myös vahingonkorvausvaatimuksia, jollei laissa ole toisin säädetty. KKO alleviivasi, että säännös kattaa niin palkkasaatavat kuin esimerkiksi laittomaan irtisanomiseen perustuvat korvausvaatimukset tai työsuhteen kestäessä työsopimuslain rikkomiseen perustuvat työnantajan ja työntekijän saatavat. KKO huomautti myös, että lainsäätäjän valintana oli ollut, ettei kanteajan alkamiseen vaikuta se, milloin saatava on syntynyt tai milloin velkoja on saanut tiedon saatavastaan ja sen perusteesta.

²¹⁵ *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 855.

7.2 Palkkasaatavavaatimuksen tekeminen

Palkanmaksuvaatimuksen tekemiseen ja siitä seuraavaan palkkasaatavien hakemiseen sovelletaan sekä työsopimuslakia että soveltuvin osin lakia saatavien perinnästä (513/1999). Ennen perintätoimien käynnistämistä työntekijän on huomautettava työnantajalle, että hänen saamansa palkka on virheellinen ja hän vaatii tämän johdosta työnantajalta palkanmaksun oikaisua.

Ellei työnantaja oikaise palkanmaksussa tapahtunutta virhettään, työntekijän on haettava palkkaansa perintätoimin joko itse tai hän voi luovuttaa saatavansa hakemisen toimeksiantosopimuksella perintää harjoittavalle nimenomaiselle perintätoimistolle tai muulle perintää ammattimaisesti harjoittavalle asianajotoimistolle tai tilitoimistolle.²¹⁶ Vapaaehtoisen perinnän tarkoitus on saada suoritus ilman turvautumista tuomioistuimeen ja ulosotto-organisaatioon. Palkanmaksuvaatimusta ei kuitenkaan voida tehdä ennen kuin saatava on erääntynyt.

Palkkavaatimuksen tekemiselle ei ole asetettu erityistä määrämuotoa työsuhteen ollessa voimassa. Epäselvyyksien välttämisen varalta on suositeltavampaa, että työntekijä esittää vaatimuksensa yksilöidysti ja kirjallisesti. Vaatimuksen tekemisessä voidaan käyttää myös puhelinta.²¹⁷ Se edellyttää huolellista valmistautumista, koska soittamalla tapahtuvan perinnän mielletään olevan myös neuvottelu, jolloin velallinen saattaa esittää yllättäviäkin ehdotuksia. Puutteellinen valmistelu johtaa helposti siihen, että velallinen vie keskustelua ja lopulta velkoja on pahoillaan siitä, että ylipäättään soitti.²¹⁸ Toisaalta voisi olettaa, että puhelinvaatimuksen esittäminen on tehokasta silloin, kun työntekijä ja työn-

²¹⁶ Suomessa saatavien perintää voi harjoittaa sekä alkuperäinen velkoja eli se, kenellä alkujaan on saamisoikeus velalliselta että ammattilainen. Ammattimainen perintätoiminta on luvanvaraista ja valvottua. Etelä-Suomen AVI valvoo, että toimiluvan saaneet perintätoimien harjoittajat noudattavat toiminnassaan lakia ja hyvää perintätapaa. Sen sijaan, kun alkuperäinen velkoja itse tai muu satunnaista perintää harjoittavan silloin, kun perintää harjoittavan valvonta on muulla tavoin järjestetty, kuten raha-, eläke- ja vakuutuslaitosten toiminnassa sekä asianajajien osalta, he eivät tarvitse siihen erityistä lupaa tai vahvistusta.

²¹⁷ Vaatimuksen apuna käytettävän teknisen välineen valinnassa ei ole kyse toisiaan poissulkevista tavoista. Työntekijä voi luonnollisesti käyttää useampia tapoja.

²¹⁸ *Lindström* 2014 ss. 275-276.

antaja ovat tuttuja toisilleen, mutta se ei tietenkään vielä takaa, että työnantaja maksaisi saatavan.

Vaatimuksesta ei saa milloinkaan aiheutua velalliselle kohtuuttomia tai tarpeettomia kuluja taikka tarpeetonta haittaa (laki saatavien perinnästä 513/1999/31/2013, 4.2 §). Lain esitöissä (HE 199/1999 vp)²¹⁹ mainittiin esimerkkeinä että, maksuvaatimuksen tiedoksi antamiseen käytetään asiamiestä tai haastemiestä, vaikka vaatimus voitaisiin lähettää postitse, tai vaatimuksia lähetetään jatkuvasti lyhyin väliajoin. Tarpeettoman haitan aiheuttamiseksi voidaan katsoa myös perintäkäynti tai puhelinperintä häiritsevänä ajankohtana, kuten juhlapyhänä, myöhään illalla tai kohtuuttoman varhain aamulla. Tarvittaessa työntekijä voi käyttää apunaan työpaikan luottamushenkilöitä: työehto-sopimusperusteista luottamusmiestä tai työsopimuslain luottamusvaltuutettuja.²²⁰ Palkkasaatavaimoitus osoitetaan työsuhteen voimassa ollessa työnantajalle tai tämän edustajalle.²²¹

²¹⁹ Lain yksityiskohtaiset perustelut: Hyvä perintätapa 4.2 §.

²²⁰ Myös työsuojeluviranomaiset ja esimerkiksi Aluehallintovirastojen työsuojeluviranomaiset antavat yleisesti ohjeita ja neuvoja palkanmaksuasioissa, mutta eivät toimi riita-asiassa avustajina eivätkä vie riita-asiata tuomioistuimen käsittelyyn. Oikeusaputoimistot voivat auttaa työntekijää, mutta asian saattaminen aina oikeuteen ratkaistavaksi asti tulee ratkaista tapauskohtaisesti. Ammattiliitot tarjoavat jäsenilleen hyvinkin kattavaa oikeudellista apua.

²²¹ Jos työnantaja on asetettu konkurssiin, työntekijä voi tehdä vaatimuksensa konkurssipesän hoitajalle. - Sen sijaan on tulkinnanvaraisempaa, kenelle ja kuinka työntekijän tulee esittää vaatimuksensa liikkeen luovutustilanteessa. TSL 1:10.2 §:n mukaan liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle - Luovutuksen saajan ei edes tarvitse olla tietoinen siirtävistä työsuhteista.

- Turun HO 30.10.2003 S 03/574. TKA Oy:n vastuuta kantajan työsuhteen päättämisestä ei poista tai vähennä se, että se ei olisi ilmoituksensa mukaan ollut tietoinen kantajan työsuhteesta, koska työsuhte siirtyy suoraan lain nojalla. Tietämättömyydestä ei vapauta kauppakirjan liitteenä oleva luettelo siirtävistä työntekijöistä.

- Ennen luovutusta eräänntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta eräänntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu. Epäselvää on, onko kohtuullista vaatia palkkasaatavaa vielä useita vuosia liikkeen luovutuksen jälkeen. - Vai katsotaanko sen aikaa myöten siirtyvän vain luovutuksensaajalle. Jos luovutuksen seurauksena työntekijälle syntyisi uusi työsuhte, niin hän olisi pakotettu vaatimaan palkkasaatavansa maksua ajallisesti aiemman työsuhteen päättymisen johdosta kahden vuoden kuluessa (TSL 13:9.2).

- Koska työntekijän palkka on ennen liikkeen luovutusta voinut muodostua eri osatekijöistä, voidaan joutua käymään rajanvetoa työntekijän direktiovallan laajuuden ja työntekijän palkkaodotuksen kanssa. Esimerkiksi kysymys siitä, pitääkö kaikkien työntekijän henkilökohtaisesti aiemmin saamien etujen säilyä luovutuksessa, vai muodostuuko työntekijälle oikeus vaatia edun korvaamista, ellei etua voida säilyttää vähintään entisen suuruisena. - Yksinkertaisin vastaus saadaan todennäköisesti kysymällä, olisiko luovuttajalla ollut oikeus yksipuolisella päätöksellä poistaa etuus? Jos vastaus on myöntävä, työntekijä ei voi vaatia edun korvaamista. Vastakkaisessa tapauksessa työntekijä voi vaatia edun palauttamista tai sen korvaamista.

Vaatimukset tulee yksilöidä mahdollisimman tarkasti eli kertoa, millä perusteella ja milloin vaadittu palkkasaatava on muodostunut.²²² Palkkavaatimusilmoituksessa tulee ilmetä sekä työntekijän että työnantajan yhteystiedot. Työntekijää koskevissa tiedoissa on syytä mainita myös tilinumero, jolle vaatimus tulee maksaa sekä mistä alkaen (päivämäärä) saatavia vaaditaan maksettavaksi.

Työsuhteen jatkuessa on myöhästyneille palkkasaataville mahdollisuus hakea viivästyskorkoa palkan erääntymispäivästä seuraavasta päivästä eteenpäin. Hakemuksessa tulee esittää myös seuraamus, ellei työnantaja suorita vaadittua saatavaa määräaikaan mennessä. Tällaisen vaatimuksen tulee olla asiallinen ja selkeä. Esimerkiksi: ”Muussa tapauksessa tulen hakemaan saataviani alioikeuden kautta.”

Vastapuolelle (työnantajalle) tulee antaa mahdollisuus lausua vaatimuksista ja niiden perusteista esimerkiksi seuraavasti: ”Työnantajalla on mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuslain (55/2001) 9:2 §:n mukaisesti.” Saman pykälän 2 momentin mukaan vaatimuksen esittäneellä työntekijällä on mahdollisuus harkita työsopimuksen päättämistä, mikäli työnantaja ei suorita sopimuksen mukaisia puuttuvia palkkasaatavia (TSL 8 luku). Huomattavaa on, että työsopimuksen ennenaikaisesta päättymisestä työnantajasta johtuvasta syystä, työntekijällä on mahdollisuus hakea myös vahingonkorvausta (TSL 12:2). Edellisten lisäksi tulee kertoa, kenelle perintää koskevat huomautukset on esitettävä.

Työsopimuksen päättymisen jälkeiseen vireillepanoon sovelletaan lakia säädettyjen määräaikain laskemisesta (150/1930), jonka 3 §:n mukaisesti aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimitetyn päivän jälkeen, päättyy sen viikon tai määräkuukauden päivänä, joka vastaa sanottua päivää. Määräajan loppupäässä voi tapahtua ns. pyhäpäiväpiteneminen, jos laskennallinen päivä n:o 30 sattuisi arkilauantaihin tai sunnuntaihin tai muuhun MAL 5 §:n nimeä-

- Kuitenkaan kollektiiviset käyttöoikeudet eivät lähtökohtaisesti siirry luovutuksessa. *Kairinen* 2009 s. 295.

²²² Toisin sanoen ilmoituksessa tukisi kertoa, miten vaadittu palkka on työntekijän käsityksen mukaan muodostunut, siten vaatimisen kohteena voi olla esimerkiksi maksamaton peruspalkka, lomakorvaus, ylityö/sunnuntaityökorvaus, sairausajan palkka, TES:een perustuva saatava: aamu-, iltai- tai yötyölisä, työajan lyhennysraha tai muu saatava.

mään pyhäpäivään tms. erityispäivään. Pyhäpäiväpitenemisen turvin kyseisen määräaikaisen prosessitoimen voi suorittaa vielä ensimmäisenä ylityksen jälkeisenä virastojen aukiolopäivänä, yleensä siis maanantaina, mutta esim. pääsiäismaanantain jälkeisenä tiistaina, jos määräaika päättyi pitkänäperjantaina. Pyhäpäiväpiteneminen voi enimmillään tuoda määräajan pituuteen jopa viisi lisäpäivää (joulun yhteydessä).²²³

7.3 Työnantaja kiistää palkkavaatimuksen

Jos työnantaja kiistää palkkasaatavan esimerkiksi vetoamalla saatavan aiheutumukseen, on asia selvitettävä ennen perinnän jatkamista. Selvittäminen voidaan tehdä joka työpaikalla työntekijän ja työnantajan välillä tai työntekijä voi jatkaa perintää vaatimalla saatavaansa oikeusteitse.

