



LAPIN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF LAPLAND



Työntekijän työsuhteen päätyminen, kun liikkeen luovutus  
arvioidaan väärin – kuka vastaa ja millä perusteilla?

Lapin yliopisto  
Oikeustieteiden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Aleksi Halonen  
Kevät 2021



LAPIN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF LAPLAND

**Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta**

Työn nimi: Työntekijän työsuhteen päättymisen, kun liikkeen luovutus arvioidaan väärin – kuka vastaa ja millä perusteilla?

Tekijä: Aleks Halonen

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: XI + 74

Vuosi: 2021

Tiivistelmä:

Tutkielman tarkoituksena on tutkia työntekijän työsuhteen päättymisestä johtuvaa vastuuta, kun liikkeen luovutus arvioidaan väärin. Keskeistä on selvittää, kuka vastaa siitä, että työntekijän työsuhde päättyy liikkeen luovutuksen virheellisen arvion seurauksena, ja mihin kyseinen vastuu perustuu. Tutkielmassa selvitetään lisäksi työsopimuslain (26.1.2001/55) 1 luvun 10 pykälän ja liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY) liikkeen luovutuksen tunnistamisen ja oikeusvaikutusten kannalta relevantti sääntely ja oikeuskäytäntö. Tutkielmassa keskeisenä lähteenä on EYT:n ja EUT:n liikkeen luovutusta koskevat ratkaisut, joiden avulla pystytään tunnistamaan liikkeen luovutuksen kriteerit. Tutkimuskysymykseen vastaamiseksi tutkimusmetodina käytetään oikeusdogmaattista menetelmää.

Työntekijän työsuhteen päättymisen liikkeen luovutuksen epäonnistuneen tunnistamisen johdosta on juridisesti haastava tilanne, koska oikeustoimen osapuolet eivät välttämättä tunnista liikkeen luovutuksen soveltumista kyseiseen oikeustoimeen. Tällöin luovuttaja voi päättää työntekijöidensä työsuhteita, vaikka työntekijöiden tulisi automaattisesti ja pakottavasti siirtyä luovuttajalta luovutuksen-saajalle. Tällöin joudutaan arvioimaan työntekijöiden työsuhteen päättymisestä seuraavan vastuun jakautumista koskevaa kysymystä, kun oikeustoimea ei ole tunnistettu työsopimuslain 1 luvun 10 pykälän mukaiseksi liikkeen luovutukseksi. Tutkielman keskeinen johtopäätös on se, että luovutuksen-saaja on vastuussa työntekijöiden työsuhteiden päättymisestä silloin, kun työsuhde on päättynyt liikkeen luovutuksen jälkeen tai kun luovuttajan suorittama työsuhteen päättäminen on johtunut liikkeen luovutuksesta. Luovuttaja ei ole vastuussa, jos työntekijöiden työsuhteita liikkeen luovutuksesta johtuvasta syystä päättyy, lukuun ottamatta ennen liikkeen luovutusta eräänntyneitä työsuhdesaatavia.

Oikeudellisesti epäselvää on se, onko työntekijällä oikeus riitauttaa liikkeen luovutukseksi arvioitu oikeustoimi. Tutkielman johtopäätös on se, että työntekijällä täytyy olla oikeus riitauttaa myös virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioitu oikeustoimi, koska muuten liikkeen luovutusta voitaisiin käyttää keinona työntekijöistä eroon pääsemiseksi ilman työsopimuslain mukaista laillista perustetta. Lisäksi tutkielman johtopäätös on se, että jos oikeustoimi on virheellisesti arvioitu liikkeen luovutukseksi, tulisi työntekijöillä olla oikeus palata oikean työnantajansa palvelukseen, jos työsuhdetta ei ole päätetty virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioitun oikeustoimen ja virheen huomaamisen välisenä aikana. Tutkielmassa on esitetty liikkeen luovutuksen due diligence -tarkastus, jonka avulla oikeustoimen osapuolet voivat ennakolta arvioida liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn soveltumisen kyseiseen oikeustoimeen.

Avainsanat: liikkeen luovutus, työoikeus, työntekijän työsuhteen päättymisen, due diligence

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön x.

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi x.

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi x.

(vain Lappia koskevat)

# Sisällys

<b>LÄHTEET</b> .....	<b>V</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1 TUTKIELMAN AIHE JA TIETEELLISET LÄHTÖKOHDAT .....	1
1.2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA RAJAUKSET .....	2
1.3 TUTKIMUSMETODI JA AINEISTO .....	3
1.4 TUTKIELMAN RAKENNE.....	4
<b>2 LIIKKEEN LUOVUTUS</b> .....	<b>6</b>
2.1 LIIKKEEN LUOVUTUSTA KOSKEVA SÄÄNTELY .....	6
2.2 SÄÄNTELYN TAVOITTEET JA SOVELTAMISALA .....	7
2.3 LIIKKEEN LUOVUTUKSEN EROTTAMINEN MUISTA YRITYSJÄRJESTELYISTÄ .....	9
2.3.1 <i>Liikkeen luovutuksen asemointi</i> .....	9
2.3.2 <i>Ei edes liikkeen luovutus</i> .....	11
2.3.3 <i>Liikkeen luovutuksen ja uuden liikkeen välinen rajapinta</i> .....	12
2.4 KOLME PÄÄEDELLYTYSTÄ .....	13
2.4.1 <i>Aluksi</i> .....	13
2.4.2 <i>Oikeudellinen yhteys</i> .....	14
2.4.3 <i>Toiminnan keskeytymättömyys</i> .....	16
2.4.4 <i>Toiminnallisen kokonaisuuden luovutus</i> .....	18
2.4.4.1 <i>Oman identiteettinsä säilyttävä taloudellinen yksikkö</i> .....	18
2.4.4.2 <i>Taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestetty resurssikokonaisuus</i> .....	20
2.4.5 <i>Työnantajan vaihtuminen</i> .....	21
2.4.6 <i>Lopuksi</i> .....	24
<b>3 LIIKKEEN LUOVUTUKSEN TUNNISTAMINEN – C-24/85 SPIJKERS -KRITERIT</b> .....	<b>25</b>
3.1 JOHDANTO .....	25
3.2 ASIAN TAUSTA.....	25
3.3 ASIASSA <i>SPIJKERS</i> ESITETYT ARVIOINTIKRITERIT .....	27
3.3.1 <i>Arvioinnin lähtökohdat</i> .....	27
3.3.2 <i>Minkä tyyppisestä liikkeestä tai yrityksestä on kyse?</i> .....	27
3.3.3 <i>Yrityksen tai liikkeen omaisuuden siirtyminen</i> .....	30
3.3.4 <i>Aineeton omaisuus</i> .....	34
3.3.5 <i>Henkilökunnan siirtyminen</i> .....	35
3.3.6 <i>Asiakaskunnan siirtyminen</i> .....	36
3.3.7 <i>Liikkeen tai yrityksen harjoittaman toiminnan samankaltaisuus</i> .....	37
3.4 LIIKKEEN LUOVUTUKSEN TUNNISTAMINEN KOKONAISHARKINNALLA .....	40

## IV

3.5 LOPUKSI .....	41
<b>4 LIIKKEEN LUOVUTUKSEN OIKEUSVAIKUTUKSET .....</b>	<b>42</b>
4.1 ALUKSI .....	42
4.2 SÄÄNTELY .....	43
4.3 LIIKKEENLUOVUTUSDIREKTIIVI TYÖNTEKIJÄN SUOJANA LIIKKEEN LUOVUTUKSESSA .....	44
4.3.1 Taustalla työntekijän suojeluperiaate .....	44
4.3.2 Työntekijöiden automaattinen siirtyminen .....	44
4.3.3 Työntekijöiden siirtyminen niin sanottuina vanhoina työntekijöinä .....	47
4.3.4 Ketkä siirtyvät liikkeen luovutuksen yhteydessä? .....	50
4.3.5 Liikkeen luovutus ei luo erityistä oikeutta työntekijän työsuhteen päättämiseen .....	53
4.4 LOPUKSI .....	53
<b>5 VASTUUN JAKAUTUMINEN LIIKKEEN LUOVUTUKSEN VIRHEELLISEN ARVIOIMISEN JOHDOSTA .....</b>	<b>55</b>
5.1 YLEISTÄ .....	55
5.2 VASTUUN JAKAUTUMINEN LUOVUTTAJAN JA LUOVUTUKSENSAAJAN VÄLILLÄ .....	56
5.2.1 Vastuun jakautumiseen vaikuttava sääntely .....	56
5.2.2 Työsuhteen päättymisen ennen liikkeen luovutusta .....	57
5.3 VIRHEELLISESTI LIIKKEEN LUOVUTUKSEKSI ARVIOITU OIKEUSTOIMI .....	65
5.3.1 Työntekijän oikeus riitauttaa liikkeen luovutukseksi arvioitu oikeustoimi .....	65
5.3.2 Virheellisesti liikkeen luovutukseksi katsotun oikeustoimen oikeusvaikutukset .....	67
5.3.3 Työntekijän mahdollisen hiljaisen hyväksymisen merkitys .....	67
5.3.4 Kuka vastaa? .....	68
5.4 MAHDOLLISUUDESTA ENNAKOIDA .....	70
5.4.1 Due diligence -tarkastus .....	70
5.4.2 Liikkeen luovutuksen due diligence -tarkistuslista .....	70
<b>6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>72</b>

## Lähteet

### Kirjallisuus, raportit, julkaisut ja selvitykset

*Aarnio, Aulis*: Laintulkinnan teoria. Yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY, Juva 1989.

*Aarnio, Aulis*: Oikeussääntöjen systematisointi ja tulkinta. Teoksesta Minun metodini, s. 35–53. WSLT. Helsinki 1997.

*Barnard, Catherine*: EU Employment Law. Fourth Edition Oxford University Press, Oxford 2012.

*Blanpain, Roger*: European Labour Law. Eleventh revised edition. Kluwer Law International BV, The Netherlands 2008.

*Bowers, John*: Bowers on Employment Law. Sixth Edition. Oxford University Press, Oxford 2002.

*Bruun, Niklas – von Koskull, Anders*: Työoikeuden perusteet. 2., uudistettu painos. Talentum Media Oy, Helsinki 2012.

*Bäck, Jonathan – Karsio, Tomi – Markula, Eeva-Maria – Palmu, Mikko*: Due diligence onnistuneen yrityskaupan edellytys. KHT-media, Helsinki 2009.

*Hellsten, Jari*: From Internal Market Regulation to European Labour Law. Helsinki University Print, Helsinki 2007.

*Hemmo, Mika*: Sopimusoikeus I. Toinen, uudistettu painos. Talentum Media Oy, Helsinki 2003.

*Hepple, Bob*: The Legal Consequences of Cross Border Transfers of Undertakings. Cambridge 1998.

*Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo*: Työsopimuslaki käytännössä. Viides, uudistettu painos. Talentum Media Oy, Helsinki 2013.

*Hirvonen, Ari*: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki 2011.

*Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjalainen, Teuvo*: Kirjoitetaan juridiikkaa. Talentum Media Oy ja kirjoittajat, 2. uudistettu painos. Tampere 2008.

*Kairinen, Martti*: Työlainsäädännön kiertämisestä. Teoksesta *Orasmaa, Pekka – Bruun, Niklas – Kallio, Teuvo – Kauppinen, Pirkko – Koskinen, Seppo – Kröger, Tarja – Pelkonen, Jorma – Saloheimo, Jorma – Sulkunen, Olavi – Suviranta, Antti – Tiitinen – Kari-Pekka*: Työtuomioistuimien 50 vuotta. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 1997.

*Kairinen, Martti*: Työoikeus perusteineen. Uudistettu ja tarkistettu 2. painos. Työelämän tietopalvelu Oy, Masku 2009.

*Kenner, Jeff*: EU Employment Law. From Rome to Amsterdam and Beyond. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2003.

*Lamponen, Helena*: The principle on employee protection in a merger and a transfer of an undertaking. Helsinki University Print, Helsinki 2008.

*Nielsen, Ruth*: European Labour Law. DJØF Publishing, Copenhagen 2000.

*Nyström, Birgitta*: EU och arbetsrätten. Tredje upplagan. Norstedts Juridik AB, Stockholm 2002.

*O'Leary, Siofra*: Employment Law at the European Court of Justice. Judicial Structures, Policies and Processes. Hart Publishing, Oxford – Portland Oregon 2002.

*Paasivirta, Esa*: Euroopan yhteisön työoikeudellinen ulottuvuus: näkökulmia liikkeenluovutusdirektiiviin. Teoksessa *Helander, Petri – Lavapuro, Juha – Mylly, Tuomas*: Yritys eurooppalaisessa oikeusyhteisössä. Turun oikeustieteellinen tiedekunta 2002.

*Raitio, Juha*: Euroopan unionin oikeus. Talentum Pro. Helsinki 2016.

*Saarinen, Mauri*: Työsuhdeasioiden käsikirja I. 6. uudistettu painos. Edita Publishing Oy, Helsinki 2013.

*Saarinen, Mauri*: Työsuhteen pelisäännöt. 6. uudistettu painos. Kariston Kirjapaino Oy, Hämeenlinna 2011.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimuslaki. 6. uudistettu painos. Talentum Media Oy, Helsinki 2012.

*Tuori, Kaarlo*: Oikeusjärjestys ja oikeudelliset käytännöt. Forum Iuris. Helsinki 2003.

*Valkonen, Mika*: Liikkeen luovutus. Teoksessa *Koskinen, Seppo - Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika*: Työoikeus. 5. uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2018.

*Ylhäinen, Marjo-Riikka*: Työoikeus ja prekaari yhteiskunta. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta. Unigrafia Oy. Helsinki 2015. ISBN 978-951-51-0913-2 (pdf).

*Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika*: Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos. Talentum Media Oy, Helsinki 2017.

*Äimälä, Markus*: Liikkeen luovutus ja työsuhteet. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1987, s. 85–149.

### **Artikkelit**

*Koskinen, Seppo*: Irtisanominen liikkeen luovutuksessa, yrityssaneerauksessa ja konkurssissa. Defensor Legis 1/2003 s. 60–67.

*Koskinen, Seppo*: Konkurssi vai liikkeen luovutus? Defensor Legis 2/2003 s. 185–210.

*Valkonen, Mika*: Liikkeen luovutuksen tunnistaminen ja työsuhteturva. Defensor Legis 1999 s. 93–141.

### **Virallislähteet**

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Komission valmisteluasiakirja: Toinen välikertomus sääntely-ympäristön yksinkertaistamisstrategian edistymisestä. KOM (2008) 33 lopullinen. Bryssel 30.1.2008.

VSN 6/2017 vp. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Jaettu ymmärrys työn murroksesta.

HE 241/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi.

## **Oikeustapaukset**

### **Korkein oikeus**

KKO 1975 II 15

KKO 1996:10

KKO 1999:70

KKO 2000:7

KKO 2000:12

KKO 2001:48

KKO 2001:49

KKO 2008:88

KKO 2018:64

KKO 2018:65

KKO 2018:66

KKO 2020:8

### **Hovioikeudet**

Vaasan hovioikeus 20.2.2006 S 04/820

Itä-Suomen hovioikeus 16.1.2008 S 07/177

Turun hovioikeus 11.7.2018 nro 598

### **Työtuomioistuin**

TT:1983–127

### **Euroopan yhteisöjen ja unionin tuomioistuin**

C-19/83 *Wendelboe*

C-186/83 *Botzen*



C-24/85 *Spijkers*  
C-287/86 *Ny Mølle Kro*  
C-324/86 *Daddy's Dance Hall*  
C-101/87 *Bork*  
C-144/87 ja C-145/87 *Berg ja Besselsen*  
C-362/89 *D'Urso*  
C-29/91 *Redmond Stichting*  
C-132/91, C-138/91 ja C-139/91 *Katsikas ym.*  
C-392/92 *Schmidt*  
C-171/94 ja C-172/94 *Merckx ja Neuhuys*  
C-298/94 *Henke*  
C-305/94 *de Hertaing*  
C-13/95 *Süzen*  
C-173/96 ja C-247/96 *Hidalgo ym. ja Ziemann*  
C-234/98 *Allen ym.*  
C-172/99 *Oy Liikenne Ab*  
C-175/99 *Mayeur*  
C-51/00 *Temco*  
C-340/01 *Abler ym.*  
C-425/02 *Delahaye*  
C-478/03 *Celtec*  
C-458/05 *Jouini ym.*  
C-313/07 *Kirtruna SL*  
C-466/07 *Klarenberg*  
C-242/09 *Albron Catering*  
C-108/10 *Scattolon*  
C-458/12 *Amatori ym.*  
C-509/14 *Aira Pascual*

#### **Julkisiamiehen ratkaisuehdotukset**

Julkisiamies *Gordon Slynin* ratkaisuehdotus asiassa C-186/83 *Botzen*

Julkisiamies *Philippe Légerin* ratkaisuehdotus asiassa C-175/99 *Mayeur*

Julkisiamies *Philippe Légerin* ratkaisuehdotus asiassa C-425/02 *Delahaye*

**EFTA-tuomioistuin**

E-2/96 *Jørn Ulstein and Per Otto Røiseng v. Asbjørn Møller*, Advisory opinion of the Court 19 December 1996.

E-3/96 *Tor Angeir Ask and Others v. ABB Offshore Technology AS and Aker Offshore Partner AS*, Advisory opinion of the Court 14 March 1997.

**Saksan liittovaltion työtuomioistuin/Bundesarbeitsgericht**

21.6.2012 – 8 AZR 181/11 ([https://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-03-05/8\\_AZR\\_181-11.pdf](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-03-05/8_AZR_181-11.pdf), vierailtu 18.1.2021)

**Muut lähteet**

Prof. Dr. *Heinz Willemsen*: Aktuelle Rechtsprechung des EuGH zum Arbeits- und Sozialrecht, Befristung, Betriebübergang, Europarechtliches Symposium 2012, 26.–27.4.2012, Bundesarbeitsgericht.

**Lyhenteet**

EFTA	Euroopan vapaakauppaliitto
ETY	Euroopan talousyhteisö
EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
EY	Euroopan yhteisö
EYT	Euroopan yhteisöjen tuomioistuin
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
TSL	työsopimuslaki 26.1.2001/55
TT	työtuomioistuin
VSN	valtioneuvoston selonteko
VTSL	työsopimuslaki 141/1922 (kumottu)

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkielman aihe ja tieteelliset lähtökohdat

Tutkielman aihe on työoikeudellinen liikkeen luovutus, jota on säädelty liikkeen luovutusta koskevin direktiivein Euroopan yhteisössä 1970-luvulta alkaen ja myöhemmin Euroopan unionissa. Liikkeen luovutuksen käsitteen sisältö on kehitetty Euroopan yhteisöjen ja myöhemmin unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä, jossa liikkeen luovutus on saanut oman täysin ainutlaatuisen muotonsa. Työoikeudellinen liikkeen luovutuksen käsite ei vastaa suoraan mitään yksittäistä vero- tai yhtiöoikeudellista yritysjärjestelyvaihtoehtoa, jonka perusteella voitaisiin sanoa suoraan, onko kysymyksessä liikkeen luovutus.<sup>1</sup>

Liikkeenluovutusdirektiivi on jäsenvaltioiden erilaisten poliittisten näkemysten pohjalta syntynyt poliittinen kompromissi johtuen EU:n neuvoston yksimielisyysvaatimuksesta.<sup>2</sup> Liikkeenluovutusdirektiivien tarkoituksena on lähentää jäsenvaltioiden lainsäädäntöjä, jotta työntekijöille tarjottaisiin direktiivien vaatima vähimmäissuojan taso liikkeen luovutusten yhteydessä yhteneväisesti koko yhteisön ja nykyisin unionin alueella. Sääntelyn taustalla on vahvasti ajatus työntekijän suojeluperiaatteesta, jonka perusteella työntekijää pidetään lähtökohtaisesti työsuhteen heikompana ja tietyn tyyppistä suojaa tarvitsevana osapuolena.

Liikkeen luovutus oikeudellisena ilmiönä koskettaa vähintään tuhansia työntekijöitä Suomessa vuosittain, ja sitä edistää työelämässä käynnissä oleva murros, jonka takana on megatrendejä, kuten globalisaatio, kaupungistuminen ja digitalisaatio.<sup>3</sup> Työelämän murroksen seurauksena työelämästä on tullut entistä enemmän epäsäännöllinen ja epäjatkuva prosessi.<sup>4</sup> Mittavasta liikkeen luovutuksesta on kysymys esimerkiksi, kun sote-uudistuksen yhteydessä kunnallisen sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen palveluksessa oleva henkilöstö siirtyy hyvinvointialueiden palvelukseen liikkeen luovutuksella.<sup>5</sup> Tutkielman lähdeaineistona käytettävissä korkeimman oikeuden ratkaisuisissa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökuntaa koskevat liikkeen luovutukset ovat aiheuttaneet paljon tulkintahaasteita luovutuksen osapuolille. Tämän vuoksi liikkeen luovutuksen arvioiminen väärin ja luovutuksen osapuolten vastuu työntekijän työsuhteen päättymisestä on ajankohtainen ja mielenkiintoinen tutkimuskohde.

---

<sup>1</sup> Saarinen 2013, s. 885.

<sup>2</sup> Paasivirta 2002, s. 483.

<sup>3</sup> VSN 6/2017 vp. s. 9. Työoikeudellisia liikkeen luovutuksia ei erikseen tilastoida, joten täysin tarkkaa lukumäärää on mahdotonta määrittää.

<sup>4</sup> Ylhäinen 2015, s. 229.

<sup>5</sup> HE 241/2020 vp. s. 3 ja s. 142.

Yritystoiminnan ja siinä tapahtuvien muutosten moninaisuus saattaa yksittäistapauksissa aiheuttaa hyvinkin vaikeita tulkinnallisia kysymyksiä siitä, onko liikkeen luovutuksen kynnyksen ylittäviä oikeustoimia ja muutoksia yritystoiminnassa tapahtunut.<sup>6</sup> Liikkeen luovutuksen osapuolille voi olla epäselvää, että oikeustoimessa on kyse liikkeen luovutuksesta, jolloin osapuolet voivat toimia siten, että kyse ei ole liikkeen luovutuksesta. Näin työntekijöiden työsuhteita voi kyseisen tulkinnan perusteella päättyä. On myös mahdollista, että osapuolet hahmottavat tekemänsä oikeustoimen liikkeen luovutukseksi, vaikkei oikeustoimi täyttäisi liikkeen luovutuksen kriteereitä, joita EUT tai aikaisemmin EYT ovat oikeuskäytännössään kehittäneet. Väärin tulkitseminen on myös hyvin mahdollista, koska liikkeenluovutusdirektiivin ydinmääräysten sanamuotojen on katsottu olevan huomattavan lakonisia ja siten avoimia erisuuntaisille tulkinnoille.<sup>7</sup>

Liikkeen luovutuksen olemassaolo ratkaistaan lopulta vasta kokonaisarvioinnilla, jossa otetaan huomioon kaikki liikkeen luovutukseen vaikuttavat seikat. Jos liikkeen luovutusta koskeva arvio tehdään virheellisesti, joudutaan arvioimaan, kumpi liikkeen luovutuksen osapuoli kantaa vastuun työntekijän työsuhteen päättymisestä ja millä perusteella. Liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn huomioon ottaminen erityisesti pienemmissä yritysjärjestelyissä on vajavaista varsinkin sen vuoksi, että liikkeen luovutusta koskevat kriteerit ovat tietyiltä osin monimutkaisia, ja niiden täsmällinen arviointi vaatii erityistä osaamista.<sup>8</sup> Myös henkilömäärältään laajoissa oikeustoimissa on mahdollista päätyä arvioon, jossa liikkeen luovutuksen tunnusmerkkien täyttymistä on arvioitu virheellisesti, ja tällöin virheestä aiheutuvat vastuut voivat olla taloudellisesti merkittäviä.

## 1.2 Tutkimustehtävä ja rajaukset

Tutkielman tutkimustehtävänä on selvittää, kuka vastaa ja millä perusteella työntekijän työsuhteen päättymisestä, kun liikkeen luovutus arvioidaan väärin. Varsinaiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi on pystyttävä tunnistamaan liikkeen luovutus ja liikkeen luovutuksen

---

<sup>6</sup> *Äimälä* 1987, s. 95.

<sup>7</sup> *Paasivirta* 2002, s. 468.

<sup>8</sup> Haastavimmissa tulkintatilanteissa on niin, että liikkeen luovutukseen hyvinkin perehtynyt henkilö voi ainoastaan esittää hyvän veikkauksen siitä, onko kyseessä liikkeen luovutus vaiko ei. Tämä johtuu siitä, että liikkeen luovutuksen tulkinta liittyy paljolti esimerkiksi siihen, katsotaanko liikkeen toimivan pääoma- vai työvoimavaltaisella alalla, jonka perusteella luovutetun liikkeen identiteetin säilymistä arvioidaan erilaisista lähtökohdista.

oikeusvaikutukset. Liikkeen luovutuksen arvioiminen oikein ja liikkeen luovutuksen relevanttien työoikeudellisten oikeusvaikutusten tunnistaminen ovat avainasemassa, jotta osapuolet voivat arvioida tekemänsä oikeustoimen työoikeudellisesti oikein. Näin välttyttäisiin siltä kaikkien osapuolten kannalta epäedulliselta tilanteelta, jossa jouduttaisiin arvioimaan, kuka vastaa siitä, että työntekijän työsuhde on päättynyt liikkeen luovutuksen virheellisen arvioimisen seurauksena.

Tutkielman päätutkimuskysymys:

Kuka vastaa ja millä perusteella, kun työntekijän työsuhde liikkeen luovutuksen virheellisen arvion seurauksena päättyy?

Tutkielman päätutkimuskysymyksen alakysymykset:

Kuinka erottaa työoikeudellinen liikkeen luovutus muista oikeustoimista?

Mitkä ovat liikkeen luovutuksen oikeusvaikutukset?

Tutkielman aihetta on rajattu siten, että aihe on tutkielman rajalliseen sivumäärään nähden sopeva. Siksi tutkielmassa ei ole käsitelty kuin esimerkinomaisesti joitakin erilaisia liikkeen luovutuksen erityistilanteita. Liikkeen luovutuksen erityistilanteita voivat olla erityisesti ulkoistaminen ja palveluntarjoajan tai alihankkijan vaihtuminen. Tutkielma keskittyy ainoastaan työntekijän työsuhteen päättymisestä aiheutuvaa vastuuta koskeviin kysymyksiin, kun liikkeen luovutus on arvioitu väärin. Näin ollen tutkielman ulkopuolelle rajautuvat automaattisesti muut mahdolliset vastuut, jotka johtuvat liikkeen luovutuksen väärästä arvioimisesta, mutta joilla ei ole liityntää työntekijän työsuhteen päättymiseen.

### 1.3 Tutkimusmetodi ja aineisto

Tutkielman tutkimusmetodi on oikeusdogmatiikka eli lainoppi, jonka tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus.<sup>9</sup> Lainopin avulla pyritään antamaan vastaus siihen, miten kussakin tilanteessa pitäisi voimassa olevan oikeuden mukaan toimia.<sup>10</sup> Aarnio on katsonut, että lainopin tehtävä on oikeussääntöjen sisällön selvittäminen ja oikeussääntöjen systematisoiminen.<sup>11</sup> Voimassa olevan oikeuden lisäksi lainoppi tutkii sitä, mikä merkitys laista ja muista

---

<sup>9</sup> Hirvonen 2011, s. 21.

<sup>10</sup> Husa – Mutanen – Pohjanen 2008, s. 20.

<sup>11</sup> Aarnio 1997, s. 36–37.

oikeuslähteistä, kuten Euroopan unionin tuomioistuimen tai korkeimman oikeuden ratkaisuksista löytyvällä materiaalilla on.<sup>12</sup>

Tutkielman päätutkimuskysymys koskee epäselvyyttä vallitsevasta oikeustilasta vastuun jakautumisen osalta osapuolten välillä silloin, kun virheellinen liikkeen luovutuksen arviointi johtaa työntekijän työsuhteen päättymiseen. Kyseiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi soveltuvien tutkimusmetodi on lainoppi, koska kyse on voimassa olevan oikeuden sisällön selvittämisestä.

Tutkielmassa käytettyjä oikeuslähteitä<sup>13</sup> on työssä jaoteltu osittain mukailleen aarniolaista oikeuslähdeoppia, jossa oikeuslähteet on jaoteltu niiden velvoittavuuden perusteella.<sup>14</sup> Esitysteknisesti oikeuslähdeoppi ilmenee tutkielmassa siten, että useimmiten ensiksi tuodaan esille asian kannalta relevantti lainsäädäntö, minkä jälkeen tuodaan esille heikosti velvoittava oikeuskäytäntö ja sallittuna oikeuslähteenä oikeuskirjallisuudessa asiasta esitetyt näkemykset.

Tutkielmalla on vahva EU-oikeudellinen kytkös, joten EYT:n ja EUT:n ratkaisukäytäntö on tutkielman aineiston keskeinen osa. Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä on annettu useita tuomioita koskien liikkeen luovutuksen väärin arvioimista ja vastuuta työntekijän työsuhteen päättymisestä.<sup>15</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisuja analysoimalla ja systematisoimalla vastataan tutkielman päätutkimuskysymykseen. Korkein oikeus ei kuitenkaan ole ottanut kantaa siihen, onko työntekijällä oikeus riitauttaa mahdollisesti virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioitu oikeustoimi, ja kuka vastaisi tällöin työntekijän työsuhteen päättymisestä. Tähän kysymykseen vastataan hyödyntäen työoikeuden yleisiä periaatteita ja liikkeenluovutusdirektiivin säätämällä tavoiteltuja päämääriä. Tutkielman aineistona on lisäksi käytetty kansallista ja ulkomaista oikeustieteellistä kirjallisuutta, erityisesti liikkeen luovutuksen tunnistamista ja oikeusvaikutuksia käsittelevissä pääluvuissa.

#### **1.4 Tutkielman rakenne**

Tutkielman rakenne koostuu kuudesta pääluvusta, joista ensimmäinen käsittää johdattelun tutkielman aiheeseen. Tutkielman toisessa pääluvussa keskitytään avaamaan työoikeudellisen

---

<sup>12</sup> Hirvonen 2011, s. 23.

<sup>13</sup> Tuori on katsonut, että oikeuslähteet antavat kielellisesti muotoiltua informaatiota oikeusjärjestyksen sisällöstä. Tuori 2003, s. 50.

<sup>14</sup> Aarnio 1989, s. 220–221.

<sup>15</sup> Ks. erityisesti KKO 2018:64–66 ja KKO 2008:88.

liikkeen luovutuksen käsitettä ja tärkeimpiä liikkeen luovutuksen pääedellytyksiä. Luvussa kontekstoidaan työoikeudellinen liikkeen luovutus osaksi työoikeuden kenttää ja erotetaan työoikeudellinen liikkeen luovutus muista oikeustoimista.

Kolmannessa pääluvussa *Spijkers*-tapauksessa luodut liikkeen luovutuksen kriteerit toimivat runkona liikkeen luovutuksen tunnusmerkkien käsittelylle.<sup>16</sup> Luvussa käydään läpi laajasti EYT:n ja EUT:n ratkaisuja, jotka ovat luoneet liikkeen luovutuksen keskeiset kriteerit. Kriteerien avulla liikkeen luovutus on mahdollista tunnistaa.

Liikkeen luovutuksen oikeusvaikutuksia käsitellään tutkielman neljännessä pääluvussa. Luvussa käydään läpi liikkeen luovutuksen keskeisimmät oikeusvaikutukset luovuttajan, luovutuksensaajan ja siirtyvän työntekijän välisessä relaatiossa. Erityisesti huomioita tehdään niistä oikeusvaikutuksista, joilla on merkitystä luovuttajan ja luovutuksensaajan välisessä suhteessa. Keskeisenä tehtävänä on selvittää, kuinka vastuu jakautuu liikkeen luovutuksessa työsopimuslain (26.1.2001/55) 1 luvun 10 pykälän 2 momentin mukaisesti luovuttajan ja luovutuksensaajan välisessä suhteessa. Työntekijän suojeluperiaate on tuotu erityisesti tässä luvussa esille, vaikka kyseinen periaate on koko tutkielman läpileikkaava oikeusperiaate.

Viidennessä pääluvussa keskitytään vastaamaan tutkielman pääkysymykseen aiemmin rakennetun kokonaisuuden pohjalta. Luvussa on erityisesti korkeimman oikeuden antamien ratkaisujen analysointia ja systematisointia. Ensimmäiseksi käsitellään tilannetta, jossa liikkeen luovutuksen osapuolet eivät ole tunnistanee liikkeen luovutusta tai toimineet liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn edellyttämällä tavalla. Toiseksi käsitellään tilannetta, jossa osapuolet ovat virheellisesti arvioineet oikeustoimensa liikkeen luovutukseksi, vaikka liikkeen luovutuksen tunnusmerkit eivät ole oikeustoimessa täyttyneet. Lisäksi luodaan katsaus liikkeen luovutuksen sääntelyn ennakkolliseen huomioimiseen ennen oikeustoimen suorittamista, jotta virheellisiä liikkeen luovutuksen arviointeja voitaisiin välttää tulevaisuudessa.

