

**Työn vähentyminen olennaisesti ja pysyvästi työso-
pimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin ensimmäisessä
virkkeessä tarkoitetulla tavalla**

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Pro- Gradu tutkielma

Työoikeus

Misa Märsylä

Syksy 2024

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: TYÖN VÄHENTYMINEN OLENNaisesti JA PYSYVÄSTI TYÖSOPI-MUSLAIN 7 LUVUN 3 §:N 1 MOMENTIN ENSIMMÄISESSÄ VIRKKEESSÄ TAR-KOITETULLA TAVALLA.

Tekijä: Misa Märsylä

Oppiaine: Työoikeus

Työn laji: Maisteritutkielma

Sivumäärä: IV– s. 67.

Vuosi: Syksy 2024

Tiivistelmä: Tutkielma tarkastelee työn vähentymistä työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 mo-mentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetulla tavalla ja selvittää, milloin työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Työn vähentymisen on oltava olennaista ja pysyvää, eli ei tilapäistä taikka vähäistä. Taloudelliset perusteet edellyttävät yrityksen kannattavuuden heikkenemistä, mutta irtisanomisen on tuotettava merkittäviä säästövaikutuksia. Tuotannolliset perusteet voivat sisältää työtehtävien yhdistämisen, lakkauttamisen tai toiminnan tehostamisen, ja uudelleenjärjestelyt voivat liittyä esimerkiksi teknologisiin tai organisatorisiin muutoksiin. Olennai-suudella tarkoitetaan työn vähentymistä vähäistä suuremmissa määrin ja työn pysyvällä vä-hentymisellä tarkoitetaan muuta kuin tilapäistä työn vähentymistä.

Tutkimusmetodinä toimii teoreettinen lainoppi, jossa analysoidaan oikeuskäytäntöä, lain esitöitä ja oikeuskirjallisuutta. Laajan oikeuskäytäntöanalyysin perusteella työn vähentymi-sen arviointi on tapauskohtaista, mutta oikeuskäytännöstä on havaittavissa yhtenäisiä tulkin-talinjoja yleisellä tasolla. Työnantajan ennakkointioikeus on myös merkittävässä roolissa tässä kontekstissa, mutta sen käyttö edellyttää muun muassa huolellista arviointia ja vilpi-töntä mieltä. Vilpitön mieli voi vaikuttaa työn vähentymisen pysyvyyden ajalliseen tulkin-taan ja supistaa sitä.

Tutkielma tuo esiin normin avoimuuden haasteet ja oikeuskäytännön keskeisen roolin työn vähentymisen tulkinnassa.

Avainsanat: Taloudellinen, tuotannollinen, työnantajan uudelleenjärjestelyt, olennainen, py-syvä, ennakkointioikeus.

Sisällysluettelo

Kirjallisuus ja artikkelit	IV
Virallislähteet	V
Säädökset	V
Oikeuskäytäntö	V
Internetlähteet	VIII
Lyhenteet	VIII
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkielman aihe ja ajankohtaisuus.....	1
1.2 Tutkielman tavoitteet ja rajaukset.....	2
1.3 Tutkielman osakysymykset	4
1.4 Tutkimusmetodi ja aineisto.....	4
1.5 Tutkielman rakenne	7
2 TYÖSOPIMUSLAIN SÄÄNTELY	9
2.1 Yleistä	9
2.2 Taloudellinen peruste	10
2.3 Tuotannollinen peruste	16
2.4 Työnantajan uudelleenjärjestelyistä johtuva peruste	22
3 TYÖN VÄHENTMYINEN OLENNaisesti JA PYSYVÄSTI OIKEUSKIRJALLISUUDESSA JA -KÄYTÄNNÖSSÄ	28
3.1 Työn vähentyminen	28
3.2 Työn vähentymisen syyt	29
3.3 Olennainen vähentyminen	33
3.4 Pysyvä vähentyminen.....	37
4 TYÖNANTAJAN OIKEUS ENNAKOIDA TYÖN VÄHENTYMINEN	43
4.1 Työnantajan ennakkointioikeus	43

4.2 Huolellinen arviointi.....	46
4.3 Työvoiman realistinen tarve	49
4.4 Työn tarpeen ennakointi työsuhteen päättymispäivänä	51
4.5 Työnantajan ennakointioikeuden väärinkäyttö	53
4.6 Työnantajan vilpitön mieli.....	54
4.7 Kollektiiviperusteisen irtisanomisen peruuttaminen	57
4.8 Ehdollinen irtisanominen.....	60
5 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	63
5.1 De lege ferenda.....	67

KIRJALLISUUS JA ARTIKKELIT

Aarnio, Aulis: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. 2011.

Glavå, Mats: Arbetsbrist och kravet på saklig grund. 1999.

Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä, 2013. Talentum.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. 1998.

Koivunen, Tuija – Sippola, Markku – Melin, Harri – Alasoini, Tuomo: Työ elää: murroksia, trendejä ja muutoksen suuntia Suomessa, 2023. Gaudeamus Oy.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Kairinen, Martti – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, 2018. Alma Talent.

Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen, 2019. Alma Talent.

Koskinen, Seppo: Työsuhteturva. Edilex-artikkeli, 9.12.2013.

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi – käsikirja, 3. uudistettu painos, 2023. Edita.

Saarnilehto, Ari: Sopimusoikeuden perusteet, 2009. Alma Talent.

Tiitinen, Kari-Pekka: Vuorojärjestyksen rikkomisen seuraamuksista. Defensor Legis 1/1986, s. 450–480.

Tiitinen, Kari-Pekka – Saloheimo, Jorma – Bruun, Niklas: Yritystoiminnan muutokset ja työsuhteturva. 1989.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus, 2012. Alma Talent.

Tuori, Kaarlo: Critical legal positivism. 2016.

Valkonen, Mika: Kollektiivinen irtisanomisen kohdentaminen I. Defensor Legis 4/1998.

Valkonen, Mika: Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus. Rovaniemi 2001.

Valkonen, Mika: Työn vähentyminen irtisanomisperusteena yrityskokonaisuudessa. Defensor Legis 1/1998.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki, 2017. Alma Talent.

Äimälä, Markus – Rautiainen, Hannu: Työsopimuslaki, 2008. Alma Talent.

Ämmälä, Tuula: Sopimuksen pätemättömyyden korjaantumisesta. Oikeustoimilain pätemättömyysperusteita koskeva tutkimus. 1993.

VIRALLISLÄHTEET

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

HE 19/1988, Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta.

SÄÄDÖKSET

Työsopimuslaki 55/2001

OIKEUSKÄYTÄNTÖ

Korkein oikeus

KKO 1996:89

KKO 1990:122

KKO 2017:39

KKO 1987:79

KKO 2018:26

KKO 1993:145

KKO 1993:97

KKO 1996:88

KKO 2015:7

KKO 31.1.1994 S 93/1847

KKO 16.6.1992 S 91/1354

KKO 1994:17

KKO 1995:20

KKO 1998:130

KKO 2.5.1994 S 93/1070

KKO 18.12.1995 S 95/1692

KKO 9.11.1982 R 79/372

KKO 2.12.1996 S 96/1966

KKO 2013:48

KKO 1977 II 98

KKO 13.10.1987 D: S86/118

KKO 1997:118

KKO 2000:64

KKO 15.11.1996 S 96/227

Korkein hallinto-oikeus

KHO 6.7.2000/2018 Dnro 1845/1/99

KHO 2008:30

Työtuomioistuin

TT 2019-48

TT 1984-80

TT 2018-76

TT 2011-37

TT 2006-1

TT 2016-123

TT 2006-64

TT 2007-103

TT 1997–20

TT 2014-185 12.12.2014

TT 1992–21 14.4.1992

TT 2007–4

TT 2012–21

TT 1982–168

TT 1992-73

Hovioikeudet

THO 8.5.2012 S 11/2220

I-S HO S 12/412

HHO 22.12.2005 S 05/3371

I-S HO 20.3.2007 S 05/753

RHO 7.2.2002 S 01/335

I-S HO 7.5.2015 S 14/528

I-S HO 20.6.2017 S 17/112

VHO 1.4.2005 S 03/1273

VHO 29.12.2008 S 08/507

Kouvolan HO 26.6.2008 S 07/139

THO 3.6.2005 S 04/1608	HHO 9.10.2020 S 19/1216
HHO 18.5.2011 S 10/3127	VHO 18.3.2004 S 03/1019
RHO 9.6.2016 S 15/685	HHO 4.4.2018 S 16/2050
THO 17.3.1995 S 94/863	HHO 26.10.1994 S 94/669
HHO 23.3.2000 S 99/1644	HHO 1.2.2019 S 17/2346
RHO 2.3.2011 S 19/1216	RHO 5.11.2020 S 19/229
I-S HO 16.7.2024 S 23/911	HHO 4.7.2016 S 15/2264
THO 21.3.1996 S 95/644	RHO 18.2.2021 S 19/860
Kouvola HO 10.6.1992 S 91/200	THO 30.11.1995 S 95/467
HHO 31.10.1996 S 95/1352	VHO 18.2.2010 S 09/452
HHO 18.5.2006 S 04/1349	HHO 22.5.2015 S 14/1835
VHO 9.5.2014 S 12/986	Kouvola HO 12.4.1995 S 94/126
I-S HO 6.3.1997 S 95/497	VHO 4.4.1995 S 94/749
HHO 25.3.2010 S 09/1225	THO 5.7.1993 S 92/1733
RHO 6.7.2006 S 05/281	THO 30.6.1997 S 95/1292
THO 20.12.1995 S 94/770	HHO 12.1.2007 S 04/2145
HHO 21.9.2017 S 16/944	VHO 7.11.2011 S 10/69
HHO 23.9.2016 S 15/685	RHO 24.5.2021 S20/376
HHO 24.1.2017 S 16/737	THO 8.11.2013 S 13/251
THO 16.1.2013 S 12/797	THO 13.10.2016 S 15/1542
THO 4.2.2021 S 20/167	IS-HO 27.11.2018 S 18/91

I-S HO 15.3.2011 S 10/428

HHO 10.2.2005 S 03/3541

INTERNETLÄHTEET

<https://mandaatti.fi/blogi/tuplapoistot-uhka-vai-mahdollisuus/>

LYHENTEET

TSL - Työsopimuslaki

KO – Kärjäoikeus

KKO – Korkein oikeus

TT – Työtuomioistuin

KHO – Korkein hallinto-oikeus

HO – Hovioikeus

HHO – Helsingin hovioikeus

THO – Turun hovioikeus

RHO – Rovaniemen hovioikeus

1 JOHDANTO

1.1 Tutkielman aihe ja ajankohtaisuus

Tutkimuksen aiheena on tutkia työsopimuslain 55/2001 (TSL) 7 luvun 3 §:n 1 momentissa säädettyä työn vähentymistä osana kollektiiviperusteista irtisanomista, ja sen taustana on kollektiiviperusteisen irtisanomisen yleinen käyttö työsuhteen päättämisperusteena. Aina ei ole kuitenkaan selvää, onko irtisanominen toteutettu lain mukaisesti. Työelämä muuttuu jatkuvasti muun muassa tekniikan kehittyessä sekä uusien innovaatioiden myötä, jolloin työn tekemisen muotokin muuttuu automaattisesti. Koronapandemia osoitti, että työ voi muuttua nopeasti ja arvaamattomasti. Suuri osa toimistotyöstä voidaan tehdä etätöinä lähityön sijaan.¹ Nykyinen maailmantilanne herättää epävarmuutta tulevaisuudesta, ja kiristynyt sotatilanne on aiheuttanut talouden laskusuhdanteita. Laskusuhdanteiden aikana yritykset joutuvat sopeuttamaan toimintaansa, johon kuuluu myös kollektiiviperusteiset irtisanomiset. Työn muuttumisella ei kuitenkaan ole niin suurta merkitystä kollektiiviperusteisen irtisanomisen suhteen, kuin työnantajan liikkeenjohdollisilla toimilla. Työn muuttumisen muodot voivat puolestaan ajaa työnantajan sellaiseen tilanteeseen, jonka johdosta tämä joutuu irtisanoamaan työntekijöitään kollektiiviperusteella.