Työnantajan kiistäminen ei ehdottomasti estä perintätoimen jatkamista. Perintää voidaan jatkaa, jollei työnantaja esitä kiistämiselle perustetta tai vetoaa ainoastaan sellaiseen perusteeseen, jolla selvästi ei ole vaikutusta maksuvelvollisuuteen (PerintäL 31/2013, 4 b.2 §). Työnantaja voi pyrkiä vaikeuttamaan ja tai viivyttämään perinnän jatkamista. Työnantaja voi esimerkiksi väittää, että työntekijän perimä saatava on jo maksettu tai, että se on tullut muulla tavoin kuitatuksi. - Tällaisessa tilanteessa työnantajalla on näyttövelvollisuus esimerkiksi maksukuitin avulla tai esittämällä näyttöä suorittamisestaan liikkeenjohdollisista ja direktiovaltansa nojalla suorittamisestaan toimenpiteistä, joiden kautta työntekijän vaatimaa saatavaa voitaisiin pitää perusteettomana.

Optimaalista olisi, että työnantaja toimisi heti virheen havaittuaan eikä vasta, kun perintätoimet ovat edenneet pitkälle. On huomautettu, että vallitsevan käytännön mukaisesti perintä on aina keskeytettävä, jos asia on riitautuksen johdosta tullut vireille tuomioistuimessa tai riitojen ratkaisuelimessä.²²⁴

²²³ *Havansi* 2004 s.57.

²²⁴ *Niemi* 2014 s. 155: Vaikka kannanotolla luonnehditaan yleisesti saatavien perintää, niin voitaneen olettaa, että jos työntekijä toimii yksin saatavansa perijänä eikä ole luovuttanut sitä, niin hänen ei voitane olettaa tuntevan perintätoimen kaikkia yleisiä käytäntöjä. Mutta hänen tulisi vastaavasti yleiseen elämäkokemukseen nojaten ymmärtää keskeyttää toimensa siksi aikaa,

Hyvän perintätavan (PerintäL 4 §) mukaisesti perinnästä ei saa aiheutua velalliselle kohtuuttomia tai tarpeettomia kuluja taikka tarpeetonta haittaa.²²⁵

7.4 Vanhentumisen katkaiseminen

Palkkasaatavan vanhentumisaika alkaa kulua saatavan erääntymispäivästä TSL 13:9.1 §:n mukaisesti. Työntekijä voi joutua katkaisemaan saatavansa vanhentumisen, ellei työnantaja ole pitänyt heidän välilleen muodostunutta velkasuhdetta yllä maksamalla riittävän usein työntekijän palkkavaatimuksesta. Saatavan vanhentumisen katkaisemisen ajankohta ja tapa määräytyvät sen mukaan onko työsuhte voimassa vai päättynyt.

Periaatteessa, jos työsuhte on voimassa, työntekijä voi katkaista vanhentumisen muistuttamalla työnantajaa saatavastaan niin kauan kuin työsuhte on voimassa, eli jopa vuosikymmeniä. Työsuhteen aikana velan vanhentumisen katkaiseminen on vapaamuotoista, mutta oikeuskäytäntö on osoittanut, että myös se on syytä tehdä todisteellisesti. Seuraavista ennakkoratkaisuista käykin ilmi, miten tulkinnanvaraisissa tilanteissa velkojan velalliselle lähettämien perintäkirioiden merkitystä ja oikeusvaikutuksia velan vanhentumisen katkaisemisen kannalta usein tulkitaan.

KKO 2015:29 korosti, että ratkaisevaa on katkaisutoimesta saadun tiedon hetki. Katkaisun on tapahduttava ennen vanhentumisajan

kun epäselvyys on ratkaistu. Jos työntekijä on luovuttanut saatavansa hakemisen ammattimaisesta perintää harjoittavalle, niin selvillä olo perintätoimessa vallalla olevista alan piirissä syntyneistä ei lakisääteisistä käytännöistä on laajempi.

²²⁵ Toisaalta työoikeudellisesti tilannetta arvioiden on mielestäni perusteltua arvioida myös toisinpäin. Pidän mahdollisena, että työntekijän vaatiessa saatavaansa, seurauksena on, että hän ajautuu tahtomattaan alttiiksi työpaikkakiusaamiseksi tai muulle epäasialliselle käytökselle. Työpaikkakiusaajana voi tällöin olla esimerkiksi työnantajaa edustava esimies. Kiusaaminen lienee mahdotonta nähdä vain yhdeksi teoksi ilman lainsäätäjän tukea, joten sen tunnistaminen voi olla vaikeaa. Työpaikkakiusaamisen on luonnehdittu olevan toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä. Kiusaaminen etenee prosessina, jonka seurauksena kohteeksi joutunut ajautuu puolustuskyvyttömään tilanteeseen. Arjen ohimenevä huono kohtelu muuttuu kiusaamiseksi, kun asiaton ja loukkaava käyttäytyminen on toistuvaa, systemaattista ja jatkuvaa. Kiusaamisella vaikutetaan yksilön mahdollisuuksiin tehdä työtään sekä hänen maineeseensa ja mahdollisuuksiinsa kommunikoida muiden kanssa työyhteisössä. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/>

- Ei ole oikeudellista estettä, sille, että työntekijä saattaisi hakea palkkasaatavansa ohella myös korvausta ”työpaikkakiusaamisesta”, mutta tämä edellyttää nimenomaista vaatimusta ja vaatimuksen tarkempaa yksilöintiä siitä, mitä työntekijä tällä vaatimuksellaan tarkoittaa, ja huomattava, että korvausvaatimus siitä saattaa vanhentua eri aikaan kuin palkkasaatava.

umpeutumista riippumatta esimerkiksi muistutuksen sisältävän asiakirjan päiväyksestä tai lähettämishetkestä. Riski esimerkiksi muistutuskirjeen perillemenosta on siten lähettäjällä.

Edellisen kanssa vastakkaiseen ratkaisuun tultiin ratkaisussa:

KKO 2015:28, jossa jouduttiin myös tekemään näyttöarvio siitä, oliko lähetetty perintäkirje saapunut perille. Kyse oli vain yhden asianmukaisesti ”tavallisen kirjeen” lähettämisestä, jonka velkoja (Oy) oli kertomansa mukaan lähettänyt A:n väestötietojärjestelmän mukaiseen osoitteeseen. Asiassa ei ole selvitetty, että kirje olisi palautunut lähettäjälleen. Nämä seikat puoltavat sitä, että kirjelähetys olisi tullut A:n saataville.

KKO piti kuitenkin mahdollista, että asianmukaisesti lähetetty kirje ei saapunut perille. KKO katsoi, että tämän tapauksen olosuhteissa, kun A oli kiistänyt saaneensa kirjeen, Oy:n esittämä selvitys yhden perintäkirjeen lähettämisestä tavallisena kirjelähetyksenä ei siten riittänyt näytöksi siitä, että perintäkirjelähetys olisi tullut A:n saataville. Näin ollen Oy ei ollut näyttänyt, että se on katkaissut velan vanhentumisen määräajassa.

7.5 Trattaperintä

Tratta on yksilöitävissä julkisuushakuiseksi maksukehotukseksi, jolla kehoitetaan maksamaan erääntynyt saatava korkoineen ja muine kuluineen määräajassa.²²⁶ Trattaprosessi on yksityisoikeudellista ja sen kanssa viranomaisilla ei ole tekemistä. Tratta ei muodosta osaa (virallista) oikeudellista perintää, eikä palkkasatavaansa hakeva työntekijä voi saada sen avulla aikaan ulosoton perusteeksi kelpavaa ulosottooperustetta. Trattaa on pidetty käyttökelpoisimpana pienten saatavien perinnässä olosuhteissa, joissa velallisella ei ole ennestään juuri maksuhäiriöitä.²²⁷

Trattaa voidaankin käyttää vain erääntyneen, selvän ja riidattoman saatavan perimiseksi (PerintäL 7 §). Velallisen ilmoitus, että hän ei kykene maksamaan saatavaa, tai pyyntö saada lisää maksuaikaa, ei merkitse sitä, että saatava olisi käynyt riitaiseksi.²²⁸ Työntekijä ei kuitenkaan voi käyttää trattaa saatavansa hakemiseen, jos työnantaja kykenee kiistämään saatavan perutellusti. Tratan teho

²²⁶ Määttä 2005 s. 559.

²²⁷ Määttä 2005 s. 559.

²²⁸ HE 57/2012 vp, s.57.

perustuu julkisella protestilla uhkaamiseen, jolloin tieto velallisen maksukyvyttömyydestä saadaan nopeasti julkiseen tietoon.²²⁹ Ajatus on, että negatiivinen julkisuus aiheuttaisi riittävän sanktion kannustaen velallista työnantajaa maksamaan velkansa pois. Sillä voidaan myös vain pyrkiä painostamaan työnantaja laatimaan maksusuunnitelma tai muutoin esittämään, miten hän tulee vaaditun ja riidattomat saatavat maksamaan. Trattaa ei saa lähettää ennen kuin velalliselle on annettu tai lähetetty maksumuistutus, jossa on asetettu vähintään seitsemän päivän määräaika saatavan maksamiselle tai saatavaa koskevien huomautusten esittämiseksi ja määräaika on päättynyt (PerintäL 7.3).

Käytännössä menettely etenee niin, että työntekijä (trattaprosessin alkuunpanija) toimittaa esimerkiksi perintätoimistolle tiedot velkojasta ja velallisesta, palkka- tai muusta saatavasta) sekä viivästyskoroista ja muista mahdollisista kuluista. Perintätoimisto lähettää työnantajalle kirjallisen tratan.²³⁰ Trattaa kerrotaan protestoitavan, jos sitä ei makseta määräajassa. Perintätoimisto toimittaa samalla tiedon luottotietoyhtiölle (Suomen Asiakastieto Oy:lle²³¹), josta syntyy luottotietoihin ns. maksuviivetieto. Maksuviivetieto ei ole varsinainen maksuhäiriömerkintä. Ellei työnantaja maksa saatavaa, lähettää perintätoimisto asiasta tiedon luottotietoyhtiölle. Samassa yhteydessä päätetään, julkaistaanko tratta hiljaisena vai julkisena. Hiljainen protesti tarkoittaa sitä, että tieto näkyy ainoastaan luottotietoyhtiön tietokannassa. Julkinen protestointi julkaistaan myös esimerkiksi talousalan lehdissä ja uusimmat arkipäivisin Asiakastieto Oy:n nettisivuilla. Luottotietorekisteriin tratan saa merkitä aikaisintaan 10 päivän kuluttua sen lähettämisestä.²³²

Saatuaan tiedon protestoitavista saatavista, luottotietoyhtiö lähettää velalliselle

²²⁹ Niemi 2014 s. 168.

²³⁰ Tratta voidaan perintälain mukaan toimittaa velalliselle myös muulla pysyvällä tavalla, jos velallinen on saatavan erääntymisen jälkeen nimenomaisesti hyväksynyt saatavaa koskevien tiedonantojen toimittamisen tällä tavalla.

²³¹ Asiakastieto Oy:n tehtävänä on ylläpitää yrityksistä tietokantaa, joka sisältää ajantasaiset tiedot kaikista suomalaisyrityksistä sekä niiden avainhenkilöistä. Tietokanta on tosiaikaisessa yhteydessä moniin julkisiin ja yksityisiin tietolähteisiin. Yritys ylläpitää myös rekisteriä yksityishenkilöiden luottotiedoista. Asiakastiedon omistaa kokonaisuudessaan Asiakastieto Group Oyj, joka listautui Helsingin pörssiin keväällä 2015.