Viimeisessä, kuudennessa pääluvussa tuodaan esille tutkielman johtopäätökset vastuun jakautumisesta luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä, kun liikkeen luovutuksen virheellinen arvio johtaa työntekijän työsuhteen päättymiseen.

---

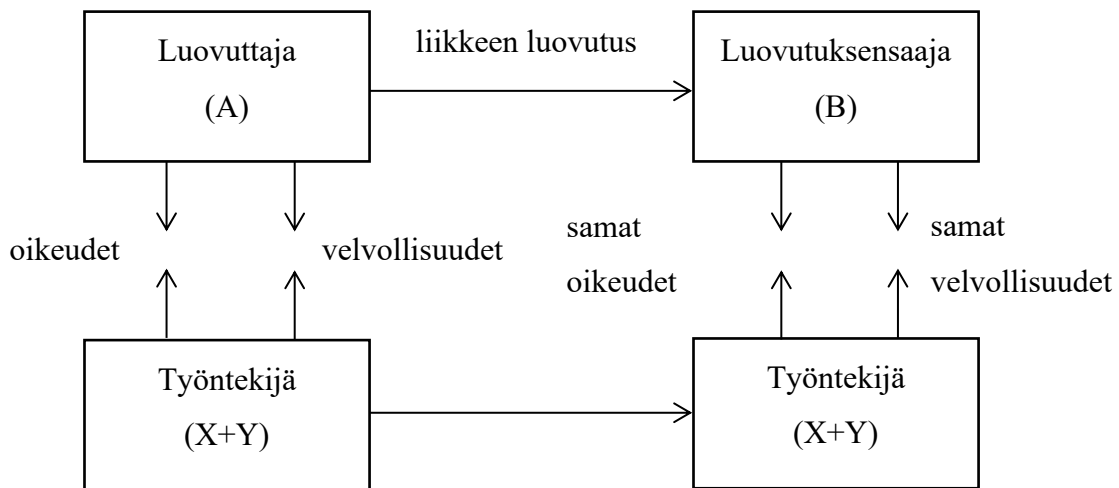
<sup>16</sup> Asia C-24/85 *Spijkers*.



## 2 Liikkeen luovutus

### 2.1 Liikkeen luovutusta koskeva sääntely

Euroopan yhteisöjen neuvosto antoi ensimmäisen liikkeen luovuttamista koskevan direktiivin (77/187/ETY) vuonna 1977. Vuonna 1998 liikkeenluovutusdirektiivi uusittiin direktiiviksi (98/50/EY) ja vuonna 2001 kodifioitiin nykyiseksi direktiiviksi (2001/23/EY). Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisukäytäntöön voidaan vedota jo vuodesta 1977 lähtien, koska liikkeen luovutuksen soveltamisalaa ei ole ollut tarkoitus muuttaa siitä, millaiseksi se on muodostunut Euroopan yhteisöjen ja myöhemmin Euroopan unionin tuomioistuimen tulkinnassa.<sup>17</sup> Seuraavaksi esitetään perusmalli liikkeen luovutuksen vaikutuksista luovuttajan ja luovutuksensaajan välisessä suhteessa.



Kaavio 1. Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen liikkeen luovutuksessa.<sup>18</sup>

Liikkeen luovutuksessa (transfer of undertaking) on kysymys siitä, että oikeussubjekti A luovuttaa toiselle oikeussubjektille B liikkeen osan tai koko liikkeen siten, että työntekijän työnantaja vaihtuu.<sup>19</sup> Liikkeen luovutuksen tavoitteena on luovutuksen kohteena olevan liiketoiminnan jatkaminen luovuttajan ja luovutuksensaajan välisin sopimuksin.<sup>20</sup> Työsopimuslain (26.01.2001/55) 1:10.1:ssä säädetään:

”Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos

<sup>17</sup> Kairinen 2009, s. 283.

<sup>18</sup> Barnard 2012, s. 579.

<sup>19</sup> Kairinen 2009, s. 280.

<sup>20</sup> Koskinen 1/2003, s. 190.

luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.”

Vastaava määritelmä löytyy kunnallisesta viranhaltijasta annetusta laista (11.4.2003/304) 5:25.1:sta ja valtion virkamieslain (19.8.1994/750) 5 e §:stä. Toiminnallisella osalla tarkoitetaan sitä, että luovutetun osan täytyy säilyttää identiteettinsä, jotta se pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.<sup>21</sup> TSL:n 1 luvun 10 § 1 momentin mukainen liikkeen luovutuksen määritelmä on tarkoitettu identtiseksi liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY) määritelmän kanssa, vaikka säännöksen sanamuoto ei olekaan täysin identtinen direktiivin sanamuodon kanssa.<sup>22</sup>

Liikkeen luovutuksen tunnusmerkit määrittyvät Euroopan unionin liikkeen luovuttamista koskevan direktiivin (2001/23/EY) ja sitä koskevan EU-tuomioistuimen oikeuskäytännön kautta. Direktiivit ovat yksi EU:n jäsenmaita sitova lainsäädäntömuoto, mutta ne jättävät kansallisten viranomaisten valittavaksi täytäntöönpanomenetelmät ja -muodot.<sup>23</sup> Suomessa sovellettava liikkeen luovutuksen määritelmä perustuukin nykyään kokonaan direktiivissä muotoiltuun määritelmään ja direktiiviä koskevaan oikeuskäytäntöön.<sup>24</sup> Liikkeen luovutuksen käsitettä on arvioitu useissa Euroopan yhteisöjen ja myöhemmin Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisuissa 1970-luvulta lähtien.

Liikkeenluovutusdirektiivin kappaleen IV 8 artiklan mukaan kysymyksessä on niin sanottu vähimmäisdirektiivi. Vähimmäisdirektiivi tarkoittaa, että jäsenvaltio voi säätää lainsäädäntöä ja erilaisia sääntöjä, jotka tarjoavat työntekijöille parempaa suojaa kuin direktiivi velvoittaa jäsenvaltiota tarjoamaan. Jäsenvaltion on myös mahdollista sallia kollektiivinen sopiminen sosiaalisten kumppanien kesken edullisemmaksi työntekijöiden oikeuksien kannalta kuin direktiivi vaatii.<sup>25</sup>

## 2.2 Sääntelyn tavoitteet ja soveltamisala

Liikkeenluovutusdirektiivin otsikko on *työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan*

<sup>21</sup> Bruun – von Koskull 2012, s. 63.

<sup>22</sup> HE 157/2000 vp. s. 65.

<sup>23</sup> Ks. EU-säädösten vaikutuksista esimerkiksi Raitio, 2016, s. 195–206.

<sup>24</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 317.

<sup>25</sup> Nyström 2002, s. 274 ja Lamponen 2008, s. 146.

*jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.* Otsikosta voidaan lukea jo sääntelyn keskeinen tavoite, joka on työntekijöiden suojeleminen liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn tarkoituksena on direktiivin (2001/23/EY) johdanto-osan mukaan

- ⇒ huolehtia työntekijöiden suojelusta sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa turvataan työnantajan vaihtuessa
- ⇒ vähentää jäsenvaltioiden välisiä eroja liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn osalta
- ⇒ pyrkiä turvaamaan työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista 9 päivänä joulukuuta 1989 hyväksytyyn yhteisön peruskirjan (sosiaalinen peruskirja) mukaisten oikeuksien toteuttaminen, josta keskeiseksi nostetaan työntekijöille tiedottaminen ja työntekijöiden kuuleminen sekä neuvottelemisen kehittäminen liikkeenluovutustilanteissa.

Liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY) I luvun 1 artiklassa 1. a) kohdassa säädetään direktiivin soveltamisalasta siten, että tätä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritystai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta. Liikkeenluovutusdirektiivin I luvun 1 artiklassa 1. b) kohdassa säädetään, että direktiivin tarkoittamana luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikonaisuutta.

Liikkeenluovutusdirektiivissä I luvun 1 artiklassa 1. c) kohdassa on tuotu esille se seikka, että direktiiviä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. Toisaalta samassa direktiivin kohdassa todetaan, että liikkeen luovutuksena ei pidetä hallintoviranomaisen uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle.<sup>26</sup>

Maantieteellisestä soveltamisalasta liikkeenluovutusdirektiivissä todetaan I luvun 1 artiklassa 2 kohdassa, että direktiiviä sovelletaan siltä osin kuin luovutettava yritys tai liike taikka yritys-

---

<sup>26</sup> Sote-uudistuksen yhteydessä on jo hallituksen esityksessä päädytty siihen, että kunnallisen sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen palveluksessa oleva henkilöstö siirtyisi Helsingin kaupungin palveluksessa olevaa henkilöstöä lukuun ottamatta hyvinvointialueiden palvelukseen liikkeen luovutuksen periaatteiden mukaisesti. HE 241/2020 vp. s. 3 ja s. 142. Ratkaisua voidaan pitää hyvänä, koska se vahvistaa, että kyseessä on automaattisesti liikkeen luovutus. Tosin avoimeksi jää edelleen kysymys siitä, kuka siirtyy liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tästä olisi mahdollista kirjoittaa oma tutkielmansa.

tai liiketoiminnan osa sijaitsee alueella, jolla perustamissopimusta sovelletaan. Toisin sanoen liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisalaa koskeva kysymys on ratkaistu identtisesti perustamissopimuksen soveltamisalan kanssa, mitä voidaan pitää oikeuspoliittisesti perusteltuna ja rationaalisen ratkaisuna, koska muuten kysymyksestä voisi seurata hyvin hankalia tulkinta-epäselvyyksiä. Oikeustieteellisessä tutkimuksessa ja kirjallisuudessa liikkeen luovutusta koskevaa direktiiviä on katsottu sovellettavan myös rajat ylittäviin liikkeen luovutuksiin.<sup>27</sup> Liikkeenluovutusdirektiivin I luvun 1 artiklassa 3 kohdassa on soveltamisalan ulkopuolelle rajattu merialukset.

Liikkeenluovutusdirektiivi ei sisällä lainvalintaa koskevia säännöksiä. Euroopan yhteisöjen komissio katsoi sääntelyn yksinkertaistamista ja selkeyttämistä koskevassa sääntely-ympäristön yksinkertaistamisstrategian väliraportissa, että rajat ylittävissä tilanteissa liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn soveltaminen on epäselvää.<sup>28</sup> Sääntelyä tulisi komission mielestä tältä osin selkeyttää, ja tämä parantaisi oikeusvarmuutta, vähentäisi liikkeen luovutuksesta aiheutuvia kustannuksia yrityksille ja tarjoaisi työntekijöille parempaa suojelua. Komission tarkoituksena oli kuulla työmarkkinaosapuolia ja kuulemisen jälkeen tarkentaa sitä, kuinka direktiiviä sovelletaan rajat ylittäviin tilanteisiin. Työmarkkinaosapuolilta tiedusteltiin asiaa ja päädyttiin siihen, ettei direktiivin tarkistaminen ole tarpeen.<sup>29</sup> Tarkoituksena näyttää olevan, että rajat ylittävissä tilanteissa direktiivin soveltamisen ratkaiseminen jää kansallisten tuomioistuinten ja lopulta EUT:n linjattavaksi.

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan liikkeen luovutuksen käsitettä ja pääedellytyksiä tarkemmin kohdissa 2.3–2.4. Myöhemmin pääluvussa 3 tarkastellaan asiassa *Spijkers* luotuja liikkeen luovutuksen kriteerejä ja kokonaisarvion merkitystä liikkeen luovutuksen olemassaoloa arvioitaessa.

## **2.3 Liikkeen luovutuksen erottaminen muista yritysjärjestelyistä**

### *2.3.1 Liikkeen luovutuksen asemointi*

Yrityksissä ja julkisyhteisöjen piirissä tapahtuu jatkuvasti erilaisia oikeustoimia, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden palvelussuhteisiin. Liikkeen luovutus on tärkeää erottaa muista

---

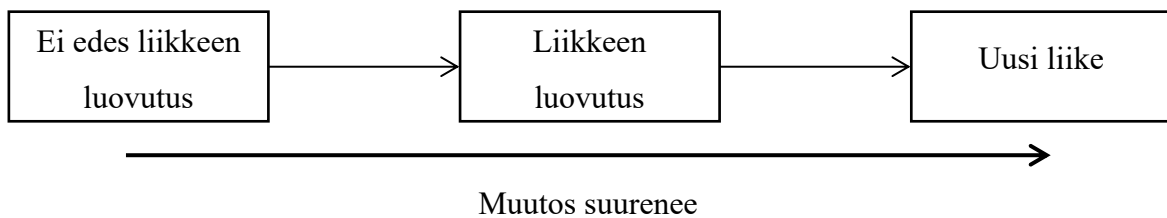
<sup>27</sup> Ks. *Hellsten* 2007, s. 24 ja *Hepple* 1998.

<sup>28</sup> KOM 2008, s. 15–16.

<sup>29</sup> KOM 2008, s. 15–16.

yritysjärjestelyistä, kuten sulautumisesta ja pelkästä osakkeenomistajien vaihtumisesta, koska liikkeen luovutusta koskeva sääntely on pakottavaa oikeutta, ja työntekijät siirtyvät luovutuksensaajalle tämän tietoisuudesta riippumatta TSL 1:10.2:n perusteella.<sup>30</sup> Liikkeen luovutusta koskevalla sääntelyllä on tarkoitus turvata työntekijän työsopimuksen ja työsuhteen keskeyttämättömyys, koska useat työntekijän nauttimat etuudet ovat kytkeytyneet työsuhteen kestoajaan ansaintaperiaatteen mukaisesti.<sup>31</sup> Näin ollen on ensiarvoisen tärkeää, että oikeustoimi arvioidaan liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn kannalta oikein, jotta osapuolet voivat ottaa huomioon oikeustoimen oikeusvaikutukset ennalta. Reaalimaailmassa tämä ei kuitenkaan aina onnistu, ja jälkikäteen joudutaan arvioimaan, kumpi vastaa oikeustoimen väärästä arvioimisesta. Oikeustieteellisessä kirjallisuudessa on katsottu, että liikkeen luovutuksen soveltamisala on käytännössä osoittautunut hyvin tulkinnanvaraiseksi.<sup>32</sup> Lisäksi liikkeen luovutuksen tunnistaminen edellyttää kokonaisarviointia sääntelyn luonteesta johtuen.<sup>33</sup>

Tutkielman kannalta katson perustelluksi käsitellä ensimmäisenä oikeuskirjallisuudessa kehitettyä perusryhmittelyä. Perusryhmittely on väline erottaa liikkeen luovutus muista oikeustoimista. Perusryhmittely tarjoaa yleiskuvan liikkeen luovutuksen asemasta akselilla ei edes liikkeen luovutus – liikkeen luovutus – uusi liike. Tämän relaation hahmottaminen on tärkeä edellytys, jotta pystytään ymmärtämään yksityiskohtaisten liikkeen luovutuksen arviointikriteerien merkitys osana oikeustoimen liikkeen luovutuksellista kokonaisarviointia.



Kaavio 2. Perusryhmittely.<sup>34</sup>

Muutos kaaviossa kasvaa, kun siirrytään vasemmalta oikealle. Ei edes liikkeen luovutus -ryhmällä tarkoitetaan tapauksia, joissa työnantajan subjektin on joistakin oikeudellisesti merkityksellisistä tosiseikoista tai oikeustoimista huolimatta katsottava säilyvän entisellään. Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan, että työnantaja vaihtuu TSL 1:10:ssä tarkoitetulla tavalla. Uusi liike

<sup>30</sup> Ks. *Kairinen* 2009, s. 293 ja C-305/94 *de Hertaing* tapaus, jossa katsottiin, että luovutuksensaajalla ei ollut oikeutta kieltäytyä ottamasta vastaan siirtynyttä työntekijää.

<sup>31</sup> *Kairinen* 2009, s. 280.

<sup>32</sup> *Bruun – von Koskull* 2012, s. 62.

<sup>33</sup> *Koskinen* 1/2003, s. 190.

<sup>34</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 318.

-ryhmään kuuluvat tapaukset, joissa työnantajasubjektit vaihtuvat sellaisessa tapahtumainketjussa, että lopputulosta on pidettävä esimerkiksi uuden liikkeen aloittamisena.<sup>35</sup> Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että liikkeen luovutuksen ja uuden liikkeen välinen rajanveto on huomattavasti tärkeämpi kuin ryhmien ei edes liikkeen luovutus ja liikkeen luovutus välinen rajanveto.<sup>36</sup> Seuraavaksi avataan ryhmittelyä tarkemmin jokaisen ryhmän kohdalta erikseen, jotta voidaan luoda koherentti kuva liikkeen luovutuksen asemasta muiden oikeustoimien joukossa.

### 2.3.2 Ei edes liikkeen luovutus

Ei edes liikkeen luovutus -tilanteessa on kysymys siitä, että liikkeen luovutuksen tunnusmerkkejä täyttävää oikeustoimea ei ole tapahtunut. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että ei edes liikkeen luovutus -tilanteissa on kysymys siitä, että työntekijöiden kannalta katsoen muutos työnantajan toiminnassa on vähäisempi kuin liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä.<sup>37</sup> Toisin sanoen kysymyksessä ei ole TSL 1:10:ssä tarkoitettu liikkeen luovutus. Oikeustoimen seurauksena ei siten voida katsoa, että työntekijän työnantaja olisi vaihtunut.

Liikkeen luovutuksesta ei ole kysymys silloin, kun yhtiön osakkeenomistajat vaihtuvat mahdollisesti jopa kokonaan. Yhtiön omistajuudessa tapahtuvat muutokset eivät johda työntekijän työnantajan vaihtumiseen, jolloin kyseessä ei ole liikkeen luovutus.<sup>38</sup> Toisin sanoen keskeistä on työntekijöiden työnantajan vaihtuminen toiseksi.

Konkurssi itsessään ei ole liikkeen luovutus, kun liiketoiminta siirtyy konkurssivelalliselta konkurssipesän hoidettavaksi.<sup>39</sup> Konkurssipesä voi myydä liiketoiminnan myöhemmin, jolloin kyse voi olla liikkeen luovutukseksi katsottavasta oikeustoimesta. Arvioinnin perustana ovat tutkielmassa myöhemmin pääluvussa 3 esitettävät liikkeen luovutusta koskevat yksityiskohtaiset kriteerit.

*Äimälä* on katsonut, että liikkeen luovutuksesta ei ole kysymys sulautumisen kohdalla, koska kyse on laissa säädetystä velkojen ja varojen yleisestä siirtymisestä.<sup>40</sup> Näkemys on vastoin liikkeenluovutusdirektiivin 1 artiklan nimenomaista sanamuotoa, jossa on erikseen mainittu

<sup>35</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 405.

<sup>36</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 319.

<sup>37</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 319.

<sup>38</sup> *Blanpain* 2008, s. 648 ja *Kairinen* 2009, s. 280.

<sup>39</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 319 ja ks. konkurssin ja liikkeen luovutuksen erottamisesta *Koskinen* 2/2003.

<sup>40</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 320.

luovutus tai sulautuminen liikkeen luovutuksen perustana. Sulautuminen kuuluu ryhmään ei edes liikkeen luovutus, koska ilman TSL 1:10:ssä säädettyäkin työntekijöiden työsuhteet siirtyisivät automaattisesti entisiin ehdoin omaisuuden siirtymisen osana.

Erilaisia yhtiöjärjestelyjä voidaan tehdä myös yhtiöittämillä. Yhtiöittämisellä voidaan tarkoitaa niin jakautumista kuin liiketoiminnan luovuttamista kaupalla tai apportina saman konsernin yhtiölle. Jakautumalla toteutetun yhtiöittämisen ei ole katsottu olevan liikkeen luovutus. Jos konsernin sisällä liiketoiminta luovutetaan kaupalla tai apportina toiselle saman konsernin yhtiölle, on EYT:n tuomiossa katsottu, että kysymyksessä on liikkeen luovutus.<sup>41</sup>

### *2.3.3 Liikkeen luovutuksen ja uuden liikkeen välinen rajapinta*

Useampien liikkeen luovutusta koskevien tulkintaepäselvyyksien on oikeuskirjallisuudessa katsottu liittyvän liikkeen luovutuksen ja uuden liikkeen väliseen rajapintaan.<sup>42</sup> Tyypittävää paukseksi voidaan ajatella tilanne, jossa myyjä ja ostaja ovat molemmat sitä mieltä, että kysymys on vanhan liikkeen lopettamisesta ja uuden aloittamisesta.<sup>43</sup> Tällöin luovuttaja tulkitsee, että työt loppuvat ja irtisanoo työntekijät kollektiiviperusteella TSL 7:3:n mukaisella tuotannollisella ja taloudellisella perusteella toiminnan loppumisesta johtuvasta syystä. Tosiasiassa työnantaja-asema on jo voinut siirtyä luovutuksensaajalle, jos liikkeen luovutuksen on katsottu tapahtuneen. Näin ollen luovuttajalla ei ole ollut edes oikeutta irtisanoa työntekijöitä, koska heidän katsotaan siirtyneen luovutuksensaajan palvelukseen.

Liikkeen luovutuksen ja uuden liikkeen välinen erottelu tapahtuu ensinnäkin liikkeen luovutuksen pääedellytysten tulkinnalla ja useiden liikkeen luovutuksen kriteerien avulla. Kun pystytään tunnistamaan liikkeen luovutus ja sen oikeudelliset vaikutukset, voidaan vasta hahmottaa päätutkimuskysymykseen vastaamisen kannalta relevantit seikat. Seuraavaksi tutkielmassa siirrytään tarkastelemaan pääedellytyksiä, joiden avulla arvioidaan, onko oikeustoimessa kysymyksessä liikkeen luovutus, johon sovelletaan liikkeen luovutusta koskevaa sääntelyä.

---

<sup>41</sup> Tapauksessa C-234/98 *Allen* ym. katsottiin kohdassa 39, että silloisen liikkeenluovutusdirektiivin (77/187/ETY) 1 artiklan 1 kohtaa direktiiviä sovelletaan tilanteeseen, jossa konserniin kuuluva yhtiö antaa kaivostyöurakan toiselle samaan konserniin kuuluvalle yhtiölle aliurakaksi, mikäli toimenpiteeseen liittyy taloudellisen kokonaisuuden luovutus näiden yhtiöiden välillä.

<sup>42</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 319.

<sup>43</sup> Näin oli esimerkiksi tapauksessa KKO 2018:64, jota käsitellään tarkemmin tutkielman pääluvussa 5.

## 2.4 Kolme pääedellytystä

### 2.4.1 Aluksi

*Barnard* on jaotellut liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY) artiklan 1 (b) luovutuksen käsitettä koskevat osatekijät 1) taloudelliseen kokonaisuuteen, 2) joka on luovutettu ja 3) kokonaisuus on säilyttänyt oman identiteettinsä luovutuksen jälkeen.<sup>44</sup> Päädyin jaottelemaan kotimaisen oikeuskirjallisuuden pohjalta liikkeen luovutuksen tekijät tutkielmassa kolmeen pääedellytykseen, jotka vastaavat hyvin pitkälle *Barnardin* kehittämää jaottelua.<sup>45</sup> Pääedellytykset on ryhmitelty seuraavasti:

#### 1. Oikeudellinen yhteys

Osapuolten välinen oikeudellinen yhteys tarkoittaa, että osapuolten välillä on sopimussuhde. Sopimussuhteen ei tarvitse olla suora, vaan se voi perustua esimerkiksi julkisyhteisön yksipuoliseen päätökseen. Luovutuksensaajan tietoisuus voi riittää täyttämään edellytyksen.

#### 2. Toiminnan keskeytymättömyys

Toiminnan keskeytymättömyys on yksi välttämättömistä edellytyksistä, koska liikkeen luovutuksen kohteen täytyy olla toiminnassa oleva liike. Toiminta voi keskeytyä, jos luovutuksensaaja tekee muutostöitä tai korjauksia. Keskeytyksen keskeisyys ei ole merkitystä, vaan keskeistä on liiketoiminnan jatkamistarkoitus.

#### 3. Toiminnallisen kokonaisuuden luovutus

Asiassa C-24/85 *Spijkers* esitetyt kriteerit: 1) yrityksen tai liikkeen laatu, 2) yritykseen tai liikkeeseen liittyvän aineellisen omaisuuden siirtyminen tai siirtymättä jääminen, 3) aineettoman omaisuuden arvo ja siirtyminen, 4) henkilökunnan siirtyminen, 5) asiakaskunnan siirtyminen ja 6) harjoitetun toiminnan samankaltaisuus.

Kaavio 3. Kolmen pääedellytyksen ryhmittely.<sup>46</sup>

<sup>44</sup> *Barnard* 2012, s. 581:” (1) there is an economic entity; (2) which has been transferred; and (3) that entity retains its identity following the transfer.”

<sup>45</sup> Muita mahdollisia jaottelutapoja olisi voinut lähestyä esimerkiksi työnantaja-aseman vaihtumisen kautta.

<sup>46</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 321 ja *Valkonen* 2018, s. 869.



Oikeuskirjallisuudessa on käytetty pääedellytysten sijaan myös nimitystä välttämättömät edellytykset.<sup>47</sup> Pääedellytyksistä välttämättömiä edellytyksiä ovat toiminnan keskeytymättömyys ja toiminnallisen kokonaisuuden luovutus.<sup>48</sup> Oikeustoimen voidaan katsoa olevan liikkeen luovutus, vaikka oikeudellinen yhteys puuttuu, jos muut kriteerit osoittavat liikkeen luovutuksen olemassaolon.<sup>49</sup> Lisäksi työsopimuslaissa ja liikkeenluovutusdirektiivissä edellytetään, että työnantajan tulee vaihtua, joten työnantajan vaihtumista voidaan pitää liikkeen luovutuksen välttämättömänä edellytyksenä. Seuraavaksi tutkielmassa lähdetään tarkastelemaan pääedellytyksiä pitkälti EYT:n ja EUT:n tuomioiden pohjalta, koska tuomiot ovat keskiössä arvioitaessa liikkeen luovutuksen pääedellytysten konkreettista sisältöä ja tulkitsemista.

#### 2.4.2 Oikeudellinen yhteys

Oikeudellisella yhteydellä tarkoitetaan sitä, että osapuolten välillä on sopimussuhde. Oikeudellinen yhteys on katsottu yhdeksi liikkeen luovutuksen edellytykseksi. Oikeudellista yhteyttä ei kuitenkaan ole katsottu liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisen kannalta välttämättömäksi EYT:n ja EUT:n oikeuskäytännössä.<sup>50</sup> Tyypillisesti oikeudellinen yhteys toteutuu sitä kautta, että osapuolten välillä on suora sopimussuhde. Esimerkkinä suorasta sopimussuhteesta voidaan mainita liiketoimintakauppa. Oikeudellinen yhteys voi toteutua myös muilla tavoin kuin pelkästään suoran sopimussuhteen kautta. Liikkeenluovutusdirektiivin (2001/23/EY) 1 artiklan 1. a) kohdan mukaan tätä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen kautta.<sup>51</sup>

Luovutuksen määritelmä on haluttu pitää laajana oikeudellisen yhteyden osalta EYT:n ja EUT:n oikeuskäytännössä, jotta liikkeenluovutusdirektiivin päämäärä, työntekijöiden suojeleminen, voisi toteutua tehokkaasti kieliversioiden eroista huolimatta. Kuten seuraavan EUT:n asian C-108/10 *Scattolon* perusteluista voidaan havaita:

<sup>47</sup> *Valkonen* on katsonut aiemmin, että liikkeen luovutuksen arviointi koostuisi viiden kriteerin yhtäaikaisesta täyttymisestä, jotka ovat 1) työnantajuuden vaihtuminen, 2) oikeudellisesti merkittävä yhteys vanhan ja uuden työnantajan välillä, 3) sama tai samankaltainen toiminta, 4) toiminnan jatkuminen keskeytyksittä ja 5) luovutuksen kohteena tulee olla toiminnallinen kokonaisuus. *Valkonen* 1999 s. 97–99. *Valkonen* on myöhemmin muuttanut näkemystään ja katsoo nykyisin, että liikkeen luovutuksen arviointiperusteet koostuvat esitetystä kolmesta pääedellytyksestä. *Valkonen* 2018, s. 869.

<sup>48</sup> *Koskinen* 1/2003, s. 191. *Koskinen* on katsonut, että liikkeen tai yrityksen harjoittaman toiminnan samankaltaisuus ja toiminnan harjoittamisen keskeytyksen vaikutus ovat välttämättömiä liikkeen luovutuksen kriteereitä. Muiden kuin näiden kahden kriteerin täyttäminen tai täyttymättä jääminen ei ole esteenä sille, että oikeustoimi voitaisiin luokitella liikkeen luovutukseksi. Kyseiset kaksi kriteeriä ovat edellytyksenä identiteetin säilymiselle.

<sup>49</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 321.

<sup>50</sup> Ks. C-324/86 *Daddy's Dance Hall*, C-29/91 *Redmond Stichting* ja C-101/87 *Bork*.

<sup>51</sup> Liikkeenluovutusdirektiivin englanninkielisessä kieliversiossa sopimukseen perustuvasta luovutuksesta käytetään määritelmää legal transfer.

”direktiivin 77/187 1 artiklan 1 kohdassa niin ikään esiintyvistä ilmaisusta ’sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta’ on todettava, että yhteisöjen tuomioistuin on sekä tämän direktiivin eri kieliversioiden välillä olevien erojen että siinä mainittujen käsitteiden osalta toisistaan poikkeavien kansallisten lainsäädäntöjen vuoksi tulkinnut tätä ilmaisua riittävän joustavasti direktiivin tavoitteen saavuttamiseksi, toisin sanoen työntekijöiden suojaamiseksi työnantajan vaihtuessa.”<sup>52</sup>

Liikkeenluovutusdirektiivin on katsottu soveltuvan tilanteeseen, jossa konserniin kuuluva yhtiö antaa työn tehtäväksi toiselle samaan konserniin kuuluvalla yhtiöllä, ja yhtiöillä on samat toimitilat, samat omistajat, yhteinen johto ja samantyyppiset työtehtävät.<sup>53</sup> Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että tietynlaisen yhteisymmärryksen on oltava olemassa, kun luovutus tapahtuu kolmen eri subjektin yhteen sovitettujen toimien pohjalta.<sup>54</sup>

Luovutus voi perustua julkisyhteisön yksipuolisiin päätöksiin ilman, että liikkeen luovutuksen osapuolilla olisi suoraa sopimussuhdetta keskenään. Kunnan valitessa uuden palveluntuottajan kysymykseen voi tulla liikkeen luovutus vanhan ja uuden palveluntuottajan välillä, vaikka itse luovutus perustuisi kunnan päätökseen vaihtaa palveluntuottaja esimerkiksi tarjouskilpailun perusteella.<sup>55</sup> Kun on kysymys yksinomaisesti julkisen vallan käyttämisestä, esimerkiksi tuomioistuineläytöksen tai veroviranomaisen toiminnasta, liikkeenluovutusdirektiiviä ei sovelleta.<sup>56</sup>

Asiassa C-298/94 *Henke* katsottiin, että liikkeen luovutuksena ei siten ole pidettävä julkisyhteisön rakenteen uudelleenjärjestämistä tai hallinnollisten tehtävien siirtämistä julkisyhteisöltä toiselle.<sup>57</sup> Jos esimerkiksi Verohallinnon tietty yksikkö siirrettäisiin toisen viraston alaisuuteen, kysymys ei ole liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisalaan kuuluvasta luovutuksesta. EYT ei viitannut asiassa C-298/94 *Henke* aiempaan ratkaisuunsa, jossa päädyttiin siihen, että

<sup>52</sup> C-108/10 *Scattolon*, kohta 63.

<sup>53</sup> C-234/98 *Allen ym.*, kohta 21.

<sup>54</sup> *Kairinen* 2009, s. 284.

<sup>55</sup> Ks. KKO 2008:88.

<sup>56</sup> *Bruun – von Koskull* 2012, s. 63 ja C-298/94 *Henke* kohta 14 ja tuomio: ”Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annetun neuvoston direktiivin 77/187/ETY 1 artiklan 1 kohtaa on tulkittava siten, että käsitteeseen ’yrityksen, liikkeen tai liiketoiminnan osan luovuttaminen’ ei kuulu kunnan hallinnollisten tehtävien luovuttaminen kuntayhtymälle siten, kuin kansallisen tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa on tehty.”

<sup>57</sup> C-298/94 *Henke*, kohta 14.

viranomaisen maksaman tuen lopettaminen oikeushenkilölle ja siirtäminen toiselle oikeushenkilölle kuului kyseisessä tapauksessa liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisalaan.<sup>58</sup>

Suoraa sopimussuhdetta ei ole EYT:n ja EUT:n oikeuskäytännössä edellytetty, vaan omaisuus on voitu luovuttaa sopimuksien välissä kolmannelle.<sup>59</sup> Voidaan katsoa, että EYT ja EUT ovat ratkaisukäytännöillään systemaattisesti laajentaneet liikkeen luovutusta koskevaa tulkintaa sopimukseen perustuvan luovutuksen osalta, jolloin kyseessä ei välttämättä tarvitse olla suora sopimussuhde, tai sopimussuhde voi puuttua kokonaan.<sup>60</sup> Suora sopimussuhde voi myös puuttua kokonaan, kun palvelun ostaja on päättänyt vaihtaa palveluntarjoajaa. Tällöin keskeisiksi kriteereiksi nousevat toiminnallisen kokonaisuuden luovuttaminen ja toiminnan keskeytymättömyys, joita siirrytään tarkastelemaan seuraavaksi.