Tarjolla olevan työn vähentymisen myötä työnantajalla voi tulla eteen henkilöstön irtisanomiset tai lomauttamiset. Oikeuskäytännön runsas määrä kyseisestä aiheesta antaa olettaa, että kollektiiviperusteinen irtisanominen (erityisesti työn vähentymisen näkökulmasta) on usein hyvin riidanalainen. Tämä ei sinänsä ole ihmeekään, sillä lainsäätäjä on tarkoituksella jättänyt lain säännöksen hyvin avoimeksi ja tulkinnanvaraiseksi². Lain esitöissä on mainittu, että työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa säädettyjä kriteerejä on sangen vaikea luonnehtia kovinkaan yksityiskohtaisesti³. Tämä tutkielma pyrkii analysoimaan näitä tulkintalinjoja ja selkeyttämään niiden perusteita lainopin avulla.

¹ Koivunen – Sippola – Melin – Alasoini, 2023, s.1.

² Tiitinen – Saloheimo – Bruun, 1989, s.21–22.

³ HE 157/2000 vp, s.101.

1.2 Tutkielman tavoitteet ja rajaukset

Tavoitteena on selvittää yksi ”osa”, joka liittyy kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen. Kollektiiviperusteisesta irtisanomisesta säädetään työsopimuslaissa. Tarkemmin ottaen kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyvät työsopimuslain 7 luvun 1 §, 3 § ja 4 §. Kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa on ensinnäkin aina noudatettava asiallista ja painavaa syytä (TSL 7:1). Lisäksi työnantajan on ennen irtisanomistaan selvitettävä, voiko irtisanottavalle tarjota muuta työtä irtisanomisen sijaan (TSL 7:4). Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen sisältöä ja tulkintaa eli sitä, milloin työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi taloudellisen perusteen, tuotannollisen perusteen tai työnantajan uudelleen järjestelyistä johtuvilla syillä. Kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa on tavallaan useita vaiheita ennen kuin itse irtisanominen konkretisoituu. Työn vähentymisen tullessa kyseeseen työnantajan on ensisijaisesti mietittävä sitä, voiko irtisanomisuhan alaisille työntekijöille tarjota muuta työtä tai kouluttaa heidät muihin töihin (TSL 7:4). Työn vähentymisen ollessa tilapäistä, on työnantajan ”tyydyttävä” ainoastaan lomauttamaan henkilöstöään, sillä irtisanomisperuste vaatii työn pysyvää vähentymistä. Irtisanomista on pidetty viimesijaisena keinona työnantajalle tilanteissa, joissa tarjolla oleva työ vähentyy. Kun työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä olevat edellytykset täyttyvät, niin sen lisäksi työnantaja ei saa irtisanoessaan käyttää epäasiallisia tai syrjiviä syitä, vaan tämän on noudatettava työsopimuslain 7 luvun 1 §:ssä säädettyä asiallisuuden ja painavuuden vaatimusta. Tutkielmassa ei kuitenkaan oteta kantaa asialliseen ja painavaan syyhyn taikka työnantajan muun työn tarjoamisvelvollisuuteen. Näitä seikkoja käsitellään tässä vain havainnollistaakseen kyseistä tutkimuskysymystä. Lukijan on syytä ymmärtää, että kollektiiviperusteinen irtisanominen linkittyy useaan eri työsopimuslain säännökseen, ja tässä tutkielmassa tarkastelun kohteena on vain yhden säännöksen 1 momentin ensimmäinen virke (TSL 7:3.1).

Tutkielman tavoitteena on myös selvittää ja selkeyttää oikeuskäytännön nykyinen tulkintalinja TSL:n 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitetuista työn vähentymisen perusteista sekä siitä, milloin työn katsotaan vähentyneen olennaisesti ja pysyvästi. Edellä on todettu, että työ voi vähentyä monista eri syistä, joten lain säännöstäkin täytyy tulkita aina tapauskohtaisesti ottaen huomioon kussakin tapauksessa esiintyvät omanlaiset elementit. Jäljempänä käy ilmi, että kyseinen lain säännös on jätetty lainsäätäjän toimesta tulkinnanvaraiseksi, jonka vuoksi jokainen tapaus voi omalla tavallaan laajentaa tai yhtenäistää oikeuskäytännön linjaa.

Toisaalta oikeuskäytännöstä on havaittavissa ainakin osaltaan hyvin yhtenäinen tulkintalinja yleisellä tasolla, mutta jokaisessa tapauksessa yksityiskohtaisista asioista ei ole välttämättä olemassa vielä tulkintaa, jonka vuoksi lähes jokaisella oikeustapauksella on jonkinlainen tulkintavaikutus käsiteltävän asian suhteen. Tutkielmassa käytettävien hovioikeuksien ratkaisuille ei tule kuitenkaan antaa merkittävää oikeuslähdeopillista arvoa.

Tutkimus rajataan käsittelemään ainoastaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaisia taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita. Tutkimuksessa ei ole tarkoituksena ottaa kantaa työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädettyyn muun työn tarjoamisvelvollisuuteen, vaan tarkoituksena on perehtyä syvällisemmin TSL:n 7 luvun 3 §:ään, vaikka työn tarjoamisvelvollisuudella onkin selkeä yhteys kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen. Kantaa ei oteta myöskään TSL:n 7 luvun 3 §:n 1 momentin toiseen virkkeeseen taikka saman lainkohdan 2 momenttiin. Lainkohdan 2 momentissa mainittuja perusteita tullaan ainoastaan sivuamaan tutkielmassa. Työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:n säännökset muodostavat yhtenäiset säännökset niin kutsutuista kollektiivisista irtisanomisperusteista. Ne on sijoitettu eri pykäliin vain teknisistä syistä⁴. Myöskään työsopimuslaissa säädettyyn 6 luvun 6 §:n mukaiseen takaisinottovelvollisuuteen ei oteta kantaa. Irtisanomisjärjestys ja -kiellot jäävät myös tämän tutkielman ulkopuolelle. Irtisanomisen yhteydessä tulee noudattaa myös työsopimuslaissa säädettyä (TSL 7:1) asiallista ja painavaa perustetta, mutta tutkielmassa ei oteta myöskään tähän kantaa. Kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyy tiiviisti myös irtisanomisen kohdentaminen, mutta siihen ei tulla ottamaan kantaa tässä tutkielmassa, koska se ei vastaa suoranaisesti tutkielman ydinkysymykseen.

Liikkeen luovutusta tai muita erityistilanteita ei tässä yhteydessä käsitellä. Tutkimus keskittyy Suomen oikeuskäytäntöön ja lainsäädäntöön, eikä se sisällä laajoja kansainvälisiä vertailuja tai kollektiiviperusteista irtisanomista koskevaa sääntelyä muiden maiden näkökulmasta.

1.3 Tutkielman osakysymykset

Tutkimuksessa tulee tarkasteltavaksi seuraavia osakysymyksiä:

⁴ HE 157/2000 vp, s.102.

- 1) Mitä tarkoitetaan TSL:n 7:3.1 mukaisella taloudellisella, tuotannollisella ja työnantajan uudelleenjärjestelyistä johtuvalla perusteella oikeuskirjallisuuden ja -käytännön mukaan?
- 2) Miten oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on tulkittu TSL:n 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettua työn olennaista ja pysyvää vähentymistä?
- 3) Milloin työnantaja voi ennakoita työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettun työn olennaisen ja pysyvän vähentymisen oikeuskirjallisuuden ja -käytännön mukaan?

Näiden osakysymysten selvittäminen vastaa tutkielman ydinkysymykseen eli siihen, milloin tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi (TSL 7:3.1). Lisäksi kysymys numero 3 on relevanttia käsitellä tässä tutkielman yhteydessä, koska se on olennainen osa kollektiiviperusteisen irtisanomisen kontekstissa.

1.4 Tutkimusmetodi ja aineisto

Tutkimus toteutetaan lainopillisena tutkimuksena, jossa tarkastellaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitettua työn vähentymistä osana kollektiiviperusteista irtisanomista. Lainopillinen tutkimusmenetelmä tarkoittaa voimassa olevan oikeuden systematisointia, tulkintaa ja analysointia. Tavoitteena on selvittää, miten nykyistä voimassa olevaa lainsäädäntöä on tulkittu ja sovellettu erityisesti taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden yhteydessä.

Aarnio korostaa lainopin merkitystä oikeudellisen systematiikan tuottajana, mikä helpottaa oikeusjärjestyksen ymmärtämistä ja soveltamista. Lainopin pätehtäviin kuuluukin oikeusnormien tulkinta, systematisointi ja normatiivisten teorioiden muodostaminen.⁵ Lainoppi voidaan jakaa sekä teoreettiseen lainoppiin että käytännölliseen lainoppiin. Oikeusnormeja systematisoiva lainoppi on teoreettista lainoppia. Käytännöllinen lainoppi tulkitsee oikeusnormeja ja esittää niitä koskevia tulkintasuosituksia.⁶ Tuorin mukaan oikeusdogmatiikka eli lainoppi keskittyy erityisesti oikeuden pintatason normien tulkitsemiseen ja

⁵ Aarnio, 2011, s.50.

⁶ Aarnio, 2011, s.126.

systematisointiin⁷. Tämä tutkielma toteutetaan käyttämällä teoreettista lainoppia, koska tutkielman tarkoituksena on nimenomaisesti selvittää voimassa olevan lain säännöksen sisältö ja sen tulkintaa. Tavoitteena on käyttää laajaa oikeustapausaineistoa, kuten jäljempänä käy ilmi. Sen tarkoituksena on osittain antaa kuva lain säännöksestä myös lain täsmentämättä olevalta osin eli toisin sanoen antaa kuva siitä, kuinka avointa normia tulkitaan eri tilanteissa.⁸

Tulkinnan apuna käytetään lain esitöitä ja oikeuskäytäntöä, erityisesti Korkeimman oikeuden ja Työtuomioistuimen ennakkoratkaisuja. Myös Korkeimman hallinto-oikeuden kahta ennakkoratkaisua käytetään täsmentämään tulkintalinjaa. KKO:n, TT:n ja KHO:n ratkaisut on hankittu pääosin Edilex-tietokannasta. Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen antamat ennakkoratkaisut tulevat olemaan merkittävässä osassa tässä tutkielmassa. Myös hovioikeuden tapauksia käytetään runsaasti tutkielman yhteydessä. Hovioikeuden ratkaisut on hankittu osaltaan kirjallisuuden yhteydessä olevista oikeustapauksista (ratkaisuselosteet) sekä vuosien 2010–2024 ratkaisut on hankittu suoraan tuomioistuimilta (yhteensä noin 140 kpl), joista on valittu vain relevanteimmat ratkaisut tutkielman kannalta. Valitut tapaukset (28 kpl) ovat sellaisia, joissa riitaista on nimenomaan ollut se, onko työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi TSL:n 7 luvun 3 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetulla tavalla. Paljon oli myös sellaisia tuomioita, joissa kyse oli muun työn tarjoamisvelvollisuudesta, eikä niinkään työn vähentymisestä (näitä ei otettu mukaan tutkielmaan). Lisäksi valintaan on vaikuttanut osittain se, onko KKO antanut lähes vastaavanlaisesta tapauksesta ennakkoratkaisua. Myös vanhemmat tuomioistuinten ratkaisut ovat sinänsä relevantteja tutkielman kannalta, koska niiden mukaan ottaminen antaa vahvemman kuvan tuomioistuinten yhtenäisestä tulkintalinjasta – ainakin yleisellä tasolla.