²³² Uusin protestilista löytyy myös Suomen Asiakastieto Oy:n yritystietokannasta verkkosivustosta: <http://asiakastieto.fi/pdf/protestilista.pdf>. Protestilistassa julkaistaan päivittäin tratta-protestit, velkomustuomiot ja yleisimmät maksuhäiriöt. Protestilista ei ole täydellinen listaus yrityksille tulevista maksuhäiriöistä, eikä sitä pidä käyttää ainoana tietolähteenä.

protestointi-ilmoituksen. Saatuaan protestointi-ilmoituksen velallisella on vielä vähintään seitsemän päivää aikaa maksaa tratta ennen protestoinnin julkaisemista (mikäli on sovittu julkisesta protestoinnista). Julkistettu tieto maksuhäiriöstä saattaa aktivoita muutkin velkojat perintätoimiin ja kilpailemaan velallisen suorituksista²³³. Tratan perusteella syntynyt maksuhäiriömerkintä on olemassa kolme vuotta.

Työnantajalle kuuluu mahdollisuus estää tratan protestointi ja siten sen julkaiseminen riitauttamalla tratta perustellusti. Pelkkä perustelematon tratan kiistäminen ei vielä estä tratan protestointia, vaan saatavan on osoitettava riittäväksi. Jos työnantaja on kiistänyt maksuvelvollisuutensa esittämättä kiistämiselle perustetta, työntekijä voi kehottaa velallista yksilöimään, millä perusteella maksuvelvollisuus kiistetään. Hän tarvitsee tiedot kiistämisen perusteesta muun muassa oikeanlaisen haastehakemuksen laatimiseen käräjäoikeudelle, jotta voi harkita, jatkaako perintää.²³⁴

7.6 Vanhentumisesta sopiminen

Työoikeudelliset säädökset ovat työntekijän eduksi pakottavaa lainsäädäntöä. Näin ollen myöskään työsopimuslaissa säädettyjä vanhentumis- ja kanneaikoja ei voida työ- taikka työehtosopimuksin lyhentää.²³⁵

Hallituksen esityksessä otettu kanta huomioi vain työntekijän suojeluperiaatteen. Samoin kuin TSL 13:6: sopimus, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei laista muuta johdu.²³⁶

HE 187/2002 vp, s. 91. Vanhentumiseen liittyvät kysymykset ratkaistaisiin toissijaisesti sovellettavan vanhentumislain nojalla. Vanhentumislainsäädännössä (728/2003, 3 §:n 1 momentti) sopimuksin ei voida poiketa velallisen vahingoksi, eikä myöskään voida poiketa kuluttajan taikka yksityistakaajan

²³³ Lindström 2014 s. 261.

²³⁴ HE 57/2012 vp, s.57.

²³⁵ HE 187/2002 vp, s. 42.

²³⁶ Vrt *Havansi* 2004 s. 275, jonka mukaan TSL:ssä on nimenomaisella yleissäännöksellä (13:6) kielletty sopimuksin poikkeamasta lain säännöksistä työntekijälle epäedulliseen suuntaan. Tästä voidaan päätellä, että TSL 13:9 §:n säättämää 2 vuoden kanneaikaa *pidettävä sopimus* on salittu.

tai yksityisen pantinantajan vahingoksi sellaisella sopimuksella, jonka mukaan velkaan on sovellettava vieraan valtion lakia, jos velkaan muutoin olisi sovellettava tätä lakia.

Vanhentumislakia sovellettaessa työntekijän ja työnantajan välillä on muistettava, että velallisena on työnantaja (TSL 13:9), jolloin ainakaan merkittävästi pidempiä sopimuksia vanhentumisajan jatkamisesta työntekijän eduksi ei voitane pitää mahdollisina (VanhL 3.1). Palkkasaatavan vanhentumisen seurauksena työnantajan velvollisuus maksaa työntekijän perimä palkkasaatava lakkaa. Työntekijä ei voi enää menestyksekkäästi saada palkkasaatavaansa kääntymällä tuomioistuimen puoleen vaatimalla palkkaa maksettavaksi suoritustuomion nojalla. Samoin se päättää kaikki mahdolliset palkkaan kohdistetut perimistoi-
met.²³⁷

Tuomioistuin ei tee päätöstä viran puolesta. Työnantajan on esitettävä prosessuaalinen asiaväite vanhentumisen tapahtumisesta. Sen jälkeen tuomioistuimen on mahdollista hylätä työntekijän palkkasaatavaa koskenut vaatimus. Tuomioistuin tutkii jutun.

Saatavan vanhentuminen ei merkitse prosessiedellytysten puuttumista. Jos työnantaja erehtyy maksamaan vanhentuneen palkkasaamisen, hän ei saa VanhL 14.2 §:n mukaisesti suoritustaan takaisin. Suoritusta ei pidetä perusteettomana, joten perusteettoman edun palautus ei pääsääntöisesti tule kyseeseen. Suoritus ei myöskään ole veronalainen lahja.²³⁸

Täysin vaikutuksettomaksi ei vanhentunut saatava silti välttämättä jää. Ns. kuitausedellytysten täytyessä vanhentuneen saatavan velkojalla eli työntekijällä on mahdollisuus käyttää omaa vanhentunuttakin saatavaansa työnantajan häneltä olevan vastasaatavan kuittaamiseen (VanhL 15.2).²³⁹

²³⁷ Perintäl (513/1999) 4 §:n 3 momentin mukaisesti vanhentunutta saatavaa ei saa periä.

²³⁸ HE 187/2002 vp, s. 65: Kuitenkaan, jos velallinen (tässä työnantaja) on esimerkiksi pakotettu tai erehdytetty vanhentuneen rahavelan maksamiseen, voi suoritus olla pätemätön oikeustoimilain 3 luvun säännösten nojalla.

²³⁹ Samoin *Korpinen* 2009 s. 112. Vrt. vastakkaiseen tilanteeseen: TSL 2:17 § kieltää työnantajan kuittaamasta työntekijän palkkasaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka ulosotto-
kaaren 4:48 §:n mukaan on jätettävä ulosmittaamatta.

VIII PALKKATURVA

Palkkaturvan, erityisesti samannimisen lain (866/1998)²⁴⁰ tarkoituksena on turvata työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksaminen työnantajan riittävän maksukyvyttömyyden varalta.

Palkkaturvalain 2:4.1 §:n mukaan palkkaturvana maksetaan työsopimuksissa (55/2001) tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia, joiden peruste ja määrä on saatu selvitettyä.

Jollei työnantajaa ole voitu todeta maksukyvyttömäksi, hakemus on hylättävä. Jos työnantaja on kiistänyt työntekijän oikeuden palkkaturvana haettuihin saataviin, eikä saatavien perustetta tai määrää ole saatu selvitettyä, hakemus on myös hylättävä. Tällöin työntekijälle on annettava osoitus kanteen nostamisesta alioikeudessa työnantajaa ja valtiota vastaan.²⁴¹

Palkkaturva kattaa kaikki ne saatavat, jotka työnantaja on ollut työsopimuksissa tarkoitetulle työntekijälleen velvollinen maksamaan. Ennen palkkaturvan maksamista tulee selvitettäväksi saatavien perusteiden riidattomuus²⁴² ja palkkaturvasaatavien kokonaismäärä.²⁴³ Työntekijälle kuuluvia työsuhteesta

²⁴⁰ Vuonna 1999 kumottiin vuoden 1974 palkkaturvalaki ja tilalle tuli nykyinen uusi, samanniminen palkkaturvalaki. Kumottu säädös oli (649/1973) Suomessa ensimmäinen erityisesti palkkaturvajärjestelmää koskeva laki, jolla valtio turvasi työntekijän työsuhteesta johtuvan palkan- tai muun saatavan suorituksen työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyyden varalta Palkkaturvan perusteet eivät vuosien saatossa ole kokeneet juurikaan muutoksia. Sen sijaan palkkaturvalakia on muokattu useilla pienemmillä uudistuksilla. - Sinänsä ajatus työntekijän palkan turvaamisesta, erityisesti työnantajan maksukyvyttömyyden syntyessä, ei ole uusi. Ensimmäinen työntekijän ansioiden turvaamista koskeva vaatimus voidaan Suomen oikeushistoriassa katsoa tulleen esitettyksi jo vuonna 1903 Suomen työväen (nyk. Suomen Sosialidemokraattinen Puolue) toisessa puoluekokouksessa Forssassa., jossa laadittiin yksimielinen ehdotus, että työntekijöille annettaisiin etuoikeus palkkojensa saantiin. *Lyytikäinen* 1976 s. 80.

²⁴¹ Palkkaturvapäätökseen koskevasta muutoksen hausta ks. palkkaturvalaki 6:21.4 §.

²⁴² KKO 1997:38. Työsopimuslaki oli ehdotonta oikeutta, eivätkä osapuolet voineet määrätä sen soveltamisesta keskinäisellä sopimuksellaan. Sen vuoksi sillä seikalla, että V. ja yhdistys olivat pelaajasopimuksen 3. kohdassa todenneet, ettei sopimus ollut työsopimus, ei ollut asiassa merkitystä.

²⁴³ KKO 2012:59. Kyse oli siitä, onko työntekijöillä oikeus saada palkkaturvana se osa heille aiemmin tuomitusta työsuhteeseen perustuvasta saatavasta, jota ei ole työnantajayrityksen saneerausohjelmassa vahvistettu työnantajan maksettavaksi. KKO katsoi, että työntekijällä on oikeus saada palkkaturvana aiemmin tuomitusta yhteistoimintalain mukaisesta hyvityksestä

tulevia saatavia, joita varsinaisen palkan lisäksi ja rinnalla voidaan hakea palkkaturvan kautta, ovat esimerkiksi urakkapalkka, ylityökorvaukset, lomapalkka, lomakorvaus, lomaltapaluuraha, irtisanomisajan palkka, odotusajan palkka²⁴⁴, työvälinekorvaus, matkakulujen korvaus, päiväraha ja työsuhteeseen perustuva vahingonkorvaus.

Työn suorittamisesta aiheutuneet matka- tai muut kustannukset, joiden maksamisesta työnantaja on ollut vastuussa, huomioidaan palkkaturvaa maksettaessa vain, jos ne ovat luonteeltaan tavanomaisia ja määrältään kohtuullisia (PalkkaturvaL 1633/2009, 9 b).²⁴⁵ Koska kyse on työsuhdeperusteisista saatavista, palkkaturvan ulkopuolelle on katsottu voitavan jättää esimerkiksi avoimen yhtiön yhtiömies, kommandiittiyhtiön vastuunalainen yhtiömies sekä yksityinen elinkeinonharjoittaja että ainakin lähtökohtaisesti osakeyhtiön toimitusjohtaja.²⁴⁶ Palkkaturvan maksamisesta vastaavana viranomaisena ELY- keskus on katsonut voitavan jättää palkkaturvan ulkopuolelle myös muut yrityksessä määräysvaltaa käyttäneet henkilöt.²⁴⁷

Palkkaturva kattaa joka tapauksessa vain työ sopimuslaissa tarkoitetun työntekijän työsuhteesta johtuvia saatavia,²⁴⁸ joiden peruste ja määrä on saatu

osuus, jota ei ole saneerausohjelmassa vahvistettu työnantajan maksettavaksi. Ratkaisu on merkittävä oikeusohje työntekijän eduksi juridisessa tulkintatilanteessa, jossa ensisilmäyksellä kahden eri lähtökohdista säädetyn lain (lakisääteisen yrityssaneerauksen ja palkkaturvalain) säännökset näyttäisivät olevan keskenään ristiriidassa.