#### 2.4.3 Toiminnan keskeytymättömyys

Toiminnan jatkaminen keskeytyksettä on liikkeen luovutuksen tavallisimpia tunnusmerkkejä.<sup>61</sup> Liikkeen toiminta ei saa keskeytyä, koska liikkeen luovutuksen kohteen täytyy olla toiminnassa oleva liike.<sup>62</sup> Liiketoiminnan tulee jatkua viivytyksettä, vaikkei välittömästi, mitä kutsutaan toiminnan katkeamattomuuden periaatteeksi.<sup>63</sup> Liikkeen luovutuksen jälkeen toiminnan täytyy myös jatkua samanlaisena tai samankaltaisena kuin ennen luovutusta, jotta kysymyksessä voisi olla liikkeen luovutus.<sup>64</sup> Toiminnan keskeytymättömyys on katsottu liikkeen luovutuksen välttämättömäksi edellytykseksi.<sup>65</sup> Liikkeenluovutusdirektiiviä ei näin ollen sovelleta, jos liiketoiminta on jo lopetettu tai pysyvästi keskeytetty ennen luovutusta.

Jos liikkeen lopetus tapahtuu lähellä luovutushetkeä, voi olla perusteltua katsoa, että direktiivin tarkoituksena on katsoa tilanne liikkeen luovutukseksi, jotta työntekijöitä voidaan suojella

<sup>58</sup> C-29/91 *Redmond Stichting* tapauksessa oli kyse siitä, että viranomainen oli päättänyt lopettaa tuen myöntämisen säätiölle, minkä seurauksena kyseinen säätiön toiminta päättyi kokonaan, ja viranomainen päätti siirtää tuen toiselle, samantapaiseen päämäärään eli huumausaineiden väärinkäyttäjien avustustoimintaa harjoittavalle säätiölle. Tuomiossa katsottiin, että kysymys oli sopimukseen perustuvasta liikkeen luovutuksesta, johon tuli soveltaa liikkeenluovutusdirektiiviä.

<sup>59</sup> C-324/86 *Daddy's Dance Hall* 10 kohta: "Tästä seuraa, että silloin kun vuokralainen, joka on liiketoiminnan harjoittaja, menettää tämän omaisuutensa vuokrasopimuksen päättyessä kolmannen osapuolten alkaessa harjoittaa samaa liiketoimintaa sellaisen uuden vuokrasopimuksen perusteella, joka on tehty omistajan kanssa, kyseinen operaatio kuuluu direktiivin soveltamisalaan sellaisena kuin se on määritelty sen 1 artiklan 1 kohdassa."

<sup>60</sup> Ks. yhdistetyt asiat C-171/94 ja C-172/94 *Merckx ja Neuhuys*.

<sup>61</sup> C-234/98 *Allen* ym., kohta 33.

<sup>62</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 325.

<sup>63</sup> *Valkonen* 2018, s. 910.

<sup>64</sup> KKO 2000:7: "Toiminta on jatkunut samanlaisena ilman keskeytystä, mikä oli varmistettu Sammon ja Kansayhtymä Oy:n tekemällä sopimuksella."

<sup>65</sup> *Valkonen* 2018, s. 910.

direktiivin tarkoittamalla tavalla tehokkaasti.<sup>66</sup> Liikkeen luovutuksen toteuttaminen saattaa kuitenkin viedä aikaa, koska se on monimutkainen oikeudellinen ja konkreettinen toimenpide.<sup>67</sup> Toisaalta on myös niin, että liikkeen luovutuksen yhteydessä voidaan joutua tekemään muutostöitä tai korjauksia, joiden johdosta toimintaan tulee keskeytys. Se, että yritys ei tilapäisesti ole toiminnassa, ei yksistään riitäkään sulkemaan pois sitä mahdollisuutta, että kyseessä olisi liikkeen luovutus.<sup>68</sup> Jotta kyseessä on liikkeen luovutus, keskeistä on, että keskeytyminen on tarkoitettu väliaikaiseksi.<sup>69</sup>

Sinänsä keskeytyksen kestolla ei ole merkitystä, vaan keskeistä on liiketoiminnan jatkamistarkoitus.<sup>70</sup> Toiminnan jatkamistarkoitus voi ilmetä hyvin monin eri tavoin, esimerkiksi sopimusneuvottelujen muodossa tai konkreettisenä toiminnan harjoittamisena. Jos liikkeen luovutuksen kohde toimii alalla, jossa toimintaa harjoitetaan kausiluontoisesti, ei se seikka, että toiminta on keskeytetty toiminnan kausiluonteen vuoksi, ole esteenä liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn soveltamiselle.<sup>71</sup> Hyväksyttävä toiminnan keskeytyksen pituus on ratkaistava yksittäistapauksissa in casu, eikä ole mahdollista sanoa mitään tiettyä aikaa, jonka kulumisen jälkeen kysymys ei enää voisi olla liikkeen luovutuksesta.

Toiminnan keskeytymättömyyttä arvioitaessa esille voi nousta tilanne, jossa velvoite toiminnan harjoittamiseen tulee sopimuksesta, ja tarkoituksena on, että toiminta päätetään sopimusvelvoitteen loppuessa. Toiminnanharjoittajan pysyvä tarkoitus jatkaa toimintaa on keskeinen edellytys, jolla arvioidaan, onko tällöin kyse liikkeen luovutuksesta vai ei.<sup>72</sup> Pysyvää tarkoitusta ilmentää se, että oikeustoimen tarkoituksena on mahdollistaa liikkeen toiminnan jatkaminen pysyväisluonteisesti eikä pelkästään lyhytaikaisesti tai yhden toimeksiannon ajan, esimerkiksi tietyn urakan loppuunsaattamiseksi.

Konkurssia ja toiminnan keskeytymättömyyttä on arvioitu muutamissa korkeimman oikeuden ratkaisuissa. Konkurssipesällä on usein intressi irtisanoa kaikki työntekijät ja etsiä liiketoiminnalle jatkajaa. Liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn näkökulmasta täytyy tarkastella sitä,

---

<sup>66</sup> Yhdistetyt asiat C-171/94 ja C-172/94 *Merckx ja Neuhuys*, 23 kohta: ”Direktiiviä ei voida jättää soveltamatta pelkästään siitä syystä, että luovuttava yritys lopettaa toimintansa luovutushetkellä ja että se tämän vuoksi puretaan, koska silloin saatettaisiin estää direktiivin tavoitteen mukainen työntekijän suojelun toteutuminen. Koska yritys jatkaa tämän yrityksen toimintaa, nämä seikat pikemminkin vahvistavat direktiivissä tarkoitettua luovutuksen tapahtuneen.”

<sup>67</sup> C-234/98 *Allen* ym., kohta 32.

<sup>68</sup> C-234/98 *Allen* ym., kohta 33.

<sup>69</sup> *Kairinen* 2009, s. 290–291.

<sup>70</sup> C-29/91 *Redmond Stichting*, kohta 23.

<sup>71</sup> C-287/86 *Ny Mølle Kro*, kohta 20.

<sup>72</sup> *Valkonen* 2018, s. 912.

jatkuuko toiminta keskeytymättömänä liiketoiminnan mahdollisesti ostaneen yrittäjän toimesta. Asiasta on annettu ratkaisu, jossa päädyttiin siihen, että toimintaa jatkettiin keskeytyksettä, joten kysymyksessä oli liikkeen luovutus:

**KKO 1996:10** Yhtiö A oli 25.10.1991 asetettu konkurssiin, ja konkurssipesä oli samana päivänä VTSL 41.1 §:n nojalla irtisanonut työntekijöiden työsopimukset päättämään 8.11.1991. Konkurssipesä oli 7.11.1991 solminut yhtiö B:n kanssa kauppasopimuksen yrityksen käyttö- ja vaihto-omaisuuden sekä immateriaalisten oikeuksien luovutuksesta. Yrityksen liiketoiminta oli konkurssipesän ja B:n toimesta jatkunut keskeytyksettä. Kysymyksessä oli VTSL 7.2 §:ssä tarkoitettu liikkeen luovutus, joka tosiasiallisesti oli työntekijöihin kohdistuvien vaikutusten tapahtunut työntekijöiden työsuhteiden ollessa vielä voimassa.

Tapauksen keskeinen havainto on, että jos liiketoimintaa päätetään jatkaa konkurssipesän ja liiketoiminnan uuden harjoittajan kanssa ennen kuin toiminta on ehditty lopettamaan, kyseessä on liikkeen luovutus. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan toiminnallisen kokonaisuuden säilymisen merkitystä liikkeen luovutuksen yhtenä pääedellytyksenä.

#### *2.4.4 Toiminnallisen kokonaisuuden luovutus*

##### *2.4.4.1 Oman identiteettinsä säilyttävä taloudellinen yksikkö*

Pääedellytyksistä kolmas on toiminnallisen kokonaisuuden luovutus. Direktiivin englanninkielisessä versiossa käytetään toiminnallisen kokonaisuuden luovutuksesta ilmaisuja ”a going concern”. Toiminnallisen kokonaisuuden luovutuksella tarkoitetaan, että luovutettava kohde säilyttää oman identiteettinsä ja toiminnalliselle kokonaisuudelle EYT:n ja EUT:n oikeuskäytännössä kehittämät tunnusmerkit. Tutkielmassa toiminnallisen kokonaisuuden luovutus jaetaan kahteen alakäsitteeseen, jotka ovat identiteetin säilyminen ja toiminnallinen kokonaisuus. Kyseiset käsitteet ovat vahvasti sidoksissa ja limittyneitä toisiinsa. Identiteetin säilymistä ja liikkeen luovutuksen tunnistamisen kriteereitä käsitellään tarkemmin pääluvussa 3, jossa tarkastellaan asiassa *Spijkers* luotuja liikkeen luovutuksen kriteereitä.

Käsitellään ensimmäiseksi oman identiteettinsä säilyttävä taloudellinen yksikkö toiminnallisen kokonaisuuden alakäsitteenä. Oikeustoimi voidaan katsoa liikkeen luovutukseksi ainoastaan silloin, kun luovutuksen kohteena on oman identiteettinsä säilyttävä taloudellinen yksikkö.

Liikkeenluovutusdirektiivin I luvun 1 artiklan 1 b kohdassa todetaan, että tarkoitettuna luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikonaisuutta. EUT on oikeuskäytännössään katsonut, että ratkaisevaa on, säilyykö yksikön identiteetti sen jälkeen, kun se on siirtynyt uudelle työnantajalle.<sup>73</sup> Yksikön identiteetti voi hävitä, jos se organisoidaan erottamattomaksi osaksi luovutuksensaajan toimintaa.<sup>74</sup>

Taloudellisen kokonaisuuden identiteetin muuttumiseen tai toisaalta säilymiseen voivat vaikuttaa useat eri seikat, kuten seuraavassa tapauksessa voidaan havaita. Julkisasiamies *Philippe Légerin* ratkaisuehdotuksessa asiassa C-175/99 *Mayeur* katsottiin taloudellisen kokonaisuuden identiteetin siirtymisen osalta, että organisaation, toiminnan, rahoituksen, hallinnon ja luovutettuun kokonaisuuteen sovellettavien oikeussääntöjen kaltaiset seikat voisivat olla nimenomaan tietyille taloudelliselle kokonaisuudelle ominaisia. Jos nämä seikat muuttuvat luovutuksen jälkeen, kansallinen tuomioistuin saattaisi joutua päättämään, ettei kyseessä ole luovutus, koska nämä kaksi kokonaisuutta eivät vastaa toisiaan.<sup>75</sup> Asiassa *Mayeur* todetaan selkeästi, että kyseisten seikkojen muuttuminen kokonaisuuden luovutuksen takia merkitsee mahdollisesti sen identiteetin muuttumista, jos kyseiset seikat ovat kyseiselle taloudelliselle kokonaisuudelle ominaisia.<sup>76</sup>

Jotta voidaan ratkaista, onko taloudellisen kokonaisuuden identiteetti säilynyt luovutuksen jälkeen, on tehtävä vertailu luovutuksen kohteesta ennen ja jälkeen luovutuksen. Vertailun jälkeen on vielä kysyttävä, onko muutos aiheutunut liikkeen luovutuksesta vai ei. Jos vastaus on kielteinen, kyseinen muutos ei välttämättä ole esteenä sille, että kysymyksessä olisi liikkeen luovutus. Vastauksen ollessa myönteinen on todennäköistä, että taloudellisen kokonaisuuden identiteetti ei ole säilynyt liikkeen luovutuksen yhteydessä ja kysymyksessä ei ole liikkeen luovutus.

Identiteetin säilymisen tarkastelussa on otettava huomioon myös yritysrisikin siirtyminen. Luovutuksen jälkeen toiminnan tulee jatkua erotettavissa olevana toimintana, jotta identiteetti voisi säilyä. Tärkeää on tarkastella erityisesti sitä, kenelle luovutuksen jälkeen taloudellinen

---

<sup>73</sup> C-108/10 *Scattolon*, 60 kohta.

<sup>74</sup> Ks. KKO 2000:12 perustelut: Suomen Posti Oy:n Rääkkylän toimipaikan toiminnassa tapahtuneet muutokset ovat olleet seurausta Suomen Säästöpankki – SSP Oy:n liiketoiminnan osan luovuttamisesta Postipankki Oy:lle. Postipankki Oy:n palvelujen tarjoaminen Suomen Posti Oy:n konttorissa on organisoitu erottamattomaksi osaksi muuta postikonttorin toimintaa. Tämän vuoksi näiden muutosten luonnehtiminen työ sopimuslaisia tarkoitetuksi liikkeen luovutukseksi ei vastaa niiden todellista luonnetta.

<sup>75</sup> Julkisasiamies *Philippe Légerin* ratkaisuehdotus asiassa C-175/99 *Mayeur*, kohta 102.

<sup>76</sup> C-175/99 *Mayeur*, kohta 53.

kokonaisuus ja sen myötä yrittämiseen kuuluva yritysrisi siirtyy.<sup>77</sup> Jos riski on siirtynyt, ei liikkeen luovuttaja kilpaile luovutuksensaajan kanssa samalla toiminnalla.<sup>78</sup> Jos luovuttaja jatkaa samanlaista toimintaa, voidaan katsoa, ettei liiketoiminta ole tältä osin siirtynyt vaan liiketoiminta ja siihen kohdistuva riski kuuluvat tosiasiallisesti vielä luovuttajalle. Jos luovutuksen kohteen yritysrisi ei siirry luovuttajalta luovutuksensaajalle, tilannetta ei voitane katsoa liikkeen luovutukseksi. Arvioinnissa on kuitenkin otettava huomioon toimiala, jolla liikkeenluovutus on tehty.

Esimerkkinä yritysrisin siirtymisen merkityksestä voidaan mainita Vaasan hovioikeuden antama ratkaisu 20.2.2006 S 04/820. Ratkaisussaan hovioikeus katsoo, että vaikka toimeksiantosopimukset sinänsä olivat jääneet A:lle, olivat jakelukuljettusten konkreettinen suorittaminen ja riski niiden kannattavuudesta siirtyneet B:lle. Kokonaisarvioissa katsottiin A:n luovuttaneen B:lle liiketoiminnallisen kokonaisuuden, joka oli säilyttänyt identiteettinsä luovutuksessa.

#### *2.4.4.2 Taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestetty resurssikokonaisuus*

TSL 1:10.1:n mukaan luovutuksen kohde voi olla yritys, liike, yhteisö tai säätiö tai tällaisen toiminnan osa. Liikkeenluovutusdirektiivin I luvun 1 artiklan 1 b kohdassa yksikön luovuttamisella tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta. EYT on katsonut, että taloudellisen kokonaisuuden käsitteellä tarkoitetaan sellaista henkilöiden ja muiden tekijöiden muodostamaa organisoitua kokonaisuutta, jonka avulla on mahdollista harjoittaa omiin tavoitteisiin tähtäävää taloudellista toimintaa.<sup>79</sup>

EYT:n ja EUT:n resurssikokonaisuuden säilymiseen liittyvät ratkaisut keskittyvät perinteiseen asetelmaan, jossa yrityksen osa siirretään kokonaisuudessaan luovuttajalta luovutuksensaajalle. Kun yrityksen osa luovutetaan kokonaisuudessaan toiselle yritykselle, voidaan pitää oletuksena, että kyseinen resurssikokonaisuus säilyy. Tulkintahaasteita ovat aiheuttaneet erityisesti tilanteet, joissa siirretty yksikkö organisoidaan uudelleen tai se häviää kokonaan osaksi luovutuksensaajan organisaatiota.<sup>80</sup> Jos katsottaisiin automaattisesti, että kysymyksessä ei tällöin olisi liikkeen luovutus, se vaarantaisi liikkeenluovutusdirektiivin tehokkaan toteutumisen. EYT on katsonut, että oikeustoimea tulisi tarkastella liikkeen luovutuksena, kun toiminnallinen

<sup>77</sup> Valkonen 2018, s. 893.

<sup>78</sup> Valkonen 2018, s. 908.

<sup>79</sup> C-234/98 *Allen* ym., kohta 39.

<sup>80</sup> *Barnard* 2012, s. 600.

yhteys säilyy, joka koskee kyseisten tuotannontekijöiden riippuvaisuutta toisistaan ja niiden toisiaan täydentävää luonnetta. Tällaisen toiminnallisen yhteyden säilyminen luovutettujen tuotannontekijöiden välillä mahdollistaa sen, että luovutuksensaaja voi käyttää näitä tuotannontekijöitä, vaikka ne luovutuksen jälkeen sisällytetäänkin uuteen ja erilaiseen organisaatorakenteeseen samanlaisen tai vastaavanlaisen taloudellisen toiminnan jatkamiseksi.<sup>81</sup> Tapauksen pohjalta voidaan katsoa, että toiminnallisen yhteyden kadotessa osatekijöiden väliltä oikeustoi-  
messä ei enää ole kyse liikkeen luovutuksesta.<sup>82</sup> *Valkonen* on korostanut organisatorisen järjes-  
telyn merkitystä, jolloin keskeiseksi arviointikriteeriksi nousee tuotannontekijöiden välinen toi-  
minnallinen riippuvuussuhde ja niiden toisiaan täydentävä luonne.<sup>83</sup>

Luovutushetki on ratkaiseva toimintakokonaisuuden identiteetin säilymistä koskevaa arviointia tehtäessä, koska luovutushetken jälkeiseen aikaan kohdistuvat luovuttajan organisatoriset toi-  
met eivät yleensä vaikuta identiteetin säilymisen arviointiin. Toimilla voi kuitenkin olla merki-  
tystä sen kannalta, säilyykö resurssikokonaisuuden identiteetti luovutuksen yhteydessä. Toi-  
mintakokonaisuuden siirtyminen ratkaistaan vertailemalla kokonaisuuksia ennen luovutusta ja  
luovutuksen jälkeen, jotta voidaan erottaa, onko kysymyksessä ollut oikeuskäytännössä kehitte-  
tyn tunnusmerkistön mukainen toimintakokonaisuuden luovutus.<sup>84</sup>

#### 2.4.5 Työnantajan vaihtuminen

Kolmen perusedellytyksen lisäksi käsittelen työntekijöiden työnantajan vaihtumisen toiseksi, koska katson, että työnantaja-aseman vaihtuminen toiseksi on pääedellytyksiin rinnastettava liikkeen luovutuksen edellytys. Liikkeenluovutusdirektiivin 1 artiklan 1 kohdan mukaan tätä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttami-  
seen *toiselle työnantajalle* sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta. TSL 1:10:n sanamuodosta käy jo ilmi työnantajan määräysvallan siirtyminen luovutuksensaa-  
jalle liikkeen luovutuksen yhteydessä, jolloin työntekijöiden työnantaja vaihtuu.<sup>85</sup> Liikkeen luo-  
vutuksen seurauksena luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja

<sup>81</sup> C-466/07 *Klarenberg*, kohdat 45–48. Tapauksessa oli kysymys siitä, että saksalaiset tuomioistuimet olivat tulkinneet liikkeenluovutusdirektiiviä siten, ettei se soveltuisi tilanteisiin, joissa yrityksen luovutetut osat organisoi-  
taisiin uudelleen ja ne menettivät itsenäisyytensä integroituessaan osaksi luovutuksensaajan toimintaan.

<sup>82</sup> *Barnard* 2012, s. 600.

<sup>83</sup> *Valkonen* 2018, s. 882.

<sup>84</sup> *Valkonen* 2018, s. 882.

<sup>85</sup> KKO 1975 II 15: Liikkeen luovutuksesta ei ole kysymys silloin, kun pelkissä omistussuhteissa tapahtuu muu-  
toksia, jotka eivät kuitenkaan johda työnantajan vaihtumiseen esimerkiksi osakkeiden omistajien vaihtumisen  
muodossa.



velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle liikkeenluovutusdirektiivin II luvun 3 artiklan mukaan.<sup>86</sup> EYT tulkitsi liikkeenluovutusdirektiiviä yhdistettyjen asioiden C-144/87 ja C-145/87 *Berg* ja *Besselsen* ratkaisussa seuraavasti:

”– – liikkeenluovutusdirektiivi soveltuu tilanteeseen, jossa vaihtuu oikeus- tai luonnollinen henkilö, jolla on vastuu liiketoiminnan harjoittamisesta ja vaihtumisesta johtuen yrityksessä työskentelevien henkilöiden työnantajavelvoitteet siirtyvät tälle siitä huolimatta, onko yrityksen omistaja vaihtunut vai ei.”<sup>87</sup>

Oikeustieteellisessä kirjallisuudessa on katsottu, että keskeinen kysymys liikkeen luovutuksen tunnusmerkkejä arvioitaessa on se, saavatko työntekijät oikeustoimen seurauksena uuden työnantajan vai säilyykö työnantaja samana.<sup>88</sup> Työlainsäädännössä ei ole määritelty työnantajan käsitettä.<sup>89</sup> Liikkeenluovutusdirektiivissäkään ei ole määritelty työnantajan käsitettä, vaan entistä työnantajaa kuvataan luovuttajana, jonka työnantajuus päättyy liikkeen luovutukseen, ja nykyistä työnantajaa kuvataan luovutuksensaajana.<sup>90</sup> Työnantajan tosiasiallinen vaihtuminen on keskeistä, eikä merkitystä ole sillä seikalla, onko kyseessä oikeushenkilön vai luonnollisen henkilön työnantajuuden vaihtuminen. Yrityksen siviilioikeudellisen identiteetin säilyessä muuttumattomana esimerkiksi nimenmuutoksen yhteydessä työnantaja ei vaihdu.<sup>91</sup> *Kairinen* on katsonut, että oleellista työnantajan vaihtumista koskevan kriteerin täyttymiselle on työnantajan oikeusaseman perussubjektin vaihtuminen toiseksi.<sup>92</sup> Se on voinut vaihtua yksinkertaisesti siten, että yritystoimintaa harjoittava yhtiö A muuttuu X:ksi.

Yhdistetyissä asioissa C-173/96 ja C-247/96 *Hidalgo ym.* ja *Ziemann* EYT katsoi, että direktiivi koskee kaikkia henkilöitä, joita kansallisessa työlainsäädännössä suojataan työntekijöinä.<sup>93</sup> Liikkeenluovutusdirektiivissä työntekijän määritelmä on jätetty kansallisen sääntelyn varaan.<sup>94</sup> Suomessa tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöiksi luetaan työ- ja virkasuhteessa olevat

<sup>86</sup> Ks. *Barnard* 2012, s. 601 ja *O’Leary* 2002, s. 243–244.

<sup>87</sup> Yhdistetyt asiat C-144/87 ja C-145/87 *Berg* ja *Besselsen*, kohta 14.

<sup>88</sup> *Blanpain* 2008, s. 648.

<sup>89</sup> *Kairinen* määrittelee työnantajan käsitteen työnantajan oikeusaseman kautta, joka koostuu erilaisista osista, jotka ovat sopimusosapuolena oleminen (sopimus), oikeus saada työnsuoritukset hyväkseen (työnteko toisen lukuun), velvollisuus maksaa vastikkeet (vastike) sekä direktio-oikeus (johdon ja valvonnan alaisuus). *Kairinen* 2009, s. 102.

<sup>90</sup> Liikkeenluovutusdirektiivin 2 artiklassa on melko väljästi kuvattu luovuttajan ja luovutuksensaajan käsitteet. Luovuttajalla tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka luovutuksen seurauksena lakkaa olemasta työnantaja yrityksessä, liikkeessä taikka yritys- tai liiketoiminnan osassa. Luovutuksensaajalla tarkoitetaan direktiivissä luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, josta luovutuksen seurauksena tulee yrityksessä, liikkeessä taikka yritys- tai liiketoiminnan osassa työnantaja.

<sup>91</sup> *Valkonen* 2018, s. 874.

<sup>92</sup> *Kairinen* 2009, s. 289.

<sup>93</sup> Yhdistetyt asiat C-173/96 ja C-247/96 *Hidalgo ym.* ja *Ziemann*, kohta 24.

<sup>94</sup> Liikkeenluovutusdirektiivin 2 artiklan d kohdassa ”työntekijällä” tarkoitetaan henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen palvelussuhdelainsäädäntö.

henkilöt.<sup>95</sup> Myös oppisopimussuhteisiin sovelletaan liikkeen luovutusta koskevia säännöksiä ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017) 8:77:n mukaan. Direktiivin tarkoituksena on kattaa kaikki ne tilanteet, joissa työntekijöiden työnantaja sopimuksen perusteella vaihtuu.<sup>96</sup> Asiassa C-19/83 *Wendelboe* EYT määritteli, että liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettuja työntekijöitä ovat ne, jotka ovat liikkeen luovutuspäivänä luovuttajan palveluksessa, pois lukien ne, jotka eivät ole enää työsuhteessa luovuttajaan liikkeen luovutuksen hetkellä.<sup>97</sup>

Jos luovutuksen kohteena on vain yrityksen osa, luovutuksen seurauksena siirtyvät ainoastaan kyseiseen osaan kuuluvat työntekijät.<sup>98</sup> EYT:n ratkaisussa katsottiin, että ratkaistaessa sitä, ketkä kuuluvat yrityksen luovutettavaan osaan, on otettava huomioon yrityksen muodollinen organisaatio eikä sitä, missä määrin luovutetun osan tehtävät ovat liittyneet työntekijän työtehtäviin.<sup>99</sup> Lopullinen kysymys siitä, ketkä siirtyvät yrityksen osan luovutuksen yhteydessä, on päätetty jättää tulevassa oikeuskäytännössä ratkaistavaksi kysymykseksi.<sup>100</sup>

Liikkeenluovutusdirektiivin soveltaminen tilanteisiin, joissa on kysymys saman yrityskonsernin sisällä tapahtuvista järjestelyistä, joissa työntekijöiden työnantaja samalla vaihtuu, on aiheuttanut kysymyksiä siitä, täytyykö direktiiviä soveltaa myös näihin järjestelyihin. Asiassa C-234/98 *Allen ym.* EYT katsoi, että direktiiviä:

”– – voidaan siten soveltaa kahden sellaisen samaan konserniin kuuluvan tytäryhtiön väliseen luovutukseen, jotka ovat eri oikeushenkilöitä ja kumpikin tahollaan työsuhteessa omien työntekijöidensä kanssa. Tällöin ei merkitystä ole sillä seikalla, että yhtiöillä on saman omistuspohjan lisäksi myös sama johto ja samat toimitilat ja että ne suorittavat samoja työtehtäviä.”<sup>101</sup>

Näin ollen työnantajuus voi vaihtua myös yrityskonsernin sisäisissä järjestelyissä siten, että saman yrityskonsernin sisällä toinen yritys luovuttaa liikkeen luovutuksella yrityksen toiselle. Yrityksen luovutus voi tapahtua tytäryhtiöiden välillä tai emoyhtiön ja tytäryhtiön välisenä luovutuksena.

<sup>95</sup> *Saarinen* 2013, s. 890.

<sup>96</sup> *Blanpain* 2008, s. 649.

<sup>97</sup> C-19/83 *Wendelboe*, kohta 15.

<sup>98</sup> HE 157/2000 vp. s. 67.

<sup>99</sup> C-186/83 *Botzen*, kohta 14.

<sup>100</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 427.

<sup>101</sup> C-234/98 *Allen ym.*, kohta 17.

Samankaltainen rajanveto-ongelma aiheutuu silloin, kun työnantajuus vaihtuu saman määräysvallan alaisissa yrityksissä. Jos luovuttajan ja luovutuksensaajan katsotaan kuuluvan samaan työnantajatahoon, kysymyksessä ei ole liikkeen luovutus. Luovuttajan ja luovutuksensaajan ollessa erilliset työnantajatahot on katsottu, että kyseessä on liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisalaan kuuluva tilanne.<sup>102</sup> Tulkinnan avulla on tarkoitus varmistaa työntekijöiden suojeleminen aina, kun työntekijöiden työnantaja tosiasiasa vaihtuu ja näin varmistaa direktiivin tehokas toteutuminen.<sup>103</sup>

#### 2.4.6 Lopuksi

Edellä tutkielmassa on käyty läpi liikkeen luovutuksen perusedellytykset: oikeudellinen yhteys, toiminnallisen kokonaisuuden luovutus, toiminnan keskeytymättömyys sekä lisäksi työnantajan vaihtuminen. Liikkeen luovutuksen käsitettä ei kuitenkaan voida ratkaista suoraan kuten ei Gordionin solmuakaan, vaan liikkeen luovutuksen arvioimiseksi on käsiteltävä vielä asiassa *Spijkers* esille nostetut arviointikriteerit. Kriteerien tunteminen ja tunnistaminen on välttämätöntä, jotta liikkeenluovutusdirektiivin soveltamiseen vaikuttavista osatekijöistä syntyisi mahdollisimman systematisoitu esitys.

---

<sup>102</sup> Valkonen 2018, s. 874.

<sup>103</sup> C-458/12 *Amatori* ym., kohta 49.

### 3 Liikkeen luovutuksen tunnistaminen – C-24/85 *Spijkers* -kriteerit

#### 3.1 Johdanto

Pääluvussa käydään läpi asiassa *Spijkers* luodut identiteetin säilymisen arviointikriteerit, jotta liikkeen luovutuksen tunnistaminen olisi mahdollista. Arviointikriteerien tarkemmalla tarkastelulla voidaan hakea vastausta kysymykseen: onko kysymyksessä toiminnallisen kokonaisuuden luovutus, ja onko kyseessä resurssikokonaisuus, joka on luovutettavissa, ja säilyttääkö se identiteettinsä luovutuksen jälkeen? Seuraavaksi siirrytään analysoimaan asiaa C-24/85 *Spijkers* tarkemmin, koska tapauksella on ollut keskeinen merkitys liikkeen luovutuksen arviointikriteerien kehittymiselle. Asian *Spijkers* ratkaisua *Bowers* pitää keskeisenä EU-tasoisien luovutuksen määritelmän merkityksen kasvamiselle, ja hänen mukaansa lähestymistapa koskien luovutusta on muuttunut ratkaisevasti ratkaisun antamisen jälkeen.<sup>104</sup> Ratkaisu antaa kansallisille tuomioistuimille työvälineet arvioida luovutettavan kohteen identiteetin säilymistä koskevaa kysymystä.<sup>105</sup> Mielestäni ratkaisu antaa siten kansallisille tuomioistuimille ja oikeus-toimen osapuolille välineet arvioida laajemminkin koko liikkeen luovutuksen olemassaoloa koskevaa kysymystä.

#### 3.2 Asian tausta

*Spijkers*-tapauksessa oli kyse teurastamosta nimeltä *Colaris*, jonka liiketoiminta päättyi 27.12.1982. Teurastamo myytiin yritykselle *Benedik*, joka jatkoi teurastamon toimintaa 7.2.1983. Kauppa sisälsi teurastamon tilat, toimistot ja liiketoimintapaikan maa-alueen. Teurastamon ostaja oli ottanut töihin kaikki muut entiset työntekijät lukuun ottamatta kahta työntekijää, joista toinen oli nimeltään *Jozef Spijkers*.<sup>106</sup> Ostajan harjoittama liiketoiminta oli ollut samanlaista kuin *Colarixen* harjoittama toiminta.<sup>107</sup> Teurastamon toimintaa oli jatkettu keskeytyksittä. *Spijkers* väitti, että kysymyksessä oli liikkeen luovutus, ja *Spijkersin* työsuhteen olisi pitänyt siirtyä *Benedikille* oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymisen myötä silloisen liikkeenluovutusdirektiivin (77/187/ETY) tarkoittamalla tavalla.

<sup>104</sup> *Bowers* 2002, s. 404.