Lainsäätäjä on tarkoituksellisesti jättänyt työn vähentymistä koskevan säännöksen tulkinnan oikeuskäytännön varaan, kuten edellä on todettu. Tästä syystä työsopimuslaissa oleva yleislauseke työn vähentymisestä on hyvin avoin ja tulkinnanvarainen. Oikeuskäytännön runsas hyödyntäminen tukee eri argumentteja, kun arvioidaan työn vähentymistä TSL:n 7 luvun 3 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä tarkoitetulla tavalla. Hovioikeuden ratkaisut ovat myös välttämättömässä roolissa tässä tutkielmassa, koska ne ohjaavat lain säännöksen

⁷ Tuori, 2000, s.271–272.

⁸ Oikeusdogmaattisen tutkimuksen päätehtävänä voidaan pitää voimassa olevan oikeuden täydentämistä siltä osin, kuin oikeudellinen sääntely on puutteellista tai toimimatonta, mutta jossa oikeudelliseen sääntelyyn on kuitenkin voimakas yhteiskunnallinen tarve. Ks. Glavå, 1999, s. 51.

tulkintaa paljolti runsaan juttumäärän vuoksi (ei kuitenkaan prejudikaattituomioistuimen tavalla velvoittavia). Pelkästään työtuomioistuimen ja Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuja tulkitsemalla ei välttämättä saada riittävän selkeää kokonaiskuvaa vallitsevasta oikeus-tilasta, koska tarkasteltavana oleva normi on avoin ja tulkinnanvarainen.⁹ Suurempi oikeuskäytännön määrä antaa paremman kokonaiskuvan, jotta tutkielma voi vastata siihen, mikä on nykyinen vallitseva oikeustila säännöksen suhteen, ja millaiset tilanteet riittävät täyttämään TSL:n 7 luvun 3 §:n 1 momentissa säädetyt irtisanomisen kriteerit.

Kuten sanottua, työn vähentymistä säätelevä normi on hyvin suurpiirteinen ja avoin. Tällaisissa tilanteissa normin oikea tulkinta yleensä ratkeaa aina tapauskohtaisesti ja etenkin tässä tapauksessa, koska työ voi vähentyä monista eri syistä. Näin ollen tutkimuskysymyksen lähdaineiston pohjautuminen paljolti myös hovioikeustason oikeuskäytäntöön on hyvin perusteltua. Tällä tutkimustavalla ei haluta kuitenkaan väheksyä Korkeimman oikeuden asemaa prejudikaattituomioistuimena. Kollektiiviperusteisesta irtisanomisesta johtuvia kiistoja käsitellään paljolti alemmissa tuomioistuimissa¹⁰, ja lisäksi moni hovioikeuden ratkaisu jää usein lainvoimaiseksi. Käytännön työelämän tilanteiden selvittäminen sekä oikeudellisten ongelmien löytäminen edellyttää, että tukea saadaan myös hovioikeustason tuomioista. Hovioikeuden tuomiot antavat laajan näkökulman TSL:n 7 luvun 3 §:n 1 momentissa säädetyihin työn vähentymisen perusteisiin¹¹. Ennakkoratkaisut ovat usein in casu – luonteisia, joka myös osaltaan tukee hovioikeuksien tuomioiden käyttämistä oikeuslähteenä.¹² Hovioikeudet kuitenkin vetoavat tuomioissaan usein Korkeimman oikeuden antamiin ennakkoratkaisuihin, josta on sinänsä nähtävissä voimassa olevia tulkintoja tiettyjen asioiden suhteen. On myös paljon sellaisia hovioikeustason ratkaisuja, joissa ei ole vedottu tuomion tueksi KKO:n antamaan ennakkopäätökseen johtuen siitä, että kyseisenlaisesta tapauksesta ei ole saatavilla prejudikaattituomioistuimen antamaa ennakkoratkaisua. Tuomioistuimen käsiteltävänä oleva asia voi myös muodostaa täysin uuden tulkintaulottuvuuden, mikäli vastaavalaista tilannetta ei ole vielä tuomioistuimessa käsitelty. Tämä on hyvinkin mahdollista tämänkaltaisen aiheen yhteydessä. Edellä mainittu puoltaa myös hovioikeustuomioiden käyttämistä tutkielman oikeuslähteenä.

⁹ Kairinen 1998 s. III, jossa Kairinen toteaa käytännönläheisyyden ja havainnollisuuden lisäämiseksi täydentäneensä tekstiään lukuisilla oikeustapauksilla (myös hovioikeustason tuomioilla).

¹⁰ Valkonen, 2001, s.26.

¹¹ Ks. Ämmälä s.6. 1993. Ämmälä toteaa hovioikeusratkaisujen tosiasiallisen merkityksen korostuneen Korkeimman oikeuden valituslupajärjestelmän muututtua vuonna 1980.

¹² Valkonen, 2001, s.26.

Myös työtuomioistuimen ratkaisut ovat relevantissa osassa tätä tutkielmaa, koska työtuomioistuimen ratkaisukäytännöstä löytyy paljon tapauksia, jossa tulkitaan tutkielman kannalta olennaista työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa säädettyjä työn vähentymisen kriteereitä.

Lisäksi on vielä mainittava, että oikeuskäytännön korostaminen tutkielman ydinaiheen (TSL 7:3.1 ensimmäinen virke) kohdalla on oikeutettua useasta syystä. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä määritellyt perusteet työn vähentymiselle muuttavat nykyisin varsin nopeasti työnantajan toimintaedellytysten vaihdellessa. Edellä mainittu lainkohta on yleislauseke, joka on jätetty muotoutumaan oikeuskäytännössä. Ilman oikeuskäytännön riittävän laajaa tarkasteltua ei ole mahdollisuutta saada selvyyttä oikeuskäytännön tulkintalinjauksista. Oikeuskäytäntö on se, joka loppuvaiheessa määrittää vallitsevan oikeustilan¹³.

Tutkimuksen teoreettinen osa yhdistyy näin oikeuskäytännön tarkasteluun, mikä antaa kokonaisvaltaisen kuvan siitä, miten lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö toimivat yhdessä kollektiiviperusteisen irtisanomisen kontekstissa.

1.5 Tutkielman rakenne

Tutkielman rakenne tulee olemaan seuraavanlainen:

Aluksi tutkitaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa mainittuja kriteereitä työn vähentymiselle. Tutkittavaksi tulee taloudellinen peruste, tuotannollinen peruste ja työnantajan uudelleenjärjestelyistä aiheutunut työn vähentyminen. Näitä tutkitaan tutkielman 2 kappaleessa. Nämä elementit ovat sellaisia syitä, joiden perusteella työn tulee olla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, jotta työnantajalla voisi olla oikeus irtisanoa henkilöstöään kollektiiviperusteella.

Seuraavaksi tutkitaan sitä, mitä tarkoitetaan työn olennaisella ja pysyvällä vähentymisellä työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Työn vähentymisen olennaisuudella ja pysyvyydellä on suuri vaikutus, sillä näiden kahden kriteerin on täytyttävä aina, jotta irtisanominen kollektiiviperusteella voi tulla kyseeseen.

¹³ Kairinen, 1998, s.III.

Viimeisenä tutkittavaksi tulee työnantajan oikeus ennakoida työn vähentyminen TSL:n 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Ennakointioikeuteen liittyy useita eri elementtejä ja näitä tarkastellaan perusteellisesti kappaleessa 4.

2 TYÖSOPIMUSLAIN SÄÄNTELY

2.1 Yleistä

Kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyvät tiiviisti työsopimuslain 7 luvun 1, 3 ja 4 §. Työn vähentymisestä olennaisesti ja pysyvästi säädetään työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun *tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi*. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

- 1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai
- 2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

Lainkohta edellyttää siis työn olennaista ja pysyvää vähentymistä, joko taloudellisilla, tuotannollisilla tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Työn vähentymisen täytyy olla sekä olennaista että pysyvää, eikä ainoastaan toisen kriteerin täytyminen muodosta irtisanomisperustetta, kuten säännöksestä käy ilmi. Toisessa momentissa säädetään tilanteista, jolloin irtisanomisoikeutta ei ole, vaan työnantajan on tällöin turvauduttava irtisanomista lievempiin keinoihin.

Kollektiiviperusteinen irtisanomissyy oikeuttaa irtisanomaan lähtökohtaisesti ainoastaan sellaisen työntekijän, joka on toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Lain säännös ei koske työsopimuksen purkamistilanteita taikka määräaikaisen työsopimuksen irtisanomista. Eri asia on, mikäli määräaikaiseen työsopimukseen on erikseen sisällytetty irtisanomisehto. Myös työsopimuksen purkaminen koeajan perusteella jää tämän lain säännöksen ulkopuolelle.¹⁴

Lainkohdasta ei suoraan käy ilmi, minkä ”työn” on tullut vähentyä olennaisesti ja pysyvästi. Tällä on ensisijaisesti tarkoitettu työntekijän työsopimuksessa määriteltyä työtä, mutta sen

¹⁴ Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja - Valkonen, 2018, s.1115.

sijaan työn vähentymisen syitä voi olla lukuisia.¹⁵ Työntekijän työnimike ei myöskään vielä itsessään osoita sitä, minkä työn tulee vähentyä olennaisesti ja pysyvästi, sillä työntekijän todellinen työnkuva voi olla jotain muuta, mitä voisi työnimikkeen perusteella olettaa¹⁶.

Työsopimuslakia sovelletaan mitä moninaisimmissa työsuhteissa, jonka vuoksi lainsäätäjä ei ole halunnut määritellä työn vähentymisen kriteereitä ”olennaisesti ja pysyvästi” sen tarkemmin, vaan on jättänyt tulkintavaraa oikeuskäytännölle. Aiemman lain sanamuoto kuului ”vähäistä suuremmissa määrin”, mutta nykyisellä terminologialla ei ole pyritty asiallisiin muutoksiin, vaan syynä on ollut ainoastaan kielelliset syyt.¹⁷

Työn vähentyminen voi johtua mitä moninaisimmista syistä, kuten kysynnän vähenemisen, ulkoisten tekijöiden, yrityksen tuotteiden laadun heikkenemisestä tai asiakkaiden menettämisestä. Työn vähentymistä on arvioitu runsaasti oikeuskäytännössä, ja työtuomioistuimien on katsonut tapauksessaan TT 2019:48, että työnantajan tiedossa ollut heikko myyntiennuste sekä tilauskannan selkeä lasku muodostivat TSL:n 7:3:ssä tarkoitetun työn vähentymisen olennaisesti ja pysyvästi.