²⁴⁴ KKO 1975-II-60. VTSL 22.6 §:ssä tarkoitettu odotusajan palkka oli maksettava työsuhteen päättymistä seuranneilta enintään 6 odotuspäivältä siitä riippumatta, olisivatko ne työsuhteen jatkuessa kaikki olleet työpäiviä.

²⁴⁵ Tavanomaisena ei siten pidettäne esimerkiksi edustuskuluja.

²⁴⁶ Muita palkkaturvalain ulkopuolelle jääviä ovat perhehoitolaissa (263/20.3.2015/) toimeksiantosuhteessa oleva perhehoitaja, joka on tehnyt tässä laissa tarkoitetun toimeksiantosopimuksen kunnan kanssa. Tai Omaishoidon tuesta annetun lain (937/2005) 10 §:ssä säädetty omaishoitaja, joka ei ole työ sopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa sopimuksen tehneeseen kuntaan, hoidettavaan tai hoidettavan huoltajaan. Erityislainsäädännöllä on edellä mainitulla tavalla ratkaistu tulkintaongelma siitä, onko kysymys työ vai yrittäjäsopimuksesta.

²⁴⁷ ELY -keskuksen tulkinta ei suoraan kerro, millainen ”vallan käyttö” olisi este palkkaturvan saamiselle, vaan se on riippuvainen myös palkkaturvaviranomaisen tulkinnasta:

https://www.ely-keskus.fi/web/ely/palkkaturvan-saamisen-edellytykset#.VtTLI_mLTIU). Osakeyhtiön toimitusjohtajan tilanne on periaatteessa yksinkertaisempi, sillä toimitusjohtajan on katsottu vakiintuneesti olleen yhtiön itsenäinen orgaani. Tämäkin tulkinta perustunee vanhaan osakeyhtiölakiin (734/1978, 8:3 §), jonka mukaan oy:llä, jonka osakepääoma tai enimmäispääoma, oli vähintään miljoona markkaa, tuli aina olla toimitusjohtaja. Nykyisessä osakeyhtiölaissa yhtiölä on oltava hallitus (624/2006, 6:1 §). Sillä voi olla myös toimitusjohtaja ja hallintoneuvosto.

²⁴⁸ Maksukykyiselläkin työnantajalla voi olla oikeus pidättäytyä palkanmaksusta joko kokonaan tai osittain, jos siitä on erikseen säädetty, että työntekijän tulee saada palkkansa. Esimerkiksi työntekijä, joka on sairauden tai tapaturman takia estynyt tekemästä työtään, on oikeus sai-

selvitetyksi.²⁴⁹ Perusteena palkkaturvalle on lisäksi se, että työ on tehty Suomessa, tai että työ on tehty suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla ja työntekijällä on kotipaikka Suomessa.²⁵⁰

8.1 Palkkaturvan hakeminen

Palkkaturvaa voi hakea työntekijä, tämän edustaja, kuten työntekijäjärjestö, työnantaja tai konkurssin tehneen yrityksen konkurssipesä. Pesän väliaikaiselle hoitajalle on konkurssiasiamiehen suosituksissa (5/97:10)²⁵¹ katsottu kuuluvan nimenomaisesti työsopimusten irtisanominen ja palkkaturva-asioiden hoitami-

rausajan palkkaan. Sairausajan palkka määräytyy työsuhteen keston perusteella. Työntekijän on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään. Laissa ei säädetä, mitä pidetään luotettavana selvityksenä. Työehtosopimuksen määräykset ja yrityskäytäntö voivat vaikuttavasti, millainen selvitys työntekijältä vaaditaan. Sen sijaan työnantajan ei tarvitse korvata työntekijälle palkkaa ajalta, jolloin työntekijä on esimerkiksi kuulusteltavana rikosasiain esitutkinnassa (Esitutkintalaki 805/2011, 7:1 §) tai on veloitettu todistamaan oikeudenkäynnissä, (Oikeudenkäymiskaaren 17: 20 ja 36 §:t) tai osallisena asevelvollisuuslaissa (1438/2007, 16 §) kutsunnassa.

²⁴⁹ Vertaa: KonkL 12:4.1 §:n mukaisella velkojalla (tässä työntekijällä) ei ole oikeutta saada suoritusta palkasta, palkkiosta tai muusta siihen rinnastettavaa etuutta koskevasta konkurssisaatavasta siltä osin kuin saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tehtyyn työhön ja muihin oloihin nähden voidaan pitää kohtuullisena, jos saatava tällä perusteella riitautetaan.

²⁵⁰ Lähtökohtana on alueperiaatteen mukaisesti turvata Suomessa tehdystä työstä johtuvat työsuuhdesaatavat, riippumatta työnantajan kotipaikasta. Palkkaturvalain 2.2 §:n mukaan Suomessa tehty työ ei kuitenkaan oikeuta palkkaturvaan, jos työn on tehnyt ulkomaalaisen työnantajan palveluksessa ollut, ulkomailla Suomeen tilapäisesti työhön tullut työntekijä. Palkkaturvalaki vaikeenee siitä, kuinka kauan tilapäisen työsuhteen tulee viimeksi mainitussa tilanteessa kestää. Tilapäisyyden arvioi TE-keskus tapauskohtaisesti.

²⁵¹ Työnantajan konkurssissa työntekijän on säilyttääkseen (valvoakseen) oikeutensa kerrottava työsuuhde-saatavavaatimuksensa pesänhoitajalle, jonka laatimassa pesäluettelossa on oltava myös palkkaturvalain mukainen luettelo maksamatta olevista työsuuhdesaatavista. (Palkkatuval. 13 § ja KonkL 12:8 §) Jos työntekijä laiminlyö säädetyn ilmoitus- ja valvonta-velvollisuutensa, palkkaturva voidaan tällä perusteella evätä joko kokonaan tai osittain. Pesänhoitajan tulisi omaloitteisesti huomioida palkkasuhdesaatavat pesäluettelossa ja kertoa ne riidattomat saatavat, joita palkkaturvana on haettu. Pesänhoitajan tulee myös informoida työntekijöitä, kuinka he saavat työsuuhdesaatavansa ja miten työntekijän tulee toimia, jos hän kokee pesänhoitajan hakeman saatavansa puutteelliseksi. KonkL 12:8.2 §:n mukaan työsuuhdesaatavaluetteloon otettu saatava katsotaan valvotuksi. Työntekijän ei siten itse tarvitse esittää vaatimuksia konkurssipesälle muiden velkojien tapaan, ellei hänen (palkka)saatavansa ole suurempi kuin palkkaturvan maksimi ja siitä ei ole erimielisyyttä. Könkkölä ja Liukkonen katsoivat konkurssilakia (122/2004) edeltänyttä konkurssisääntöä (31/1868) tulkitessaan: ”Ei edes ole suotavaa, että tällaisia jo luettelossa kertaalleen valvottuja saatavia uudelleen konkurssissa ilmoitettaisiin, koska tuollainen päällekkäinen valvonta voi aiheuttaa ylimääräistä selvitystyötä. Ja, että palkkaturvan maksamista koskeva päätös voidaan tässä tarkoituksessa liittää luetteloon. Siinä on syytä erikseen todeta ne saatavat, joita ei makseta palkkaturvana, mutta joiden peruste ja määrä ovat pesänhoitajan mielestä selviä. Kun tällaiset esimerkiksi palkkaturvan enimmäismäärän ylittävät saatavat on merkitty luetteloon, niitäkään ei tarvitse erikseen konkurssissa valvoa.” *Könkkölä – Liukkonen* 2000 s.112. Jos pesänhoitaja kieltäytyy ottamasta työntekijän työsuuhdesaatavaa kokonaan tai osittain pesäluetteloon, työntekijä voi kieltäytymisen seurauksena riitauttaa asian.

nen.²⁵² Palkkaa on haettava pääsäännön mukaan palkkaturvamenettelyn kautta kolmen kuukauden kuluessa saamisen erääntymisestä, elleivät työnantaja ja työntekijä ole aiemmin sopineet palkkaturvan hakemisen eräpäivästä toisin. (PalkkaturvaL 5.2). Saatavan eräpäivän siirtoa koskeva sopimus, esimerkiksi osana ns. selviytymissopimusta,²⁵³ sitoo palkkaturvaviranomaista, jos sopimus on tehty ennen saatavan erääntymistä ja se on sitova työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa.²⁵⁴ Lisäksi edellytetään, että sopimus on tehty kirjallisesti tai eräpäivän siirto on muutoin todennettavissa²⁵⁵. Eräpäivän siirto eteenpäin mahdollistaa siten kolmea kuukautta vanhempienkin saatavien perimisen palkkaturvana.

Palkkaturvalakiin on otettu nimenomainen maininta palkkaturvan hakemisen siirtämisestä (PalkkaturvaL 5.2). Tavoitteena on varmistaa, ettei työntekijöiden asema palkkaturvassa heikentyisi selviytymissopimukseen sitoutumisen vuoksi. Muussa tapauksessa palkkaturvajärjestelmä voisi muodostua selviytymissopimusten tekemisen rajoitteeksi.²⁵⁶ Erityistä selviytymissopimusmahdollisuutta rajoittavat myös normaalit sopimusoikeudelliset periaatteet. Siten sopimusehto palkkatason palautumisesta tai selviytymissopimuksen purkautumisesta voi olla pätemätön esimerkiksi sen vuoksi, että se on tehty konkurssin varalta ja se loukkaisi velkojien etua.

²⁵² Pesänhoitaja, kuten muutkin palkkaturvaa hakeneet, toimii vain palkkaturvan hakijana, joka tekee esityksen palkkaturvana hakemastaan palkkamäärästä. Päätöksen palkkaturvan myöntämisestä tai epäämisestä tekee palkkaturvaviranomainen.

²⁵³ Hallituksen esityksessä eduskunnalle 196/2016 laeiksi palkkaturvalain, merimiesten palkkaturvalain 7 ja 26 §:ien sekä Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetun lain 6 §:n muuttamisesta s. 1 mukaan selviytymissopimuksella tarkoitetaan mahdollisuutta, jossa työehtosopimusosapuolet neuvottelevat siitä, miten paikallisen sopimisen edellytyksiä voidaan lisätä alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Yhtenä paikallisesti sovittavana asiana, josta työehtosopimukseen tulisi määräyksiä, olisivat niin sanotut selviytymislausekkeet. Selviytymislauseke koskisi työehtojen sopeuttamista tilanteessa, jossa työnantajan taloudelliset vaikeudet voisivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen. Selviytymislausekkeen nojalla tehtävän selviytymissopimuksen tavoitteena olisi työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaaminen. Mahdollisina keinoina lomarahana tai palkan määräaikainen alentaminen tai saatavan eräpäivänsiirto.

²⁵⁴ Sen sijaan työnantajan vapauttamista palkanmaksusta kokonaan ilman erityistä ja kohtuullisena pidettävää perustetta ei työehtosopimuksessa voida sopia. Kyseistä sopimusehtoa voitaisiin pitää hyvin yllättävänä ja ankarana ehtona, jopa mahdollisesti kohtuuttomana ja siten edelleen arvottomana. *Bruun* 1975 s. 129.

²⁵⁵ Eräpäivän siirtosopimuksen todentamiseen lain esitöissä suhtauduttiin avoimesti (HE 196/2016 vp, s. 3). Todentaminen voisi tapahtua millä tahansa selvityksellä, jonka perusteella eräpäivän siirron voidaan luotettavasti katsoa toteutuneen. Kysymys voisi olla esimerkiksi siitä, että kolmas osapuoli, kuten ulkopuolinen palkanlaskija tai tilitoimisto, pystyy vahvistamaan eräpäivän siirron tapahtuneen.

²⁵⁶ Samoin HE 196/2016 vp, s. 2.