<sup>105</sup> C-24/85 *Spijkers*, kohta 14 ja ks. *Barnard* 2012, s. 591.

<sup>106</sup> Tapauksen anonymisointia en katsonut tarpeelliseksi ja mielekkääksi, koska henkilön nimeä käytetään laajasti asian tunnisteena kirjallisuudessa ja artikkeleissa.

<sup>107</sup> C-24/85 *Spijkers*, kohta 12.

EYT halusi aluksi nostaa esille direktiivin tarkoituksen, joka on työntekijöiden työsuhteiden jatkuvuuden turvaaminen liikkeen luovutuksen yhteydessä. EYT katsoi keskeiseksi kysymykseksi ratkaista, onko luovutettu kohde säilyttänyt identiteettinsä. Keskeisiksi seikoiksi tuomioistuin nosti identiteetin säilymisen kannalta samanlaisen toiminnan tosiasiallisen jatkamisen tai uudelleen aloittamisen.<sup>108</sup> Asiassa tuomioistuin luettelee ne seikat, jotka kansallisen tuomioistuimen on otettava huomioon tehdessään kokonaisarviota siitä, onko luovutetun kohteen identiteetti säilynyt luovutuksen jälkeen. Luovutuksen kohteen identiteetin säilymistä arvioidaan seuraavien kriteerien perusteella:

- 1) Mikä on yrityksen tai liikkeen laatu?
- 2) Siirtyykö yritykseen tai liikkeeseen liittyvä omaisuus?
- 3) Mikä on aineettomien oikeuksien arvo luovutushetkellä?
- 4) Onko enemmistö työntekijöistä siirtynyt luovutuksensaajan palvelukseen?
- 5) Onko asiakaskunta siirtynyt luovutuksessa?
- 6) Mikä on uuden toiminnan samankaltaisuuden aste verrattuna vanhaan toimintaan?
- 7) Onko toiminta jatkunut keskeytyksettä?<sup>109</sup>

Tuomioistuin nosti esille sen seikan, että kyseisiä kriteereitä ei tule tulkita yksittäin, vaan ne täytyy ottaa huomioon tapauksen pohjalta tehtävässä kokonaisarvioinnissa.<sup>110</sup> Kriteerien listaa ei myöskään tule pitää tyhjentävänä, vaan myös muut esille tulevat seikat on otettava huomioon asian vaatimalla tavalla.<sup>111</sup> Näin ollen identiteetin säilymistä ja sitä kautta myös toiminnallisen kokonaisuuden luovutusta koskevaan kokonaisharkintaan voi vaikuttaa myös jokin muu kuin listassa mainittu seikka. Mielestäni tuomioistuimen tekemän listauksen lisäksi identiteetin säilymistä koskevaan harkintaan voivat vaikuttaa 8) muut huomioon otettavat seikat. EYT päätyi asiassa siihen, että kyseessä oli liikkeen luovutus, koska luovutetun teurastamon identiteetti säilyi, toiminta oli luovutettu toiminnallisena kokonaisuutena ja toiminta oli ollut samaa tai samanlaista.<sup>112</sup>

<sup>108</sup> C-24/85 *Spijkers*, kohta 11.

<sup>109</sup> C-24/85 *Spijkers*, kohta 13.

<sup>110</sup> C-24/85 *Spijkers*, kohta 13 ja C-13/95 *Süzen* kohta 14, jossa todetaan: ”Nämä seikat ovat vain osatekijöitä arvioitaessa kokonaisuutta eikä niitä tästä syystä tule arvioida erikseen”.

<sup>111</sup> *Valkonen* 2018, s. 871.

<sup>112</sup> Asiaa ei ole löydettävissä suomen kielellä, joten asian lopputulos on englanniksi esitettyä. C-24/85 *Spijkers*, kohta 13: ”Article 1 (1) of Directive No 77/187 of 14 February 1977 must be interpreted to the effect that the expression ‘transfer of an undertaking, business or part of a business to another employer’ envisages the case in which the business in question retains its identity. In order to establish whether or not such a transfer has taken place in a case such as that before the national court, it is necessary to consider whether, having regard to all the facts characterizing the transaction, the business was disposed of as a going concern, as would be indicated *inter*

### 3.3 Asiassa *Spijkers* esitetyt arviointikriteerit

#### 3.3.1 Arvioinnin lähtökohdat

Arviointiperusteiden välinen painoarvo vaihtelee sen mukaan, millaisesta liikkeestä tai yrityksestä on kysymys.<sup>113</sup> Painoarvoon vaikuttavat harjoitettu liiketoiminta ja jopa kyseisessä yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa käytetyt tuotantomenetelmät tai toimintatavat.<sup>114</sup> Toisin sanoen arviointiperusteiden välinen painoarvo vaihtelee tapauskohtaisesti, joten toisessa tapauksessa valittu painoarvo ei sovellu suoraan toiseen tapaukseen. Tämä arviointiperusteisiin liittyvä ominaisuus on omiaan lisäämään kokonaisarvioinnin merkitystä liikkeen luovutuksen olemassaolon lopullisena ratkaisijana.

Toimialakohtaiset erot ovat painoarvon arvioinnissa suuria sen mukaan, kuinka pääomavaltainen luovutuksen kohteena oleva liike on. On olemassa toimialoja, joilla toimintaa voidaan harjoittaa ilman merkittävää liikeomaisuutta. Tällöin taloudellisen kokonaisuuden identiteetin siirtyminen ei edellytä omaisuuden siirtymistä liikkeen luovutuksen yhteydessä.<sup>115</sup> Esimerkiksi siivousalalla liikeomaisuuden siirtymisellä ei ole paljoakaan merkitystä verrattuna kaivinkonetoimintaa harjoittavaan yritykseen tai liikkeeseen, koska siivousalalla yritystoiminnan keskeinen tuotannontekijä on yrityksessä töissä oleva henkilökunta eikä niinkään työvälineiden taloudellinen arvo.

#### 3.3.2 Minkä tyyppisestä liikkeestä tai yrityksestä on kyse?

Liikkeen tai yrityksen laadulle asetettuja kriteerejä voidaan pitää EYT:n ja EUT:n oikeuskäytäntö huomioon ottaen hyvin laveina, koska luovutettavan yrityksen tai liikkeen toimiala tai toimintojen luonne on otettava arvioinnissa huomioon. Jopa kyseisessä yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa käytetyt tuotantomenetelmät tai toimintatavat on otettava arvioinnissa huomioon.<sup>116</sup> Liikkeen tai yrityksen laatukriteeri luo pohjan sille, kuinka muita *Spijkers*-kriteereitä lähdetään tarkastelemaan yksittäistapauksessa.

---

*alia by the fact that its operation was actually continued or resumed by the new employer, with the same or similar activities.”*

<sup>113</sup> C-200/16 *Securitas*, kohta 26.

<sup>114</sup> C-509/14 *Aira Pascual*, kohta 34.

<sup>115</sup> *Valkonen* 2018, s. 894.

<sup>116</sup> C-509/14 *Aira Pascual*, kohta 34.

*Saarinen* on esittänyt jaottelutavan, kuinka yrityksen tai liikkeen laatua koskevat kriteerit voidaan ryhmitellä EYT:n ja EUT:n antamien ratkaisujen pohjalta.<sup>117</sup> Ensimmäiseksi oikeuskäytännössä on katsottu, että liikkeenluovutusdirektiiviä voidaan soveltaa riippumatta siitä, onko yrityksen tarkoitus aatteellinen toiminta tai taloudellisen voiton tavoittelu.<sup>118</sup> Näin ollen taloudellisen voiton tavoittelu ei ole kriteerinä ja edellytyksenä sille, sovelletaanko liikkeenluovutusdirektiiviä oikeustoimeen vaiko ei. Liikkeenluovutusdirektiivi soveltuu yhtä lailla niin pienen yhdistykseen kuin monikansalliseen yritykseen.

Toiseksi asiassa *Henke* katsottiin, että liikkeenluovutusdirektiivi ei tule sovellettavaksi ainoastaan hallinnollisten tehtävien siirtoon viranomaiselta toiselle.<sup>119</sup> Tuomioistuin perusteli ratkaisuun sillä, että viranomaisen tehtävät olivat suurimmaksi osaksi julkishallinnollisia tehtäviä. Kun kysymys on yksinomaisesti julkisen vallan käyttämisestä, ei liikkeenluovutusdirektiiviä kyseiseen luovutukseen sovelleta.

Kolmanneksi yhdistetyissä asioissa *Merckx* ja *Neuhuys* päädyttiin siihen, että liikkeenluovutusdirektiivi soveltuu tapaukseen, vaikka aktiiviomaisuutta ei luovutettu liikkeen luovutuksen yhteydessä. Päätöstä perusteltiin sillä, että asiakaskunta siirtyi luovutuksensaajalle, osa työntekijöistä jatkoi luovutuksensaajan palveluksessa ja yksinmyyntioikeus siirtyi luovutuksensaajalle.<sup>120</sup>

Neljänneksi asiassa *Rygaard* oli kysymys urakasta, jossa oli kyse työmaaruokalan loppuun rakentamisesta. EYT katsoi, ettei pelkkä urakan siirtäminen toiselle urakoitsijalle muodostanut liikkeen luovutusta, koska tällainen luovutus kuuluu direktiivin soveltamisalaan vain silloin, kun siihen liittyy sellaisen järjestäytyneen kokonaisuuden luovuttaminen, joka mahdollistaa luovuttajayrityksen toimintojen tai tiettyjen toimintojen jatkamisen vakiintuneella tavalla.<sup>121</sup> Pelkkä urakkasopimuksen tekeminen ei voi muodostaa liikkeen luovutusta, koska kysymys ei ole sellaisen kokonaisuuden luovuttamisesta, joka voisi täyttää liikkeen luovutuksen määritelmän.<sup>122</sup>

---

<sup>117</sup> *Saarinen* 2013, s. 893–896.

<sup>118</sup> C-29/91 *Redmond Stichting* tapauksessa kyse huumausainepotilaiden hoitamisesta huolehtivasta säätiöstä, joka siirsi varansa toiselle säätiölle, jolloin EUT katsoi, että tapaukseen voitiin soveltaa liikkeenluovutusdirektiiviä.

<sup>119</sup> C-298/94 *Henke*, kohta 18.

<sup>120</sup> Yhdistetyt asiat C-171/94 ja C-172/94 *Merckx* ja *Neuhuys*, kohdat 18 ja 19.

<sup>121</sup> C-48/94 *Rygaard*, kohta 21. EYT viittaa ratkaisun kohdassa 15 myös asiaan C-24/85 *Spijkers*, kun tuomioistuin nostaa keskeiseksi arviointikriteeriksi myös sen, säilyttääkö kyseinen kokonaisuus ominaislaatussa luovutuksessa.

<sup>122</sup> C-48/94 *Rygaard*, kohta 21 ja ks. *Barnard* 2012, s. 594.

Viidenneksi asiassa *Temco* liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisalaan katsottiin kuuluvaksi tilanne, jossa toimeksiantajan sopimuskumppanin alihankkija luovuttaa liiketoiminnan uudelle alihankkijalle.<sup>123</sup> Tapauksen perusteella voidaan katsoa, että alihankkijoiden keskenään teke­mät oikeustoimet voivat myös olla liikkeen luovutuksia. Alihankkijoiden rajaaminen liikkeen­luovutusdirektiivin soveltamisalan ulkopuolelle vaarantaisi työntekijöiden tehokkaan suojelun toteutumisen, koska erilaiset alihankintatilanteet ovat yleisiä.

Kuudenneksi liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisen kannalta tulkintaepäselvyyksiä voi ai­heutua, kun työtä on teetetty vuokratyönä. Vuokratyöllä tarkoitetaan työtä, jossa vuokrausyritys vastiketta vastaan tarjoaa työntekijöitään suorittamaan toisen eli käyttäjäyrityksen teettämää työtä käyttäjäyrityksen direktio-oikeuden alaisuudessa.<sup>124</sup> Direktio-oikeudella tarkoitetaan oi­keutta johtaa ja valvoa suoritettavaa työtä.<sup>125</sup> Tuomioistuin katsoi, että liikkeenluovutusdirek­tiiviä sovelletaan myös vuokratyösuhteisiin. Tapauksessa *Jouini* oli kyse siitä, että työvoimaa vuokrannut yritys oli irtisanonut sopimuksen ja sopinut työvoiman vuokraamisesta toisen yri­tyksen kanssa. Kummallakin vuokratyötä välittävällä yrityksellä oli ollut sama johto. Osapuol­ten tarkoitukseksi katsottiin se, että liiketoiminta konkurssiin asetetusta työvoiman vuokraus­yrityksestä siirretään liiketoimintaa jatkavalle vuokrausyritykselle.<sup>126</sup> Vuokratyötä koskevat erityispiirteet tulee ottaa huomioon arvioitaessa liikkeen luovutuksen käsitettä. Esimerkiksi oman organisaation puuttuminen on yleistä vuokrausyrityksissä, mutta tämän ei tule antaa olla esteenä taloudellisen kokonaisuuden syntymiselle.<sup>127</sup> Tuomioistuin päätyi siihen, että liikkeen­luovutusdirektiivi soveltuu tilanteeseen, jossa osa hallintohenkilöstöstä ja osa vuokratyönteki­jöistä siirretään toiseen henkilöstöä vuokraavaan yritykseen suorittamaan samoja työtehtäviä samojen asiakkaiden parissa. Kansallisten tuomioistuinten velvollisuudeksi katsottiin edellä mainittujen edellytysten täytyessä selvittää, muodostavatko työntekijät itsessään liikkeen luo­vutuksessa edellytetyn taloudellisen kokonaisuuden.<sup>128</sup>

Seitsemänneksi EUT antoi ratkaisunsa asiassa C-242/09 *Albron Catering*, jossa oli kyse kon­sernista, jossa luovuttaja oli muu kuin työntekijän varsinainen työnantaja. EUT:n mukaan työn­tekijöillä katsottiin olevan kaksi työnantajaa *Heineken*-konsernissa, joista toinen oli työsopi­mussuhteessa työntekijöihin ja toinen muussa kuin sopimussuhteessa työntekijöihin.<sup>129</sup>

---

<sup>123</sup> C-51/00 *Temco*, kohta 33.

<sup>124</sup> *Saarinen* 2011, s. 78.

<sup>125</sup> *Bruun – von Koskull* 2012, s. 19.

<sup>126</sup> C-458/05 *Jouini* ym., kohta 26.

<sup>127</sup> C-458/05 *Jouini* ym., kohdat 33–35.

<sup>128</sup> C-458/05 *Jouini* ym., kohta 38.

<sup>129</sup> C-242/09 *Albron Catering*, kohta 31.



Jälkimmäistä voidaan verrata käyttäjäyrityksen asemaan työntekijöiden vuokraustilanteessa.<sup>130</sup> Ratkaisuun päädyttiin, koska direktiivin tarkoituksena on antaa työntekijöille suojaa, kun liikkeen luovutuksen seurauksena työntekijöiden työnantaja vaihtuu. Tapaus on siinä mielessä merkityksellinen, että *Willemsen* on katsonut sen estävän jakamasta työnantaja-asemaa tavalla, joka estäisi liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisen.<sup>131</sup>

Kahdeksanneksi *Saarinen* on nostanut esille asian *Kirtruna SL*, jossa EYT otti kantaa tilanteeseen, jossa vuokranantaja ei suostunut jatkamaan liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtynyttä vuokrasopimusta luovutuksensaajan kanssa. Näissä olosuhteissa tuomioistuin katsoi, että työntekijöiden irtisanominen liikkeen luovutuksen yhteydessä oli mahdollista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä. Näin ollen työntekijöille ei annettu suojaa liikkeenluovutusdirektiivin perusteella, koska irtisanominen ei johtunut suoraan liikkeen luovutuksesta vaan liikkeen luovutuksen seurauksena irtisanotusta vuokrasopimuksesta.<sup>132</sup>

Mielestäni *Saarisen* esittämä jäsentely on hyödyllinen tapa hahmottaa yrityksen tai liikkeen laatua koskevaa kriteeriä EYT:n ja EUT:n tuomioiden avulla. Tosin on niin, että liikkeen tai yrityksen laatua koskeva kriteeristö on melko hajanainen ja jäsentymätön kriteerin luonteesta johtuen, joten täysin tyhjentävää ja yksiselitteistä esitystä kriteerien sisällöstä ei ole mahdollista tuottaa. Seuraavaksi käsitellään omaisuuden siirtymisen merkitystä liikkeen luovutuksen tunnusmerkkinä.

### 3.3.3 Yrityksen tai liikkeen omaisuuden siirtyminen

Oikeuskäytännössä on jaettu liiketoiminta kahteen eri ryhmään: pääomavaltaiseen liiketoimintaan ja liiketoimintaan, joka ei vaadi pääomia toimiakseen.<sup>133</sup> Tässä tutkielmassa työvoimavaltaisiksi toimialoiksi kutsutaan toimialoja, jotka eivät vaadi erityisiä pääomia toimiakseen. Pääomavaltaisilla aloilla tarkoitetaan aloja, joissa pääoma on keskeinen osa yrityksen identiteettiä ja siten yrityksen keskeinen tuotantoväline. Pääomavaltaisia aloja ovat esimerkiksi perinteiset teollisuudenalat kuten paperi- ja metsäteollisuus. Toisin sanoen toimialat voidaan jakaa pääomavaltaisiin ja työvoimavaltaisiin toimialoihin. Jaottelu voi kuulostaa teoriassa hyvin

<sup>130</sup> Työnantajan käsitteestä EU-oikeudessa ks. *Barnard* 2012, s. 155.

<sup>131</sup> Prof. Dr. Heinz Willemsen: Aktuelle Rechtsprechung des EuGHs zum Arbeits- und Sozialrecht, Befristung, Betriebübergang, Europarechtliches Symposium 2012, 26.–27.4.2012, Bundesarbeitsgericht.

<sup>132</sup> C-313/07 *Kirtruna SL*, kohdat 45–47.

<sup>133</sup> *Barnard* 2012, s. 596. Ks. EFTA-tuomioistuimen ennakkolausunto E-3/96 *Ask*, kohta 20. Tuomioistuin katsoi, että kysymyksessä ei ole liikkeen luovutus, jos omaisuutta tai henkilökuntaa ei ole siirtynyt.

selkeältä, mutta käytännössä on havaittu epävarmuutta sen suhteen, kumman tyyppisestä alasta on yksittäistapauksessa kyse.<sup>134</sup>

Luokittelulla on keskeinen merkitys, kun arvioidaan omaisuuden siirtymisen merkitystä liikkeen luovutuksen yhteydessä. Työvoimavaltaisilla aloilla liikkeen luovutusta ei tapahdu, jos laadullisesti ja määrällisesti merkittävä osa työntekijöistä ei siirry liikkeen luovutuksen yhteydessä luovuttajalta luovutuksensaajalle. Pääomavaltaisilla aloilla liikkeen luovutusta ei tapahdu, jos aineellista tai aineetonta omaisuutta ei siirry liikkeen luovutuksen yhteydessä.<sup>135</sup>

Pelkästään omaisuuden luovutus ei voi muodostaa liikkeen luovutusta, koska silloin ei ole kysymys identiteettinsä säilyttävän taloudellisen kokonaisuuden luovuttamisesta.<sup>136</sup> *Saarinen* on muotoillut asian niin, että direktiivin tarkoittamasta liikkeen luovutuksesta ei ole kysymys, mikäli yritys luovuttaa toiselle yritykselle ainoastaan aktiiviomaisuutta.<sup>137</sup> Omaisuuden siirtymisen yhteydessä on otettava huomioon myös se, siirtykö yrittämiseen liittyvä riski samalla luovutuksensaajalle, koska tällöin luovuttaja ei enää kilpaile luovutuksensaajan kanssa.<sup>138</sup> Jos liiketoiminnan harjoittamiseen kuuluva riski ei siirry, se on liikkeen luovutuksen olemassaoloa vastaan puhuva seikka.

Omaisuuden siirtymisellä tulee olla merkitys luovutuksen kohteen siirtymiselle toiminnallisena kokonaisuutena luovutuksensaajalle. Jos omaisuuden luovutuksensaajalla ei ole tarkoitusta jatkaa liiketoimintaa vaan tarkoitus on esimerkiksi myydä omaisuus eteenpäin, kysymyksessä ei ole liikkeen luovutus, koska toimelta puuttuu toiminnan jatkamistarkoitus, ja pelkkä omaisuuden luovutus ei muodosta liikkeen luovutusta.<sup>139</sup>

---

<sup>134</sup> C-340/01 *Abler* ym. asiassa oli kyse sairaalan ruokailupalveluiden ulkoistamisesta, jossa yritys sai laitokselta käyttöönsä tilat ja ruuanvalmistuksessa tarvittavat laitteet. Sairaala päätti järjestää tarjouskilpailun, jonka seurauksena se valitsi toisen palvelun tuottajan, jolloin kysymykseksi nousi, onko valitun yrityksen ja entisen yrityksen välillä tapahtunut liikkeen luovutus. Uusi palveluntuottaja ei suostunut ottamaan vastaan irtaimia työvälineitä eikä jäljellä olevia varastoja tai entisen palveluntuottajan henkilökuntaa palvelukseensa. Tuomiossa päädyttiin siihen, että keskeistä ei ollutkaan työntekijöiden siirtyminen vaan se, että toinen yrittäjä käyttää olennaisia ensimmäisen yrittäjän aiemmin käyttämiä aineellisia tuotantovälineitä. Voisi kuvitella, että ruokailupalveluiden tuottaminen olisi työvoimavaltainen ala, jossa keskiössä on työntekijöiden siirtyminen, mutta tuomioistuimen mielestä tässä tapauksessa näin ei ollut.

<sup>135</sup> *Barnard* 2012, s. 597.

<sup>136</sup> C-24/85 *Spijkers*, kohdat 10–11 ja kotimaisessa työtuomioistuimen ratkaisussa 1983–127 päädyttiin siihen, että: ”Yksittäisen metsätyökoneen myymistä ei työtuomioistuimen mielestä voida pitää laatunsa ja laajuutensa perusteella työsopimuslain 40 §:ssä tarkoitettuna liikkeen tai siihen rinnastettavan itsenäisen toiminnallisen liikkeen osan luovutuksena.”

<sup>137</sup> *Saarinen* 2013, s. 896.

<sup>138</sup> *Valkonen* 2018, s. 908.

<sup>139</sup> *Valkonen* 2018, s. 909.

Suomea koskeneessa asiassa C-172/99 *Oy Liikenne Ab* katsottiin, että säännöllisiä linja-autoreittejä koskevassa tarjouskilpailussa hävinneen osapuolen ja voittaneen osapuolen välillä ei ollut liikkeen luovutusta, koska linja-autokuljetusta ei pidetty erityisen työvoimavaltaisena alana, jolloin pelkkä henkilökunnan siirtyminen ei riitä identiteetin säilymiseen.<sup>140</sup> *Kenner* on katsonut, että asiassa *Oy Liikenne Ab* sovellettiin tiukasti asiassa *Süzen* vahvistettuja identiteetin säilymistä koskevia kriteereitä.<sup>141</sup> Asiassa *Oy Liikenne Ab* todettiin:

”Säännöllisen julkisen linja-autoliikenteen kaltaisella alalla, jossa aineellinen omaisuus on toiminnan harjoittamisen kannalta merkittävä tekijä, se, ettei tällaista omaisuutta, joka on välttämätöntä taloudellisen kokonaisuuden asianmukaiselle toiminnalle, ole merkittävässä määrin siirtynyt hankintasopimuksen aiemmalta sopimuspuolelta uudelle, merkitsee, ettei kokonaisuuden voida katsoa säilyttävän identiteettiään.”<sup>142</sup>

Omaisuuksien siirtyminen pääomavaltaisilla aloilla on liikkeen luovutuksen yhteydessä hyvin keskeistä, koska erilaiset koneet ja laitteet mahdollistavat samanlaisen toiminnan harjoittamisen. Pääomavaltaisella alalla tuotantovälineiden luovutus saman toiminnan jatkamistarkoituksessa voi muodostaa identiteettinsä säilyttävän taloudellisen kokonaisuuden, jolloin kysymyksessä voi olla liikkeen luovutus.<sup>143</sup> Toisin sanoen, jos pääomavaltaisella alalla tuotantovälineet eivät siirry, kysymyksessä ei hyvin todennäköisesti voi olla liikkeen luovutus, koska luovutettavan kohteen identiteetti ei säilyisi ilman omaisuuden siirtymistä. Pääomavaltaisella alalla aineellisen omaisuuden siirtymisellä on siten keskeinen merkitys verrattuna työvoimavaltaisiin aloihin.

Omaisuuksien omistaja tai se seikka, onko omaisuuden omistaja vaihtunut liikkeen luovutuksen yhteydessä ei ole ratkaiseva, kun arvioidaan sitä, onko kyseessä liikkeen luovutus. Liikkeen luovutus on mahdollinen myös silloin, kun tuotantovälineet eivät olleet luovuttajan omaisuutta vaan ovat koko ajan olleet toimeksiantajan omaisuutta, ja toimeksiantaja on antanut ne yrittäjän

<sup>140</sup> C-172/99 *Oy Liikenne Ab*, kohta 39. Ks. C-234/98 *Allen* ym., kohta 30, jossa katsottiin, että kaivoskäytävien louhintaa ei voida pitää työvoimavaltaisena alana ja kohdassa 37 katsottiin, että kysymyksessä voisi olla liikkeen luovutus, jos luovutuksensaaja on saanut organisoidun välineistön, joka teki mahdolliseksi harjoittaa pysyvästi louhintatoimintaa.

<sup>141</sup> *Kenner* 2003, s. 350.

<sup>142</sup> C-172/99 *Oy Liikenne Ab*, kohta 42.

<sup>143</sup> *Saarinen* 2013, s. 897. Ks. EFTA-tuomioistuimen ennakkolausunto *Ask E 3/96* kohta 30, jossa katsottiin, että huoltotoimintaa harjoittavien yritysten välillä ei ollut kyse liikkeen luovutuksesta, koska aineellista tai aineetonta omaisuutta ei siirtynyt yritysten välillä. Omaisuuden siirtymisellä katsottiin olevan keskeinen merkitys identiteettinsä säilyttävän taloudellisen kokonaisuuden muodostumisen kannalta huoltotoimintaa öljynporauslautalla harjoitettaessa.

käyttöön.<sup>144</sup> Pääomavaltaisilla aloilla yritys pystyy luovuttamaan vain vähän omaisuutta, jolloin se pystyisi vaikuttamaan siihen, onko kyseessä liikkeen luovutus vai ei. Liikkeenluovutusdirektiivi olisi tällöin vain valinnainen velvoite, mitä ei voida pitää hyväksyttävänä työntekijöiden suojeluperiaatteen näkökulmasta.<sup>145</sup>

Työvoimavaltaisilla toimialoilla tarkoitetaan aloja, joilla työntekijät muodostavat itsessään keskeisen osan yrityksen identiteettiä ja ovat keskeinen yrityksen tuotantoväline. Työvoimavaltaisia aloja ovat esimerkiksi siivous- ja hoiva-ala, joilla keskiössä on työntekijöiden tuottama työ, jonka tuottaminen ei edellytä taloudellisesti merkityksellisten tuotantovälineiden käyttämistä. Yhdistetyissä asioissa *Hidalgo ym.* ja *Ziemann EYT* katsoi, että liiketoimintakokonaisuuden pitää olla riittävän itsenäinen ja organisoitunut, mutta sen ei välttämättä tarvitse käsittää merkittävässä määrin aineellista tai aineetonta omaisuutta. Tietyillä toimialoilla, kuten siivous- ja vartiointialalla, nämä osatekijät ovat erittäin merkityksettämiä, ja liiketoiminta on rakennettu suurilta osin työvoiman varaan. Tuomiossa korostetaan erityisesti sitä, että organisoitunut työntekijäryhmä, joka on erityisesti ja pysyvästi organisoitunut johonkin yhteiseen työtehtävään, saattaa ilman muita tuotannon tekijöitäkin muodostaa liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitetun liiketoimintakokonaisuuden.<sup>146</sup> Asiassa *Schmidt* tuomioistuin katsoi, että pelkästään se, että yrittäjä antaa sopimuksella toiselle yrittäjälle vastuun siivoustehtävien tekemisestä, joita oli aiemmin hoitanut itse, oli liikkeen luovutus.<sup>147</sup> Ratkaisuun päädyttiin, vaikka kysymyksessä oli ainoastaan yhden työntekijän suorittama työ eikä omaisuutta ollut luovutettu liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Asiassa *Süzen* tuomioistuin korosti erityisesti sitä, että taloudellinen kokonaisuus voi tietyillä toimialoilla toimia ilman, että sillä olisi huomattavaa aineellista tai aineetonta omaisuutta, joten taloudellinen kokonaisuus voi säilyä ilman omaisuuden luovuttamista liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tuomioistuin katsoi, että työntekijöiden ryhmä voi säilyttää identiteettinsä luovutuksen jälkeen, kun luovutuksensaaja ottaa palvelukseensa sekä lukumääräisesti että pätevyydeltään olennaisen osan siitä henkilökunnasta, joka oli ollut luovuttajan palveluksessa hoitamassa samaa toimintaa.<sup>148</sup>

<sup>144</sup> C-340/01 *Abler ym.*, kohta 42: ”Se, etteivät uuden yrittäjän käyttöön ottamat aineelliset tuotantovälineet olleet sen edeltäjän omaisuutta vaan että toimeksiantaja oli antanut ne sen käytettäväksi, ei siis voi sulkea pois sitä, että kyse on direktiivissä 77/187/ETY tarkoitetusta liikkeen luovutuksesta.”

<sup>145</sup> *Barnard* 2012, s. 597.

<sup>146</sup> C-173/96 ja C-247/96 *Hidalgo ym.* ja *Ziemann*, kohta 26.

<sup>147</sup> C-392/92 *Schmidt*, kohta 20.

<sup>148</sup> C-13/95 *Süzen*, kohdat 18 ja 21. On mahdotonta sanoa tiettyä tarkkaa lukua, esimerkiksi kuinka monen työntekijän tulisi prosentuaalisesti siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen, mutta tässä yhteydessä voidaan nostaa esille kiinnostava tapaus Saksasta. Tapauksessa Saksan liittovaltion työtuomioistuin katsoi tuomion 8 AZR 181/11

### 3.3.4 Aineeton omaisuus

Aineettomien oikeuksien osalta on vain vähän EYT:n ja EUT:n oikeuskäytäntöä, joten aineettomia oikeuksia käsitellään lyhyesti lähinnä oikeuskirjallisuudessa esitettyjen tulkintojen ja kannanottojen pohjalta. Erityisesti aineettomien oikeuksien siirtyminen merkittävässä määrin alalla, jossa keskiössä ei ole aineellisen omaisuuden siirtyminen, on indisio liikkeen luovutuksesta.<sup>149</sup> Luovutuksessa siirtyvät tai siirtymättä jäävät aineettomat oikeudet ovat tyypillisesti esimerkiksi erilaisia tekijänoikeuksia, liikearvoa eli goodwilliä, tietotaitoa, patenti- ja hyödyllisyysmallioikeuksia sekä lisenssisopimuksia.

Erityisesti työvoimavaltaisilla aloilla aineettoman omaisuuden on katsottu olevan aineellista omaisuutta keskeisempi tekijä, kun arvioidaan sitä, onko kysymyksessä liikkeen luovutus. Jos siirrettävissä oleva toiminnalle ominainen goodwill ei siirry luovutuksen yhteydessä, luo tämä oletuksen siitä, ettei liikkeen luovutusta ole tapahtunut.<sup>150</sup> Goodwillin siirtyminen luovutuksen yhteydessä ja luovutetun goodwillin hyödyntäminen liiketoiminnassa voi osoittaa, että kyseessä on liikkeen luovutus.<sup>151</sup> Pääomavaltaisilla aloilla aineettoman omaisuuden siirtymisellä on vähäisempi merkitys, koska näillä aloilla keskeinen osa siirtyvän kohteen identiteettiä koostuu aineellisista tuotantovälineistä.

Työvoimavaltaisilla aloilla oman identiteettinsä säilyttävän toiminnallisen kokonaisuuden arvioinnissa voidaan katsoa, että aineellisella omaisuuden luovuttamisella ei ole merkitystä lainkaan tai sillä on vain vähäinen merkitys. Pikemminkin voidaan katsoa, että työvoimavaltaisilla aloilla keskiöön nousevat erilaiset immateriaalioikeudet, kuten franchising-sopimukset. Oman identiteettinsä säilyttävän toiminnallisen kokonaisuuden luovutus voi täytyä jo sillä, että yritys luovuttaa immateriaalista omaisuutta tai työvoimavaltaisella alalla niin sanottua henkistä pääomaa, kun avainhenkilöt siirtyvät luovutuksensaajalle.<sup>152</sup> *Kairinen* on kuitenkin katsonut, että tällöin luovutuksensaajalla tulee olla nimenomaisena tavoitteenaan hankkia itselleen kyseistä osaamispääomaa.<sup>153</sup> Kotimaisessa oikeuskäytännössä on arvioitu sitä, minkälainen merkitys

---

kohdassa 37, että IT-palveluita tuottaneen yrityksen luovutuksessa oli kyse liikkeen luovutuksesta ilman, että samalla olisi luovutettu aineellista omaisuutta, kun henkilökunnasta siirtyi yli 50 prosenttia luovutuksensaajan palvelukseen. Tapauksella ei ole sinänsä ennakkotapauksellista arvoa, koska kyse on kansallisen tuomioistuimen tuomiosta, mutta se on kiinnostava siinä suhteessa, että siinä esitettiin tarkka numeerinen raja siirtyvän henkilöstön lukumäärälle.