Korkein oikeus on tulkinnut termiä ”työn vähentyminen” yleisellä tasolla laajasti ja tapauksessaan KKO 1996:89, se otti kantaa työn vähyyteen irtisanomisperusteena, jossa KKO arvioi työn vähyyttä siten, että työnantajan puolelta tarjottavan työn tarjoamisedellytykset olivat vähentyneet. Toisin sanoen työn vähentymiseen riittää se, että työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet, jonka myötä työntekijän tekemä työ vähentyy olennaisesti ja pysyvästi.

2.2 Taloudellinen peruste

Taloudellisella perusteella tarkoitetaan työnantajayrityksen talouteen liittyvää seikkaa, esimerkiksi inflaation myötä rahan arvo laskee, jolloin työnantajayrityksen taloudelliset resurssit heikkenevät rahan arvon heikkenemisen vuoksi. Toisaalta myös suurten asiakkaiden menettämisen myötä yhtiöön kohdistuvat rahavirrat pienenevät, joka voi sekin sellaisenaan

¹⁵ Tiitinen - Kröger, 2012, s.567.

¹⁶ HHO 9.10.2020 S 19/1216: A:n työsopimuksessa määritelty työnimike on ollut etumiessopimus. A on kuitenkin tosiasiallisesti tehnyt laserpolttajan työtehtäviä, ja kun yhtiö ei ollut edes vedonnut kanteensa tueksi siihen, että laserpolttajan työtehtävät olisivat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi, oli irtisanominen laiton.

¹⁷ HE 157/2000 vp, s.101.

aiheuttaa TSL:n 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitetun taloudellisen perusteen. Tällaiset tapahtumat liittyvät suoraan niihin taloudellisiin voimavaroihin, joilla palkataan työvoimaa. Tämänkaltaisten seikkojen / tapahtumien seurauksena työnantajayrityksen resurssit työn tarjoamisedellytysten suhteen ovat vähentyneet¹⁸. Taloudellista perustetta käytettäessä irtisanomisen perusteena, taloudellisten toimintaedellytysten on tullut tosiasiallisesti heikentyä sekä irtisanomisella täytyy olla säästövaikutuksia työnantajan näkökulmasta¹⁹. Voidaan miettiä esimerkiksi tilannetta, jossa yhtiö tekee tappiota vuodesta toiseen ja sen perusteella (taloudellinen peruste) irtisanoo työntekijöitä, mutta irtisanomisilla ei ole selkeää säästövaikutusta. Säästövaikutuksen puuttuessa työnantaja ei voi vedota taloudelliseen perusteeseen irtisanoessaan henkilöstöä. Taloudellisen irtisanomisperusteen on muodostettava säästövaikutuksia myös sellaisessa yhtiössä, jonka toiminta on muutoinkin tappiollista²⁰.

Korkein oikeus on katsonut tapauksessaan KKO 1996:89, että työnantaja voi irtisanoa henkilöstöä, vaikka irtisanottavien henkilöiden tekemä työ ei olisikaan vähentynyt. Tämä liittyy työnantajan säästövaikutuksiin, joita irtisanomisilla saavutetaan. Tällöin kyseessä saattaa olla esimerkiksi työtehtävien yhdistely tai siirtäminen eri toimintakokonaisuuksiin taikka muilla työntekijöillä teetettäväksi. Toisaalta työtehtäviä siirtelemällä irtisanotun työntekijän tekemä työ vähentyy, vaikka Korkeimman oikeuden ratkaisun (1996:89) tiivistelmästä se ei ehkä yleisen tulkinnan kautta käy ilmi. Se kuitenkin käy ilmi, kun tarkastellaan ratkaisua kokonaisuutena, eikä ainoastaan irrallisena kokonaisuudesta.

Taloudellisen irtisanomisperusteen soveltuminen perustuu yhtiön kannattavuuden arviointiin ja ennakointiin. Yrityksen kannattavuutta mitattaessa voidaan osittain turvautua yhtiön tilinpäätöksiin ja tarkastelemalla niitä pitemmältä ajalta. Pelkästään tilinpäätöksiä tarkastelemalla ei voida kuitenkaan saada riittävän luotettavaa kuvaa yhtiön taloudellisesta tilanteesta²¹. Tämä johtuu siitä, että tilinpäätöksen voitto/tappio voi olla pelkästään kirjanpidollista.²² Tilinpäätökseen on voitu sisällyttää kertaluontoisia ja poikkeuksellisia eriä, jotka voivat osaltaan vääristää yhtiön todellista taloudellista tilannetta. Tällaisia eriä voivat olla esimerkiksi korotetut poistot tai saadut yritystuet. Korotetuilla poistoilla voidaan nimittäin heikentää tilinpäätöksen tulosta merkittävästikin, joka on sinänsä ainoastaan kirjanpidollista²³.

¹⁸ Äimälä - Kärkkäinen, 2017, s.538.

¹⁹ Valkonen, DL 4/1998, s.646.

²⁰ HHO 10.2.2005 S 03/3531.

²¹ RHO 18.2.2021 S 19/860: Hovioikeus toteaa, että yhtiön tilinpäätöstiedot eivät yksistään osoita yhtiön taloudellisen tilanteen heikentymistä.

²² Valkonen, DL 4/1998, s. 647.

²³ Mandaatti.fi, Tuplapoistot – uhka vai mahdollisuus?

Korkein oikeus on ottanut kantaa taloudelliseen perusteeseen useassa eri tapauksessa.

Tapauksessa KKO 1996:88 pienyhtiö oli irtisanonut kaksi työntekijäänsä tilausten vähenemisen seurauksena aiheutuneen työn vähyden perusteella. Työntekijöiden irtisanomisten aikaan yhtiö oli kuitenkin saanut kaksi uutta tilausta, kuitenkin erilaisin ehdoin, kuin aiemmat tilaukset. Uusien ehtojen myötä työnantaja tarjosi irtisanotuille työntekijöille samaa työtä pienemmällä palkalla, josta työntekijät kieltäytyivät. Yhtiö oli myös tappiollinen tuohon aikaan. Yhtiöllä katsottiin olleen TSL 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen peruste irtisanomiseen.

Oikeusohjeena tässä oli se, että työnantajalla ei ole velvollisuutta aiheuttaa yhtiölle tahallisesti tappioita ainoastaan työllistääkseen työntekijöitään. Tilauksista olisi nimittäin aiheutunut yhtiölle taloudellisia tappioita, mikäli se olisi tarjonnut irtisanotuille työntekijöilleen työtä heidän entisillään palkkaehdoilla.

Tapauksessa KKO 2015:7 oli puolestaan kyse postinkäsittelytehtävästä asiakasyrityksessä. Asiakasyritys irtisanoi postinkäsittelytehtävän, jolloin yhtiö irtisanoi postinkäsittelytehtävissä olleen työntekijänsä R:n taloudellisin ja tuotannollisin perustein. Jatkotoimenpiteenä yhtiö solmi uuden sopimuksen postinkäsittelytehtävästä, josta saatava korvaus oli huomattavasti pienempi, kuin aikaisemmasta sopimuksesta saatava korvaus. Tämän vuoksi yhtiö tarjosi R:lle samaa työtä alemmalla palkalla, johon R ei suostunut. Korkein oikeus katsoi, että asiakasyrityksen toimitiloja koskevaa palvelusopimusta (postinkäsittelytehtävää) ja siihen liittyviä työntekijöiden tehtäviä ei pidetty erillisenä toiminnallisena kokonaisuutena yhtiössä arvioitaessa työn vähentymisen edellytyksiä. Näin ollen Korkein oikeus katsoi, että R:n työsopimuksen päättämiseksi ei ollut riittäviä perusteita.

Edellä mainitut KKO:n ennakkoratkaisut ovat hyvin samankaltaisia, jotka kuitenkin johtivat eri lopputulokseen. Syy tähän löytyy siitä, että toisessa tapauksessa (KKO 1996:88) yhtiö oli jo valmiiksi tappiollinen, ja tilausten vastaanottaminen oli mahdollista ainoastaan palkkamenojen alentamalla. Jälkimmäisessä Korkeimman oikeuden tapauksessa postinkäsittelytehtävää ja siihen liittyviä työntekijöiden työtehtäviä ei pidetty erillisenä toiminnallisena kokonaisuutena. Korkein oikeus olisi todennäköisesti päätenyt eri lopputulemaan, mikäli postinkäsittelytehtävää olisi pidetty erillisenä kokonaisuutena, koska nyt taloudellista tilannetta arvioitiin koko yhtiön näkökulmasta.

Työtuomioistuin on ottanut kantaa myös erilliseen toiminnalliseen kokonaisuuteen tapauksessaan 2015–29: Yhtiö oli irtisanonut HR-tehtävissä työskennelleen työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. Työntekijän tehtävää ei ollut irtisanomisen jälkeen lakkautettu, vaan tehtävä oli säilynyt ainakin pääosin sisällöltään muuttumattomana. Tehtävään oli siirretty yhtiössä aikaisemmin toisenlaisessa työssä palkanlaskijana toiminut työntekijä. Työnantajan toimintaedellytyksissä ei ollut tapahtunut sellaisia muutoksia, joilla olisi voitu perustella työntekijän korvaamista toisella työntekijällä. Työnantajalla ei ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetyjä perusteita irtisanoa työntekijän työsopimusta, koska työntekijän tekemä työ ei ollut työsopimuslaissa tarkoitetulla tavalla vähentynyt.

Oikeuskäytäntöä tarkastelemalla voidaan huomata, että yhtiöt vetoavat monesti tilinpäätösasiakirjoihin ja erityisesti liikevaihdon muutoksiin kollektiiviperusteisen irtisanomisen tueksi. Oikeuskäytännön antamasta tulkintalinjasta voidaan myös päätellä, että esimerkiksi liikevoiton tai tilikauden tuloksen muutoksiin vetoaminen ei vielä itsessään anna riittävää tukea taloudellisen perusteen olemassaololle. Toisaalta hovioikeustason tuomioille ei tule kuitenkaan antaa liiallista painoarvoa niiden oikeuslähdeopillisen arvon vuoksi.