Maksukyvyttömyyden palkkaturvaviranomainen tutkii viran puolesta. Pelkkä työntekijän tai työnantajan ilmoitus maksukyvyttömyydestä ei siten riitä. Palkkaturvalaissa (6.1-6.5) on kerrottu olettamia, jolloin työnantajaa saatettaisiin pitää maksukyvyttömänä. Työntekijän mahdollisesti palkkaturvana maksettavan palkan kannalta keskeisimpänä maksukyvyttömyyttä osoittavana olettamana pidetään sitä, että työnantaja on asetettu konkurssiin (PalkkaturvaL 6.1).

Työntekijälle saattaa ilmetä vasta huomattavan myöhään, että (PalkkaturvaL 6.3) työnantaja on laiminlyönyt ajallaan tilittää säädetyt ennakonpidätykset tai maksaa säädetyt työnantajasuoritukset (ennakkoverot) sekä työnantajan sosiaaliturvamaksut. Yllätyksenä voi tulla myös, ettei työnantaja ole tavoitettavissa tai tämä on kokonaan lopettanut toimintansa (PalkkaturvaL 6.4).²⁵⁷

Koska kyse on olettamista, niin palkkaturvaviranomainen voi selvityksessään havaita muun perusteen, jolla työnantajaa saatettaisiin pitää maksukyvyttömänä ja työntekijä saattaisi saada saatavansa palkkaturvan kautta. Toisaalta tällöinkin työnantajan maksukyvyttömyyden on oltava palkkaturvalain 6.5 §:n mukaisesti muihin edellä mainittuihin verrattavissa ja palkkaturvaviranomaisen selvästi todettavissa.

Moilasan mukaan palkkaturvahakemus joudutaan usein tekemään määräajan puitteissa varmuuden vuoksi, vaikka työnantajan maksukyvyttömyydestä ei olisi mitään näyttöä.²⁵⁸ Palkkaturvan hakeminen ei muuta työsopimuksen sisältöä. Työsuhteet pysyvät voimassa samalla tavalla kuin ennen palkkaturvan

²⁵⁷ Palkanmaksu erilaisine sivukuluineen on monille, erityisesti pienimmille työnantajille sekä osaamis- että kustannuskysymys. Verojen ja maksujen sekä niihin liittyvien ilmoitusten velvoitavuutta lisäävät ankarat hallinnolliset ja rikosoikeudelliset seuraamukset. Hallinnolliset seuraamukset ovat pääasiassa rahamääräisiä, kuten erilaisia korotuksia ja viivästyskorkoja. Seuraamukset määrätään yleensä samansuuruisiksi riippumatta siitä, onko laiminlyönnin tai virheen syynä osaamattomuus, tietämättömyys vai tahallisuus, jotka pahimmassa tapauksessa virheet voivat johtaa rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Toisaalta on havaittavissa, että samasta syystä kuin palkanmaksajat, myöskään maksujen vastaanottajat esimerkiksi verojen ja sosiaalivakuutusmaksujen osalta eivät hallitse palkanmaksuun liittyvien velvoitteiden kokonaisuutta, eivätkä näin ollen voi neuvoa työnantajia kuin oman toimialueensa osalta. *Laitinen* 2001 ss. 30-31.

²⁵⁸ *Moilanen* 2005 s. 106.

hakemista, ellei niihin kohdisteta nimenomaisia toimenpiteitä.²⁵⁹ Kuitenkaan ei ole tarkoituksenmukaista, että työntekijä jatkaisi työntekoa palkkaturvan varassa työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa.²⁶⁰

Työntekijän palkkaturvan enimmäismääränä on yhtä työnantajaa kohden 15 200 € (PalkkaturvaL 9 §).²⁶¹ Palkkaturvaviranomainen (valtion edustajana) perii myöhemmin palkkaturvana maksetut erät työnantajana toimineelta. Valtion takaisinsaantioikeus alkaa samana päivänä, kun palkkaturva maksetaan (PalkkaturvaL 16 §).

Ajallisesti edellä tarkoitettu merkitsee, että palkkaturvaviranomainen hyväksyy tavallisesti noin kolmen kuukauden palkatta työskentelyn, jos työnantajan maksukyvyttömyyden ei voida katsoa jo tätä ennen tulleen työntekijälle selväksi tai asiaan ei liity väärinkäytökseen viittaavaa. Palkkaturvalain 8 §:ssä on erillinen esimerkkiluettelo mahdollisten väärinkäytösten estämiseksi. Sen 4 kohdassa todetaan nimenomaisesti, että palkkaturvaviranomaisella on perustellusta syystä oikeus evätä palkkaturva tai harkita maksettavan palkkaturvan määrää, jos työntekijä on jatkanut työsuhteessa vielä senkin jälkeen, kun hänen on täytynyt tietää työnantajansa maksukyvyttömyydestä.²⁶²

²⁵⁹ Muissa maksukyvyttömyys-olettamissa kuin konkurssissa (PalkkaturvaL 6 §:n 2-5 kohdat) työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus säilyttää työpaikkansa ja saada palkkansa, palkkaturvan kautta. Konkurssia voidaan tässä kohtaa pitää erityisenä, sillä PalkkaturvaL (6 §:n 1 kohta) mainitsee erityisenä olettamana työnantajan maksukyvyttömyyden. Palkkaturva ei siten muodosta poikkeusta sille lähtökohdalle, että työsuhteen voi sekä työnantaja että työntekijä konkurssiperusteisesti irtisanoa 14 vuorokauden irtisanomisaikaa käyttäen.

²⁶⁰ VakO 29.5.2008/ 474:2006 ratkaisun 17 kohdan ensimmäinen kappale: Palkkaturvajärjestelmän tarkoituksena ei ole turvata niiden työntekijöiden palkkasaatavia, jotka tietoisesti jatkavat työskentelyään maksukyvyttömän työnantajan palveluksessa. Edellä selostetusta Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tuomiosta ilmenee, että työntekijän tulisi pääsääntöisesti irrottautua maksukyvyttömän työnantajan palveluksesta sen jälkeen, kun työnantaja on laiminlyönyt palkanmaksun kolmen kuukauden ajalta.

²⁶¹ Työaikapankkisaataville on palkkaturvassa oma enimmäismäärä, joka on samalle työnantajalle tehdyn työn perusteella kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä (PalkkaturvaL 9.2 a).

²⁶² Muita todennäköisiä syitä, jolloin palkkaturvaviranomaisella on perustellusta syystä oikeus evätä palkkaturva tai harkita maksettavan palkkaturvan määrää PalkkaturvaL 8 §:n esittämässä seuraavissa tilanteissa: (1) työntekijän saatava perustuu sopimukseen tai järjestelyyn, joka on ilmeisesti tehty palkkaturvan saamiseksi; (2) palkkaturvana haettu saatava on ilmeisessä epäsuhteessa siihen, mitä tehtyyn työhön ja muihin olosuhteisiin nähden voidaan pitää kohtuullisena; (3) työntekijä hakee toistuvasti palkkaturvana samaan työnantajaan kohdistuvia saatavia. Maksettava palkkaturva voidaan perustellusta syystä myös rajoittaa määrään, jonka työnantaja on maksanut työntekijälle vuoden kuluessa ennen palkkaturvahakemuksen jättämistä työsuhteesta johtuvina saatavina.

Työsopimuksen purkaminen on mahdollista työntekijän toimesta, jos palkanmaksu on jäänyt toteutumatta jo pidempään. Työntekijän toimeentulo saattaa, kuitenkin olla paljon riippuvainen hänen työstään saamasta ansiosta, jolloin on todennäköistä, että työntekijä haluaisi itse jatkaa työntekoaan. Siten edellä kerrottu pääsääntö kolmen kuukauden aikarajasta palkkaturvan hakemiselle velvoittaa työntekijää henkilökohtaisesti ja hänen on ryhdyttävä itse toimiin saadaakseen palkkansa tekemästään työstä.

8.2 Neuvonta palkkaturva-asioissa

Palkkaturvaa hakenutta tulisi palkkaturvaviranomaisen avustaa myös niissä tapauksissa, kun palkkaturvasaatavaa ei ole voitu myöntää tai palkkaturvan saanut katsoo saaneensa sitä liian vähän.²⁶³ Viranomaisen neuvontavelvollisuus perustuu sekä erityisesti hallintolain 8 §:ään (neuvonta- ja opastamisvelvollisuus) että lainsäädännölliseltä perustaltaan perustuslain 21 §:ään (oikeusturva).

Neuvontavelvollisuudessa on kyse yleisesti hyvästä hallinnosta, johon kuuluu muun muassa se, että viranomaiset neuvovat hallinnon asiakkaita toimivaltaansa kuuluvissa asioissa. Kysymys ei ole asianajollisten neuvojen antamisesta vaan lähinnä siitä, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia ihmisellä on ja miten heidän pitäisi menetellä saadaakseen asiansa vireille ja vaatimuksensa tutkituksi. Yleensä on katsottu, että viranomaisen neuvontavelvollisuus koskee lähinnä vain menettelytapoja, ei aineellisia kysymyksiä. Eduskunnan oikeusasiamies (EOA) on kuitenkin katsonut palveluperiaatteen edellyttävän, että virkamiehen tulee mahdollisuuksiensa mukaan tiedottaa myös alaansa kuuluvista aineellisista säännöksistä. Tulkinnan varaisissa asioissa on kuitenkin syytä varovaisuuteen.²⁶⁴

²⁶³ Jos palkkaturvaa on haettu konkurssin johdosta, tulisi työntekijän saada palkkaturvaviranomaisen lisäksi neuvontaa tai opastusta tarvittaessa myös pesähoitajalta. *Smalén* 2014 s. 343: Palkkaturvaviranomainen voi arvioida pesähoitajan toimia palkkaturvamenettelyssä. Pesähoitaja ei ole viranomainen, vaikka hänen toimintaansa valvotaan virkatoimin ja pesähoitajalla on joitain julkisoikeudellisia tehtäviä.

²⁶⁴ Samoin Eduskunnan oikeusasiamiehen kertomus toiminnastaan vuonna 1997 s. 58.

8.3 Kilpailevat palkkaturvahakemukset

Työntekijän tai tämän edustajan toimiessa hakijana palkkaturvahakemus lähetetään tiedoksi työnantajalle (konkurssissa konkurssi-pesälle) ja varataan tilaisuus lausunnon antamiseen. On myös mahdollista, että esimerkiksi työnantajan konkurssissa palkkaturvaa hakee kaksi kilpailevaa palkkaturvahakemusta, jolloin palkkaturvaa ovat samanaikaisesti hakeneet sekä pesänhoitaja että työntekijä. Työsuhdesaatavaa ei voida maksaa, ennen kuin sen määrä ja peruste on ratkaistu, joko työntekijän ja työnantajan sovinnolla tai lainvoimaisella tuomiolla.

Työnantaja voi vastustaa tai hakea muutosta, jos osa tai huomattava määrä palkkaturvana haetusta saatavasta perustuu esimerkiksi provisioon tai erityiseen tulokseen, jos tulokausi jää kesken tai jos työnantaja on maksanut palkan, mutta ei sen sivukuluja. Ongelma on, että palkan sivukuluista työntekijä ei aina saa tietoa. Koska palkan saaminen voi lykkääntyä riitauttamisen johdosta tai epäselvyys palkan suuruudesta voi jatkua vielä työntekijän viimeisenä työpäivänä, työntekijä voi jäädä ilman palkanmaksua. Työpäivinä tulee molemmin puoleisesti pitää myös niitä päiviä, jolloin työntekijä on työnantajan käytettävissä. Ei vain päiviä, jolloin työntekijä nimenomaisesti tekee työtään. Työnantajalla ei välttämättä tarvitse olla tosiasiallista tarvetta hyötyä työntekijästä; olennaista on mahdollisuus hyötyä työntekijästä.