<sup>149</sup> *Valkonen* 2018, s. 908.

<sup>150</sup> *Valkonen* 2018, s. 907.

<sup>151</sup> Itä-Suomen HO 16.1.2008 S 07/177

<sup>152</sup> *Kairinen* 2009, s. 286.

<sup>153</sup> *Kairinen* 2009, s. 286.

aineettoman omaisuuden arvolla on liikkeen luovutusta koskevan kokonaisharkinnan yhteydessä.<sup>154</sup>

### 3.3.5 Henkilökunnan siirtyminen

Henkilökunnan siirtymisen merkitys vaihtelee toimialasta riippuen, mutta henkilökunnan siirtyminen on merkittävä kriteeri liikkeen luovutusta koskevassa arvioinnissa. Henkilökunnan siirtyminen ja omaisuuden luovuttaminen nivoutuvat yhteen, koska ne ovat usein ensimmäiset ja keskeisimmät kriteerit pohdittaessa käytännön elämässä liikkeen luovutuksen soveltumista käsillä olevaan oikeustoimeen.

Siirtyvän henkilöstön lukumäärällä ei ole sinänsä ratkaisevaa merkitystä arviointikriteerin täytymisen kannalta. Merkittävää on tarkastella sitä, mikä merkitys siirtyvien työntekijöiden pätevyydellä ja varsinkin avainhenkilöiden siirtymisellä on luovutetun liiketoimintakokonaisuuden muodostumisen kannalta.<sup>155</sup> Luovutuksensaaja ei voi yleensä jättää ottamatta liiketoiminnan harjoittamiseksi välttämättömien avainhenkilöiden lisäksi muita työntekijöitä palvelukseensa, koska tällä tavoin turvataan toiminnan katkeamattomuuden varmistava resurssikokonaisuus.<sup>156</sup>

Siirtyvä resurssikokonaisuus määrää sen, kuinka pätevyyttä on arvioitava. *Valkonen* on katsonut, että mikäli toimintaa ei olisi kyetty keskeyttämättä hoitamaan samanlaisena ilman siirtyvää henkilökuntaa, luo se vahvan oletuksen siitä, että kyseessä on liikkeen luovutus. Työn, joka ei vaadi erityisosaamista eli niin kutsutun rutiinisuuden osalta on keskeistä tarkastella sitä, kuinka olennaisen tai merkittävän liiketoiminnan osan siirtyvä henkilöstö pätevyyden ja lukumäärän osalta muodostaa tuotannontekijänä.<sup>157</sup> Työntekijöiden siirtyminen voi muodostaa jo itsessään taloudellisen kokonaisuuden myös aloilla, joilla ei vaadita erityisosaamista.

<sup>154</sup> Oikeuskäytännössä on katsottu, että aineettomien oikeuksien arvolle ei anneta itsessään suurta merkitystä. Ks. KKO 1999:70 tapauksessa oli kyse ajotilausten siirtymisen vaikutuksesta liikkeen luovutusta koskevaan arviointiin. KKO 2000:7 tapauksessa arviointiin, että liikkeen luovutuksen yhteydessä oli luovutettu toiminnan kannalta keskeistä aineetonta omaisuutta. KKO 2001:49 tapauksessa oli kyse yrityksen nimen siirtymisen vaikutuksesta liikkeen luovutusta koskevaan arviointiin.

<sup>155</sup> EFTA-tuomioistuin on ennakkolausunnossaan *Ulstein v. Møller* E-2/96 kohdassa 36 katsonut, kun suoritettu työ ei vaadi erityistä kokemusta tai erityistä taitoa, niin työntekijöiden siirtyminen ei ole liikkeen luovutusta arvioidessa niin olennainen tekijä kuin silloin, jos kyse on erityistä taitoa tai kokemusta vaativasta työstä.

<sup>156</sup> *Valkonen* 2018, s. 900.

<sup>157</sup> *Valkonen* 2018, s. 904. *Valkonen* tiivistää identiteetin säilymisen kannalta ratkaisevaksi kysymykseksi sen, tarvitseeko luovutuksensaaja välttämättä entisiä työntekijöitä tai ns. avainhenkilöitä tekemään samaa tai samanlaista työtä. Rutiinisuuden osalta identiteetti voi säilyä myös silloin, kun työntekijöistä olennainen osa siirtyy luovutuksensaajalle riippuen harjoitetun toiminnan laadusta ja luonteesta.

Pääomavaltaisilla toimialoilla henkilöstön siirtymisen merkitys on vähäinen liikkeen luovutuksen arviointikriteerinä. Työvoimavaltaisilla aloilla pelkkä työvoiman siirtyminen voi olla liikkeen luovutus ilman aineellisen omaisuuden siirtymistä edellä todetun mukaisesti. Työvoimavaltaisella toimialalla liikkeen luovutus on mahdollinen ainoastaan silloin, kun määrällisesti ja pätevyydeltään merkittävä osa työntekijöistä siirtyy luovutuksensaajalle.<sup>158</sup> Keskeistä on tarkastella sitä, mikä on liiketoiminnan ”ydin” toimialalla, kun arvioidaan henkilöstön siirtymisen merkitystä.<sup>159</sup> Kahden eri henkilöstövuokrausyrityksen välillä tapahtuvan luovutuksen luonnetta pohdittiin asiassa *Jouini ym. C-458/05*. Asiassa katsottiin, että vuokratyöntekijät ovat käyttäjäyrityksen liiketoiminnan kannalta niin keskeisiä, että henkilöstön siirtäminen henkilökunnan vuokrausyrityksestä toiseen vuokrausyritykseen suorittamaan samankaltaisia työtehtäviä samoille asiakkaille tulkittiin liikkeen luovutukseksi.

Mielestäni henkilökunnan siirtymiselle ei tule kuitenkaan antaa liiallista painavuutta arvioitaessa sitä, onko kysymyksessä liikkeen luovutus vai ei, koska osapuolilla on esimerkiksi sopimuksien avulla mahdollisuus vaikuttaa henkilökunnan siirtymiseen ja siten kyseisen kriteerin täyttymiseen.

### 3.3.6 Asiakaskunnan siirtyminen

Asiakaskunnan siirtyminen on yksi osatekijä kokonaisarviota, jonka perusteella päädytään siihen, onko kyseessä liikkeen luovutus.<sup>160</sup> Toiminnan samanlaisuutta arvioitaessa asiakaskunnan vaihtumisella kokonaan ei kuitenkaan ole katsottu olevan ratkaisevaa merkitystä.<sup>161</sup> On huomion arvoista, että toiminnan keskeytymistä arvioitaessa asiakaskunnan siirtymisellä ja liikkeen luovutuksesta tiedottamisella asiakkaiden sitouttamistarkoituksessa voi olla keskeinen merkitys.<sup>162</sup>

---

<sup>158</sup> *Barnard* 2012, s. 597.

<sup>159</sup> *Valkonen* 2018, s. 900.

<sup>160</sup> C-234/98 *Allen ym.*, kohta 31.

<sup>161</sup> C-24/85 *Spijkers*, kohta 13.

<sup>162</sup> Yhdistetyissä asioissa C-171/94 ja C-172/94 *Merckx ja Neuhuys* EYT katsoi, että merkitystä oli sillä, että luovuttajan asiakaskunnalle kohdistettiin myynninedistämiskampanja, jonka tarkoituksena oli varmistaa jälleenmyyntitoiminnan jatkuvuus. Asiassa oli kyse automerkin myyntioikeuden luovutuksesta yrittäjältä toiselle. Luovutus katsottiin liikkeen luovutukseksi, vaikka omaisuutta ei siirtynyt ja vain osa henkilökunnasta siirtyi luovutuksensaajan palvelukseen.

Jos vanha asiakaskunta muodostaa luovutetun liiketoiminnan perustan ja kivijalan, on sillä merkitystä liikkeen luovutusta koskevassa arvioinnissa.<sup>163</sup> *Valkosen* mukaan toiminnallista etäisyyttä osoittaa, jos asiakaskunnan siirtyminen on vain satunnaista tai sen huomioiminen ei ole erityisen tarpeen luovutuksessa.<sup>164</sup> Mielestäni asiakaskunnan siirtyminen voidaan nähdä enemmänkin liikkeen luovutusta koskevan arvion apukriteeriksi, jotta voidaan tehdä johtopäätöksiä muiden liikkeen luovutusta koskevien kriteerien täyttymisestä tai täyttymättä jäämisestä. Katson, että pelkästään asiakaskunnan siirtymistä ei voi näin ollen pitää itsenäisenä liikkeen luovutuksen tunnusmerkkinä.

### 3.3.7 Liikkeen tai yrityksen harjoittaman toiminnan samankaltaisuus

Liikkeen tai yrityksen harjoittaman toiminnan samankaltaisuutta ennen ja jälkeen luovutuksen voidaan pitää yhtenä keskeisenä liikkeen luovutuksen kriteerinä, kun arvioidaan identiteetin säilymistä ja taloudellisen kokonaisuuden luovutusta.<sup>165</sup> TSL:n 1:10.1 edellyttää, että luovutettava pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Jos toiminnan sisällössä tapahtuu suuria muutoksia luovutuksen aikana, ei harjoitettu toiminta säily samana tai samankaltaisena. Se voi johtaa siihen, että luovutetun kohteen identiteetti voi hävitä. Toisin sanoen keskeistä on tarkastella harjoitetun toiminnan samankaltaisuuden astetta suhteessa luovuttajan harjoittamaan toimintaan.<sup>166</sup> *Valkonen* on kuvannut harjoitetun toiminnan samanlaisuutta osuvasti: ”Se, että uusi yritys muuttaa työn organisointia toiminnan perusluonnetta kadottamatta ja ottaa käyttöön esimerkiksi uudenlaisen työn laatua koskevan valvontajärjestelmän, ei muuta toiminnan luonteen ja tilanteen arviointia.”<sup>167</sup> Alan kehityksen johdosta on normaalia, että luovutuksen jälkeen työmenetelmät muuttuvat tehokkaammiksi ilman, että kyseistä toimintaa ei voitaisi katsoa samaksi tai samankaltaiseksi toiminnaksi.

Harjoitetun toiminnan samankaltaisuus liittyy kiinteästi luovutettavan kohteen identiteetin säilymiseen, koska jos harjoitettu toiminta ei ole lainkaan samankaltaista, johtaa se automaattisesti identiteetin katoamiseen. Harjoitetun toiminnan samankaltaisuuden arviointia hankaloittaa erityisesti se, että vaikka luovuttajan ja luovutuksensaajan tarjoama palvelu on samanlaista, ei

<sup>163</sup> KKO 2001:49. Tuomioistuin katsoi, että tarjouskilpailussa voittanut yritys pystyi käytännössä pitämään entiset asiakkaat, koska se saattoi markkinoida palveluitaan suoraan tarjouskilpailussa hävinneen yrityksen asiakkaille.

<sup>164</sup> *Valkonen* 2018, s. 909.

<sup>165</sup> C-24/85 *Spijkers*, kohta 13.

<sup>166</sup> Ks. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 420: ”miten samankaltaista ennen luovutusta ja sen jälkeen harjoitettu toiminta on ollut”.

<sup>167</sup> *Valkonen* 2018, s. 898.



pelkästään sen perusteella ole mahdollista tehdä johtopäätöstä, että kyseessä olisi oman identiteetin säilyttävä taloudellisen kokonaisuuden luovutus.<sup>168</sup> Identiteetti ja sitä kautta harjoitetun toiminnan samankaltaisuus ei kuitenkaan säily, jos toiminnan sisällössä ja toimintaperiaatteissa ilmenee luovutuksen jälkeen merkittäviä eroja verrattuna tilanteeseen ennen luovutusta.<sup>169</sup> Korkeimman oikeuden oikeuskäytännöstä voidaan mainita ratkaisu, jossa katsottiin luovutetun iltapäiväkerhotoiminnan säilyneen niin samanlaisena toimintana, että kyseessä oli liikkeen luovutus.<sup>170</sup>

Tunnusmerkin täyttymisen kannalta keskeiseksi tekijäksi nousee erityisesti jo aiemmin käsitelty taloudellisen kokonaisuuden muodostuminen. Harjoitetun toiminnan samankaltaisuus toimii taloudellisen kokonaisuuden muodostumisen yhtenä tunnusmerkkinä eikä yksinään pysty osoittamaan sitä, että kyseessä olisi taloudellisen kokonaisuuden luovutus. Asiassa *Sützen* katsottiin, että luovutus kuuluu direktiivin soveltamisalaan vain, jos luovutus kohdistuu sellaiseen pysyvästi organisoituun taloudelliseen kokonaisuuteen, jonka toiminta ei rajoitu tietyn toiminnan suorittamiseen. Kokonaisuuden käsitteellä tarkoitetaan työntekijöistä ja muista tekijöistä muodostuvaa kokonaisuutta, jonka avulla voidaan harjoittaa oman tavoitteen omaavaa taloudellista toimintaa.<sup>171</sup>

**KKO 2001:48** Tapauksessa oli kysymys yhtiön tiloissa ja kalustolla henkilöstöruokalaa ylläpitäneen palveluntarjoajan työntekijöistä. Kolme yhdeksästä työntekijästä oli otettu uuden palveluntarjoajan palvelukseen. Uuden palveluntarjoajan toiminnan katsottiin eroavan olennaisesti aikaisemmasta, ja näin ollen kysymyksessä ei ollut liikkeen luovutukseksi katsottava oikeustoimi.<sup>172</sup>

<sup>168</sup> C-340/01 *Abler* ym. kohta 20. Tuomiosta katsottiin, että ”Tämän tuomioistuimen mukaan riittävää ei ollut se, että Sanrestin ja Sodexhon suorittamat palvelut ovat samankaltaisia.” Ks. *Saarinen* 2013, s. 905.

<sup>169</sup> *Valkonen* 2018, s. 899.

<sup>170</sup> KKO 2018:64 Tapauksessa katsottiin, että toiminta säilyi samanlaisena, vaikka hoidossa olleet lapset vaihtuivat vuosittain, koska kohderyhmä säilyi samana. Arviointiin ei vaikuttanut myöskään se, että toimintaa olisi voinut harjoittaa luonteensa puolesta myös muualla. Toiminnan luonteeseen katsottiin kuuluvan myös se, että toiminta keskeytetään kesäisin. Korkein oikeus katsoi, että toiminta oli ollut täysin samanlaista ennen ja jälkeen toiminnanharjoittajan vaihtumisen eikä toiminta ollut asian ratkaisuun vaikuttavalla tavalla keskeytyneenä. Toisaalta pääosa B ry:n henkilöstöstä ei ollut siirtynyt C ry:n palvelukseen eikä tiloja ja kalusteita lukuun ottamatta muuta aineellista tai aineetonta omaisuutta ollut siirtynyt C ry:lle, mutta kokonaisarviointissa näillä seikoilla ei ollut ratkaisevaa merkitystä. Korkein oikeus katsoi myös liiketoimea kuvaavia tosiseikkoja kokonaisuutena arvioiden ja ottaen huomioon, millaisesta yrityksestä tai liikkeestä on ollut kysymys, että luovutettu iltapäiväkerhotoimintaa harjoittanut yksikkö oli pysynyt niin samankaltaisena, että kysymyksessä on ollut liikkeen luovutus.

<sup>171</sup> C-13/95 *Sützen*, kohta 13.

<sup>172</sup> Kysymyksessä oli ollut äänestysratkaisu, jossa eri mieltä ollut oikeusneuvos katsoi, että yksinomaan sille seikalle, että vain kolme yhdeksästä osuuskunnan työntekijästä oli siirtynyt Oy B Ab:n palvelukseen ei tullut antaa ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa liikkeen luovutuksen tunnusmerkkien täyttymistä, koska työsuhteiden siirtäminen luovuttajalta luovutuksensaajalle on seuraus liikkeen luovutuksesta. Lisäksi sille seikalle, että osuuskunnan toiminta ei ollut tähännyntä voiton tavoitteluun, toisin kuin Oy B Ab:n, ei olisi tullut antaa liikkeen luovutusta arvioitaessa ratkaisevaa merkitystä. Olen samaa mieltä eri mieltä olleen oikeusneuvoksen kanssa erityisesti siitä,

Asiassa *Klarenberg* EYT on muuttanut hieman kantaansa verrattuna asiassa *Spijkers* otta-  
maansa kantaan koskien harjoitetun toiminnan samankaltaisuutta, koska tuomioistuin katsoi,  
että yksikön organisatorisen tekijän lisäksi on otettava huomioon yksikön taloudellisen toimin-  
nan jatkumiseen liittyvä tekijä. Tuomioistuin perusteli linjanmuutostaan sillä, että ainoastaan  
organisatoriseen itsenäisyyteen perustuvaa käsitystä taloudellisen yksikön identiteetistä ei  
voida hyväksyä. Perusteluissa tuomioistuin katsoo edeltävän tulkintansa johtavan siihen, että  
pelkästään siitä syystä, että luovutuksensaaja päättää hajottaa hankkimansa yritys- tai liiketoi-  
minnan osan ja sisällyttää sen omaan organisaatioonsa, liikkeenluovutusdirektiiviä ei sovellet-  
taisi tähän yritys- tai liiketoiminnan osaan, ja näin ollen kyseessä olevilta työntekijöiltä evättäi-  
siin direktiivillä myönnetty suojelu.<sup>173</sup> Liikkeenluovutusdirektiiviä voidaan soveltaa silloin,  
kun yritys- tai liiketoiminnan osa ei säily organisatorisesti itsenäisenä edellyttäen, että luovu-  
tettujen tuotannontekijöiden välinen toiminnallinen yhteys säilyy ja että tämän yhteyden ansi-  
osta luovutuksensaaja voi käyttää näitä tuotannontekijöitä samanlaisen tai vastaavanlaisen ta-  
loudellisen toiminnan jatkamiseen.<sup>174</sup>

Mielestäni asian *Klarenberg* tuomiolla halutaan erityisesti alleviivata liikkeenluovutusdirektiiv-  
in tarkoitusta varmistaa työntekijöiden tehokas suojelu ilman, että luovutuksensaaja pystyisi  
omilla toimillaan estämään direktiivin soveltamisen luovutukseen. Tapaus osoittaa, että direk-  
tiivin soveltumisen raja muuttuu vaikeammin määriteltäväksi, jos luovutuksen yhteydessä teh-  
dään merkittäviä muutoksia harjoitettuun toimintaan. Toisaalta käytännössä on niin, että luo-  
vutuksensaaja pyrkii, yleensä täysin vilpittömistä liiketaloudellisista syistä, harjoittamaan

---

että henkilöstön siirtymisen arvioimisessa on otettava huomioon se, että henkilökunnan tulee siirtyä automaatti-  
sesti ja pakottavasti, kun kyseessä on liikkeen luovutus. Työvoimavaltaisilla aloilla toisenlainen tulkinta johtaisi  
siihen, että kieltäytymällä ottamasta siirtyvää henkilökuntaa vastaan voisi välttää liikkeen luovutuksen tunnus-  
merkkien täyttymisen. Voiton tavoittelun osalta on todettu jo asiassa *C-29/91 Redmond Stichtingin*, ettei voittoa  
tavoittelematon säätiön toiminta ole liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisalan ulkopuolella. Korkeimman oikeu-  
den enemmistön ratkaisu kuvastaa mielestäni hyvin sitä, kuinka huonosti Suomessa tunnettiin liikkeenluovutusdi-  
rektiiviä koskeva EYT:n oikeuskäytäntö ja sen merkitys vielä 2000-luvun alkupuolella.

<sup>173</sup> *C-466/07 Klarenberg*, kohdat 43 ja 45. Asiassa oli kyse siitä, että yhtiö ET Electrotechnology luovutti merkit-  
tävän määrän aineetonta omaisuutta, esimerkiksi patentit ja tuotoikeudet, yhtiölle Ferrotron. Klarenberg toimi ET  
Electrotechnology:n palveluksessa osaston johtajana. ET Electrotechnology asetettiin selvitystilaan, ja kolme Klare-  
nbergin alaista otettiin töihin Ferrotronille muttei Klarenbergiä. Klarenberg vaati päästä myös töihin Ferrotro-  
nille, koska hänen mukaansa kyseessä oli ollut liikkeen luovutus. Kolme siirtynyttä työntekijää ei kuitenkaan ollut  
työskennellyt ET Electrotechnology:lta Ferrotronille siirtyneiden tuotteiden tai toimintojen parissa. Ferrotron kat-  
soi, ettei kyseessä ollut taloudellisen kokonaisuuden luovutus, koska taloudellinen yksikkö säilyttää identiteettinsä  
vain, jos kaikkia henkilöitä ja/tai tekijöitä yhdistävä organisatorinen yhteys säilyy liikkeen luovutuksessa. Tuo-  
mioistuin ei kuitenkaan hyväksynyt kyseistä tulkintaa, koska tuolloin ei pystyttäisi varmistamaan työntekijöiden  
tehokasta suojelua luovutuksissa ja katsoi, että kyseessä on liikkeen luovutus.

<sup>174</sup> *C-466/07 Klarenberg*, kohta 53.

toimintaa erilaisista lähtökohdista kuin luovuttaja, eikä se saisi estää liikkeenluovutusdirektiivin soveltamista luovutukseen.<sup>175</sup>

### 3.4 Liikkeen luovutuksen tunnistaminen kokonaisharkinnalla

Liikkeen luovutuksen tunnistamiseksi kehitetyt erilaiset kriteerit ovat välineitä arvioida sitä, onko tapauksessa kyse liikkeen luovutuksesta. Asiassa C-392/92 *Schmidt* EYT katsoi, että liikkeen luovutuksen käsite muodostuu kokonaisharkinnasta, jossa yhdellä kriteerillä ei ole kokonaisuuden kannalta ratkaisevaa merkitystä, erityisesti silloin, kun EYT ja EUT ovat ratkaisukäytännöissään todenneet, ettei kyseisellä kriteerillä ole ratkaisevaa merkitystä.<sup>176</sup> Kriteerien avulla tuomioistuimien voi alkaa hahmottaa sitä kokonaisuutta, jonka pohjalta se joko päätyy pitämään jotakin oikeustoimea liikkeen luovutuksena tai sitten ei. Toisin sanoen tuomioistuimien käyttää oman kantansa muodostamiseen kokonaisharkintaa, johon vaikuttavat ainakin kaikki edellä esitetyt seikat. Samanlaista arviota tulisi myös oikeustoimen osapuolten käyttää jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa oikeustointa suunnitellessa. Tällöin osapuolet voivat mahdollisesti tunnistaa tekemänsä oikeustoimet liikkeen luovutukseksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja ottaa sen huomioon esimerkiksi yrityskauppaa suunniteltaessa ja toteutettaessa.

Erityisen tärkeäksi kokonaisharkinnan merkitys nousee vaikeimmissa rajanvetotilanteissa, jotka ratkaistaan käyttäen kokonaisharkintaa, jossa otetaan huomioon kaikki asiaan vaikuttavat tosiseikat.<sup>177</sup> Oikeustieteellisen tutkimuksen teon kannalta on valitettavaa, ettei edes korkein oikeus avaa kokonaisharkintaansa auki siten, että siitä olisi selkeästi luettavissa, millaisia painotuksia erilaisille kriteereille on arvioinnissa annettu. Tapaukseen vaikuttavia kriteereitä korkein oikeus avaa mielestäni riittävästi, mutta nimenomaisesti kokonaisharkintaa kuvataan lyhytsanaisesti ja lakonisesti.<sup>178</sup>

---

<sup>175</sup> Ks. Työlainsäädännön kiertämisestä. *Kairinen* 1997, s. 31.

<sup>176</sup> C-392/92 *Schmidt*, kohta 16.

<sup>177</sup> Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2018:64 kohdassa 24 kuvataan kokonaisharkinnan käyttämistä melko yleisellä tasolla: ”Korkein oikeus katsoo liiketoimea kuvaavia tosiseikkoja kokonaisuutena arvioiden ja ottaen huomioon, millaisesta yrityksestä tai liikkeestä on ollut kysymys, että luovutettu iltapäiväkerhotoimintaa harjoittanut yksikkö on pysynyt niin samankaltaisena, että kysymyksessä on ollut liikkeen luovutus.”

<sup>178</sup> Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2008:88 kohdassa 9: ”Edellä mainituilla perusteilla korkein oikeus katsoo, että kokonaisuutena arvioituna kysymyksessä on ollut liikkeen luovutus.”

### 3.5 Lopuksi

Liikkeen luovutuksesta ei ole mahdollista luoda esitystä, joka kattaisi kaikki mahdolliset kriteerit, joita liikkeen luovutusta koskevassa kokonaisharkinnassa voitaisiin käyttää. Esitys kriteereistä ei toisin sanoen ole tyhjentävä, vaan esitettyjen kriteerien lisäksi liikkeen luovutusta koskevassa arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös muita kuin asiassa *Spijkers* nimenomaisesti todettuja kriteerejä.<sup>179</sup> On hankalaa systemaattisesti esittää muita liikkeen luovutuksen arviointiin mahdollisesti vaikuttavia kriteerejä kuin asiassa *Spijkers* esitetyt. Tämä johtuu siitä, että niihin tyydytään viittaamaan tuomioissa mainitsemalla vain, että ne ovat vaikuttaneet osana tehtyä kokonaisarviota. Pelkästään asian *Spijkers* kriteerien sisällöstä on oikeuskirjallisuudessa esitetty toisistaan poikkeavia tulkintoja, joten tutkielman päätutkimuskysymys huomioiden ei ole aiheellista paneutua tarkemmin kokonaisharkintaan mahdollisesti vaikuttaviin muihin seikkoihin.

Seuraavassa pääluvussa käydään läpi liikkeen luovutuksen keskeisimmät työoikeudelliset oikeusvaikutukset.

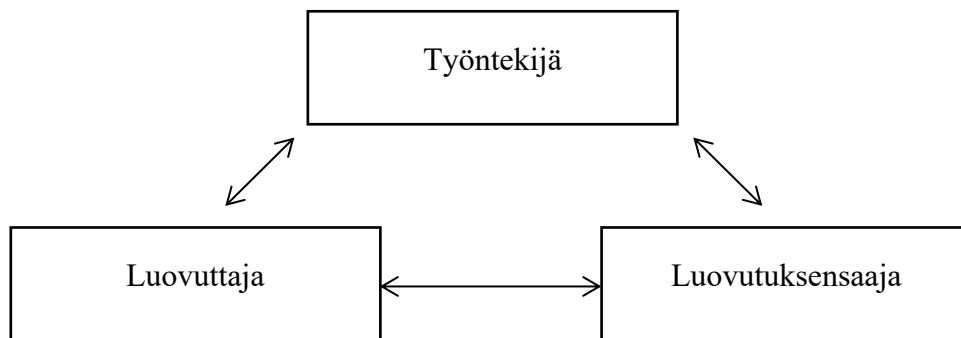
---

<sup>179</sup> Esimerkiksi asiassa C-175/99 *Mayeur*, kohdassa 53 katsottiin, että organisaation, toiminnan, rahoituksen, hallinnon ja luovutettuun kokonaisuuteen sovellettavien oikeussääntöjen kaltaiset seikat voisivat olla nimenomaan tietyille taloudelliselle kokonaisuudelle ominaisia siten, että näiden seikkojen muuttuminen kyseisen kokonaisuuden luovutuksen takia merkitsee sen identiteetin muuttumista.

## 4 Liikkeen luovutuksen oikeusvaikutukset

### 4.1 Aluksi

Päätuskimuskysymykseen vastauksen löytämiseksi on oleellista kyetä tunnistamaan liikkeen luovutuksesta seuraavat työoikeudellisesti relevantit oikeusvaikutukset. Liikkeen luovutuksen oikeusvaikutuksia tarkastellaan ainoastaan työoikeudellisesta näkökulmasta ja erityisesti painottaen niitä seikkoja, jotka korostuvat, kun liikkeen luovutusta koskeva arvio osoittautuu jälkikäteen vääräksi. Esimerkiksi voidaan mainita tilanne, jossa tuomioistuin toteaa jälkikäteen, että kyseessä oli liikkeenluovutusdirektiivin tarkoittama liikkeen luovutus, ja osapuolet ovat tulkinneet ja toimineet siten, ettei kyseessä olisi liikkeen luovutus.



Kaavio 4. Liikkeen luovutuksen osapuolet

Liikkeen luovutus voi olla ajallisesti pitkä ja haastava prosessi, jossa on tärkeää kyetä tunnistamaan liikkeen luovutuksen oikeusvaikutukset jo mahdollisimman aikaisessa vaiheessa oikein. Tämä on erityisen tärkeää esimerkiksi siitä syystä, että osapuolet eivät voi disponoida liikkeen luovutuksen ajankohdasta. Oikeusvaikutuksista keskeisin on työntekijän siirtyminen liikkeen luovutuksen yhteydessä liikkeen luovuttajalta luovutuksensaajalle, minkä taustalla on tarkoitus suojata työntekijän työsuhteen jatkuvuutta. Luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat keskinäisesti sopia työntekijää sitovasti siitä, kumpi osapuoli on velvollinen suorittamaan työntekijälle ennen luovutusta syntyneet velvoitteet. Näin ollen työntekijä voi olla luovutuksensaajaan työsuhteessa ja samanaikaisesti velkojan asemassa entiseen työnantajaansa eli luovuttajaan nähden. Tämä voi tulla siirtyvälle työntekijälle usein yllätyksenä.

## 4.2 Sääntely

Liikkeenluovutusdirektiivin II luvun 3 artiklan 1 kohdan mukaan:

”Ne luovuttajan oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen seurauksena luovutuksensaajalle. Jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja ja luovutuksensaaja ovat luovutuspäivän jälkeen yhdessä vastuussa luovutuspäivänä voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvoitteista, jotka ovat syntyneet ennen luovutuspäivää.”

Jäsenvaltioille on direktiivissä jätetty liikkumavaraa sen suhteen, kuinka luovuttajan ja luovutuksensaajan välinen vastuu ennen luovutusta syntyneistä työsuhteesta johtuvista velvoitteista jaetaan. Eräänymisen ajankohta on ratkaiseva, koska liikkeen luovutuksen jälkeen eräänymisestä saatavista vastaa luovutuksensaaja. Suomessa on päädytty direktiivissä mainittuun yhteisvastuulliseen ratkaisuun, koska TSL 1:10.2:n mukaan ennen luovutusta eräänymisestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti. Luovuttajan ja luovutuksensaajan välisessä suhteessa lähtökohtaisesti luovuttaja on saatavasta vastuussa, mutta osapuolet voivat sopia asiasta toisin. Luovutushetkellä tarkoitetaan sitä hetkeä, jolloin luovutuksensaaja ryhtyy tosiasiallisesti käyttämään määräysvaltaa ja harjoittamaan liiketoimintaa.<sup>180</sup>

Konkurssipesän osalta TSL 1:10.3:ssa on poikkeus, jonka mukaan konkurssipesän luovuttaessa liikkeen ei luovutuksensaaja vastaa ennen luovutusta eräänymisestä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista. Niiden työntekijöiden, joiden työsuhde ei ole enää voimassa luovutushetkellä, työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet eivät siirtyisi luovutuksensaajalle. Toisaalta TSL 1:10.3:ssa on säädetty pakottavasti lain kiertämisen estämiseksi, että luovutuksensaajan vastuu ei lopu silloin, jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.

---

<sup>180</sup> HE 157/2000 vp. s. 66.

### 4.3 Liikkeenluovutusdirektiivi työntekijän suojana liikkeen luovutuksessa

#### 4.3.1 Taustalla työntekijän suojeluperiaate

*Barnard* on kuvannut liikkeenluovutusdirektiivin muodostavan kolmen pilarin mallin, jolla työntekijöitä suojellaan liikkeen luovutuksen yhteydessä.<sup>181</sup> Ensimmäiseksi direktiivin 3 artikla varmistaa, että työsuhde oikeuksineen ja velvolluuksineen automaattisesti siirtyy luovutuksensaajalle liikkeen luovutuksen yhteydessä, jolloin luovutuksensaajasta tulee työntekijän uusi työnantaja. Toiseksi direktiivin 4 artikla suojaa työntekijää luovuttajan tai luovutuksensaajan suorittamalta työsuhteen päättämiseltä. Kyseinen säännös ei kuitenkaan estä irtisanomisia työvoiman muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä. Kolmanneksi direktiivin 7 artikla vaatii liikkeenluovuttajaa ja luovutuksensaajaa informoimaan ja konsultoimaan työntekijöiden edustajia liikkeen luovutuksen vaikutuksista. Kyse on kuitenkin työntekijöiden oikeuksien minimitasosta liikkeen luovutuksen yhteydessä, ja jäsenvaltioilla on mahdollisuus säätää korkeammasta suojan tasosta liikkeenluovutusdirektiivin 8 artiklan mukaan.