Rovaniemen hovioikeus on ottanut kantaa tapaukseen, jossa yhtiö vetosi perusteidensa tueksi yhtiön tilinpäätösasiakirjoihin. RHO 5.11.2020 S 19/229: (perustelut): Hovioikeus katsoo käräjäoikeuden tavoin, että vaikka yhtiön liikevaihto on pienentynyt syys-lokakuussa 2016 ja tulos on ollut syys-marraskuussa 2016 lyhytaikaisesti tappiollista verrattuna joulukuuhun 2016 ja koko vuoden 2016 liikevaihdon kasvuun sekä yhtiön positiiviseen tulokseen, ei se yksin osoita, että työnantajan toiminta olisi ollut pysyvästi tappiollista ja että sillä olisi ollut tarvetta työvoiman pysyvälle vähentämiselle ja kustannussäästöille. Yhtiön mukaan sen liikevaihto on vuosina 2014–2016 ollut noin 900 000 euroa tilikausittain. A:n esittämästä yhtiön vuosia 2013–2017 koskevasta tilinpäätösvertailusta ilmenee, että yhtiön liikevaihto on vuonna 2013 ollut 1 041 000 euroa. Tilinpäätösvertailun mukaan yhtiön tuloslaskelmassa liikevaihto vuodelta 2016 on kasvanut 30 000–50 000 euroa vuosiin 2015 ja 2014 verrattuna, ja se on kasvanut myös edelleen vuonna 2017. Tilikauden tulos on parantunut loppuvuodesta 2016 ja tilikauden tulos vuodelta 2016 on kasvanut 41 000 euroa aiempiin negatiivisiin vuosiin 2014 ja 2015 verrattuna. Yhtiön omavaraisuusaste on vuonna 2016 lisäksi parantunut vuoteen 2015 verrattuna, suhteellinen velkaantuneisuusprosentti vuonna 2016 on pienentynyt vuoteen 2015 verrattuna ja taseessa yhtiön pitkäaikainen velka on pienentynyt vuonna 2016 kahteen edelliseen vuoteen verrattuna pienentyen myös

edelleen vuonna 2017. Yhtiön henkilöstökulut ovat laskeneet vuodesta 2016 vuoteen 2017 verrattuna 10 000 euroa. Vaikka yhtiön liiketoiminnan kuukausittaisten tulosten vaihtelut olisivat suuria, tilannetta voidaan normaalisti arvioida vasta vähintään tilikauden pituisella ajanjaksolla. Kannattavuutta on myös seurattava riittävän pitkältä ajalta kyseinen ala huomioon ottaen. Myöskään pelkästään liikevaihdon muutoksista ei voida luotettavasti päätellä yrityksen taloudellista asemaa. Hovioikeus katsoo, että yhtiö on tuottanut tilinpäätöstietojen perusteella voittoa vuonna 2016 eikä yhtiön taloudellisessa tilanteessa ole tapahtunut olennaisia negatiivisia muutoksia syksyllä 2016 tapahtuneesta niin sanotusta somekohusta ja sen aiheuttamasta lyhytaikaisesta liikevaihdon pienentymisestä ja tappiollisesta tuloksesta huolimatta. Hovioikeus toteaa, että vaikka pienissä yrityksissä yhdenkin työntekijän irtisanomisesta aiheutuva säästö voi olla olennainen, A:n irtisanomisesta ei ole henkilöstökulujen perusteella syntynyt mitenkään erityisiä kustannussäästöjä.

Tapauksesta johdettava oikeusohje on samassa linjassa oikeuskirjallisuuden ja -käytännön kanssa. Oikeusohjeena tässä oli se, että pelkästään liikevaihdon muutoksista / tilinpäätöksen luvuista ei voida luotettavasti päätellä yhtiön taloudellista tilannetta.

HHO katsoi tapauksessaan 23.9.2016 S 15/1778, että tilinpäätöksen lukujen perusteella yhtiöllä ei ollut taloudellista perustetta irtisanomiseen, kun se ei vedonnut lukujen tueksi muuhun seikkaan, ja tilinpäätöslukujen perusteella yhtiön taloudellinen tilanne oli vieläpä parantunut: (perustelut): B Oy:n vuoden 2014 tuloslaskelmasta ilmenee, että yhtiön liikevoitto on vuonna 2013 ollut 546.225,10 euroa ja vuonna 2014 puolestaan 1.316.146,23 euroa. Tilikauden voitto on ollut 19.945,30 euroa vuonna 2014 ja 366,34 euroa vuonna 2013. B Oy on vedonnut siihen, että emoyhtiö C Oy:n ajanvarauspalvelu ei ollut perinyt kyseisinä vuosina B Oy:ltä lisenssimaksuja täysimääräisinä. Mikäli maksut olisi peritty täysimääräisinä, yhtiön tulos olisi ollut reilusti tappiollinen. Kirjallista näyttöä sopimuksista, joihin väitettyjen lisenssien maksaminen perustui, ei ole esitetty. Tuloslaskelmasta ilmenee, että yhtiön liikevoitto on kasvanut vuodesta 2013 vuoteen 2014. Todistajien kertomuksista yhtiön rakenteesta ilmenee, että tuotekehitys on tehty emoyhtiössä ja B Oy on ollut ainoastaan myyntiä harjoittava tytäryhtiö. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että jos yhtiön myynti loppui, ei yhtiölle tullut uusia tuloja. Näillä lisäyksillä hovioikeus katsoo kuten käräjäoikeus, että asiassa ei ole näytetty, että A:n työ olisi vähentynyt työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä

tarkoitettulla tavalla taloudellisten ja tuotannollisten syiden vuoksi olennaisesti ja pysyvästi ja A:n irtisanominen on siten ollut perusteeton.

Samaa tulkintalinjaa on noudatettu ratkaisussa HHO 1.2.2019 S 17/2346: A Oy:n tilinpäätöstiedoista koskien viimeisintä tilikautta on sinänsä todettavissa, että A Oy:n toiminta oli ollut tappiollista kyseisellä tilikaudella. Niistä ei kuitenkaan ole mahdollista tehdä päätelmiä työn määrästä, yhtiön taloudellisesta asemasta pidemmällä aikavälillä tai tarpeesta tehdä työvoiman uudelleenjärjestelyjä.

Hovioikeuden antamat ratkaisut noudattavat tältä osin oikeuskirjallisuudessa omaksuttua linjaa eli sitä, ettei pelkästään tilinpäätöslukujen perusteella voida todeta yhtiöllä olevan taloudellista perustetta irtisanomiseen.

Työnantajaa sitoo työllistämisvelvoite työntekijää kohtaan työsopimuksen muodossa. Tämä työllistämisvelvoite on kuitenkin toissijainen, kun mietitään työnantajan taloudellisia voimavaroja.²⁴ Kuitenkaan pelkästään palkkakustannusten minimoimista varten suoritettu irtisanominen taloudellisesti kannattavassa yhtiössä ei ole lainmukainen (taloudellinen) peruste vähentää henkilökuntaa²⁵. Toisin sanoen työnantaja ei saa ”huvin vuoksi” irtisanoa työntekijöitään, vaikka irtisanomisilla saavutettaisiinkin säästövaikutuksia.

Työnantaja voi palkata taloudellisin perustein irtisanotun työntekijän tilalle samoja työtehtäviä suorittamaan esimerkiksi harjoittelijoita tai tuottaa kyseisen työn talkootyönä. Tällöin irtisanomisen päämääränä on nimenomaan ollut säästötarve.²⁶ On selvää, että näin menetellessä työnantaja yleensä pystyy säästämään kustannuksissa ja tämän myötä parantamaan yhtiön taloudellista tilannetta. Tällaisissa tapauksissa työnantaja ei riko työntekijän irtisanomissuojaa. Säästötarpeen todellista saavuttamista kuitenkin arvioidaan aina kokonaisuutena ja merkittävänä tekijänä tässä yhteydessä on yhtiön koko. Suurissa yhtiöissä yhden tai muutamien työntekijän irtisanomisella ei välttämättä saada aikaan riittäviä säästöjä, jotta taloudellinen irtisanomisperuste muodostuisi lain edellyttämällä tavalla²⁷. Pienessä yhtiössä puolestaan yhdenkin työntekijän irtisanomisella voidaan saavuttaa huomattavia taloudellisia säästöjä, jolloin irtisanomisperuste kollektiiviperusteella voi muodostua²⁸. Työnantajan on

²⁴ Kairinen, 1998, s.252–253. Ks. myös KKO 2015:7.

²⁵ KKO 9.11.1982 R 79/372: perustelut: Pelkästään pyrkimys palkkakustannusten säästöön ei sellaisenaan ole oikeuttanut yhtiötä lomauttamaan toimihenkilöitä.

²⁶ KKO 31.1.1994 S 93/1847.

²⁷ VHO 29.12.2008 S 08/507.

²⁸ KKO 16.6.1992 S 91/1354.

lisäksi pystyttävä osoittamaan toimiensa tuottama tai niiden tulevaisuudessa tuottama säästövaikutus toteen, jotta irtisanominen olisi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukainen.

Tapauksessa HHO 24.1.2017 S 16/737 oli puolestaan kyse erillisestä kokonaisuudesta, jolloin irtisanominen oli mahdollista toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä, koska työ oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi: (perustelut): Kirjallisina todisteina esitetyistä organisaatiokaavioista ja henkilötodistelusta on ilmennyt, että A:n työtehtävä oli organisaatiouudistuksessa lakkautettu itsenäisenä tehtäväkokonaisuutena. A:n työtehtäviä oli siirretty uuteen HR/Fasiliteetit -yksikköön sekä palvelupäälliköille. Hovioikeus katsoo, että estettä työn uudelleen järjestämiselle tällä tavoin ei ole ollut. Työn vähenemistä koskevaa tarkastelua ei voida A:n vetoamin tavoin ulottaa hänen aiemmin hoitamiinsa työtehtäviin. Hovioikeus katsoo todistajien kertomuksilla näytetyksi, että tarjolla ollut työ oli toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä vähentynyt.

Yhteenvetona voidaan todeta, että taloudellista irtisanomisperustetta arvioidaan aina tapauskohtaisesti ja vallinneiden olosuhteiden puitteissa kokonaisuutena. Toisaalta voidaan vetää myös johtopäätös, jonka mukaan taloudellista tilannetta arvioidaan aina samaan toimintakokonaisuuteen kuuluvien yksiköiden kannalta, ja joskus yhtiössä on vain yksi toiminnallinen kokonaisuus. Lisäksi pelkästään tilinpäätöksen lukuja tarkastelemalla ei voida saada täysin luotettavaa kuvaa yhtiön taloudellisesta tilanteesta, kuten edellä mainitun oikeuskirjallisuuden ja -käytännön valossa on käynyt ilmi.

2.3 Tuotannollinen peruste

Tuotannollisella perusteella tarkoitetaan yhtiön toiminnan muutoksia taikka organisaation kehittämistä. Toimintaa voidaan muuttaa esimerkiksi yhdistelemällä työtehtäviä tai siirtämällä niitä. Tuotannollisen perusteen tarpeena on tehostaa toimintaa sekä kehittää yhtiön liiketoimintaa, ja turvata yhtiön toimintaedellytyksiä. Tuotannollisten perusteiden täytyy olla laadullisesti ja määrällisesti todellisia.²⁹ Tuotannollisena perusteena pidetään myös muun muassa toiminnan hajauttamista kysynnän vähentymisen vuoksi, myynti- ja

²⁹ Koskinen ym. 2018, s.1145. Ks. myös THO 30.6.1997 S 95/1292: Yhtiön isännöintitoimeksiantojen määrässä ei ollut tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden 1994 alkupuolella. Toimeksiantojen laadussa oli tapahtunut kuitenkin työmäärää vähentäviä muutoksia. Uudet toimeksiannot olivat pienempiä ja tehtäväkuvaukseltaan rajoitetumpia kuin päättyneet toimeksiannot. Myös vanhoja toimeksiantoja oli joissakin tapauksissa jouduttu tehtäviltään rajoittamaan.

jakeluorganisaation muuttamista taikka työntekotapojen yhdistämistä³⁰. Työnantaja on yksin vastuussa liiketoimintansa kannattavuudesta, ja siksi tällä onkin työnjohtovaltansa nojalla oikeus päättää mahdollisista tuotannollisista muutoksista yhtiössään, ilman huolta siitä, että tämä joutuisi irtisanomaan työntekijöitään³¹. Työnantajalla on liikkeenjohtovaltansa perusteella oikeus päättää, missä laajuudessa ja millaisin järjestelyin liiketoimintaa harjoitetaan. Työnantaja saa liiketaloudellisin ja liikkeenjohdollisin perustein muun muassa uudistaa yrityksen organisaatiota ja tehdä työvoiman tarvetta vähentäviä muutoksia.³² Liikkeenjohtovallalla sekä työnjohtovallalla tarkoitetaan tässä yhteydessä samaa asiaa.