Työsuhdeperusteisen saatavan suorituksen, kuten palkanmaksun viivästyksen seurauksena työntekijällä on oikeus saada saatavalleen korkolain (633/1982) 4 §:n mukaan laskettava viivästyskorko (TSL 2:14). Jos saatava ei ole selvä ja riidaton, tai jos suorituksen viivästyminen on johtunut laskuvirheestä tai tällaiseen rinnastettavasta erehdyksestä, työntekijällä on oikeus odotuspäivän palkkaan vain, jos hän on huomauttanut suorituksen viivästyisestä työnantajalle kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä, eikä työnantaja ole suorittanut saatavaa kolmen arkipäivän kuluessa huomautuksesta. Oikeus odotuspäivien palkkaan alkaa tällöin työnantajalle varatun maksuajan kuluttua (TSL 2:14.2). Jos työsuhde päättyy, niin työntekijällä on lisäksi oikeus saada täysi palkka odotuspäiviltä, kuitenkin enintään kuudelta kalenteripäivältä (TSL 2:14.1)

IX PALKKASAATAVAN VAATIMINEN OIKEUSTEITSE

Lainsäätäjät on lähtenyt siitä, että mikäli työnantaja on maksukykyinen, velkomusasia ratkaistaan siviiliprosessissa ja muussa tapauksessa työntekijä voi turvautua palkkaturvalaissa säädettyyn menettelyyn.²⁶⁵ Työntekijällä (kantajana) on siviiliprosessin kautta tavoite saada työnantajaa (vastaajana) vastaan suoritusuomio, joka velvoittaa työnantajan maksamaan työntekijälle tämän vaatiman (palkka)saatavan. Oikeudellisen²⁶⁶ perinnän tavoitteena onkin saada työnantaja maksamaan vaadittu saatava tai tekemään maksusopimus työntekijän kanssa. Oikeudellisen perinnän toissijaisena tavoitteena on täytäntöönpanoperusteen eli oikeudellisen päätöksen hankkiminen.²⁶⁷ Vasta sen jälkeen, kun oikeus on yksittäistapauksessa vahvistettu ja tarvittaessa pantu pakolla täytäntöön, asianomainen on päässyt lain mukaisiin oikeuksiin (access to justice).²⁶⁸

Ulosotto on Suomessa puolueetonta lainkäyttöä. Ulosottomies ei ole hakijan alainen toimeksiannon saaja, vaan toimii itsenäisesti ja virkavastuulla. Ulosottoasian vireille tulo ja täytäntöönpano edellyttävät, että hakijalla on ulosottokaaressa määritelty ulosottooperuste, jossa vastaajalle on asetettu ja tarkoitettu velvoite tai määrätty turvaamistoimi. Ulosottomiehen on tarkistettava, ettei saatava ole vanhentunut sekä pyydettävä asianosaisilta selvitystä, jos oikeuden lakkaamisesta on epäselvyyttä. Ulosottomiehen tulee edistää vastaajan omatoimisuutta ja asianosaisten välistä sovinnollisuutta ulosottoasiassa sopivalla tavalla. Ulosottomies on tarvittaessa velvollinen tekemään asianosaisille selkoa ulosottolainsäädännön sisällöstä. On ehdottoman tärkeää, ettei asianosainen joudu

²⁶⁵ HE 94/1993 vp, s. 161.

²⁶⁶ Suomessa omankädenoikeus on kriminalisoitu (563/1998) RL 17:9 §:ssä. Siten ilmaisu ”oikeudellinen perintä” on hieman harhaanjohtava, mutta se on vakiintunut tarkoittamaan perintää, joka käsittää sekä tuomioistuimen vahvistaman päätöksen tai tuomion että velallisen vaatimuksesta vireille laittaman ulosoton. Kuitenkin myös luvussa VII kerrottu ”yksityinen” perintä on lailla säädettyä ja ohjattua.

²⁶⁷ Lindström 2014 s. 291.

²⁶⁸ Niemi 2014 s. 171.

tilanteeseen, jossa hän on ulosottoasiassa etujaan valvoakseen tosiasiallisesti pakotettu palkkaamaan asiantuntija-apua.²⁶⁹

Nimenomaista palkkasaatavan rahassa mitattua ala- tai ylärajaa ei ole sille, milloin työntekijän pitäisi ryhtyä perimään palkkasaatavaansa oikeusteitse.²⁷⁰ Se, että työntekijä jättää palkan maksamatta, ei ole rikosoikeudellisesti sanktioitu työ- tai muu rikos.²⁷¹

Riidattomista ja yksinkertaisista asioista käytetään nimitystä summaariset asiat. Jos työntekijä pitää saataviansa riidattomana, palkkasaatavan hakeminen oikeusteitse tapahtuu suppealla haastehakemuksella (OK 5:3). Prosessin syynä on vain velallisen maksukyvyttömyys tai haluttomuus; itse maksuvelvollisuus on usein tai ainakin hakijan käsityksen mukaan riidaton. Haastehakemuksessa on tarpeen mainita ainoastaan ne seikat, joihin vaatimus välittömästi perustuu. Tällöin ei tarvitse ilmoittaa myöskään todisteita tai muita asiakirjoja. Haastehakemuksessa on kuitenkin täsmällisesti yksilöitävä se sopimus tai sitoumus (tai muu kirjallinen todiste), johon kantaja vetoaa, jotta vastaaja voi antaa yksilöidyn vastauksen. Ellei kannetta vastusteta, tuomioistuin voisi antaa yksilöidyn yksipuolisen tuomion. Sen sijaan, jos vastaaja sittemmin kiistää haastehakemuksen ja siinä perustellusti riitauttaa kannevaatimuksen, asia menettää summaarisen luonteensa ja siirrytään normaaliin siviiliprosessiin.²⁷²

Työntekijällä on mahdollisuus käynnistää siviiliprosessi, joka päävaiheittain kuvattuna rakentuu seuraavasti: (1) kantaja laittaa asian alulle ja asia tulee vireille

²⁶⁹ HE 216/2001 vp, s. 47.

²⁷⁰ Vaikka lähtökohtaisesti on kyse työntekijän ja työntekijän välisestä riidasta, niin samalla kerralla on mahdollista käsitellä myös useamman työntekijän (palkka)saatavaa koskeva vaatimus työnantajaa vastaan (subjektiivinen kannekumulaatio). OK 18:2 §:n mukaisesti usean kantajan työnantajaa vastaan samanaikaisesti nostamat kanteet on käsiteltävä samassa oikeudenkäynnissä, jos ne johtuvat olennaisesti samasta perusteesta ja myös prosessiekonomisista syistä (OK 18:6). Kanteet eivät sulaudu yhdeksi kanteeksi, niitä vain käsitellään samassa oikeudenkäynnissä.

²⁷¹ Esimerkiksi rikoslaissa (650/2004) RL 25:3 §:ssä rangaistavana pidettävä pakkotyö merkitsee lain esitöihin (HE 94/1993 vp, s. 108) tukeutuen sellaista pysyvää tilaa, jossa työntekijällä (a) ei ole tavallisia oikeuksia kieltäytyä tehtävistä, (b) irtisanoutua ja (c) saada palkkaa. Työrikkosia pidetään yleisesti taloudellisena rikollisuutena. Työrikkos ei ole käsitteenä täysin selvä. Voitaneen kuitenkin lähteä siitä, että työrikkosia ovat työlainsäädännössä kriminalisoidut teot. Tässäkin kohdin on rajaamisvaikeuksia, koska työoikeus ei ole tarkkarajainen vaan jatkuvasti kehittyvä normialue. *Helevä-Vuoti* 1987 s. 18.

²⁷² *Lappalainen* 2012 s. 1248.

haastehakemuksella käräjäoikeudessa; (2) vastaaja vastaa tai on passiivinen; (3) yksipuolinen tuomio eli asian ratkaiseminen valmistelua jatkamatta; (4) kirjallinen ja/ tai suullinen valmistelu, jolloin asia on myös mahdollista ratkaista; (5) mahdollinen pääkäsittely ja (6) tuomio. Mahdollisen tuomion jälkeen työnantaja voidaan pakottaa suorittamaan työntekijän saatava.

9.1 Kanne

Kanteen nostaminen tarkoittaa muodollisesti työntekijän kirjallista velkomuskannetta, joka on laadittava haastehakemuksen muodossa (OK 5:1) ja toimitettava käräjäoikeudelle. Haastehakemuksen tekemisestä ja käräjäoikeudelle toimittamisesta vastaa joko työntekijä tai hänen avustajansa.²⁷³ Haastehakemus käsittelee työntekijän (palkka)saatavaa koskevan vaatimuksen ja se on laitettava vireille siinä käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä haasteen oikeuttava palkkatyö tavanmukaisesti tehdään tai tehtiin (OK 10:6).

Jollei työtä tavanmukaisesti tehdä samassa tuomiopiirissä, työntekijän työnantaja vastaan esittämä vaatimus voidaan tutkia myös käräjäoikeudessa, jonka tuomiopiirissä työntekijän palvelukseensa ottaneen työnantajan toimipaikka sijaitsee.²⁷⁴ Tuomioistuimen tehtävänä on toisaalta huolehtia, että haastehakemuksesta selviää, mistä työntekijän lähettämässä haastehakemuksessa on kyse. Haastehakemuksen yksilöinti mahdollistaa vastaajalle puolustautumisen ja oikeuttaa tuomioistuimen ratkaisemaan erimielisyyden niin sanotulla yksipuolisella tuomiolla sen jälkeen, kun vastaajalle on annettu mahdollisuus tulla kuuluksi.

²⁷³ Työsuojeluviranomaiset eivät toimi riita-asiassa avustajina, eivätkä saata kanteita tuomioistuinkäsittelyyn. Järjestäytyneillä työntekijöillä ammattiyhdistyksen tarjoamasta oikeusturvavakuutuksesta on myös saatettu rajata ulkopuolelle pelkkiä palkkasaatavia koskeva riita-asiat. Sen sijaan palkkausta koskeva vaatimus voidaan ottaa huomioon osana vakuutuksen korvaamaa muuta oikeudellista riitaa; esimerkiksi, jos riidassa on kyse työntekijän (vakuutetun) työ- tai virkasuhteen työnantajan taholta tehdystä päättämisestä.

²⁷⁴ Työntekijän oikeutta saattaa asia tuomioistuimen tutkittavaksi ei voida etukäteen rajoittaa oikeuspaikkasopimuksella (eli prorogaatiosopimuksin). Sen sijaan työntekijä ja työnantaja voivat tehdä asiasta sopimuksen riidan syntyminen jälkeen (OK 10:19).

Haastehakemuksella työntekijä pyytää haasteen nostamista tuomioistuimelta. Oikeudellisessa mielessä kyse on yksityisoikeudellisesta dispositiivisesta riita-asiasta, jossa työntekijä vaatii, että työnantajan tulee velvoittamiskanteen nojalla suorittaa työntekijän esittämä seikkaperäisen (palkka)vaatimus. Dispositiivisuuden käänttöpuolena on käsittelyperiaate, jossa osapuolet kantavat yleisesti itse vastuun tarvittavan oikeudenkäyntiaineiston hankkimisesta ja määräämisperiaatteen nojalla määrittää omilla prosessitoimillaan (vaatimukset, väitteet ja perusteet) prosessin kohteen rajaten siten oman oikeussuojansa laajuutta.

Haastehakemus muodostaa kerrotulla tavalla pohjan koko käräjäoikeudessa tapahtuvalle valmistelulle ja mahdolliselle oikeudenkäynnille.