#### 4.3.2 Työntekijöiden automaattinen siirtyminen

Luovutettavassa liikkeessä työskentelevän henkilön kannalta tärkeä seikka on se, että hänen työsuhteensa oikeuksineen ja velvolluuksineen siirtyy luovuttajalta luovutuksensaajalle automaattisesti.<sup>182</sup> Oikeuskirjallisuudessa työsuhteiden automaattisesta siirtymisestä on käytetty myös nimitystä työsuhteiden välittömän siirtymisen periaate.<sup>183</sup> Työsopimuslain 1:10.2:n mukaan edellä 1 momentissa tarkoitettussa liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Asiassa *D'Urso* katsottiin, että liikkeenluovutusdirektiiviä on tulkittava siten, että liikkeen luovutuspäivänä voimassa olevat työsopimukset ja työsuhteet siirtyvät automaattisesti liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä.<sup>184</sup> Toisin sanoen kysymys on automaattisesta ja pakottavasta työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien sekä työsuhteiden siirtymisestä liikkeen luovutuksensaajalle.

<sup>181</sup> *Barnard* 2012, s. 579 ja ks. *Lamposen* väitöskirja vuodelta 2008, jossa hän on tutkinut työntekijöiden suojeluperiaatteen toteutumista liikkeen luovutuksissa.

<sup>182</sup> *Blanpain* 2008, s. 672.

<sup>183</sup> *Saarinen* 2013, s. 935.

<sup>184</sup> C-362/89 *D'Urso*, kohta 20.

Työntekijä siirtyy liikkeen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajan palvelukseen suoraan TSL 1:10.2:n nojalla riippumatta luovuttajan, luovutuksensaajan tai työntekijän itsensä tietoisuudesta.<sup>185</sup> Osapuolet eivät voi vedota tietämättömyyteen liikkeen luovutuksen olemassaolosta.

**KKO 2020:8** Tapauksessa ei ollut kysymys työntekijän työsuhteen päättymisestä, mutta tuomion perusteluissa avattiin onnistuneesti liikkeenluovutusdirektiivin kannalta keskeinen seikka, kun osapuolet eivät olleet mieltäneet oikeustoimea liikkeen luovutukseksi. Tuomiossa katsottiin, että liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, että kaupan osapuolet eivät ole käsittäneet tekemiään toimenpiteitä työsopimuslain 1:10:n mukaiseksi liikkeen luovutukseksi.<sup>186</sup>

Automaattinen ja pakottava siirtyminen luo ongelmia erityisesti silloin, kun osapuolet ovat tulkinneet oikeustointa siten, ettei kyseessä ole liikkeen luovutus. Tähän palataan tarkemmin pääluvussa 5.

Asiassa *Wendelboe* määriteltiin, että liikkeenluovutusdirektiivi koskee vain niitä työntekijöitä, jotka ovat liikkeen palveluksessa luovutuspäivänä.<sup>187</sup> Toisin sanoen ne, joiden työsuhte ei ole liikkeen luovutuspäivänä voimassa, eivät siirry liikkeen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajan palvelukseen. Liikkeen luovutuksen ajankohdaksi on asiassa *Celtec* katsottu se päivä, jona tapahtuu kyseisen yksikön liiketoiminnasta vastaavan työnantajan aseman siirtyminen luovuttajalta luovutuksensaajalle.<sup>188</sup> Asiaa *Celtec* perusteltiin seuraavasti:

<sup>185</sup> Se seikka, että työntekijöiden nimet ovat jääneet pois nimilistoista, jotka liikkeen luovuttaja antaa luovutuksensaajalle, ei vaikuta siirtyvien työntekijöiden henkilöpiiriin. Työntekijät siirtyvät automaattisesti ja pakottavasti luovutuksensaajalle, vaikka työntekijöitä koskevia tietoja ei olisi luovutettu. *Saarinen* 2013, s. 909.

<sup>186</sup> KKO 2020:8, kohta 22. Tapaus oli ratkaistu aiemmin hovioikeudessa siten, että kyse ei olisi liikkeen luovutuksesta, ja perusteluissa oli viitattu siihen seikkaan, että osapuolet eivät olleet käsittäneet tekemiään toimenpiteitä työsopimuslain mukaiseksi liikkeen luovutukseksi. Turun hovioikeuden tuomion 11.7.2018 nro. 598. Hovioikeuden perustelu oli vastoin EUT:n ja EYT:n oikeuskäytännössään vakiintunutta kantaa, jonka perusteella osapuolten tietämättömyydellä liikkeen luovutuksen olemassaolosta ei ole sääntelyn soveltamisen kannalta merkitystä, koska työntekijät siirtyvät automaattisesti ja pakottavasti liikkeen luovutuksen seurauksena luovuttajalta luovutuksensaajalle. Ks. C-362/89 *D'Urso*, kohta 20.

<sup>187</sup> C-19/83 *Wendelboe*, kohta 15. Liikkeenluovutusdirektiivin katsottiin koskevan vain niitä vain työntekijöitä, jotka ovat yrityksen palveluksessa tuona luovutuspäivänä, lukuun ottamatta niitä, jotka ovat jo lähteneet yrityksestä kyseisenä päivänä. Kohdan 13 mukaan tuomioistuin käytti ratkaisunsa pohjana sanamuodon mukaista tulkintaa ja vertaili eri kieliversioiden välisiä eroja. Tuomioistuin päätyi siihen, että liikkeenluovutusdirektiivin mukaiset oikeudet ja velvollisuudet koskevat vain niitä työntekijöitä, joiden työsopimus tai työsuhte on voimassa luovutuspäivänä.

<sup>188</sup> C-478/03 *Celtec*, kohta 36. Vrt. Toisaalta *Kairinen* on katsonut, että luovutushetkestä voitaisiin päättää sopimalla. *Kairinen* 2009, s. 293. Tämä tulkinta lienee mahdollista silloin, kun sovittu ajankohta ja tosiasiallinen työnantaja aseman vaihtuminen tapahtuvat samaan aikaan. Jos työnantajan asema siirtyy luovutuksensaajalle tosiasiallisesti aiemmin tai myöhemmin kuin sovittu ajankohta, mielestäni on katsottava, että tuota tosiasiallista



” – – direktiivin 77/187 3 artiklan 1 kohdan soveltamisen kannalta luovuttajan ja luovutettavan yrityksen työntekijöiden välillä yrityksen mainitussa säännöksessä tarkoitettuna luovutuspäivänä voimassa olevien työsopimusten ja työsuhteiden katsotaan siirtyvän luovuttajalta luovutuksen saajalle mainittuna päivänä riippumatta siitä, mitä luovutustapahtuman osapuolet ovat sopineet yksityiskohtien osalta.”<sup>189</sup>

Asiassa *de Hertaing* tuomioistuin toi esille sen, että työsopimusten ja työsuhteiden siirtyminen tapahtuu direktiivin 3 artiklan 1 kohdan perusteella yrityksen luovutuspäivänä, eikä sitä voida siirtää toiseen päivään luovuttajan tai luovutuksensaajan vaatimuksesta.<sup>190</sup> Yhdistetyissä asioissa *Berg* ja *Besselsen* tuomioistuin katsoi, että liikkeenluovutusdirektiivin 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava niin, että luovuttaja on luovutuspäivän jälkeen periaatteessa vapaa työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvollisuuksistaan pelkästään luovutuksen perusteella.<sup>191</sup> Direktiivillä tavoitellun työntekijöiden suojelun vuoksi tällainen vaikutus voi syntyä vain, jos kyseessä olevat velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle luovutuspäivänä.<sup>192</sup> Asian *de Hertaing* perusteluissa erikseen korostetaan sitä, että jos luovuttajalle tai luovutuksensaajalle annettaisiin mahdollisuus valita päivä, jolloin työsopimus tai työsuhte siirtyy, se merkitsisi sen myöntämistä, että työnantajat voivat poiketa ainakin väliaikaisesti direktiivin säännöksistä.<sup>193</sup> EYT:n ja EUT:n vakiintuneessa oikeuskäytännössä nämä säännökset on katsottu pakottaviksi, joten luovutusajankohdasta ei ole mahdollista sitovasti määrätä.<sup>194</sup>

EYT katsoi asiassa *de Hertaing*, että direktiivin 3 artiklan 1 kohtaa on tulkittava niin, että luovuttajan ja luovutetun yrityksen työntekijöiden välillä yrityksen luovutuspäivänä voimassa olevat työsopimukset ja työsuhteet siirtyvät enemmittä toimitta luovuttajalta luovutuksensaajalle pelkästään yrityksen luovutuksen perusteella huolimatta luovuttajan tai luovutuksensaajan päinvastaisesta tahdosta ja viimeksi mainitun kieltäytymisestä täyttää velvoitteitaan.<sup>195</sup> Tapauksen pohjalta voidaan todeta, että direktiivissä työntekijälle säädetyt oikeudet ovat riippumattomia luovuttajan tai luovutuksensaajan tahdosta. Myöskään työntekijöiden tai työntekijöiden edustajien myötävaikutuksella tai nimenomaisella suostumuksella ei ole siirtymisen kannalta merkitystä.

---

ajankohtaa on pidettävä luovutushetkenä. Varsinkin on otettava huomioon tapaus C-305/94 *de Hertaing*, kohta 25, jonka perusteella luovutushetkestä ei ole mahdollista disponoida.

<sup>189</sup> C-478/03 *Celtec*, kohta 43.

<sup>190</sup> C-305/94 *de Hertaing*, kohta 26.

<sup>191</sup> Yhdistetyt asiat C-144/87 ja C-145/87 *Berg* ja *Besselsen*, kohta 14.

<sup>192</sup> C-305/94 *de Hertaing*, kohta 24.

<sup>193</sup> C-305/94 *de Hertaing*, kohta 25.

<sup>194</sup> C-324/86 *Daddy's Dance Hall*, kohta 14.

<sup>195</sup> C-305/94 *de Hertaing*, kohta 21.

Työntekijällä ei ole oikeutta halutessaan jäädä luovuttajan palvelukseen ja siten vastustaa siirtymistään yksipuolisesti.<sup>196</sup> Työntekijöille on kuitenkin säädetty TSL 7:5.2:ssa erityinen irtisanoutumisoikeus liikkeen luovutuksen yhteydessä, jolloin työntekijöillä on mahdollisuus vastustaa joutumasta uuden työnantajan palvelukseen.<sup>197</sup> Oikeuskäytännössä on myös korostettu sitä, että työntekijällä tulee olla oikeus vapaaehtoisesti luopua oikeudestaan jatkaa työsuhdetta luovutuksensaajan kanssa.<sup>198</sup>

#### 4.3.3 Työntekijöiden siirtyminen niin sanottuina vanhoina työntekijöinä

Oikeusvaikutuksista hyvin keskeinen on työntekijöiden siirtyminen liikkeen luovutuksen yhteydessä samoin ehdoin liikkeen luovuttajalta luovutuksensaajalle niin sanottuina ”vanhoina työntekijöinä”. Liikkeen luovutuksen yhteydessä käytetään usein ilmaisua ”työntekijät siirtyvät vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen”. Ilmaisulla tarkoitetaan sitä, että työntekijöiden työsuhteet jatkuvat siirrossa samoina ja yhtäjaksoisina eli ilman työsuhteen keskeytystä.<sup>199</sup> Liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijät siirtyvät luovutuksensaajalle entisin työehdoin.<sup>200</sup> Vakiintuneessa EYT:n ja EUT:n oikeuskäytännössä on katsottu, että direktiivillä pyritään turvaamaan työntekijöiden oikeudet liikkeen luovutuksen yhteydessä, jotta he voivat jäädä luovutuksensaajan palvelukseen samoin edellytyksin, joista oli sovittu luovuttajan kanssa.<sup>201</sup> Entisin ehdoin tarkoittaa, että työntekijä voi nauttia niistä eduista, joita hänelle on jo ehtinyt kertyä luovuttajan palveluksessa. Oikeuskirjallisuudessa asia on muotoiltu siten, että liikkeen luovuttajan velvollisuus noudattaa työsuhteen ehtoja ennen liikkeen luovutusta määrittää luovutuksensaajan velvollisuuden noudattaa työntekijän ja luovuttajan relaatiossa sovitut työehtoja.<sup>202</sup>

<sup>196</sup> Kairinen 2009, s. 293.

<sup>197</sup> Ks. EYT katsoi yhdistetyissä asioissa C-132/91, C-138/91 ja C-139/91 *Katsikas* ym., kohdassa 32, että velvoite jatkaa luovutuksensaajan palveluksessa vaarantaisi työntekijöiden perusoikeudet, koska työntekijällä on oltava vapaus valita työnantajansa, eikä häntä voida velvoittaa työskentelemään työnantajalle, jota hän ei ole vapaasti valinnut. Perusoikeusargumentaatiota tukee myös Suomen perustuslain 2:18.1, jonka mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan tehtäväksi on säädetty huolehtia työvoiman suojelusta. Irtisanomisoikeuden rajoittaminen liikkeen luovutuksen yhteydessä voidaan katsoa olevan vastoin toimeentulon hankkimisen vapautta eli se olisi perusoikeuden vastainen ja rajoitus olisi myös vastoin voimassa olevaa EU-oikeutta.

<sup>198</sup> Yhdistetyissä asioissa C-132/91, C-138/91 ja C-139/91 *Katsikas* ym., kohta 37.

<sup>199</sup> Hietala – Kahri – Kairinen – Kaivanto 2013, s. 114. ja Kairinen 2009, s. 294.

<sup>200</sup> HE 157/2000 vp. s. 105.

<sup>201</sup> Asia C-324/86 *Daddy's Dance Hall*, kohta 16, yhdistetyt asiat C-132/91, C-138/91 ja C-139/91 *Katsikas* ym., kohdat 21 ja 31 sekä asia 362/89 *D'Urso* kohta 32.

<sup>202</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 431.

On huomattava, että ansaintaperiaatteen mukaisesti useat työntekijän saamat edut ovat kytköksissä työsuhteen kestoajaan.<sup>203</sup> Työsuhteen keskeytymätön jatkuminen turvaa työntekijän saamia etuisuuksia merkittävässä määrin, koska tuolloin työntekijän työsuhteen pituudeksi laskeaan kulunut aika työsuhteen alusta alkaen jo ennen liikkeen luovutusta. Palvelusajan hyväksilukeminen on vahvistettu esimerkiksi asiassa C-108/10 *Scattolon*.<sup>204</sup> Työntekijän työsuhteen keskeytymättömyyden ja siitä johdetun niin sanotun hyväksilukemissäännön liikkeen luovutuksen yhteydessä voidaan katsoa olevan keskeinen osa työntekijän suojeluperiaatteen toteutumisesta.

Työehtosopimusten osalta liikkeenluovutusdirektiivin II luvun 3 artiklan 3 kohdassa on erikseen säädetty työehtosopimusten voimassaolosta, että liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja sellaisina kuin luovuttaja niitä noudattaa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes työehtosopimus kumotaan tai sen voimassaolo päättyy taikka uusi työehtosopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa. Jäsenvaltiot voivat asettaa työehtojen noudattamiselle määräajan, jonka on kuitenkin oltava vähintään yksi vuosi. Näin ollen luovutuksensaajalla on velvoite noudattaa työehtosopimusta, jonka piirissä siirtyvät työntekijät ovat olleet ennen luovutusta vähintään säädetyn vähimmäisajan verran.<sup>205</sup> Työehtosopimuslain (7.6.1946/436) 5 §:n mukaan, jos jonkin yrityksen haltija on ollut työehtosopimukseen osallinen tai muuten sidottu, siirtyvät hänen seuraajalleen kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka edeltäjällä työehtosopimuksen mukaan oli. Aihe olisi oma tutkimuskohteensa, joten työehtosopimussidonnaisuutta liikkeen luovutuksen yhteydessä ei käsitellä tämän tarkemmin.<sup>206</sup>

On erikseen säädetty luovutuksensaajan vastuusta, kun työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta ja työsuopimus tämän johdosta irtisanotaan muodollisesti kumman tahansa osapuolen puolelta. Kyse on ensisijaisesti työsuopimukseen perustuvien ehtojen olennaisesta heikentämisestä. Liikkeenluovutusdirektiivin 4 artiklan 2 kohdassa säädetään, että jos työsuopimus tai työsuhde päätetään sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työehtojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuopimuksen tai työsuhteen päättämisestä. Vastaavasti on säädetty TSL 7:6:ssä, jonka mukaan, jos

---

<sup>203</sup> *Kairinen* 2009, s. 280.

<sup>204</sup> Asia C-108/10 *Scattolon*, kohta 83. Asiassa katsottiin, että direktiivin 3 artikla on esteenä sille, että heidän luovuttajansa palveluksessa saavuttamaansa palvelusaikaa ei oteta huomioon määritettäessä heidän lähtöpalkkaluokkaansa luovutuksensaajassa.

<sup>205</sup> Ks. *Saarinen* 2013, s. 943–950.

<sup>206</sup> Ks. työehtosopimussidonnaisuudesta liikkeen luovutuksen yhteydessä *Saarinen* 2013, s. 943–950 ja *Kairinen* 2009, s. 294–295 sekä *Valkonen* 2018, s. 927–930.

työsopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.<sup>207</sup>

TSL 7:6:n otsikosta ”luovutuksensaajan vastuu” voi tehdä päätelmän, että vastuu kohdistuisi ainoastaan luovutuksensaajaan. Direktiivin sanamuoto viittaa vain työnantajaan, joten luovuttajan vastuuta ei voida sulkea pois. Tätä tulkintaa puoltaa myös se, että työntekijällä on oikeus irtisanoa työsuhde päättymään luovutushetkeen tai ennen liikkeen luovutusta TSL 7:5.2:n perusteella. Tällöin luovutuksensaaja ei ole ollut missään vaiheessa kyseistä oikeutta käyttäneen työntekijän työnantaja, joten ei TSL 7:6:n otsikon perusteella vastuutakaan voitaisi kohdistaa luovutuksensaajaan.

Työnantajan veloitteeksi on säädetty varmistaa, ettei liikkeen luovutus heikennä siirtyvän työntekijän työsuhteen ehtoja olennaisesti. Oikeudellisesti täsmällisemmin voidaan asia ilmaista siten, kuten asiassa C-425/02 *Delahaye* todettiin, että työsuhteen ehdon heikentäminen ei ole lähtökohtaisesti kyseisen direktiivin vastaista itsessään, mutta asiassa se oli kuitenkin niin olennainen muutos, josta uuden työnantajan voidaan katsoa olevan vastuussa.<sup>208</sup> Työehdon olennaisuus arvioidaan tapauskohtaisesti, jolloin otetaan huomioon työntekijän työsuhteen ehdot kokonaisuutena ja verrataan ehtoja ennen ja jälkeen liikkeen luovutuksen.<sup>209</sup> Hallituksen esityksessä painotetaan, että kyse tulee olla konkreettisista muutoksista työnteon ehdoissa.<sup>210</sup>

<sup>207</sup> Työnantajan vastuu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että menettely olisi lainvastainen esimerkiksi siten, että työntekijä olisi oikeutettu TSL 12:2:n korvaukseen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Esimerkiksi vahingonkorvausvastuu on jäsenvaltioiden itsensä päätettävissä omien lakiansa mukaisesti (tuomion kohdat 24–26). Tämä tulkinta on linjattu asiassa C-396/07 *Juuri*, kohta 35: ”- - direktiivin 2001/23 4 artiklan 2 kohtaa on tulkittava siten, että mikäli työsopimus tai työsuhde päätetään tilanteessa, jossa kyseisen säännöksen soveltamisedellytykset täyttyvät ja jossa luovutuksensaaja ei ole mitenkään jättänyt noudattamatta kyseisestä direktiivistä johtuvia veloitteita, mainitussa säännöksessä ei veloiteta jäsenvaltioita takaamaan työntekijälle oikeutta rahalliseen korvaukseen, joka luovutuksensaajan olisi maksettava, edellytyksillä, jotka koskevat oikeutta, johon työntekijä voi vedota silloin, kun hänen työnantajansa päättää lainvastaisesti hänen työsopimuksensa tai työsuhteensa. Kansallinen tuomioistuin on kuitenkin velvollinen takaamaan toimivaltansa rajoissa sen, että luovutuksensaaja vastaa tällaisessa tilanteessa ainakin seurauksista, jotka työnantajan vastuulla olevalla työsopimuksen tai työsuhteen päättämisellä on sovellettavan kansallisen oikeuden mukaan, kuten palkan ja muiden etujen maksamisesta kansallisen oikeuden mukaiselta irtisanomisajalta, jota kyseisen työnantajan on noudatettava.”

<sup>208</sup> C-425/02 *Delahaye*, kohta 35: ”- - Siinä tapauksessa, että tällainen palkanlaskenta johtaa asianosaisen palkan olennaiseen alentamiseen, kyseessä oleva palkanalennus on olennainen työsuhteen ehtojen muutos niiden työntekijöiden vahingoksi, joita luovutus koskee, joten työnantajan katsotaan tällaisessa tilanteessa olevan direktiivin 77/187 4 artiklan 2 kohdan mukaisesti vastuussa kyseisten työntekijöiden työsopimusten päättymisestä.”

<sup>209</sup> Ks. Julkisasiamies *Philippe Léger* katsoi ratkaisuehdotuksessa asiassa C-425/02 *Delahaye I* – 10835, että palkan alentaminen merkitsee jo lähtökohtaisesti olennaista työolojen muutosta työntekijöiden vahingoksi. *Léger* katsoo myös, että palkan alentaminen on sen suuruudesta riippumatta olennainen muutos. Muiden ehtojen osalta *Léger* ehdottaa, että työaikojen tai työn suorituspaikan muutosten pitäisi johtaa tapauskohtaiseen tarkasteluun, jossa ratkaistaan, merkitsevätkö ne todellisuudessa olennaista työolojen muutosta. Yhdistetyissä asioissa C-171/94 ja C-172/94 *Merckx* ja *Neuhuy*s kohdassa 39 EYT katsoi, että jos työsopimus tai työsuhde kuitenkin irtisanoaan työntekijälle myönnetyn palkkatason muuttumisen vuoksi, direktiivin 4 artiklan 2 kohdassa veloitetaan jäsenvaltiot säätämään siitä, että työnantaja on vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättymisestä.

<sup>210</sup> HE 157/2000 vp. s. 106.

Työntekijän työsuhteen ehtoja tulee arvioida kokonaisuutena työehdon muutoksen olennaisuutta arvioitaessa.

Olennainen työsuhteen ehdon muutos liikkeen luovutuksen yhteydessä antaa työntekijälle oikeuden irtisanoa oman työsopimuksensa ilman, että työsuhteen katsottaisiin päättyneen työntekijästä johtuvasta syystä. Työsuhteen päättymisen katsotaan tällöin johtuneen työnantajasta johtuneesta syystä, millä on merkitystä työntekijän työttömyysturvaetuuksien ja mahdollisen erorahan saamisen kannalta.<sup>211</sup> Luovutuksen yhteydessä työntekijän irtisanoutumista työsuhteen ehtojen olennaisen muutoksen vuoksi ei pidetä sellaisena syynä, josta seuraisi työttömyysturvalain (30.12.2002/1290) 2 a luvun 1 §:ssä säädetty niin kutsuttu karenssiaika, jos työnhakija on ilman pätevää syytä eronnut työstään.

Luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat kuulua eri lainsäädäntöjen piiriin. Luovutuksensaajan on hänen palvelukseensa liikkeen luovutuksen seurauksena siirtyneiden työntekijöiden osalta noudatettava häntä sitovaa lainsäädäntöä. Käytännössä tämän tyyppisiä tilanteita esiintyy vain harvoin. Työehtojen muutokset liikkeen luovutuksen yhteydessä tulevat usein siitä, etteivät luovuttajan ja luovutuksensaajan toimintatavat ja -kulttuurit vastaa toisiaan.<sup>212</sup>

#### *4.3.4 Ketkä siirtyvät liikkeen luovutuksen yhteydessä?*

Liikkeen luovutuksen yhteydessä on keskeistä kyetä tunnistamaan ne työntekijät, jotka siirtyvät luovuttajalta luovutuksensaajan palvelukseen. Pääsääntöisesti siirtyvien työntekijöiden yksilöinti on melko suoraviivaista eikä se ole aiheuttanut vaikeita tulkintatilanteita. Kun liike luovuttaa ainoastaan osan toiminnoistaan luovutuksensaajalle, on mahdollista, että on vaikeaa yksilöidä siirtyvien työntekijöiden henkilöpiiriä. Erityisesti tämä vaikeus voi tulla esille niiden työntekijöiden kohdalla, jotka ovat työskennelleet liikkeessä esimerkiksi useissa eri yksiköissä samanaikaisesti tai vastanneet esimiesasemassa usean eri yksikön työntekijöiden päivittäisestä johtamisesta.

Liikkeenluovutusdirektiivissä ei ole määritelty sitä, ketkä siirtyvät liikkeen luovutuksen yhteydessä. Jos työntekijän pääasialliset tehtävät kuuluvat luovutuspäivänä liikkeen luovutuksen

---

<sup>211</sup> HE 157/2000 vp. s. 67.

<sup>212</sup> HE 157/2000 vp. s. 105–106.

kohteeseen, tällöin työntekijän työsuhte siirtyy luovutuksensaajalle.<sup>213</sup> Tästä on oikeuskirjallisuudessa käytetty nimitystä pääasiallisen työn periaate.<sup>214</sup> Pääasiallisten tehtävien siirtymisellä tarkoitetaan sitä, että työntekijän työtehtävistä pääosa siirtyy liikkeen luovutuksen yhteydessä luovuttajalta luovutuksensaajalle. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan ne työntekijät siirtyvät, joiden pääosa tehtävistä siirtyy liikkeen luovutuksessa luovuttajalta luovutuksensaajalle. Työntekijän työsuhteen kokoaikaisuus tai osa-aikaisuus ei vaikuta työntekijän siirtymisen arviointiin liikkeen luovutuksen yhteydessä.<sup>215</sup>

Työntekijän työsuhte kuuluu luovutuksen piiriin silloin, kun luovutettavaan toimintakokonaisuuteen kuuluvat pysyvästi kyseisen työntekijän työntekovelvoitteeseen kuuluvat tehtävät. Työntekijän työsuhte ei kuulu liikkeen luovutuksen piiriin, jos työtä on tehty tilapäisesti luovutettavassa toimintakokonaisuudessa.<sup>216</sup> Pelkästään työsopimuksen sisältö ei ratkaise sitä, kuuluuko työntekijä liikkeen luovutuksen piiriin vai ei, koska työntekijän työtehtävät voivat vakiintua ”sopimuksen veroiseksi käytännöksi” tai muuttua toiseksi työsuhteen aikana.<sup>217</sup> Työsuhteen asiallinen sisältö nimenomaisesti luovutushetkellä määrittää sen, kuuluuko kyseinen työntekijä liikkeen luovutuksen piiriin.

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan sopimusvapautta on rajoitettu liikkeenluovutusdirektiivillä, jotta työntekijöiden tehokas suojelu toteutuisi liikkeen luovutuksissa. TSL 1:10.2:ssa liikkeen luovutuksensaajan velvoitteet on säädetty hyvin pakottaviksi liikkeenluovutusdirektiivin tavoitteiden tehokkaan toteutumisen varmistamiseksi. Tämän vuoksi osapuolilla ei ole mahdollista sopia siitä, kuka siirtyy ja kuka ei. *Valkonen* on kuitenkin esittänyt, että valintaoikeus siirtymisen suhteen saattaisi periaatteellisella tasolla tulla kysymykseen silloin, kun erottelua ei voida riidattomasti tehdä.<sup>218</sup>

<sup>213</sup> *Valkonen* 2018, s. 923. *Valkonen* on katsonut: ”Jos työskentely luovutuksen piiriin kuuluvassa toimintakokonaisuudessa perustuu työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella ennen luovutushetkeä asiallisin perustein määrittämään pysyvään siirtoon tai jos työskentelypaikasta on normaalisti sovittu ennen luovutusta, siirtyneet työntekijät kuuluvat liikkeen luovutuksen piiriin. Kun luovuttajalla on ollut työsopimukseen perustuva oikeus siirtää työntekijä toiseen toimintakokonaisuuteen työsuhteen aikana, ei hän menetä oikeuttaan sen vuoksi, että luovutushetki on jo hänen tiedossaan”. Tällöin on hyvin keskeistä, että liikkeen luovuttaja informoisi luovutuksensaajaa myös sellaisista henkilöistä, jotka ovat direktio-oikeuden nojalla siirretty työskentelemään muualle luovutettavasta toimintakokonaisuudesta. Luovutuksensaajalla ei ole mahdollisuutta kieltäytyä ottamasta vastaan toimintakokonaisuuteen kuuluvia työntekijöitä, kuten asian C-305/94 *de Hertaing* kohdassa 21 on seikkaperäisesti todettu.

<sup>214</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 427.

<sup>215</sup> Julkisasiainministeriön ratkaisuehdotus asiassa C-186/83 *Botzen* s. 521.

<sup>216</sup> *Valkonen* 2018, s. 924.

<sup>217</sup> Ks. vakiintuneesta käytännöstä työsopimuksen ehtona *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 769–777.

<sup>218</sup> *Valkonen* 2018, s. 923. *Valkosen* esille nostamaa kantaa on tulkittava tiukasti ainoastaan sellaisiin tapauksiin, jossa on aidosti kyse vaikeasta tulkintaepäselvyydestä siirtyvien työntekijöiden suhteen. Liikkeenluovutusdirektiivin mukainen työntekijöiden suojeluperiaatteen toteutuminen voisi vakavalla tavalla vaarantua, jos mahdollistettaisiin valintaoikeuden käyttäminen laajasti liikkeen luovutusten yhteydessä.

Liikkeen luovuttaessa vain osan toiminnoistaan luovutuksensaajalle on ratkaistava kysymys siitä, ketkä työntekijät siirtyvät luovutetun osan mukana luovutuksensaajalle. Pääsäännön mukaan, jos luovutuksen kohteena on vain liikkeen osa, siirtyminen koskee vain luovutettuun osaan kuuluvia työntekijöitä.<sup>219</sup> Vaikeita tulkintatilanteita voi syntyä erityisesti silloin, kun työntekijä on työskennellyt sekä luovutettavassa liikkeen osassa että luovutuksen ulkopuolelle jäävässä osassa. Asiassa *Botzen* katsottiin, että ratkaistaessa sitä, ketkä kuuluvat yrityksen luovutettavaan osaan ei oteta huomioon sitä, missä määrin luovutetun osan tehtävät ovat liittyneet työntekijän työtehtäviin, vaan keskeistä on tarkastella yrityksen muodollista organisaatiota.<sup>220</sup>

Jos työntekijä on tosiasiasa työskennellyt luovuttajan useissa osissa tai koko liiketoiminnassa, häntä ei voida pitää direktiivin tarkoittamana työntekijänä, joka kuuluisi luovutettavaan liiketoiminnan osaan.<sup>221</sup> *Kairinen* on katsonut, että tosiasiallinen lähtökohta olisi muodollista oikeudenmukaisempi lähtökohta tarkasteltaessa yrityksen luovutettavaan osaan kuuluvia työntekijöitä.<sup>222</sup> Suomessa on noudatettu pääasiallisen työn periaatetta myös liikkeen osien luovutusten yhteydessä.<sup>223</sup> Kysymys siitä, ketkä lopulta siirtyvät liikkeen osan luovutuksen yhteydessä, on jätetty tulevan oikeuskäytännön ratkaistavaksi.<sup>224</sup>

Oikeusvaikutusten kannalta on keskeistä, että liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja pystyvät yksilöimään siirtyvien työntekijöiden henkilöpiirin oikein jo ennen varsinaista liikkeen luovutusta. Ei ole työntekijän, luovuttajan tai luovutuksensaajan etu, jos tuomioistuin jälkikäteisesti toteaa, että työntekijän olisi pitänyt siirtyä liikkeen luovutuksen yhteydessä, koska tällöin luovuttaja on voinut esimerkiksi irtisanoa kyseisen työntekijän töiden loppumisen johdosta.<sup>225</sup> Jos henkilöpiirin kartoittamisessa epäonnistutaan, voi siitä seurata luovutuksensaajalle vastuita, koska silloin luovutuksensaaja voi joutua vastuuseen siitä, ettei työntekijä ollut saanut siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen. Vastuu voi konkretisoitua esimerkiksi TSL 12:2:n mukaisena työsuhteen perusteettomasta päättämisestä maksettavana korvauksena.

<sup>219</sup> HE 157/2000 vp. s. 67.

<sup>220</sup> C-186/83 *Botzen*, kohdat 14–15. Asiassa omaksuttu kanta on hyvin muodollisuutta painottava, eikä ole helposti yhteen sovitettavissa silloin, kun pääasialliset tehtävät ovat liittyneet liikkeen luovutuksen ulkopuolelle jäävään liikkeen osaan, vaikka muodollisesti henkilö kuuluu luovutettavaan organisaatioon. Ks. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 427.