Tapauksessa KKO 1998:130 katsottiin selvitettyksi, että vakuutusyhtiön Porin konttorin liikevaihto oli laskenut vuodesta 1992 vuoteen 1993. Porin konttorin vahinkosuoritusten määrä oli laskenut jo vuodesta 1991 alkaen, ja se oli huomattavasti pienempi yhtä korvauskäsittelijää kohden, kuin vakuutusyhtiön muissa toimipisteissä. Korkein oikeus katsoi, että vakuutusyhtiöllä oli tuotannollinen syy vähentää Porin konttorin vahinkokorvauskäsittelijöiden määrää ja järjestää työtehtävät uudelleen siten, että yksi työntekijä irtisanottiin ja tälle aiemmin osoitetut tehtävät jaettiin muiden jäljelle jääneiden korvauskäsittelijöiden kesken. Näin ollen irtisanominen kollektiiviperusteella (tuotannollinen syy) oli lainmukainen.

Tapauksesta voidaan päätellä, että tuotannollisen perusteen yhteydessä uudelleen järjestelyillä ei tarkoiteta samaa, kuin lain säännöksessä (TSL 7:3.1) tarkoitetuilla työnantajan uudelleen järjestelyillä. Tapauksen yksi oikeusohje on se, että työnantajalla voi olla lainmukainen peruste kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen, vaikka työ olisi ainoastaan vähentynyt tuotannollisista syistä, eikä järjestelyillä mahdollisesti saavutettavilla säästövaikutuksilla ole merkitystä arvioitaessa irtisanomisen laillisuutta. Tuotannollinen peruste itsessään oikeuttaa työnantajan käyttämään kollektiiviperusteista irtisanomista olettaen, että työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työn olennaisen ja pysyvän vähentymisen on siis oltava aina kässillä, riippumatta siitä, mistä syystä työ on vähentynyt. Tapauksesta on myös johdettavissa oikeusohje, jonka perusteella irtisanottavan henkilön tekemän työn ei tarvitse täysin loppua

³⁰ THO 20.12.1995 S 94/770: Helpot ja yksinkertaiset henkilövahingot siirrettiin keskuskonttorilta aluekonttoreiden hoidettavaksi ja nippulaskujen maksatus siirrettiin keskitetyksi Helsinkiin, minkä seurauksena työt vähenivät tuotannollisin perustein.

³¹ Valkonen, DL, 4/1998, s. 652.

³² KKO 2013:48: yhtiössä oli toimeenpantu organisaatiomuutos, jonka yhteydessä A oli siirretty alemman tason johtajan tehtäviin. A kieltäytyi vastaanottamasta uutta johtajan tehtävää ja yhtiö irtisanoi hänet tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin vedoten. Korkein oikeus katsoi tuomiosta ilmi käyvillä perusteilla, että yhtiöllä oli ollut lain edellyttämä tuotannollinen syy A:n irtisanomiseen.

yhtiön liiketoiminnasta, vaan riittää, että se vähenee olennaisesti ja pysyvästi. Tämä oikeusohje käy ilmi myös jäljempänä käsiteltävästä Korkeimman oikeuden oikeuskäytännöstä.

Työnantajan liikkeenjohtovallasta on ollut osittain myös kyse tapauksessa VHO 18.2.2010 S 09/452: (Arviointi): Hovioikeudessa on selvitetty, että A Oy:n liikevaihto on liiketoiminta/vaihto-omaisuuskaupan seurauksena supistunut 20 prosenttia ja tuotannon volyymi vastaavasti 30 prosenttia. Kaupan seurauksena A Oy:ssä on alkanut yhteistoimintaneuvottelut, joiden lopputuloksena yhtiöstä on irtisanottu 46 työntekijää noin 200 vakituisesta työntekijästä. Hovioikeus katsoo käräjäoikeuden tavoin, että irtisanomisille on lähtökohtaisesti ollut työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä mainittu tuotannollinen peruste johtuen vihannessäilykeliiketoiminnan päättymisestä Huittisissa. Tämä ratkaisu on linjassa sekä KKO:n oikeuskäytännön kanssa että oikeuskirjallisuuden kanssa.

Tuotannollinen peruste riittää yksinään muodostamaan irtisanomisperusteen, eikä taloudellista perustetta tarvita. Tämä käy ilmi myös TSL:n 7:3:stä. Edellytyksenä on, että työntekijän pääasiallinen työ on vähentynyt pysyvästi eli toisin sanoen vähäistä suuremmassa määrin. Oikeuskäytännössä tapauksessa Kouvolan HO 26.6.2008 S 07/139 on otettu kantaa tapaukseen, jossa työntekijä irtisanottiin pelkästään tuotannollisen syyn perusteella taloudellisen syyn puuttuessa. Tapauksessa irtisanominen oli lainmukainen tuotannollisen syyn perusteella, vaikka irtisanomisesta ei saatu kustannussäästöjä lainkaan koko irtisanomisaikana eikä työsuhteen päättyessä.

Tuotannolliset uudelleenjärjestelyt eivät ole kuitenkaan riittäviä irtisanomisoikeuden kannalta, mikäli ne eivät aiheuta muutoksia samaa työtä tekevien työntekijöiden määrään³³. Toisin sanoen, jos työtehtävien yhdistely ei muodosta tarvetta vähentää työntekijöiden määrää, on tuotannollinen peruste tällöin riittämätön muodostamaan kollektiiviperusteisen irtisanomisperusteen.

I-S HO 31.5.2018 S 17/1240: Tapauksessa X irtisanottiin tuotannollisella perusteella. Yhtiö oli ennen X:n irtisanomista palkannut A:n kokkin työtehtävään (yksi niistä työtehtävistä, joita irtisanottu teki) sekä vakinaistanut B:n työsuhteen, joka työskenteli kokkina, tarjoilijana sekä kassatyöntekijänä. Näillä muutoksilla oli selkeä ajallinen yhteys X:n irtisanomisen kannalta, jonka vuoksi hovioikeus päätyi siihen, ettei irtisanomisperustetta ollut (ainakaan tuotannollisella perusteella).

³³ Valkonen – Koskinen – Nieminen, 2019, s.354.

Työn vähentyminen perustuu tuotannollisessa perusteessa joko työtehtävien yhdistelemiseen tai niiden lakkauttamiseen / siirtämiseen. Työtehtävien yhdistämisellä irtisanottavan työntekijän pääasialliset työtehtävät voivat lakata kokonaisuudessaan tai muuttua olennaisesti, ja vastaavasti muiden työntekijöiden työnkuva saattaa tällaisen toimenpiteen myötä laajentua.³⁴ Tällainen toimintatapa ei kuitenkaan tee irtisanomista laittomaksi³⁵.

KKO 1997:118 on ollut kyse tällaisesta menettelystä. Perusteluissaan KKO on todennut: ” A:n ja B:n pääasiallisena työnä ollut viherrakentaminen on loppunut lähes kokonaan ja kunnostustyöt ovat vähentyneet. Irtisanomisiin on siten ollut työsopimuslain 37 a §:n tarkoittamat perusteet eikä niiden ole muutoinkaan näytetty tapahtuneen epäasiallisin perustein.”

Helsingin hovioikeuden tapauksessa 22.5.2015 S 14/1835 oli myös kyse tuotannollisesta irtisanomisperusteesta. Tapauksessa oli selvitetty, että yhtiö oli ulkoistanut taloushallinnon / kirjanpidon tehtävät kirjanpitäjälle kesäkuusta 2011 alkaen. Taloushallinnon tehtävien ulkoistamisen vuoksi työnantaja oli katsonut, että kantajan työtehtävät olivat loppuneet pysyvästi. Lokakuussa 2011 yhtiöön oli kuitenkin palkattu uusi työntekijä, koska kirjanpitäjän mukaan osa taloushallinnon tehtävistä oli siirretty takaisin yhtiön vastuulle. Takaisin siirretyt taloushallinnon tehtävät koskivat ostolaskujen kirjaamista ja niiden maksamista. Näissä taloushallinnon tehtävissä aikaa kului noin 2,5–5 tuntia viikossa. Uusi työntekijä käytti aikaansa myös myyntilaskuihin, ja ne mukaan laskettuna työaika oli kokonaisuudessaan noin kaksi työpäivää viikossa. Näiden seikkojen perusteella HO katsoi, että kantajan työtehtävät eivät olleet vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi.

Uudelleenjärjestelyiden tulee muuttaa irtisanotulle aiemmin kuuluneiden työtehtävien laatua ja laajuutta vähäistä suuremmassa määrin (olennaisesti) ja muutoin kuin tilapäisesti (pysyvästi)³⁶. Riittää, että irtisanottavan työntekijän pääasialliset työt lakkaavat pysyvästi joko välittömästi työnantajan toimenpiteiden seurauksena³⁷ tai viimeistään irtisanottavan henkilön työsuhteen päättyessä. Työtehtävien kokonaan loppumisesta ei kuitenkaan edellytetä³⁸,

³⁴ Koskinen ym. 2018, s.1146. Ks. myös THO 4.2.2021 S 20/167: (perustelut): Yhteistoimintamenettelyn jälkeen kantajan tehtävät oli jaettu uusille palvelujohtajille. Töiden uudelleenjärjestelyn seurauksena kantajan työtehtävät on kokonaan jaettu toisille työntekijöille. Asiassa ei siten ole kysymys työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentin 2) kohdassa tarkoitettusta tilanteesta.

³⁵ KKO 1993:145: (perustelut): Johtajan vähäiset hallinnolliset tehtävät on voitu siirtää avoimen yhtiön palveluksessa ennestään olleelle lääkärille lisätöiksi. – Tapauksessa lääkärin viikoittaista työaikaa lisättiin ainoastaan kahdella tunnilla.

³⁶ Valkonen, DL, 4/1998, s.653.

³⁷ KKO 13.10.1987 D: S 86/118.

³⁸ HHO 12.1.2007 S 04/2145.

kuten oikeuskäytännöstäkin käy ilmi. KKO on ottanut kantaa tähän muissakin ennakkoratkaisuissaan.

Tapauksessa KKO 1994:17 työntekijä irtisanottiin tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella. Tapauksessa oli kyse työnantajan uudelleenjärjestelyistä yhtiön tappiollisen tuloksen vuoksi, jossa työntekijän tekemä työ ei vähentynyt, vaan ne siirrettiin muilla työntekijöillä teetetäviksi. Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla ei ollut edellytyksiä tarjota työtä irtisanotulle työntekijälle uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä.