Työntekijän on haastehakemuksessaan OK 5:2 §:n mukaisesti ilmoitettava: (1) yksilöity (palkka)vaatimuksensa; (2) seikat, joihin vaatimus perustuu eli se mitä ja millä perusteella vaaditaan; (3) mahdollisuuksien mukaan²⁷⁵ ne todisteet, jotka työntekijä aikoo kanteensa tueksi esittää, sekä mitä hän kullakin todisteella aikoo näyttää toteen; (4) oikeudenkäyntikulujen korvaamista koskeva vaatimus, jos kantaja pitää sitä aiheellisena ja (5) millä perusteella tuomioistuin on toimivaltainen (OK 5:5). Jos haastehakemus on puutteellinen, käräjäoikeuden on kehotettava työntekijää määrääjassa korjaamaan puute, jos korjaaminen on oikeudenkäynnin jatkamiseksi tai vastauksen antamista varten välttämätöntä.²⁷⁶ Työntekijälle on samalla ilmoitettava, millä tavoin haastehakemus on puutteellinen ja että kanne voidaan jättää tutkimatta tai hylätä, ellei työntekijä noudata tuomioistuimen kehotusta (OK 5:5.1).

Pääsäännön mukaisesti kannetta ei riita-asiassa saa oikeudenkäynnin aikana muuttaa (OK 14:2), mutta tästä on olemassa lukuisia poikkeuksia. Kanteen muuttamisena ei pidetä sitä, että kanteen tueksi esitetään uusia oikeustositseikkoja, jos asia ei sen johdosta muutu toiseksi.²⁷⁷ Kanneperustana oleva asia ei

²⁷⁵ "Mahdollisuuksien mukaan" -muotoilulla viitataan siihen, että haastehakemusvaiheessa kantajalla ei vielä välttämättä ole tiedossa kaikkia niitä todisteita, joihin hänen on tarpeen jutussa turvautua. *Vuorenpää* 2009 s. 99.

²⁷⁶ Täydennyskehotukset lähtökohtaisesti pidentävät prosessin kestoa ja paisuttavat kirjallista valmistelua, joten on katsottu, että kanteen täydentäminen saatettaisiin sivuuttaa, jos puute voidaan poistaa esimerkiksi valmisteluistunnossa. *Vuorenpää* 2009 s. 101.

²⁷⁷ *Linna* 2012 s. 92.

saa myöhemmin johtaa eri oikeusseuraamukseen. Siten työntekijän on mahdollista vaatia korkoa tai tehdä muu sivuvaatimus taikka uusikin vaatimus, mikäli se johtuu olennaisesti samasta perusteesta.²⁷⁸

9.2 Valmistelu tuomioistuimessa

Kun haastehakemus on saapunut kärjäoikeuteen, niin asia tulee samalla hetkellä vireille ja sen valmistelu tuomioistuimessa alkaa. Vireilläolosta seuraa myös ”Vireilläolovaikutus” (lis pendens), joka merkitsee, ettei samaa asiaa voida ryhtyä käsittelemään uudessa oikeudenkäynnissä; valmistelu on siten jo osa oikeudenkäyntiä. Tuomioistuin, jossa asia on laitettu vireille, pysyy toimivaltaisena, vaikka toimivallan perustaneissa olosuhteissa tapahtuisi muutoksia vireillepanon jälkeen (OK 10:20). Jos työntekijä erehtyisikin tuomioistuimesta ja tuomioistuimelta puuttuisi asiallinen toimivalta, niin tuomioistuimen tulisi siirtää asia työntekijän suostumuksella toimivaltaiseen kärjäoikeuteen, jos se on vaikeuksista selvitettävissä (OK 10:22).

Valmistelun tavoite on, että asia voidaan käsitellä pääkäsittelyssä yhtäjaksoisesti (OK 5:17.1). Valmistelu voi olla sekä suullista että kirjallista tai molempia. Tuomioistuimen on jo valmistelussa selvitettävä (OK 5:19): (1) asianosaisten vaatimukset ja niiden perusteet; (2) mistä asianosaiset ovat erimielisiä; (3) mitä todisteita tullaan esittämään ja mitä kullakin todisteella aiotaan näyttää toteen; sekä (4) onko edellytyksiä sovinnolle.

9.3 Vastine

Haastehakemuksen johdosta tuomioistuin toimittaa työnantajalle (vastaajalle) haasteen, jossa työnantajaa kehoitetaan vastaamaan työntekijän vaatimuksiin. Haasteen tiedoksiannosta säädetään oikeudenkäymiskaaren luvussa 11.

²⁷⁸ Vertaa preklusio (OK 6:9.2): Asianosainen ei saa asiassa, jossa sovinto on sallittu, pääkäsittelyssä vedota sellaiseen todisteeseen, johon hän ei ole vedonnut valmistelussa ellei voida olettaa, että hänen menettelynsä johtuu pätevästä syystä. Uusi todiste voidaan kuitenkin ottaa vastaan, jos asianosaiset siihen suostuvat.

Tuomioistuin mahdollistaa tällä tavoin vastavuoroisen prosessin. Työnantajalla tulee olla mahdollisuus vastata työntekijän esittämiin vaatimuksiin. Haasteesta tulee siten käydä ilmi, mitä työntekijä vaatii työnantajalta (työntekijän kannevaatimus) ja millä perusteella kanne esitetään (kanneperusta) eli mistä osapuolet ovat erimielisiä. Mukana ovat asiaan liittyvät todisteet ja selvitys, mitä kullakin todisteella halutaan näyttää toteen ja myös, onko asiassa edellytyksiä sovinnolle. Haasteen saanutta työnantajaa kehoitetaan haasteessa vastaamaan määräajassa siinä esitettyihin seikkoihin. Vastauksessa tulee selvittää erityisesti se, myöntääkö työnantaja haasteen oikeaksi vai ei; eli vastustaaako kannetta (OK 5:9 ja 10 §:t).

Riitaisen asian valmistelua jatketaan tuomioistuimessa suullisessa valmistelutunnossa, ellei sitä oikeuden toimesta siirretä suoraan pääkäsitteelyyn, annettuun osapuolille sitä ennen mahdollisuuden lausua valmistelutunnon tarpeettomuudesta (OK 5:15 b). Lisäksi tuomioistuin voi katsoessaan sen aiheelliseksi kehottaa asianosaista toimittamaan tuomioistuimeen kirjallisen lausuman. Tällöin tuomioistuimen on määrättävä, mistä kysymyksestä asianosaisen on lausuttava (OK 5:15 a).

9.4 Ratkaisu valmistelussa

Ellei työnantaja noudata annettua määräaikaa tai vetoaa ainoastaan seikkoihin, joilla selkeästi ei ole perustetta, asia voidaan ratkaista heti yksipuolisella tuomiolla (OK 12:10 ja 5:13-14 §:t). Yksipuolinen tuomio on tällöin seurausta asianosaisen työnantajan laiminlyönnistä - ellei työnantaja vastusta yksipuolista tuomiota takaisinsaantikanteella (OK 12:15).

Tuomioistuimen olisi pyrittävä saamaan asianosaiset sopimaan asia (OK 5:26.1). Tuomioistuin voi myös tehdä asianosaisille ehdotuksensa asian sovinnolliseksi ratkaisuksi (OK 5:26.2) Jos sovintoon päästään, niin tuomioistuin voi vahvistaa sovinnon jo valmistelussa (OK 5:27). Sovinnon vahvistaminen on merkittävää siksi, että se antaa sovinnolle täytäntöönpanokelpoisuuden, jolloin

työntekijä voi periä sovitun suorituksen työnantajalta myös ulosoton kautta.

Pääkäsittelyä ei siis välttämättä koskaan tapahdu. Pääkäsittely ei toisin sanoen ole itsetarkoitus. Riidattomuus käy ilmi niinkin, että asianosainen työnantaja on passiivinen, jää pois valmisteluistunnosta tai ei ole antanut pyydettyä kirjallista lausumaa. Silloin kanne voidaan hyväksyä - työntekijän vaatimuksesta - yksipuolisella tuomiolla tai OK 12 luvun ”poissaolotuomiolla”. Yksipuolinen tuomio on mahdollinen myös silloin, jos työnantaja myöntää kanteen, jolloin kanne hyväksytään tuomiolla työntekijän vaatimuksesta. Jos työntekijä luopuu kanteesta, niin kanne voidaan ratkaista työnantajan vaatimuksesta (OK 14:5). Jollei työnantaja vaadi asian ratkaisemista ja asia jää sillensä, niin työntekijä voi myöhemmin laittaa asian uudelleen vireille.

Riitainen asia voidaan ratkaista yksin kirjallisen valmistelun perusteella, jos asia on laadultaan sellainen, ettei sen ratkaiseminen edellytä pääkäsittelyn toimittamista eikä kukaan asianosaisista vastusta asian ratkaisemista kirjallisessa menettelyssä (OK 5:27 a). Asiaa ei siis edellä kuvatun tavoin voida ratkaista suullisessa valmistelussa, mutta ratkaiseminen on mahdollista kirjallisessa valmistelussa.²⁷⁹

9.5 Pääkäsittely

Tuomioistuimen on todettava valmistelu päättyneeksi ja siirrettävä asia pääkäsittelyyn (OK 5:28), kun on selvitetty OK 5:19 §:ssä kerrotut asiat eikä sovintoon ole päästy. Pääkäsittely on välitöntä, keskitettyä ja suullista.

Pääkäsittelystä säädetään OK 6 luvussa. Pääkäsittely on itsenäinen oikeudenkäynti. OK 6:2 a.2 §:n mukaisesti tuomioistuimen tulee valvoa, että asia tulee perusteellisesti käsitellyksi eikä asiaan sekoiteta mitään siihen kuulumatonta. Jos asianosaisen esitys havaitaan epäselväksi tai epätäydelliseksi, tuomiois-

²⁷⁹ Asianosainen, jota vastaan on annettu yksipuolinen tuomio, ei saa valittaa siitä. Mutta hän voi pyrkiä keskeyttämään yksipuolisen tuomion täytäntöön panon ja vaatia tuomioistuimessa takaisinsaantia. Takaisinsaantia haetaan asiasta, josta yksipuolinen tuomio on annettu ja sitä on haettava siltä tuomioistuimelta, joka tuomion on antanut (OK 12:16.1).

tuimen on tehtävä hänelle riitakysymysten selvittämistä varten tarpeelliset kysymykset.

Käräjäoikeuden antamaa ratkaisua riita-asiassa (OK 24:1) kutsutaan tuomioksi. Tuomio tulee perustella (OK 24:4). Lähtökohtaisesti tuomioistuin ei voi tuomita muuta tai enempää, kuin mitä työntekijä tai työnantaja on vaatinut (vaatimistaakka, OK 24:3.1). Väittämistaakan (OK 24:3.2) mukaisessa asiassa kuten palkkasaatavaa koskevassa riidassa, jossa sovinto on sallittu, tuomioistuin ei saa perustaa tuomiota sellaiseen oikeustositseikkaan, johon asianosainen ei ole vaatimuksensa tueksi vedonnut. Niin sanottuja notoorisia tosiseikkoja asianosaisten ei tarvitse näyttää toteen ja perustana on, että tuomioistuin tuntee lain ja soveltaa sitä viran puolesta (*jura novit curia* -periaate).²⁸⁰

²⁸⁰ Kerrottu ei kuitenkaan estä asianosaisia prosessoimasta siitä, mitä tai miten säädöstöä tulisi soveltaa.

X LOPPUHUOMIOT

Työntekijä on lähtökohtaisesti työsuhteessa valvonnan kohde (TSL 1:1). Valvonta työsuhteessa tarkoittaa työnantajan oikeutta seurata työntekoa koskevien määräysten noudattamista.²⁸¹ Työntekijän velvollisuutena on tehdä työnsä huolellisesti ja noudattaa työnantajan ohjeita. Työntekijää sitoo myös lojaliteettivelvoite, johon kuuluu mm. salassapitovelvollisuus ja lähtökohtaisesti kielto tehdä kilpailevaa sivutyötä. Työnantajalle kuuluu tulkintaetuoikeus. Työnantaja voi ratkaista, miten työlainsäädäntöä, työehtosopimuksia tai työsopimusta sovelletaan.