<sup>221</sup> Julkisasiainmies *Gordon Slyninin* ratkaisuehdotus asiassa C-186/83 *Botzen* s. 521–522.

<sup>222</sup> *Kairinen* 2009, s. 294. Ks. *Valkonen* 2018, s. 923. *Valkonen* on katsonut, että Suomessa ratkaisevana on pidetty sitä, kuuluvatko työntekijän työtehtävät pääasiallisesti luovutettavaan kohteeseen.

<sup>223</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 427. *Tiitinen* ja *Kröger* katsovat, että Suomessa omaksuttu pääasiallisen työn periaate ei kuitenkaan ole välttämättä ristiriidassa asiassa C-186/83 *Botzen* omaksutun tiukan muodollisuutta korostavan tulkinnan kanssa.

<sup>224</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 427.

<sup>225</sup> Näin esimerkiksi tuomiossa KKO 2008:88. Tapausta käsitellään tarkemmin kohdassa 5.2.3.

#### 4.3.5 Liikkeen luovutus ei luo erityistä oikeutta työntekijän työsuhteen päättämiseen

Liikkeen luovutus ei muodosta itsenäistä irtisanomisperustetta, jonka perusteella luovuttaja tai luovutuksensaaja pystyisi päättämään työntekijöiden työsuhteet. Liikkeenluovutusdirektiivin II luvun 4 artiklan mukaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutus ei sellaisenaan ole peruste, jota luovuttaja tai luovutuksensaaja voi käyttää irtisanomiseen. Irtisanomisoikeudesta liikkeen luovutuksen yhteydessä on säädetty TSL 7:5.1:ssä, jonka mukaan luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksen perusteella.

Jos liikkeen luovutuksen ja työntekijöiden työsuhteiden päättämisen väitetään liittyvän toisiinsa, tulee työntekijän työsuhteen päättäneen työnantajan erityisesti pystyä näyttämään, ettei irtisanomisen peruste ole liikkeen luovutus. Työsuhteen päättäneen työnantajan tulee lisäksi pystyä näyttämään, että taustalla on hyväksyttävä työntekijän työsuhteen päättämisen peruste, esimerkiksi tuotannollinen ja taloudellinen peruste. Luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat kuitenkin käyttää normaaleja irtisanomisperusteita, jotka ovat jokaisen työnantajan käytettävissä.<sup>226</sup> Esimerkiksi jo tiedossa oleva liikkeen luovutus ei sinänsä rajoita työnantajan oikeutta päättää työntekijän työsuhdetta, kunhan työsuhteen päättämällä ja liikkeen luovutuksella ei ole yhteyttä toisiinsa. Jos työsuhteen päättänyt työnantaja ei pysty näyttämään sitä, että työsuhteen päättämällä ja liikkeen luovutuksella ei ole yhteyttä toisiinsa, oletetaan työsuhteen päättämisen johtuvan liikkeen luovutuksesta.

#### 4.4 Lopuksi

Työoikeudellisesta näkökulmasta liikkeen luovutuksen keskeisin oikeusvaikutus on työntekijöiden siirtyminen automaattisesti niin sanottuina vanhoina työntekijöinä luovutuksensaajan palvelukseen. Tulkintahaasteita aiheuttavat erityisesti tilanteet, joissa luovutetaan vain osa yrityksen toiminnasta. Tällöin voi syntyä vaikeuksia erottaa siirtyvien työntekijöiden henkilöpiiri. Jos luovuttaja tai luovutuksensaaja tulkitsee liikkeen luovutuksen oikeusvaikutuksia väärin, voidaan joutua tilanteeseen, jossa viime kädessä tuomioistuin päättää, kumpi osapuoli vastaa siitä, että työntekijän työsuhde on päättynyt. Erityisesti tällainen tilanne voi tulla esille silloin,

---

<sup>226</sup> Ks. *Bowers* tuo esille seikkoja, joita täytyy ottaa huomioon, kun työntekijöitä vähennetään liikkeen luovutuksen yhteydessä. Työnantajan tulee erityisesti pystyä näyttämään, ettei irtisanomisen peruste ole liikkeen luovutus ja taustalla on oltava taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä johtuva vähennystarve. *Bowers* 2002, s. 422–426.



kun osapuolet eivät ole käsitelleet oikeustoimea liikkeen luovutuksena vaan esimerkiksi pitäneet oikeustoimea liikkeen lopettamisena ja uuden liikkeen aloittamisena.

Liikkeen luovutuksen tunnistamisen ja oikeusvaikutusten selvittämisen jälkeen seuraavaksi tutkielmassa käsitellään vastuun jakautumista liikkeen luovutuksen osapuolten kesken, kun työntekijän työsuhde päättyy liikkeen luovutuksen virheellisen arvion seurauksena.

## 5 Vastuun jakautuminen liikkeen luovutuksen virheellisen arvioimisen johdosta

### 5.1 Yleistä

Liikkeenluovutusdirektiivin keskeisin tehtävä on suojella työntekijöiden oikeuksien toteutumisesta liikkeen luovutuksen yhteydessä. Liikkeen luovutuksen osapuolet eivät kuitenkaan aina muodosta oikeustoimen oikeudellisesta luonteesta oikeanlaista arviota, jossa päädyttäisiin siihen, että

1. oikeustoimen liikkeen luovutuksen tunnusmerkkien täyttyminen arvioitaisiin oikein siten, että kyse on joko liikkeen luovutuksesta tai sitten ei ole,
2. kyettäisiin arvioimaan siirtyvien työntekijöiden henkilöpiiri oikein ja
3. osattaisiin toimia arvion edellyttämällä tavalla, esimerkiksi liikkeen luovutuksen tapauksessa luovutuksensaaja ei kieltäydy ottamasta siirtyviä työntekijöitä vastaan.

Listauksella halutaan kuvata karkeasti niitä tekijöitä, joita luovutuksen osapuolten tulisi kyetä arvioimaan. Osapuolten tulisi myös päätyä arviossaan oikeaan lopputulokseen, jotta luovutuksessa osattaisiin toimia työoikeudellisesti oikealla tavalla. Oikeuskäytännössä usein esiintyvissä tilanteissa osapuolet eivät miellä oikeustoimea liikkeen luovutukseksi, ja tämän vuoksi luovutuksensaaja ei anna työntekijöiden siirtyä palvelukseensa.<sup>227</sup> Tutkielman pääluvussa käsitellään useita erilaisia tilanteita, joissa liikkeen luovutuksen osapuolet ovat päätyneet edellä mainitussa arvioinnissa väärään lopputulokseen, ja tästä syystä osapuolet ovat päättäneet työntekijöiden työsuhteita ilman lainmukaista perustetta. Luvussa keskitytään erityisesti vastaamaan siihen, kumman osapuolen on liikkeen luovutuksessa kannettava vastuu niistä oikeudellisista seuraamuksista, jotka seuraavat työntekijöiden työsuhteiden perusteettomista päättämisistä.

Lisäksi luvussa käsitellään sitä tilannetta, jossa liikkeen luovutus ei vastaa liikkeen luovutuksen tunnusmerkkejä, jolloin työntekijän työsuhte voi päättyä liikkeen luovutuksen virheellisen arvioinnin seurauksena. Tilannetta ei ole oikeuskäytännössä tai kirjallisuudessa kommentoitu, mutta asiaan on otettu kantaa erityisesti painottaen liikkeenluovutusdirektiivin tarkoitusta ja työntekijän suojeluperiaatetta.

---

<sup>227</sup> Esim. KKO 2018:64–66.

## 5.2 Vastuun jakautuminen luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä

### 5.2.1 Vastuun jakautumiseen vaikuttava sääntely

Ennen voimassa olleen työsopimuslain (30.4.1970/320) 40 §:n 2 momentin mukaan luovutuksensaaja pystyi kuukauden kuluessa liikkeen luovutuksesta irtisanomaan työsopimuksen, jos siihen oli perusteltu syy. Erityisesti suojattiin ainoastaan raskaana olevia ja perhevapaita käytäviä työntekijöitä. Nykyiseen työsopimuslakiin kyseistä kohtaa ehdotettiin muutettavaksi, ja se muutettiin vastaamaan liikkeenluovutusdirektiivin 4 artiklan 1 kohdan vaatimusta, jonka mukaan työntekijää ei saa irtisanoa pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. TSL 7:5.1:n mukaan luovutuksensaaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään 1 luvun 10 §:ssä tarkoitetun liikkeen luovutuksen perusteella. Kyseisestä säännöksestä ei voi tehdä sellaista päätelmää, että luovuttajalla olisi oikeus irtisanoa työntekijä liikkeen luovutuksen perusteella, koska jokaisella luovuttajan ja luovutuksensaajan suorittamalla irtisanomisella täytyy olla joko työntekijän henkilöön liittyvä tai tuotannollinen tai taloudellinen peruste.<sup>228</sup>

Asiassa *Bork* on jo linjattu tilanteesta, jossa työntekijä on irtisanottu liikkeen luovutuksesta johtuvasta syystä ennen liikkeen luovutuksen ajankohtaa. Sellaisessa yrityksessä työskenteleviä työntekijöitä, joiden työsopimus tai työsuhde on vastoin direktiivin 4 artiklan 1 kohtaa irtisanottu ennen luovutusta, on pidettävä liikkeen luovutusajankohtana edelleen yrityksen työntekijöinä, minkä seurauksena on ennen kaikkea se, että työnantajan velvoitteet heitä kohtaan siirtyvät suoraan automaattisesti lain nojalla luovuttajalta luovutuksensaajalle 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti.<sup>229</sup> Liikkeenluovutusdirektiivin 4 artiklan 1 kohdassa taataan työntekijöiden oikeuksien suoja suhteessa niin luovuttajaan kuin luovutuksensaajaankin sellaista irtisanomista vastaan, jota perustellaan pelkästään luovutuksella.

Työntekijän irtisanomisperusteena ei saa käyttää liikkeen luovutusta, mutta luovuttaja ja luovutuksensaaja voivat käyttää liikkeen luovutuksen yhteydessä normaaleja taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä johtuvia irtisanomisperusteita.<sup>230</sup> Luovuttaja voi irtisanoa työntekijän ennen liikkeen luovutusta siten, että työntekijän työsuhde päättyy liikkeen luovutuksen jälkeen. Asiassa C-319/94 *Dethier Équipement* katsottiin:

”Näin ollen vähän ennen yrityksen luovutusta lainvastaisesti irtisanotun henkilön työsopimuksen on katsottava olevan yhä voimassa suhteessa luovutuksensaajaan,

<sup>228</sup> HE 157/2000 vp s. 105.

<sup>229</sup> C-101/87 *Bork*, kohta 18.

<sup>230</sup> HE 157/2000 vp s. 105 ja liikkeenluovutusdirektiivin 4 artiklan 1 kohta.

vaikka tämä ei ole ottanut irtisanottua työntekijää palvelukseensa yrityksen luovutuksen jälkeen.”<sup>231</sup>

Asiassa C-319/94 *Dethier Équipement* yhteisöjen tuomioistuin oli viitannut myös aikaisempaan oikeuskäytäntöön, jossa katsottiin, että sellaisia yrityksessä työskenteleviä työntekijöitä, joiden työsopimus tai työsuhde on vastoin direktiivin (77/187/ETY) 4 artiklan 1 kohtaa irtisanottu ennen luovutusta, on pidettävä luovutusajankohtana edelleen yrityksen työntekijöinä.<sup>232</sup> Luovutuksensaajan on arvioitava irtisanomisen lainmukaisuus, koska luovutuksensaaja joutuu vastuuseen mahdollisesta laittomasta irtisanomisesta, vaikka varsinaisen irtisanomisen olisi suorittanut luovuttaja. Tällöin luovutuksensaajan tulisi varmistua irtisanomisen lainmukaisuudesta luovutuksen jälkeen ja tehdä toimia irtisanomisen peruuttamiseksi, jos irtisanomisperusteen ei katsota olevan lainmukainen.<sup>233</sup> TSL 1:10.2:n nojalla luovuttajan ja luovutuksensaajan yhteisvastuu koskee vain ennen luovutusta erääntyneitä saatavia, joten luovuttaja ei ole vastuussa ilman perustetta irtisanotun työntekijän korvauksesta, koska korvaus erääntyy vasta liikkeen luovutuksen jälkeen maksettavaksi.<sup>234</sup>

### 5.2.2 Työsuhteen päätyminen ennen liikkeen luovutusta

Työntekijän työsuhde voi päättyä ennen liikkeen luovutusta, mutta työsuhteen päättymisen syynä on todellisuudessa taustalla oleva liikkeen luovutus. Näin on usein, kun luovuttaja katsoo, että hänen toimintansa loppuu kokonaan, jolloin luovuttajalla voi olla TSL 7:3:n mukainen taoudellinen, tuotannollinen tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuva syy työntekijöiden irtisanomiseen. Korkein oikeus antoi vuonna 2018 kolme ratkaisua koskien työntekijän työsuhteen päättymistä ja vastuun jakautumista luovutuksensaajan ja luovuttajan välillä liikkeen luovutuksen väärin arvioimisen yhteydessä. Tapaukset ovat KKO 2018:64–66. Ensimmäiseksi käsitellään tapausta, jossa työntekijän työsuhde päättyi ennen kuin luovutuksensaaja jatkoi toiminnan harjoittamista.

**KKO 2018:64** A oli työskennellyt B ry:n palveluksessa iltapäiväkerhon ohjaajana 1.4.2014 alkaen toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Kaupungin ja B ry:n

<sup>231</sup> C-319/94 *Dethier Équipement*, kohta 41.

<sup>232</sup> C-319/94 *Dethier Équipement*, kohta 39.

<sup>233</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 343–344.

<sup>234</sup> Ks. KKO 2020:8. Tapauksessa luovuttaja ja luovutuksensaaja määrättiin maksamaan yhteisvastuullisesti työntekijälle maksamattomat ja määrältään sinänsä riidattomat palkkasaatavat. Tapauksessa luovuttaja oli jättänyt työntekijän palkkoja maksamatta ennen liikkeen luovutusta.

välinen sopimus iltapäiväkerhon järjestämisestä oli päätynyt 31.5.2014, koska B ry oli ilmoittanut olevansa haluton jatkamaan sopimusta. Kaupungin ja C ry:n välillä oli tehty sopimus, jonka perusteella C ry alkoi järjestää iltapäiväkerhotoimintaa 1.8.2014 alkaen. B ry oli irtisanonut A:n työsopimuksen päättymään 3.6.2014 toiminnan loppumisesta johtuvasta syystä. A on kanteessaan katsonut, että kyse on ollut liikkeen luovutuksesta ja vaatinut C ry:ltä korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korkein oikeus katsoi, että C ry ei ollut ottanut palvelukseensa pääosaa B ry:n työntekijöistä. Lisäksi asiakaskunnan katsottiin siirtyneen toiminnan mukana, ja harjoitetun toiminnan arvioitiin olevan täysin samanlaista ennen ja jälkeen toiminnanharjoittajan vaihtumisen. Sillä seikalla, että toiminta oli kesän 2014 keskeytyneenä ei ollut asian kannalta merkitystä, koska korkein oikeus katsoi, että iltapäiväkerhotoiminnan luonteeseen kuuluu, että toiminta on tilapäisesti keskeytyneenä koulujen kesäloman ajan. Korkein oikeus arvioi liiketoimea kuvaavia tosiseikkoja kokonaisuutena ja otti huomioon, millaisesta yrityksestä tai liikkeestä oli ollut kysymys. Tuomiossa päädyttiin siihen, että kysymyksessä on liikkeen luovutus, koska toimintansa lopettanut iltapäiväkerhotoimintaa harjoittanut yksikkö oli pysynyt niin samankaltaisena ennen ja jälkeen liikkeen luovutuksen.

Liikkeen luovutuksen arvioinnin jälkeen korkein oikeus otti ratkaisussa kantaa siihen, kuinka vastuun luovutuksensaajan ja luovuttajan välillä tulisi jakautua A:n työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä johtuvista korvauksista. Korkein oikeus arvioi, että A:n työsopimuksen päättäminen on ollut seurausta liikkeen luovutuksesta. A:lla, joka on liikkeen luovutuksen perusteella irtisanottu ennen luovutusta, on oikeus vedota mainittuun lainvastaisuuteen luovutuksensaajaa vastaan. C ry:n katsottiin päättäneen A:n työsopimuksen perusteetta ja tuomittiin suorittamaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Korkein oikeus arvioi luovutuksensaajan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä ja perusteli tuomiota korvauksen osalta siten, että liikkeen luovutuksessa työntekijät siirtyvät liikkeen luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen ja heidän työsuhteidensa ehdot säilyvät entisinä liikkeen luovutuksesta huolimatta.<sup>235</sup> A:n työsopimus on tosiasiallisesti päätynyt liikkeen luovutuksen

---

<sup>235</sup> Mielenkiintoista on, että käräjäoikeus katsoi, että A:n työsuhte oli ollut voimassa liikkeen luovutushetkellä, koska C ry oli alkanut työntekijöitä rekrytoidessaan käyttämään tosiasiallisesti määräysvaltaa ennen varsinaisen toiminnan alkamista elokuussa 2014. Tämä tulkinta on mielestäni linjassa EUT:n ja EYT:n vakiintuneen oikeuskäytännön kanssa, koska rekrytointien suorittaminen viittaa jo vahvasti työnantaja aseman tosiasialliseen vaihtumiseen. EYT:n ja EUT:n oikeuskäytännössä on katsottu, että luovutushetki on se hetki, jolloin kyseisen yksikön liiketoiminnasta vastaavan työnantajan aseman siirtyy luovuttajalta luovutuksensaajalle. C-478/03 *Celtec*, kohta 36. Korkein oikeus katsoi, että B ry:n harjoittaman iltapäiväkerhotoiminnan päättymisestä oli tosiasiallisesti seurannut liikkeen luovutus, joten sillä seikalla, että A:n työsuhte oli päätynyt 3.6.2014 ja toiminta jatkunut elokuussa 2014 ei ollut merkitystä suojan kannalta.

vuoksi. Luovutuksensaajana oleva C ry on näin ollen vastuussa A:n työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja ratkaisusta ilmenevillä perusteilla velvollinen suorittamaan korvauksen perusteettomasta työsopimuksen päättämisestä seitsemän kuukauden palkkaa vastaavan määrän.<sup>236</sup>

Keskeytykselle täytyy olla tällöin hyväksyttävä syy, kuten tässä tapauksessa kesälomakausi, jotta kyseessä voi olla liikkeen luovutus. Muita hyväksyttäviä syitä voivat olla esimerkiksi toimialan sesonkiluonteisuus tai tarpeelliset huoltotoimenpiteet ennen toiminnan jatkamista. Luovutuksensaajalla täytyy olla selkeä toiminnan jatkamistarkoitus.<sup>237</sup> Keskeytyksen merkitystä liikkeen luovutuksen tunnusmerkkinä käsiteltiin tarkemmin aiemmin kohdassa 2.4.3.

Mielestäni ratkaisun keskeinen havainto luovuttajan ja luovutuksensaajan välisen vastuun määrittelyssä on se, että luovutuksensaaja on vastuussa työntekijän työsuhteen päättymisestä, vaikka luovuttaja suorittaisi työntekijänsä työsuhteen päättämisen ja toiminta olisi tämän jälkeen keskeytyneenä useita kuukausia, ennen kuin luovutuksensaaja jatkaisi toimintaa. Luovutuksensaajan tulisi pyrkiä saamaan luovuttajan jo irtisanomat työntekijät takaisin töihin myös tilanteessa, jossa toiminnan lopettamisen ja jatkamisen välissä olisi kulunut aikaa. Muussa tapauksessa luovutuksensaaja on vastuussa työntekijöiden työsuhteiden päättymisestä. Seuraavaksi käsitellään tapausta KKO 2018:65, jossa päädyttiin siihen, että luovutuksensaaja oli vastuussa työntekijöiden työsuhteiden perusteettomista päättämisistä.

**KKO 2018:65** X Oy oli tuottanut kuntayhtymän kanssa tekemänsä ostopalvelusopimuksen perusteella tehostetun palveluasumisen palveluja kuntayhtymän vuokraamissa tiloissa. A oli työskennellyt palvelutalossa X Oy:n palveluksessa. Kuntayhtymä oli ilmoittanut yhtiölle ostopalvelusopimuksen päättymisestä ja siitä, että kuntayhtymä ottaa palvelutalossa harjoitetun toiminnan suoritettavakseen. Saatuaan tiedon ostopalvelusopimuksen päättymisestä X Oy oli irtisanonut A:n työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla päättämään 31.12.2013, ja 1.1.2014 kuntayhtymä alkoi harjoittamaan toimintaa palvelutalossa. Korkein oikeus katsoi, että palveluasumispalveluiden tuottaminen on liikkeenluovutusdirektiivissä tarkoitettua taloudellista toimintaa. Toiminnan katsottiin olleen samanlaista ennen ja

---

<sup>236</sup> Tapauksessa oli kyse äänestysratkaisusta, jossa kaksi enemmistön kanssa eri mieltä ollut oikeusneuvosto oli katsonut, että siirtyneen henkilökunnan vähäinen määrä, ammatillinen osaaminen ja panos puhuivat vahvasti sen puolesta, että kyseinen taloudellinen kokonaisuus ei ole identiteetiltään pysynyt samana. Näin ollen kyse ei olisi liikkeen luovutukseksi katsottavasta oikeustoimesta.

<sup>237</sup> C-29/91 *Redmond Stichting*, kohta 23.

jälkeen toiminnanharjoittajan vaihtumisen, eikä toiminta ollut ollut keskeytyneenä. Palvelukodin asiakaskunta ei ollut vaihtunut, kun palvelua alkoi tuottamaan kunnan henkilökunta.

Liikkeen luovutusta vastaan puhuvia seikkoja oli korkeimman oikeuden mielestä ensinnäkin se, että X Oy on siirtänyt kuntayhtymälle toiminnan laajuuteen nähden vain vähäistä aineellista ja aineetonta omaisuutta, ja toiseksi kukaan X Oy:n henkilöstöstä ei ole siirtynyt kuntayhtymän palvelukseen. Korkein oikeus katsoi lisäksi, että palveluasumistoiminnassa ei ole kyse sellaisesta työvoimavaltaisesta taloudellisesta yksiköstä, jonka identiteetti perustuisi olennaisella tavalla työvoimaan. Korkein oikeus arvioi oikeustoimea kuvaavia tosiseikkoja kokonaisuutena ja päätyi siihen, että luovutettu yksikkö oli pysynyt niin samanlaisena, että kysymyksessä oli ollut liikkeen luovutus, vaikkei henkilöstö siirtynyt luovutuksen yhteydessä. Kuntayhtymän eli luovutuksensaajan katsottiin olevan velvollinen suorittamaan A:lle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

Korkein oikeus arvioi luovutuksensaajan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä ja perusteli tuomiota seuraavasti:

”Liikkeen luovutuksessa työntekijät siirtyvät liikkeen luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen ja heidän työsuhteidensa ehdot säilyvät entisinä liikkeen luovutuksesta huolimatta. A:n työsopimuksen on katsottava päättyneen sen vuoksi, että kuntayhtymä ei ole liikkeen luovutuksessa ottanut häntä palvelukseensa, vaikka hänen työsuhteensa olisi tullut jatkoa liikkeen luovutuksesta riippumatta. Kuntayhtymä on näin ollen vastuussa A:n työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja velvollinen suorittamaan hänelle korvausta hovioikeuden tuomitsemat määrät.”<sup>238</sup>

Luovutuksensaajan olisi tullut ottaa palvelukseensa liikkeen luovutuksen yhteydessä luovuttajan henkilökunta, vaikka työntekijöiden varsinaisen irtisanomisen oli suorittanut liikkeen luovuttaja. Luovutuksensaajalle asetetaan tuomion perusteella melko laaja selonottovelvollisuus niistä toimista, joita luovuttaja on jo ennen luovutusta tehnyt. Tuomiota perusteltiin erityisesti sillä, että luovutuksensaaja ei saa kieltäytyä ottamasta työntekijöitä vastaan liikkeen luovutuksen yhteydessä. Sillä seikalla, että kunta otti ennen ostopalvelusopimuksen perusteella

---

<sup>238</sup> KKO 2018:65, kohta 24.

harjoitetun palvelutalotoiminnan itselleen hoidettavakseen ei ollut merkitystä liikkeen luovutusta koskevassa arvioinnissa.<sup>239</sup>

Luovutuksensaaja ei voi estää työntekijöiden siirtymistä luovuttajalta luovutuksensaajan palvelukseen,<sup>240</sup> tai muuten luovutuksensaaja on vastuussa työntekijöiden työsuhteiden päättymisestä. Työnantaja on työntekijän irtisanomisesta vastuussa, jos irtisanomiselle ei ole TSL 7:2:n tai TSL 7:3:n mukaista perustetta. Erikseen asiasta on vielä säädetty TSL 7:5:ssä, jonka perusteella pelkästään liikkeen luovutus ei voi olla työntekijän irtisanomisen perusteena. Näin ollen luovutuksensaajalla ei ole työsopimuslain mukaista perustetta päättää siirtyneiden työntekijöiden työsuhteita pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella, ja luovutuksensaaja on siksi vastuussa kyseisten työntekijöiden työsuhteiden päättämistä. Mielestäni on katsottava luovutuksensaajan vastuun johtuvan siitä, että luovutuksensaaja päättää omien työntekijöidensä työsuhteita, koska ei anna työntekijöiden siirtyä työskentelemään palvelukseensa. Viimeiseksi käsitellään oikeustapausta KKO 2018:66.

**KKO 2018:66** X Oy oli vastannut kaupungin kanssa vuonna 2003 tekemänsä sopimuksen perusteella vanhusten tehostettua palveluasumista koskevan toiminnan ja ruokahuollon järjestämisestä kaupungin palvelutalossa. Sopimusta oli muutettu vuonna 2011 niin, että X Oy vastasi tehostetun palveluasumisen ja ruokahuollon järjestämisestä vain osassa palvelutalon toimintaa kaupungin vastatessa muilta osin muuttuneiden palveluiden tuottamisesta. Vuoden 2012 alusta kaupunki otti vastatakseen koko palvelutalon tehostettua palveluasumista koskevan toiminnan ruokahuollon jatkuessa kuitenkin saman sisältöisenä. A:n, B:n ja C:n, jotka olivat olleet X Oy:n palveluksessa tehostetun palveluasumisen tehtävissä, työsopimukset oli irtisanottu päättymään 31.12.2011. Korkein oikeus katsoi, että harjoitettu toimintakokonaisuus oli pysynyt niin samankaltaisena, että kyse oli liikkeen luovutuksesta, ja kaupunki eli luovutuksensaaja oli vastuussa työntekijöiden työsuhteiden perusteettomista päättymisistä.

Korkein oikeus perusteli ratkaisuaan sillä, että palvelutalotoiminnan harjoittamisen kannalta olennainen ja välttämätön omaisuus, joka oli luovutettu kulloisenkin palveluntarjoajan käyttöön, oli ollut koko ajan toimeksiantajan itsensä omistamaa, joten se ei vaikuttanut liikkeen

---

<sup>239</sup> Ainoastaan, jos kysymys on yksinomaan julkisen vallan käyttämisestä ei liikkeenluovutusdirektiiviä sovelleta. C-298/94 *Henke* kohta 14.

<sup>240</sup> C-305/94 *de Hertaign*, kohta 21.



luovutuksen arviointiin vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella.<sup>241</sup> Asiakaskunta säilyi samana ja toiminta oli jatkunut keskeytyksittä. Lisäksi korkein oikeus katsoi, että aineetonta omaisuutta oli siirtynyt X Oy:ltä kaupungille ainakin vähäisissä määrin, kun X Oy:n henkilökunta oli perehdyttänyt uutta kaupungin henkilökuntaa ja näin siirtänyt merkityksellistä tietoa asiakkaiden yksilöllisistä hoito- ja hoivatarpeista kaupungin työntekijöille. Toisaalta pääosa X Oy:n henkilökunnasta ei ollut siirtynyt kaupungin palvelukseen.

Korkein oikeus otti lisäksi kantaa siihen, onko kysymyksessä työvoimavaltainen vai pääomavaltainen toimiala. Tehostetun palveluasumisen yksikössä ei ole kyse sellaisesta työvoimavaltaisesta taloudellisesta yksiköstä, jonka identiteetti perustuisi olennaisella tavalla työvoimaan, koska tehostetun palveluasumisen järjestämistä koskeva toiminta edellyttää siihen tarkoitukseen erityisesti suunniteltua rakennusta, erityisiä apuvälineitä ja muita laitteita. Näin ollen ratkaisevaa merkitystä ei voida antaa sille, että pääosa X Oy:n henkilöstöstä ei ole siirtynyt kaupungin palvelukseen. Korkein oikeus päätyi siihen, että harjoitettu toimintakokonaisuus oli pysynyt niin samankaltaisena, että kyse oli liikkeen luovutuksesta, ja toiminnan pääasiallinen luonne ei ollut muuttunut kaupungin väittämällä tavalla toiseksi.

Vastuun jakautumisesta työntekijöiden työsopimusten päättymisten osalta korkein oikeus katsoi, että A:n, B:n ja C:n työsopimukset ovat päättyneet sen vuoksi, että kaupunki ei ole liikkeen luovutuksessa ottanut heitä palvelukseensa entisin ehdoin, vaikka heidän työsuhteidensa olisi tullut jatkua liikkeen luovutuksesta riippumatta. Kaupunki on näin ollen vastuussa heidän työsopimustensa perusteettomasta päättymisestä ja velvollinen suorittamaan heille korvausta hoivaoikeuden tuomitsemat määrät. Ratkaisusta on luettavissa, että kaupunki oli tarjonnut töitä A:lle, B:lle ja C:lle, mutta ei entisin ehdoin, koska kaupunki oli katsonut, että kysymyksessä ei ole liikkeen luovutus. Luovutuksensaajan virheellinen arvio liikkeen luovutuksen tunnusmerkien täyttymisestä johti lopulta siihen, että luovutuksensaaja oli vastuussa työntekijöiden työsuhteiden perusteettomista päättämisistä.

Mielestäni luovutuksensaajan ainut keino välttää vastuu työntekijöiden työsuhteiden päättymisestä on tarjota luovuttajan irtisanomille työntekijöille töitä. Töiden tarjoaminen työntekijöille kannattaisi suorittaa jälkikäteen todistettavalla tavalla, esimerkiksi kirjallisesti, jos työntekijät, joiden työsuhteet ovat päättyneet liikkeen luovutuksen yhteydessä, esittävät väitteitä siitä, ettei

---

<sup>241</sup> C-509/14 *Aira Pascual*, kohta 39: ”Tältä osin oikeuskäytännössä on todettu, että se, ettei uuden yrittäjän käyttöön ottama aineellinen liikeomaisuus ole sen edeltäjän omaisuutta vaan että toimeksiantaja oli antanut sen tämän käytettäväksi, ei siis voi sulkea pois sitä, että kyse on mainitussa direktiivissä tarkoitettusta liikkeen luovutuksesta.”

luovutuksensaaja olisi ottanut heitä palvelukseensa. On tosin huomattava, että työntekijöiltä ei vaadita aktiivisia toimia oman siirtymisensä edistämiseksi, vaan luovutuksensaajan tulee itse toimia aktiivisesti ja tarjota työntekijöille mahdollisuutta siirtyä palvelukseensa. Tämä johtuu siitä, että liikkeenluovutusdirektiivin perusteella työntekijät siirtyvät automaattisesti ja pakotavasti, jolloin on mielestäni vaikeaa perustella sitä, miksi työntekijöiden velvollisuutena olisi aktiivisesti edistää omaa siirtymistään luovuttajalta luovutuksensaajalle.