Tapauksessa KKO 1995:20 oli puolestaan kyse sähköyhtiöstä, jossa se oli joutunut saneeraamaan toimintaansa laman vuoksi, ja irtisanonut yhteensä yhdeksän työntekijää. Yksi näistä irtisanotuista oli A, joka toimi autonkuljettajana. A:n työtehtävät oli siirretty sähköasentajana toimineelle B:lle, joka oli aikaisemminkin hoitanut autonkuljettajan työtehtäviä. Korkein oikeus katsoi, että työnantaja ei ollut rikkonut työntekijän irtisanomissuojaa näin menetellessään, vaan irtisanominen oli perustunut työnantajan uudelleenjärjestelyiden syihin.

Korkein oikeus on linjannut tapauksia, joissa kyse on ollut työn vähentymisestä olennaisesti ja pysyvästi työnantajan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Edellä mainituissa tapauksissa uudelleenjärjestelyiden myötä työntekijän tekemä työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, koska työtehtäviä on osaltaan lopetettu ja toisaalta taas yhdistelty toisten työntekijöiden tekemiin työtehtäviin. Molemmissa tapauksissa irtisanotun työntekijän aiemmin tekemät työtehtävät on siirretty teetetäviksi toisille työntekijöille, joka on työnantajan liikkeenjohtovallan myötä mahdollista. Oikeuskäytännöstä voidaan myös kokoavasti todeta, että 1990-luvulta lähtien oikeuskäytännössä työnantajan on sallittu hyvin vapaasti supistaa työvoiman tarvettaan käytännössä lähes millä tavalla tahansa, kunhan se perustuu aitoon liikkeenjohdolliseen tarpeeseen eikä pyrkimykseen verhota työntekijän henkilöstä johtuvat todelliset syyt taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä. Tämän tulkintalinjan perimmäisenä syynä lienee halu antaa kilpailuilla markkinoilla toimiville yrityksille oikeus reagoida työn tarjoamisen edellytysten vähentymiseen tappiollisen kokonaistuloksen perusteella.³⁹

Tapauksesta KKO 1994:17 (yllä) voisi olettaa, että oikeusohjeena tässä on se, että työntekijä voitiin irtisanoa, vaikka tämän oma työnsä ei ollut vähentynyt. Korkein oikeus kuitenkin tarkensi antamaansa oikeusohjetta tapauksessa 2000:64, jonka mukaan uuden työntekijän

³⁹ KKO 1996:89, 2000:59, 2002:54, 2008:88, RHO 18.2.2021 S 19/860.

ottamista voi taloudellisenkin perusteen vallitessa olla myös yrityksen palveluksessa olevan työntekijän siirtäminen toisen työntekovelvoitteen mukaiseen työhön⁴⁰. Ratkaisussa vahvistettiin de facto siis se, että työntekijän omien töiden tuleekin aina vähentyä.⁴¹

KKO 2000:64: (perustelut): A:n työnjohtotehtäviä sisältäneitä työtehtäviä ei ole kuitenkaan hänen työsuhteensa päättymisen jälkeen lakkautettu tai yhdistetty muihin työtehtäviin, vaan ne ovat säilyneet ennallaan ja niihin on siirretty eräs toinen yhtiön palveluksessa ollut työntekijä B, joka oli aikaisemmin tehnyt taval- lisen paperityöntekijän työtehtäviä. B:n työtehtäviä oli puolestaan ryhtynyt hoi- tamaan eräs yhtiön lomautettuna ollut työntekijä. Huomioon ottaen, että A:n työ- tehtäviin siirretyn työntekijä B:n työsuhteen ehdot ovat siirron myötä muuttuneet olennaisesti ja että hän ei ole aikaisemmin toiminut vuoromestarin tehtävissä, joi- hin hänet on täytynyt kouluttaa, sekä että yhtiö ei ole muutoinkaan esittänyt pe- rusteltua syytä A:n työpanoksen korvaamiseen hänen tehtäviinsä siirretyn työn- tekijä B:n työpanoksella, Korkein oikeus katsoo, että A:n irtisanomista on työso- pimuslain 37 a §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla seurannut uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin työtehtäviin. A:n irtisanomisesta ei ole myöskään syntynyt yhtiölle merkittävää palkkakustannusten säästöä, koska hä- nen tilalleen on kerrotuin tavoin siirretty yhtiön palveluksessa pitkään ollut hen- kilö, ja koska tämän henkilön työtehtäviä on puolestaan ryhtynyt hoitamaan yh- tiön lomautettuna ollut työntekijä.

Yhtiön toimintaedellytyksissä ei ole vastaavana aikana edes väitetty tapahtuneen sellaisia muutoksia, joilla voitaisiin perustella A:n korvaamista toisella työnteki- jällä.

Näillä perusteilla Korkein oikeus katsoo, etteivät yhtiön edellytykset tarjota töitä A:lle olleet siten vähentyneet, että sillä olisi ollut oikeus irtisanoa A taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että tuotannollinen peruste työn vähentymisessä perustuu työ- tehtävien yhdistelyyn tai niiden lakkauttamiseen kokonaisuudessaan. Oikeuskäytännön pe- rusteella työn ei kuitenkaan tarvitse loppua täysin, vaan ainoastaan olennaisesti ja pysyvästi. Työtehtävien kokonaan loppumisesta ei siis edellytetä, joka antaa suuntaviivoja, kun tulkitaan, onko työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi tuotannollisella perusteella. Yllä mainitun

⁴⁰ KKO 2000:64.

⁴¹ Valkonen, 2001, s.64.

Helsingin hovioikeuden tapauksen (HHO 22.5.2015 S 14/1835) perusteella voidaan vetää osittaisia johtopäätöksiä siitä, milloin työtehtävät eivät ole vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi tuotannollisella perusteella. Hovioikeuden ennakkoratkaisulle ei kuitenkaan pidä antaa liikaa painoarvoa, koska sillä ei ole prejudikaattituomioistuimen asemaa. KKO on puolestaan linjannut tuotannollisen perusteen osalta sen, että riittää kun työtehtävät loppuvat olennaisesti ja pysyvästi, mutta työtehtävien kokonaan loppumista ei kuitenkaan edellytetä. Lisäksi huomionarvoista on myös se, että uudelleenjärjestelyillä tarkoitetaan eri asiaa tuotannollisen perusteen kontekstissa, kuin työsopimuslain 7 luvun 3 §:n säännöksessä.

2.4 Työnantajan uudelleenjärjestelyistä johtuva peruste

Työnantajan uudelleenjärjestelyt eivät ole välttämättä taloudellisia tai tuotannollisia, vaan syyt voivat olla hallinnollisia, teknologisia tai organisatorisia.⁴² Tuotannollisen perusteen yhteydessä tehdään myös tietynlaisia uudelleenjärjestelyitä, mutta lain säännöksessä (TSL 7:3) uudelleenjärjestelyillä tarkoitetaan muita syitä, kuin tuotannollisen perusteen yhteydessä⁴³. Lain esitöistä ei suoraan ilmene, minkälaisia syitä näillä tarkoitetaan. Tiettyjen töiden ulkoistaminen tai talkootyöhön siirtyminen tietyn osa-alueen osalta voivat esimerkiksi muodostaa tällaisen perusteen⁴⁴. Uudelleenjärjestelyt voivat liittyä myös työnantajan liikeidean tai toiminta-ajatuksen muuttamiseen.⁴⁵ Yhteistä näille järjestelyille on se (taloudellisen ja tuotannollisen perusteen kanssa), että työn tekemisen muoto muuttuu ja tämän myötä työ vähentyy olennaisesti ja pysyvästi. Yhtiön toiminnan uudelleenjärjestelyt eivät edellytä toiminnan tappiollisuutta. Olennaista uudelleenjärjestelyjen vaikutusta arvioitaessa on se, että uudelleenjärjestelyjen seurauksena työsopimuksessa tarkoitettut työt vähenevät olennaisella ja pysyvällä tavalla.⁴⁶ Mikäli työnantaja uudelleen järjestele toimintatapojaan tai organisaatiotaan yllä mainitulla tavalla, on työn väheneminen välitön seuraus näiden toimenpiteiden vuoksi.

Vaasan HO on ottanut kantaa lain säännöksen uudelleen järjestelyistä johtuviin perusteisiin tapauksessaan 9.5.2014 S 12/986: ”Vaikka uudelleenjärjestelyistä

⁴² Koskinen ym. 2018, s.1148.

⁴³ Koskinen ym. 2018, s.1147.

⁴⁴ IS-HO 15.3.2011 S 10/428: Tapauksessa rekisteröity yhdistys siirtyi tietyn työn osalta talkootyöhön, jonka vuoksi yhtiöllä katsottiin olleen uudelleen järjestelyistä johtuva irtisanomisperuste.

⁴⁵ Valkonen ym. 2019, s.359.

⁴⁶ Äimälä ym. 2017, s.537,544.

johtuvat perusteet on kirjattu samaan taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita koskevaan säännökseen, toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvaa perustetta on aihetta arvioida tuotannollisista ja taloudellisista perusteista erillisinä, koska se ei suoranaisesti liity niihin.”

Toiminnan uudelleen järjestelyistä voi olla kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantajana toimii opetuslaitos, ja se joutuu rahoituksen vähentymisen vuoksi järjestelemään opetukseen liittyviä työtehtäviä uudelleen.

RHO 24.5.2021 S 20/376: (perustelut): Asiassa on A:n ja B:n kertomuksilla selvitetty, että ammattikorkeakoulun rahoitustilanne on heikentynyt elokuusta 2017 lukien niin, että ammattikorkeakoulun toiminta oli tullut järjestää aikaisempaa pienemmällä rahamäärällä. Tämä on heidän mukaansa johtanut tarpeeseen järjestellä ammattikorkeakoulun toimintaa uudelleen, mikä on aiheuttanut muun ohella koulutusohjelmien lakkauttamista ja koulutuksen suuntautumisvaihtoehtojen vähentämistä. Lakanneisiin tutkinto-ohjelmiin ei seuraavalle lukuvuodelle ole enää otettu uusia oppilaita. Lisäksi on yhdenmukaistettu opintopisteisiin liittyneitä tuntimääriä siten, että yhden opintopisteen opetuksessa on opettajalta kulunut työaikaa aikaisemman 25 tunnin sijasta 20 tuntia. Tuntimäärän vähennys on tarkoittanut noin 20 prosentin vähennystä tarvittavan opetuksen määrään. Lisäksi opetusryhmien kokoja on kasvatettu. Tämän vuoksi ammattikorkeakoulun henkilökunnan kanssa on käyty keväällä 2017 yt-neuvottelut. Niiden seurauksena ammattikorkeakoulu on irtisanonut 25 henkilöä. A:n ja B:n kertomuksilla on selvitetty, että englanninkielisen koulutusohjelman loppuminen on vähentänyt englanninkielisen tietojenkäsittelyn tutkinto-ohjelman opettamiseen tarvittua henkilömäärää ensin kahden ja seuraavina vuosina vuosittain yhden opettajan verran aina siihen asti, että tutkinto-ohjelman viimeisenä aloittaneet opiskelijat ovat valmistuneet ja tutkintolinja on lakannut lopullisesti. Lisäksi suomenkielisen tutkinto-ohjelman suuntautumisvaihtoehtojen vähentäminen kolmesta yhteen on vähentänyt työmäärää. Informaatioteknologian osastolla tietojenkäsittelytiimissä on aikaisempia opetussisältöjä ryhmitelty myös uudelleen ja muodostettu aikaisempaa laajempia opintojaksoja. Edelleen opetuksen siirtyminen Labeihin on vaikuttanut siihen, ettei ammattikorkeakoulu ollut tarjonnut enää niin paljon opetusta. B on arvioinut näiden tekijöiden vaikuttaneen yhdessä niin, että tietojenkäsittelyosastolla oli poistunut neljän opettajan tarve. Edellä selostettujen seikkojen perusteella hovioikeus katsoo, että ammattikorkeakoululla opetukseen tarvittun

henkilökunnan määrä on rahoituksen vähentymisestä johtuneen toiminnan uudelleenjärjestelyiden johdosta vähentynyt elokuusta 2017 alkaen.