Erimielisyydet työtä koskevan oikeussuhteen luonteesta tulevat usein ratkaistavaksi vasta työskentelyn päätyttyä, muun muassa palkkausta ja erilaisia korvauksia koskevien kanteiden yhteydessä.²⁸² Ennen työsuhteen päättymistä työntekijällä ei ole velvollisuutta seurata oikeuksiensa toteutumista. Työntekijät on katsottu pääsääntöisesti heikommaksi osapuoleksi, ja työnantajalle on säädetty suojele- ja valvontavastuu, jonka perusteella työnantajan ja työntekijän laiminlyöntejä ei kohdella yhtäläisesti vastuukysymyksiä arvioitaessa.²⁸³

Työntekijä voi pelätä menettävänsä työsuhteensa, jos hän ryhtyy toimiin palkkansa perimiseksi.²⁸⁴ Oikeudellisena epäkohtana voi pitää sitä, ettei palkanmaksun laiminlyöntiä ole erikseen säädetty rangaistavaksi. Samanaikaisesti käsitys prosessaamisen kalleudesta ja yleinen epävarmuus saavat kysymään, kontrolloiko palkkatyösuhdetta ja siinä erityisesti työntekijän oikeutta saada palkkansa, kukaan kolmas osapuoli.

²⁸¹ *Korja*: 2014, dia 3.

²⁸² *Paanetoja* 2015 s. 379.

²⁸³ *Hahto* 2004 s. 50.

²⁸⁴ Katso esimerkiksi HE 309/1993 vp, s. 69: Lisäksi kiellettäisiin työstä erottaminen ilman lakiin perustuvaa syytä. Säännös korostaisi työoikeudessa yleisesti hyväksyttyä heikomman osapuolen suojaa. Perusoikeuskomitean mietinnön 1992:3, s. 332 ”erottaa”-termillä tarkoitetaan kaikkia niitä menettelyjä, jotka tosiasiallisesti johtavat työsuhteen päättymiseen”.

Voidaan puhua myös palkkaukseen kohdistuvasta tarkkailusta ja seurannasta, jolloin se paikantuu sekä viranomaistoimin että epävirallisesti tapahtuvaksi. Ajallisesti valvonta on mahdollista jakaa sekä ennakoivaan että jälkikäteiseen.

Työsuhteen ehtojen²⁸⁵ noudattamisen valvonnasta vastaavat - työntekijöiden järjestäytymisestä riippumatta - erityisesti työsuojeluviranomaiset, jotka itsenäisinä ja riippumattomina viranomaisina²⁸⁶ toimivat sekä oma-aloitteisesti että työntekijöiden ja työnantajien pyynnöstä.²⁸⁷

Virallinen jälkivalvonta eli mahdollinen seuraamusten määrääminen kuuluu tuomioistuimille. Toimivaltainen tuomioistuin määräytyy riita-asian luonteen, kanneperusteen, kannevaatimuksen ja osapuolten mukaan.²⁸⁸ Käräjäoikeudessa käsitellään työnantajan ja työntekijän välisestä työsopimuksesta aiheutuvat riidat. Työtuomioistuin ratkaisee riidat työehto- ja virkaehtosopimusten pätevydestä, voimassaolosta, sisällöstä, laajuudesta, sekä erityisen sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Työtuomioistuimen toimivalta on säännelty laissa oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 1 §.²⁸⁹

Palkkausta koskevaa valvontaa toteutetaan osana muuta työsuhdevalvontaa työpaikoilla, joissa on tiedot työsuhteista ja siten todennäköisemmin tunnetaan parhaiten myös vallitsevat työolot ja niiden erityispiirteet.

On tulkinnanvaraista, onko järjestäytymätön työntekijä heikommassa oikeudellisessa asemassa kuin järjestäytynyt. Järjestäytymättömän työntekijän oikeudesta nostaa normaalisitovuuden perusteella sovellettavaan työehtosopimukseen perustuva kanne yleisessä tuomioistuimessa, ei ole selkeää säännöstä.

²⁸⁵ Työehtosopimusten valvonta ei ole viranomaistoimintaa, vaan niiden toteutumisen valvonta kuuluu työmarkkinajärjestöille.

²⁸⁶ Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimii viisi työsuojelun vastuualuetta, jotka ovat osa aluehallintovirastoa (AVI). Paikallisesti myös kuntien ja kuntaliittojen lautakunnat voivat käyttää merkittävää valtaa työsuhteiden kannalta.

²⁸⁷ Jos on todennäköisiä perusteita epäillä, että on tehty työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa tai rikoslain (39/1889) 47 luvussa rangaistavaksi säädetty teko, työsuojeluviranomaisen on tehtävä siitä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten (TsluValvL 50.1 alku).

²⁸⁸ Tässä ero virkasuhteisiin, joita koskevat riidat käsitellään hallinto-oikeudessa; aiemmin myös valtion virkamieslautakunnassa.

²⁸⁹ Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (679/2016) on uusi nimike, joka korvasi nimikkeenä lain työtuomioistuimesta (646/1974).

Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD²⁹⁰ on arvioinut jäsenmaidensa työsuhdeturvaa. Sen²⁹¹ mukaan suomalainen yksilöperusteinen irtisanomissuoja on keskitasoa, kun taas kollektiivinen irtisanomissuoja on selvityksessä alimmalla tasolla.²⁹² Saman selvityksen mukaan Suomen työsuhdelainsäädännön taso on viimeisen 20 - 30 vuoden aikana ollut OECD -valtioiden keskitasoa. Mainittu työsuhdeselvitys perustuu kaikkiaan 21:een eri tekijään.

Suomessa ei ole erillistä tilastoa irtisanotuista henkilöistä.²⁹³ Erimielisyystapauksia jää pimentoon. Konfliktien esiin tuleminen saattaisi mahdollistaa niihin puuttumisen. Julkituomista todennäköisesti kaventaa huoli toimeentulosta työsuhteen päättämisen tai työtuntien menettämisen pelossa. Vaikka työntekijä onnistuisi osoittamaan väitteensä oikeaksi ja saamaan korvausta, hänellä ei välttämättä ole enää työpaikkaa, missä jatkaa työntekoaan. Ketään ei voida pakottaa työnantajaksi, joten laittonkin irtisanominen jää voimaan. Toisaalta, jos työnantaja on ollut esimerkiksi pienyrittäjä, oikeudenkäyntikulut saattavat muodostua hyvin raskaaksi riippumatta siitä, kumpi osapuoli riidan voittaa.

Vuosina 2017-2018 kokeillaan kansalaispalkkaa. Lainsäädännössä kansalaispalkkaa vastaa ilmaisu ”perustulo”. Kyseessä on sosiaaliturvan malli, jossa kaikille kansalaisille maksetaan säännöllisesti ja ilman ehtoja rahaa toimeentuloa varten. Perustulokokeiluun on satunnaisotannalla joulukuussa 2016 valittu 2000 henkilöä²⁹⁴, joille maksetaan kahden vuoden ajan 560 euron perustuloa joka

²⁹⁰ OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) perustettiin vuonna 1961 harmonisoimaan ja kehittämään jäsenmaidensa talouskasvua ja vapaakauppaa sekä lisäämään yhteiskunnallista hyvinvointia.

²⁹¹ OECD indicators of employment protection 2013. update/ <http://www.oecd.org/els/emp/Finland.pdf>

²⁹² OECD:n mukaan heikoin yksilöperusteinen irtisanomissuoja on Yhdysvalloissa.

²⁹³ TSL:n (7:3, 4 ja 8 §) mukainen työnantajan velvollisuus kertoa TE-toimistolle irtisanomisista koskee vain tilanteita, joissa irtisanottavia on vähintään kymmenen ja siten huomattava osa irtisanomisista jää piiloon. - Saarisen mukaan TE- toimistot hyödyntävät saamiaan tietoja vaihtelevasti. *Saarinen* 2014 s. 626.

²⁹⁴ Seurantatutkimuksessa kokeiluryhmää verrataan verrokkiryhmään (noin 173 000 henkilöä). Verrokkiryhmän muodostavat kaikki ne kohdejoukkoon kuuluvat, jotka eivät tulleet valituksi kokeiluryhmään. He olivat joko työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea saavia, eivät esimerkiksi opiskelijoita, asevelvollisuutta ja siviilipalvelusta suorittavia tai perhevapaalla olevia henkilöitä. Perustuloa koskevassa lakiesityksessä (HE 215/2016 vp) ja siitä annetuissa lausunnoissa (yhteensä 33 kpl) toistuivat seuraavat kriittiset huomiot: Kokeilulle myönnetyn budjetin rajallisuus ja 2000 henkilön otoskoon pienuus. Yleisesti riittävänä otoskokona pidettiin 10 000 henkilöä. Perustulokokeilun rajaaminen koskemaan ainoastaan tiettyä hetkenä Kelan maksamaa

kuukausi, 1.1.2017–31.12.2018. Kokeiluun valituille ei annettu mahdollisuutta kieltäytyä, jotta tulokset eivät vääristyisi.

Perustuloa maksetaan ilman vastikkeita tai tarveharkintaa. Saajan muut tulot eivät sitä pienennä. Jos perustulokokeilussa mukana oleva työllistyy, hän saa ansiotulon lisäksi myös perustulon. Perustuloa vastaava summa kuitenkin vähennetään tietyistä samalta ajalta maksetuista sosiaalietuuksista.²⁹⁵ Perustulon määrä on sama koko kokeilun ajan, sitä ei saa ulosmitata eikä siirtää toiselle henkilölle (PerustulokokeiluL 20 §).

Kokeilun toteuttamisesta vastaa Kansaneläkelaitos.²⁹⁶ Tarkoitus on vähentää tukien hakemiseen liittyvää työtä sekä vapauttaa aikaa ja voimavaroja muuhun toimintaan, kuten työn tekemiseen tai hakemiseen. Perustulo voi tulevaisuudessa olla ainakin osa työntekijän turvaverkkoa.

Tutkielman lopputuloksena on, että Suomessa työntekijän asema on laeilla melko hyvin suojattu, joten kysyä voi, voiko turvaverkkoja enää lainsäädännöllä parantaa. Ongelmat ovat enemmän fiskaalisia kuin lainsäädännöllisiä. Nykytilanteessa ei tosin näytä todennäköiseltä, että Suomen valtio voisi laventaa palkkaturvan alaa.

työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea saaviin henkilöihin pidettiin liian suppeana. Kokeilusta saatavia tuloksia ei monen lausunnonantajan mukaan voitaisi pitää toteutuskelpoisena koko väestön osalta, tai ainakin tulosten tulkinnassa olisi oltava hyvin varovainen, eikä tuloksista saisi tehdä liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä.

Toisaalta lausunnossa kiiteltiin sitä, että perustuloa on lähdetty rohkeasti kokeilemaan erillisenä kokeiluhankkeena. Sen katsottiin edustavan uudentyypistä ajattelua, jossa käytetään erityisesti hyväksi tutkimukseen perustuvaa tietoa päätöksenteon tueksi. Myös valtakunnallisesti satunnaistettua kenttäkoetta pidettiin kansainvälisestikin arvioiden hyvin edistyksellisenä linjauksena.

²⁹⁵ Perustulon maksaminen saatetaan keskeyttää, jos henkilö alkaa saada sen maksamisen estävää etuutta, joita ovat muun muassa lasten kotihoidon tuki ja kaikki eläkkeet (kansaneläke, takuueläke, työeläkkeet).

²⁹⁶ Kokeilua johtaa ja ohjaa ylimpänä viranomaisena sosiaali- ja terveysministeriö.