### 5.2.3 Työsuhteen päättyminen liikkeen luovutuksen jälkeen

Seuraavaksi käsitellään tapausta, jossa toisen työntekijän työsuhde päättyi vasta liikkeen luovutuksen ajankohdan jälkeen. Tapauksesta annetun tuomion jälkeen ei ole ollut oikeudellisesti epäselvää, että liikkeen luovutushetkellä voimassa olleista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät uudelle omistajalle tai haltijalle ja että luovuttaja on vastuussa ainoastaan, mikäli luovuttaja on ennen luovutusta irtisanonut työ-sopimuksen perusteettomasti ja työsuhdesaatava on erääntynyt jo ennen luovutusta.<sup>242</sup>

**KKO 2008:88** Kunta oli suorittanut tarjouskilpailun, jonka johdosta kunnan päiväkotipalveluiden tuottaja oli vaihtunut. Tarjouskilpailun hävinnyt palveluntuottaja X päätti lopettaa oman toimintansa kokonaan tarjouskilpailun häviämisen johdosta ja oli irtisanonut yhden työntekijän työsuhteen päättymään kunnan kanssa tehdyn sopimuksen päättymispäivään. Toisen työntekijän työsuhteen X päätti, kun työntekijä palasi takaisin töihin hoitovapaalta noin puoli vuotta sopimuksen päättymispäivästä. Tapauksessa ratkaistiin se, oliko päiväkotipalveluiden tuottajan vaihtuminen merkinnyt liikkeen luovutusta ja jos kyse oli liikkeen luovutuksesta, oliko luovuttaja X vastuussa kahden työntekijän työsuhteen päättymisestä. Tarjouskilpailun voittanut päiväkotipalveluiden tuottaja A oli palkannut X:n kuudesta työntekijästä neljä omaan palvelukseensa, ja X:n palvelukseen jääneet kaksi työntekijää irtisanoitiin. Tapaus arvioitiin liikkeen luovutukseksi, koska pääosa X:n työntekijöistä siirtyi tarjouskilpailun voittaneen A:n palvelukseen, pääosa asiakaskunnasta siirtyi käyttämään A:n tuottamaa palvelua ja toiminta säilyi pääasiallisesti samanlaisena eikä ollut keskeytyneenä missään vaiheessa. Korkein oikeus argumentoi, että päiväkotitoiminta on toimiala, jolla liiketoimintaa voidaan pitää itsenäisenä taloudellisenä kokonaisuutena, vaikkei sen harjoittaminen vaatisikaan huomattavaa

---

<sup>242</sup> KKO 2018:65 kohta 26.

aineellista tai aineetonta omaisuutta. Myöskään toiminnan johdon siirtymättä jäämisellä ei voida katsoa olevan tässä tapauksessa ratkaisevaa merkitystä toiminnan identiteetin muodostumisessa, kun muun ohella otetaan huomioon toiminnan lakisääteisyys sekä tilaajan toiminnalle asettamat edellytykset. Toiminta jatkui samoissa kunnan omistamissa ja kalustamissa tiloissa. Korkein oikeus katsoi, että kokonaisuutena arvioiden kysymyksessä on ollut liikkeen luovutus.

Korkein oikeus katsoi, että kahden työntekijän työsuhteen päättäminen johtui liikkeen luovutuksesta ja oli siten lainvastainen, koska irtisanomisella oli ollut läheinen ajallinen yhteys liikkeen luovutuksen kanssa, ja toisen työntekijän irtisanomiselle esitetyt perusteet ilmensivät sitä, että liikkeen luovutus oli ollut peruste työntekijän irtisanomiseen. Kantajien vaatimukset X:ää kohtaa hylättiin. Ensimmäisen työntekijän esittämät vaatimukset hylättiin, koska irtisanomisilmoitus annettiin työntekijälle vasta liikkeen luovutuksen jälkeen 17.2.2004, jolloin irtisanomisilmoitus jäi merkityksettömäksi, koska liikkeen luovutuksen ajankohdan katsottiin olleen 1.8.2003. X ei tuolloin enää ollut työntekijän työnantaja, vaan työnantaja oli liikkeen luovutuksen johdosta A. Toisen työntekijän esittämät vaatimukset hylättiin, koska katsottiin, että hän oli esittänyt korvausvaatimuksensa X:ää kohtaan vasta liikkeen luovutuksen jälkeen, kun oli ilmennyt, ettei A jatka työsuhdettaan hänen kanssaan. Toisella työntekijällä ei ollut sellaista ennen liikkeen luovutusta erääntynyttä saatavaa, jonka X olisi ollut velvollinen suorittamaan.

Luovuttajan vastuun kannalta ongelmallista tapauksessa oli erityisesti se, että liikkeen luovutuksen tunnusmerkkien täyttyminen tapahtui vasta, kun luovutuksensaaja oli päättänyt palkata luovuttajan henkilöstöä palvelukseensa. Näin ollen luovuttaja ei voi ennakolta edes tietää, täytyvätkö liikkeen luovutuksen tunnusmerkit luovutuksen yhteydessä. Luovuttajan vastuuta on mielestäni ulotettava vain niihin seikkoihin, jotka ovat luovuttajan vaikutusmahdollisuuksien piirissä. Näin ollen mielestäni korkein oikeus on päätenyt vastuunjaon osalta oikeaan ratkaisuun, kun luovuttajan ei katsottu olevan vastuussa työntekijöiden työsuhteiden päättymisistä.

Henkilöstön siirtymistä koskevan kriteerin painottamiseen on kuitenkin suhtauduttava kriittisesti, koska luovutuksensaaja voisi estää liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn soveltamisen luovutukseen kieltäytymällä ottamasta vastaan siirtyvää henkilöstöä. Liiallisen painoarvon antaminen henkilöstön siirtymistä koskevalle kriteerille olisi omiaan vaarantamaan liikkeen luovutusdirektiivin työntekijöiden suojeluperiaatteen tehokkaan toteutumisen.

Korkeimman oikeuden argumentaatiosta KKO 2008:88 on luettavissa se, että tuomion lopputulos olisi voinut mahdollisesti olla aivan toinen, jos kaksi mainittua työntekijää olisivat nostaneet kanteen luovutuksensaajaa vastaan. Luovutuksensaaja oli kieltäytynyt ottamasta kyseiset työntekijät palvelukseensa ja tosiasiallisesti aiheuttanut työntekijöiden työsuhteiden päättymiset. Mielestäni luovutuksensaaja olisi ollut tapauksessa vastuussa työntekijöiden työsuhteiden päättymisestä, koska oli evännyt työntekijöiltä oikeuden siirtyä palvelukseensa.

Vastuu liikkeen luovutuksen jälkeen eräännyvistä saatavista on luovutuksensaajalla,<sup>243</sup> joten mielestäni perusteltua on tulkita, että työsuhteen päättyessä vasta liikkeen luovutuksen jälkeen tulee vastuun olla luovutuksensaajalla. Työsuhteen päättyminen olisi luovutuksensaajan peruuttavissa ja tämän vaikutusmahdollisuuksien piirissä. Vastuun välttääkseen luovutuksensaajan tulisi pyrkiä peruuttamaan luovuttajan suorittamat irtisanomiset, kun työsuhteiden päättymiset irtisanomisajan johdosta kohdistuvat vasta liikkeen luovutuksen jälkeiseen aikaan.

Oikeustapausten pohjalta voidaan todeta, että luovuttaja ei ole oikeudellisesti vastuussa suorittamistaan työsuhteiden päättämistä, jos ne ovat johtuneet liikkeen luovutuksesta. Luovuttaja ei myöskään ole vastuussa siitä, jos luovutuksensaaja ei ota liikkeen luovutuksen perusteella siirtyviä työntekijöitä palvelukseensa. Näin ollen luovuttaja ei ole vastuussa, jos työntekijöiden työsuhteita liikkeen luovutuksesta johtuvasta syystä päättyy. Luovuttaja voi olla ainoastaan vastuussa ennen liikkeen luovutusta eräännyneistä työsuhdesaatavista. On luovuttajan ja luovutuksensaajan sopimuksenvarainen asia, kuinka eräännyneet työsuhdesaatavat jaetaan osapuolten kesken.

### **5.3 Virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioitu oikeustoimi**

#### *5.3.1 Työntekijän oikeus riitauttaa liikkeen luovutukseksi arvioitu oikeustoimi*

Osapuolet voivat arvioida oikeustoimensa liikkeen luovutukseksi ja toimia liikkeenluovutusdirektiivin edellyttämällä tavalla, vaikka oikeustoimi ei täyttäisi liikkeen luovutuksen tunnusmerkkejä. Kysymys siitä, onko työntekijällä tällöin oikeus riitauttaa tehty arvio liikkeen luovutuksen olemassaolosta, on oikeudellisesti avoin ja tulkinnallinen kysymys. Oikeuskirjallisuudessa tai oikeuskäytännössä ei ole otettu suoraan kantaa vallitsevaan oikeustilaan. Ainoastaan selkeästi kantaa on oikeuskäytännössä otettu siihen, että työntekijä ei voi vastustaa

---

<sup>243</sup> HE 157/2000 vp s. 67.

siirtymistään luovutuksensaajan palvelukseen muutoin kuin erityisellä irtisanoutumisoikeudella liikkeen luovutuksen yhteydessä.<sup>244</sup>

Mielestäni työntekijällä on oikeus vedota virheellisesti liikkeen luovutukseksi tulkittuun oikeustoimeen. Perustelen kantaani työntekijän suojeluperiaatteella, joka on työoikeuden yksi keskeisimmistä periaatteista.<sup>245</sup> Työntekijällä on oikeus vedota väitteensä tueksi esimerkiksi siihen, että liikkeen luovutuksen tunnusmerkit eivät täyty. Tunnusmerkkien täyttämättä jäämisestä voidaan mainita esimerkkinä se, että suurin osan työvoimasta ja/tai omaisuudesta ei siirry liikkeen luovutuksen yhteydessä luovuttajalta luovutuksensaajalle.

Työntekijän suojeluperiaatteen merkitystä asian kannalta kuvaan seuraavalla esimerkillä siitä, kuinka liikkeen luovutusta voitaisiin käyttää keinona päästä eroon työntekijöistä ilman laillista työsuhteen päättämisperustetta. Jos työnantaja haluaisi päästä eroon työntekijöistä, työnantaja voisi liikkeen luovutuksen avulla siirtää työntekijät täysin elinkelvottomaan yhtiöön. Tämä olisi mahdollista erityisesti konserneissa. Elinkelvoton yhtiö voisi olla esimerkiksi varaton tai velkainen tavalla, joka estäisi juoksevien velvoitteiden hoitamisen. Yhtiö, johon työntekijät olisi siirretty, menisi lyhyen ajan sisällä konkurssiin, ja työntekijöiden työsuhteet päättyisivät konkurssin seurauksena. Tämän estämiseksi on välttämätöntä, että luovutuksen yhteydessä siirtyvällä työntekijällä on oikeus riitauttaa se, että jotakin oikeustoimea pidetään liikkeen luovutuksena. Siirtyneen työntekijän tulisi tuomioistuimessa pystyä näyttämään, että kyseessä ei ole aito liikkeen luovutus -tilanne, jossa liikkeen luovutuksen tunnusmerkit täyttyvät, vaan keinotekoinen järjestely, jonka avulla työnantaja pyrkii pääsemään työntekijöistä eroon.

Liikkeenluovutusdirektiivin tarkoituksena ei voida katsoa sen mahdollistamista, että työntekijöitä voitaisiin siirtää elinkelvottomaan yhtiöön, jotta työntekijöistä voitaisiin päästä eroon ilman työsopimuslain mukaista perustetta. Liikkeenluovutusdirektiivin keskeinen tavoite on turvata työntekijöiden suojelu ja työsuhteiden jatkuvuuden turvaaminen liikkeen luovutusten yhteydessä. Tavoitteet eivät toteudu, jos liikkeen luovutusta olisi mahdollista käyttää työntekijöiden työsuhteiden päättämisen välineenä.

---

<sup>244</sup> Yhdistetyissä asioissa C-132/91, C-138/91 ja C-139/91 *Katsikas* ym., kohta 37.

<sup>245</sup> Ks. *Kairinen* 2009, s. 43 ja s. 253.

### 5.3.2 *Virheellisesti liikkeen luovutukseksi katsotun oikeustoimen oikeusvaikutukset*

Ensinnäkin tällöin voidaan katsoa, että työntekijöiden työnantaja ei ole automaattisesti ja pakkavasti vaihtunut osapuolten olettamana liikkeen luovutuksen ajankohtana. Työntekijöiden, jotka ovat siirtyneet virheellisesti arvioidun liikkeen luovutuksen seurauksena uuden työnantajan palvelukseen, todellinen työnantaja on edelleen työntekijöiden entinen työnantaja. Tarkastelussa on erityisesti kiinnitettävä huomiota siihen, kuinka kauan työntekijät ovat ehtineet olla uuden työnantajan palveluksessa ennen kuin virheellinen liikkeen luovutus todetaan esimerkiksi tuomioistuimen toimesta. Jos aikaa on kulunut pidempi aika, esimerkiksi vuosia, voitaisiin katsoa, että siirtyneiden työntekijöiden ja luovutuksensaajan välillä on syntynyt vähintäänkin hiljaisesti eli konkludenttisesti sopimus työn tekemisestä työnantajan lukuun ilman, että asiasta olisi varsinaisesti sovittu esimerkiksi kirjallisesti.<sup>246</sup>

Työntekijän ja luovuttajan välinen työsuhde ei ole päättynyt tai siirtynyt luovutuksensaajalle missään vaiheessa, jos jälkikäteisesti katsotaan, että oikeustoimi, jonka perusteella työntekijä on siirtynyt luovuttajalta luovutuksensaajalle, ei ollut liikkeen luovutus. Näin on, koska luovuttaja ei ole päättänyt työntekijän työsopimusta esimerkiksi TSL 7:3:n mukaisilla tuotannollisilla ja taloudellisilla irtisanomisperusteilla. Jos luovuttajan ja työntekijän välistä työsuhdetta ei ole missään vaiheessa päätetty, katson, että työntekijällä on oikeus palata luovuttajan palvelukseen myös mahdollisesti pitkänkin ajan jälkeen.

### 5.3.3 *Työntekijän mahdollisen hiljaisen hyväksymisen merkitys*

Työntekijä on voinut olla tietoinen liikkeen luovutukseen liittyvistä seikoista jo liikkeen luovutuksen hetkellä, mutta esittää väitteen liikkeen luovutuksen virheellisyydestä esimerkiksi vasta luovutuksensaajan suorittaman irtisanomisen yhteydessä. Tällöin on merkitystä sillä, onko työntekijä hiljaisesti hyväksynyt liikkeen luovutuksen virheellisenä, jos riitauttamisen ja liikkeen luovutuksen välissä on kulunut esimerkiksi vuosi. Hiljaisella hyväksymisellä tarkoitetaan sitä, että sopimuksen syntyminen osapuolten välillä päätellään osapuolten käyttäytymisestä: osapuolet alkavat toimia yhdessä tietyllä tavalla ilman mitään nimenomaisia tahdonilmaisuja.<sup>247</sup>

---

<sup>246</sup> Ks. työsopimuksen syntymisestä *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 56 ja *Bruun – von Koskull* 2012, s. 25.

<sup>247</sup> Ks. *Hemmo* 2003, s. 133–136.

Mielestäni hiljaisen hyväksymisen mahdollisuuteen on kuitenkin suhtauduttava kriittisesti, koska työntekijällä on harvoin käytettävissään liikkeen luovutuksen arvioimiseksi oleellista tietoa ja kykyä mahdollisesti annetun tiedon oikeudellisen merkityksen arviointiin. Näin ollen katson, että työntekijä ei ole edes lähtökohtaisesti tiedollisesti yhdenvertaisessa asemassa arvioimaan liikkeen luovutuksen olemassaoloa suhteessa liikkeen luovutuksen osapuoliin. Toisaalta, jos pystytään näyttämään, että henkilökunnan edustajille on tiedotettu liikkeen luovutuksen keskeisistä perusteista ja vaikutuksista liikkeenluovutusdirektiivin III luvun 7 artiklan 1 kohdan vaatimalla tavalla, on mahdollista, että työntekijä tuolloin hyväksyisi liikkeen luovutuksen virheellisesti tehtynäkin. Jos tuolloin on ollut työntekijän tiedossa esimerkiksi se seikka, että pääomavaltaisella toimialalla ei luovutuksen yhteydessä siirry omaisuutta, ja työntekijä ei tuolloin ole riitauttanut liikkeen luovutuksen olemassaoloa, on mahdollista, että virheellinen liikkeen luovutus on hiljaisesti hyväksytty.

Mielestäni kokonaisuutena sopimusoikeudessa kehitetty hiljaisen hyväksymisen malli ei sovi aina suoraan hyvin liikkeen luovutuksen työoikeudelliseen diskurssiin, jossa keskiössä on työntekijän suojeleminen lähtökohtaisesti heikompana sopimusosapuolena. Erityisesti näin on silloin, kun hiljaisesti hyväksytty liikkeen luovutuksen virheellisyys johtaisi työntekijän työsuhteen päättymiseen esimerkiksi sen vuoksi, että luovutuksensaaja menee konkurssiin.<sup>248</sup>

#### 5.3.4 *Kuka vastaa?*

Jos liikkeen luovutusta ei ole tapahtunut, on liikkeen luovuttaja edelleen siirtyneiden työntekijöiden työnantaja. Mielestäni luovuttajan tulisi olla vastuussa siitä, jos virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioitu oikeustoimi johtaa työntekijän työsuhteen päättymiseen. Erityisesti silloin, kun tuomioistuimien on arvioinut, että kyseessä ei ole TSL 1:10:n mukainen liikkeen luovutus, tulisi niin sanotun virheellisen luovuttajan sallia työntekijöiden palaaminen omaan palvelukseensa. Työnantajalla on kuitenkin käytettävissään normaalit työsuhteen irtisanomisperusteet, jos esimerkiksi tarjottavan työn määrä on vähentynyt virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioidun oikeustoimen ja tuomioistuimen antaman ratkaisun välisenä aikana.

Erityinen tulkintaepäselvyys liittyy siihen, jos jälkikäteen virheelliseksi katsotun liikkeen luovutuksen johdosta siirtynyt työntekijä irtisanotaan esimerkiksi tuotannollisilla ja taloudellisilla

---

<sup>248</sup> Hemmo on katsonut, että konkludentisiin sopimuksiin on syytä suhtautua verraten pidättyvästi, jotta ketään ei vahingossa katsota sidotuksi sellaiseen oikeustoimeen, jota hän ei ollut valmis hyväksymään ja johon hän ei ole ilmaissut olevansa halukas. Hemmo 2003, s. 134.

perusteilla virheellisen työnantajan toimesta. Tällöin voitaisiin katsoa, että työntekijän irtisanominen on mitätön, koska työntekijän oikea työnantaja ei ole suorittanut irtisanomista. Toisaalta, jos työsuhteen voidaan katsoa syntyneen, esimerkiksi konkludenttisesti, työnantajalla on oikeus irtisanoa työsuhteeseen, jos irtisanomiselle on joko TSL 7:2:n tai TSL 7:3:n mukaiset irtisanomisperusteet. Tällöin työntekijällä voi olla työsuhteeseen voimassa vielä luovuttajaan, jolloin mielestäni luovuttajan tulisi sallia työntekijän palaaminen palvelukseensa. Luovuttajan ja luovutuksensaajan oikeutta irtisanoa työntekijän työsuhteeseen arvioidaan samoilla perusteilla.<sup>249</sup>

Luovuttajan ja luovutuksensaajan välisessä luovutussovituksessa voi olla sovittu sopimusvapauden piiriin kuuluvista vastuunkanavoitaisäännöistä, jos toinen osapuoli rikkoo sopimusvelvoitteitaan. Työntekijän työsuhteesta johtuvista saatavista vastaa aina työntekijän työnantaja, jolloin työnantajan on maksettava esimerkiksi korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä TSL 12:2:n nojalla. Työnantajalla voi kuitenkin olla liikkeen luovutuksesta tehdyn sopimuksen nojalla oikeus saada työntekijälle maksamansa korvaus takaisin sopimusosapuolelta, jos kyse on esimerkiksi sopimusrikkomuksesta. Virheellisestä liikkeen luovutuksen arvioinnista aiheutuvista vahingoista, kuten korvauksista perusteettomista työsuhteen päättymisistä, voi lopulta vastata kumpi tahansa sopimuksen osapuolista. Tällä ei kuitenkaan ole vaikutusta siihen, että työntekijällä on oikeus suoritusvelvonteeseen suoraan työnantajaltaan TSL 12:2.1:n perusteella.

Liikkeen luovutuksen kriteerien täyttymättä jääminen voi johtua esimerkiksi siitä, että toinen sopimusosapuoli ei ole luovuttanut sopimuksessa sovittua omaisuutta. Tällöin sopimusosapuoli voi omalla toiminnallaan aiheuttaa sen, että liikkeen luovutuksen kriteerit eivät täyty, ja osapuolet voivat muuten toimia kuin kyseessä olisi liikkeen luovutus. Tällöin osapuoli voi sopimusrikkomuksellaan aiheuttaa sen, että kyseessä ei ole liikkeen luovutuksen tunnusmerkit täyttävä oikeustoimi, ja tästä voi aiheutua toiselle osapuolelle korvattavaa vahinkoa. Työntekijän oikea työnantaja on kuitenkin velvollinen suorittamaan työsuhteesta johtuvat velvollisuudet, vaikka liikkeen luovutuksen täyttymättä jääminen ei olisi ollut tämän kontrollipiirissä.

Korkeimman oikeuden tulisi ottaa kantaa siihen, onko siirtyvällä työntekijällä oikeus riitauttaa virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioitu oikeustoimi, ja kuinka vastuu tuolloin jakautuisi osapuolten välillä, jotta oikeustila selkeytyisi tältä osin.

---

<sup>249</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 611.



## 5.4 Mahdollisuudesta ennakoida

### 5.4.1 *Due diligence -tarkastus*

Due diligence -tarkastus on peräisin Yhdysvalloista ja on laajasti käytössä liikejuridiikassa myös Euroopassa. Kyseisellä tarkastuksella tarkoitetaan ostajan tai hänen määräämiensä avustajien suorittamaa asianmukaista ja systemaattista kaupan kohteena olevan yrityksen tai sen osan tutkimusta.<sup>250</sup> Tarkastus voi kohdistua esimerkiksi vain vastuullisuuteen liittyviin kysymyksiin tai oikeudellisiin asioihin. Due diligence -tarkastuksen perusteella päätöksentekijöillä on enemmän tietoa käytettävissään yrityskaupan mahdollisuuksista ja riskeistä eri näkökulmista.<sup>251</sup>

*Saarinen* on ehdottanut due diligence -tarkastusta kaupan kohteeseen myös työoikeudellisesta näkökulmasta, jolloin keskiössä ovat ostettavan yrityksen henkilöstöön liittyvät kysymykset.<sup>252</sup> Tätä tarkastusta voitaisiin hyödyntää siten, että potentiaalinen liikkeen ostaja voisi selvittää siirtyvään henkilöstöön liittyvät velvoitteet ja oikeudet. Tällöin tarkastuksessa voitaisiin ottaa kantaa myös liikkeen luovutuksen tunnusmerkkien täyttymiseen, jolloin mahdollinen ostaja voisi ottaa tämän huomioon oikeustoimen oikeudellisten vaikutusten arvioimisen yhteydessä.

### 5.4.2 *Liikkeen luovutuksen due diligence -tarkistuslista*

Seuraavaksi esitän työoikeudellisen liikkeen luovutuksen due diligence -tarkistuslistan, jonka perusteella liikkeen tai sen osan ostaja tai muutoin saaja voi ennakoida liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn mahdollisen soveltumisen kyseiseen oikeustoimeen.

Liikkeen luovutuksen due diligence -tarkistuslista:

1. Mikä on luovuttajan ja luovutuksensaajan oikeudellinen yhteys?
2. Keskeytyykö toiminta? Jos toiminta päättyy kokonaan, kyse ei voi olla liikkeen luovutuksesta.

---

<sup>250</sup> *Saarinen* 2013, s. 885–889.

<sup>251</sup> Ks. due diligence -tarkastuksesta onnistuneen yrityskaupan edellytyksenä *Bäck – Karsio – Markula – Palmu* 2009.

<sup>252</sup> *Saarinen* 2013, s. 886.

3. Siirtyykö toiminnallinen kokonaisuus? Erityisen tärkeää on arvio siitä, säilyykö luovutuksen kohteen identiteetti ja siirtyykö taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestetty resurssien kokonaisuus.
4. Siirtyykö aineellista tai aineetonta omaisuutta? Olennaista on toimiala, koska pääomavaltaisilla ja työvoimavaltaisilla toimialoilla omaisuuden siirtymisellä on ratkaisevasti erilainen merkitys.
5. Siirtyykö henkilökuntaa? Erityistä huomiota tulee kiinnittää poissaolevien, esimerkiksi opintovapaalla tai vuorotteluvapaalla olevien työntekijöiden tietoihin.
6. Siirtyykö asiakaskunta oikeustoimen yhteydessä?
7. Onko luovuttajan ja luovutuksensaajan harjoittama toiminta samankaltaista?
8. Vaikuttaako oikeustoimen kokonaisarviointiin mahdollisesti muita seikkoja?

Tyhjentävää listausta liikkeen luovutuksen arviointiin vaikuttavista seikoista ei ole mahdollista tehdä, koska liikkeen luovutuksen arviointiin voi vaikuttaa myös listauksen ulkopuolinen seikka. Kun listassa mainitut tiedot on kerätty kyseessä olevasta oikeustoimesta, on seuraavaksi muodostettava kokonaisarvio siitä, onko kyseessä liikkeen luovutus vaiko ei.

Täydellistä varmuutta lopputuloksen oikeellisuudesta ei voi selvitetyn perusteella taata, mutta ainakin selvimmät ei liikkeen luovutus ja liikkeen luovutus -tilanteet olisivat mahdollista selvityksen perusteella erotella toisistaan. Liikkeenluovutusdirektiivi on jätetty hyvin avoimeksi ja tulkinnanvaraiseksi, minkä johdosta uusia tilanteita, joihin ei oikeuskäytännössä ole otettu aiemmin kantaa, tulee varmasti ilmi tulevaisuudessa. Virheitä ei ole mahdollista välttää kokonaan, mutta tarkistuslistan avulla on mahdollista päästä todennäköisemmin oikeaan arvioon liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn soveltumisesta kyseessä olevaan oikeustoimeen.

## 6 Johtopäätökset

Liikkeen luovutuksen tunnistaminen on juridista erityisosaamista edellyttävä kokonaisharkinta, jossa täytyy ottaa huomioon useita EYT:n ja EUT:n oikeuskäytännössään kehittämiä kriteereitä. Tärkeimpiä kriteereitä liikkeen luovutuksen tunnistamisessa on erityisesti toiminnallisen kokonaisuuden luovuttamisen arviointi ja toiminnan säilyminen samanlaisena ennen ja jälkeen luovutuksen. Kokonaisharkinta on prosessi, joka on riskialtis väärille päätelmille oikeustoimen oikeudellisesta luonteesta varsinkin erilaisissa rajanvetotapauksissa. Liikkeen luovutusta koskeva arvio voi siten olla virheellinen, jolloin on arvioitava sitä, kumpi osapuoli vastaa ja millä perusteella siitä, että työntekijän työsuhde on virheellisen arvion perusteella päättynyt.

Liikkeen luovutuksen keskeisin oikeusvaikutus työntekijän kannalta on se, että työntekijä siirtyy pakottavasti ja automaattisesti niin sanottuna vanhana työntekijänä luovuttajalta luovutuksensaajalle. Työntekijä siirtyy oikeuksineen ja velvollisuuksineen luovuttajalta luovutuksensaajalle. Luovuttaja ja luovutuksensaaja eivät voi disponoida liikkeen luovutuksen ajankohdasta, joten liikkeen luovutuspäivänä voimassa olevat työsopimukset ja työsuhteet siirtyvät luovuttajalta luovutuksensaajalle. Keskeinen havainto on lisäksi se, että liikkeen luovutus ei itsessään muodosta erityistä työntekijöiden työsuhteiden irtisanomisoikeutta. Liikkeen luovutuksen vaikutukset eivät kuitenkaan tosiasiaissa toteudu, jos liikkeen luovutusta ei tunnisteta. Toisaalta liikkeen luovutuksena voidaan pitää oikeustoimea, joka ei täytä liikkeen luovutuksen kriteereitä.

Tutkielman päätutkimuskysymyksen johtopäätökset voidaan jakaa kahteen eri kokonaisuuteen. Ensimmäinen koskee tilannetta, jossa osapuolet eivät ole tunnistaneet oikeustoimea liikkeen luovutukseksi ja eivät ole toimineet TSL 1:10:n vaatimalla tavalla. Toinen johtopäätös koskee tilannetta, jossa osapuolet ovat toimineet liikkeen luovutuksen edellyttämällä tavalla, mutta jälkikäteisesti katsottaisiin, esimerkiksi tuomioistuimen toimesta, että kyseisessä oikeustoimessa eivät täyty liikkeen luovutuksen kannalta välttämättömät edellytykset.

Ensimmäiseksi otetaan tilanne, jossa oikeustoimea ei ole katsottu liikkeen luovutukseksi, vaikka liikkeen luovutuksen kriteerit täytyisivät. Tutkielman johtopäätöksenä voidaan todeta, että luovutuksensaaja on vastuussa työntekijöiden työsuhteiden päättymisistä silloin, kun työsuhde on päättynyt liikkeen luovutuksen jälkeen. Vastuuaseman perusta on TSL 1:10.2, jonka perusteella luovutuksensaaja on vastuussa luovutuksen jälkeen eräänntyneistä saatavista. Luovutuksensaaja on myös vastuussa silloin, kun luovuttajan suorittama työntekijän työsuhteen

päätäminen on johtunut liikkeen luovutuksesta, koska työntekijöiden työsuhteiden katsotaan olevan voimassa luovuttajan suorittamasta työsuhteen päättämisestä huolimatta liikkeen luovutuksen hetkellä. Lisäksi luovutuksensaaja on vastuussa työntekijän työsuhteen päättymisestä, vaikka luovuttaja suorittaisi työntekijänsä työsuhteen päättämisen liikkeen luovutuksen perusteella ja toiminta olisi tämän jälkeen keskeytyneenä useita kuukausia ennen kuin luovutuksensaaja jatkaisi toimintaa.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että jos työsuhteen päättymisellä ja liikkeen luovutuksella on läheinen ajallinen yhteys, oletetaan työsuhteen päättymisen johtuvan liikkeen luovutuksesta. Tällöin luovutuksensaajan tulisi tarjota työntekijöille, joiden työsuhde on päätynyt luovuttajan toimesta liikkeen luovutuksesta johtuvasta syystä, mahdollisuutta jatkaa luovutuksensaajan palveluksessa, jos työsuhteen päättymisen on johtunut tosiasiallisesti liikkeen luovutuksesta. Muutoin luovutuksensaaja on vastuussa työntekijöiden työsuhteiden päättymisistä. Jos työsuhde on päätynyt ennen liikkeen luovutuksen ajankohtaa, luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat yhteisvastuullisesti ennen liikkeen luovutusta eräänntyneistä työsuhdesaatavista.

Luovuttaja ei ole oikeudellisesti vastuussa suorittamistaan työsuhteiden päättämistä, kun työsuhteet ovat päättyneet liikkeen luovutuksen jälkeen. Luovuttaja ei myöskään ole vastuussa siitä, jos luovutuksensaaja ei ota liikkeen luovutuksen perusteella siirtyviä työntekijöitä palvelukseensa. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että luovuttajalla ei ole vastuuta siitä, jos työntekijöiden työsuhteita liikkeen luovutuksen perusteella päättyy, kun kyseessä on liikkeen luovutus-tilanne lukuun ottamatta ennen liikkeen luovutusta eräänntyneitä työsuhdesaatavia.

Toiseen tilanteeseen viitaten virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioidun oikeustoimen kohdalla oikeustila on avoin. Korkeimman oikeuden tulisi ottaa kantaa siihen, perustaako TSL 1:10:n mukainen liikkeen luovutus työntekijälle oikeuden riitauttaa virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioitu oikeustoimi, jolloin oikeustila selkeytyisi asiassa. Tutkielman johtopäätös on, että työntekijällä on oikeus riitauttaa virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioitu oikeustoimi tuomioistuimessa.

Mielestäni vastuu jakautuu virheellisesti liikkeen luovutukseksi arvioidussa oikeustoimessa siten, että luovuttaja on vastuussa, jos työntekijöiden työsuhteet virheellisen tulkinnan johdosta päättyvät ja työsuhdetta ei ole katkaistu luovuttajan ja työntekijöiden välillä. Tuomioistuimen arvioidessa, että kyseessä ei ole ollut liikkeen luovutus, ei niin sanotusta luovutuksensaajasta ole missään vaiheessa välttämättä tullut työntekijöiden työnantajaa. Vastuusta on voitu sopia

luovutussopimuksessa toisin, mutta sillä ei ole merkitystä työoikeudellisen vastuunjakautumisen kannalta.

Tutkielmassa on nostettu esille myös liikkeen luovutuksen due diligence -tarkistuslista, jonka perusteella oikeustoimen osapuolet voivat arvioida tekemänsä oikeustoimen liikkeen luovutuksellista luonnetta. Jos liikkeen luovutusta koskevassa arviossa ei olisi virhettä, ei myöskään jouduttaisi arvioimaan sitä, kuka vastaa työntekijän työsuhteen päättymisestä. Lisäksi on otettava huomioon itse prosessi, jossa liikkeen luovutuksen olemassaoloa tutkitaan tuomioistuimessa. Prosessi voi olla ajallisesti pitkä ja osapuolten taloudellisia resursseja kuluttava. Näin ollen olisi kaikkien osapuolten etujen mukaista, että mahdollinen liikkeen luovutus tunnistettaisiin ennen varsinaista oikeustoimen suorittamista. Erityisesti liike-elämässä ennakoitavuus ja varmuus oikeudellisten toimien vaikutuksista ovat kivijalka kasvulle ja erilaiselle yrittämiselle, joten toivottavasti liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn tunnettuus lisääntyisi tulevaisuudessa.