Tuotannolliseen ja taloudelliseen irtisanomisperusteeseen rinnastettavia syitä voivat olla myös työntekijän oma käyttäytyminen ja tämän valinnoista johtuva työn vähentyminen. Esimerkiksi mikäli työnantaja laajentaa työntekijän työtehtäviä liikkeenjohtovaltansa nojalla, ja työntekijä kieltäytyy näistä. Huomionarvoista on se, että työntekijällä ei ole aina velvollisuutta hyväksyä näitä muutoksia, mikäli työnkuvan laajentuminen tarkoittaisi työtehtävien laajentumista työsopimuksessa sovittujen työehtojen ulkopuolelle. Työ voi vähentyä myös työntekijän kyvystä vastata olosuhteiden muutoksiin ilman, että tätä voitaisiin pitää indiviaalisena irtisanomisperusteena.⁴⁷

Helsingin HO 18.5.2006 S 04/1349: Hovioikeus katsoo, että on ollut odotettavissa, että merkittävät asiakasryhmät edellyttävät, että päivystystehtäviä hoitavat terveydenhoitoalan ammattitutkinnon suorittaneet työntekijät. Kun päivystäjän tulee kyetä arvioimaan turvapuhelinasiakkaan avun tarve, hovioikeus pitää perusteltuna päivystäjälle asetettua terveydenhuollon ammattikoulutusvaatimusta. A:lle ei ole ollut tätä koulutusta. Siten A:n työsuhteen jatkaminen on ollut omiaan heikentämään yhtiön toimintaedellytyksiä. Tästä syystä A:lle tarjolla ollut työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Uudelleen järjestelyistä johtuva peruste voi olla myös se, että yhtiön omistaja lisää omaa työpanostaan yhtiössä, jolloin työ voi vähentyä olennaisesti ja pysyvästi. Toisaalta myös yrittäjän palkkaaminen toimeksiantosuhteeseen voi olla lainmukainen, eikä irtisanomisperustetta tällöin muodostu.

Kouvolan HO 12.4.1995 S 94/126: Asiassa on selvitetty, että A ja B eivät olleet tehneet vastaajayhtiön kanssa työsopimusta, vaan tehneet työtä itsenäisinä yrittäjinä. Heitä ei siten ole otettu uusina työntekijöinä kantajan tehtäviin verrattuna samankaltaisiin tehtäviin.

Omistaja- ja/tai yrittäjätyöhön siirtymisen perusteiden pitää olla kuitenkin todellisia ja riittäviä.

Itä-Suomen hovioikeuden tapauksessa 6.3.1997 S 95/497 näitä perusteita ei pidetty todellisina ja riittävinä: A:n irtisanomisen jälkeen omistaja oli ryhtynyt

⁴⁷ Valkonen, DL, 4/1998, s.654.

tekemään A:n töitä ja alkanut nostaa entistä enemmän palkkaa yhtiöstä, joten palkkakustannukset eivät olleet alentuneet. Taloudellisia perusteita irtisanomiseen ei ollut.

Työnantajan omilla toimenpiteillään aiheuttama työn vähentyminen voi olla sellaisenaan riittämätön muodostamaan irtisanomisperusteen, kun otetaan huomioon myös toimilla saavutettu vähäinen säästövaikutus.

Vaasan HO 4.4.1995 S 94/749: Yhtiö oli ottanut A:n talomyyjäksi itsenäisenä provisiopalkkaisena yrittäjänä. Yhtiön mukaan A:n ottaminen talomyyjäksi samalle alueelle itsenäisenä yrittäjänä oli aiheuttanut Y:n työn vähentymistä. Yhtiö oli itse toimenpiteillään aiheuttanut Y:n työn vähentymistä. Yhtiöllä ei ollut VTSL 37a §:ssä tarkoitettua perustetta T:n työsopimuksen irtisanomiseen. Väähäistä säästöä ei voitu pitää VTSL 37a §:n 2 momentin 4 kohdan mukaisesti asiensaisten olosuhteet huomioon ottaen irtisanomisen todellisena syynä.

Työnantajalla on velvollisuus osoittaa se, että uudelleenorganisointia seuranneen irtisanomisen syyt ovat luonteeltaan tuotannollisia, taloudellisia tai muita niihin verrattavia syitä⁴⁸. Liikkeenjohdollisten toimien tulee olla työn määrään ja laatuun kohdistuvilta vaikutuksiltaan niin olennaisia, että ne ovat ymmärrettävässä suhteessa irtisanomiseen⁴⁹. Kollektiivista irtisanomisperustetta ei muodostu, mikäli työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä aiheutuvat seuraamukset eivät perustu todellisiin syihin. Se, että toimintaedellytykset mahdollisesti myöhemmin muuttuvat, ei vielä sellaisenaan oikeuta irtisanomaan työntekijää vain ”varmuuden vuoksi”.

Helsingin HO 25.3.2010 S 09/1225: Asiassa on kuultavien ja todistajien kertomuksilla esitetty jonkin verran selvitystä siitä, että yhtiön työt olisivat vähentyneet. Asiakkaiden määrä olisi vähentynyt eivätkä kaikki asiakkaat olisi halunneet A:n tekevän heidän töitään. Toisaalta yhtiön toiminta on jo alusta alkaen ollut tappiollista. Yhtiö on kirjeessä 6.3.2008 ehdottanut A:lle, että A aloittaisi yritystoiminnan ja yhtiö ostaisi hammasteknikon palvelut A:lta. A olisi siis ehdotuksen mukaan jatkanut yhtiön asiakkaiden tilaamien töiden tekemistä yhtiön tiloissa yrittäjäriskillä. Tämä on omiaan osoittamaan, että työt eivät olleet vähentyneet

⁴⁸ THO 17.3.1995 S 94/863: Yhtiöt ovat näyttäneet, että niillä on ollut liiketaloudellinen syy peruste tehdä liikkeenjohdollinen päätös uudistaa organisaatiotaan. THO 21.3.1996 S 95/644: Vastajayhtiö ei ole pystynyt täysin riidattomasti näyttämään sitä, että sillä olisi ollut liiketaloudellinen peruste tehdä liikkeenjohdollinen päätös musiikkilehtorin toimen lakkauttamisesta.

⁴⁹ HE 19/1988, s. 13.

yhtiössä pysyvästi ja olennaisesti. B on A:n irtisanomisen jälkeen tehnyt A:n tekemät työt. Oikeuskirjallisuuden mukaan työnantajana toimivan omistajan tai osakkaan oman työpanoksen lisääminen voi sinänsä olla asiallinen peruste irtisanoa työntekijä. Olosuhteiden on kuitenkin tällöin muututtava olennaisesti työsopimuksen solmimisajankohdasta. Kun yhtiön töiden ei tässä tapauksessa voida katsoa vähentyneen pysyvästi ja olennaisesti, yhtiöllä ei ole myöskään töiden uudelleen järjestelyn perusteella ollut oikeutta irtisanoa A:ta.

Oikeuskäytännössä on otettu myös siihen kantaa, voiko perheenjäsenen työllistämistarve muodostaa sellaisen perusteen, että tämä voisi irtisanoa työntekijän kollektiiviperusteella.

KKO 1984-II-99: Työnantajan perheenjäsenen työntarvetta ei yksinään pidetty TSL 37 §:n 2 momentissa tarkoitettuna erityisen painavana syynä perheeseen kuulumattoman työntekijän työsopimuksen irtisanomiseen. Ään.

Toisaalta, jos perheenjäsenen palkkaaminen perustuu perheoikeudelliseen perusteeseen, jossa tämä saa korvauksen tekemästään työstään perheen elantomenoihin otettujen varojen muodossa eikä työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoittamana vastikkeena, ei irtisanomista pidetä laittomana, ellei sitä ole tehty ainoastaan työntekijän työsuhdeturvan kiertämisen tarkoituksena⁵⁰.

Turun HO 5.7.1993 S 92/1733: Vastuunalaisen yhtiömiehen aviomies oli korvanut irtisanotun työntekijän työpanoksen. Irtisanominen oli laitton.

Työsopimuslain legaalinen oletama työnteon vastikkeellisuudesta ei ole voimassa perheenjäsenten välillä automaattisesti, vaan siitä tulisi nimenomaisesti sopia erikseen. Toisin sanoen lähtökohtainen oletama on, että perheenjäsenten välillä ei vallitse työsuhde. Perheenjäsenten välillä työsuhteesta on sovittava selkeästi, jotta kyse voisi olla työsuhteesta.⁵¹

Yksi ulottuvuus toiminnan uudelleen järjestelyissä on alihankintaan siirtyminen tietyn työnkuvan osalta. Alihankintaan siirtyminen on mahdollista työnantajan liikkeenjohtovallan myötä. Irtisanominen on mahdollista, mikäli alihankintaan siirtymisen perusteet ovat riittäviä ja todellisia. Lisäksi järjestelyn on oltava pysyvä ja olennainen.⁵² Toisaalta, jos alihankintaan siirtyessä työnantaja säilyttää merkittävää taloudellista, henkilöstöpoliittista tai muuta toiminnallista valtaa suhteessa alihankkijaan, on mahdollista, että

⁵⁰ Valkonen ym. 2019, s.364.

⁵¹ RHO 6.7.2006 S 05/281.

⁵² TT 1982–168.

alihankintajärjestelyt eivät ole todellisia ja riittäviä. Tämänkaltaista tilannetta kutsutaan simuloiduksi alihankintajärjestelyksi.

Helsingin HO 21.9.2017 S 16/944: Irtisanomisperusteen laillisuutta arvioitaessa on otettava huomioon, että A Oy on käyttänyt alihankintaan siirtymisen jälkeenkin merkittävää päätösvaltaa alihankintayhtiön toiminnan suhteen; se on vaikuttanut tuottajien ja toimittajien valintaan sekä johtanut ja valvonut toimituspalvelujen tuottamista kaikkien kolmen yhtiön työntekijöiden osalta).

I-S HO 16.7.2024 S 23/911: Yhtiö ulkoisti huoltajien työtehtävät, mutta pystyi osoittamaan, ettei se käyttänyt määräysvaltaa suhteessa alihankkijaan, eikä irtisanomiselle esitetty muutoinkaan epäasiallisia syitä. Yhtiöllä oli työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukainen peruste irtisanoa työntekijä.

Kuten edellä on käynyt ilmi, oikeuskäytännössä on käsitelty toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvaa perustetta useasti. Linjaus on sen suhteen ollut, että syiden pitää ensinnäkin olla todellisia ja riittäviä. Toiseksi tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi yrittäjän oman työpanoksen lisääminen, talkootyöhön siirtyminen, muiden yrittäjien palkkaaminen toimeksiantosuhteeseen taikka työntekijän kyvyttömyys vastata uusiin olosuhteisiin (koulutustason puute). Kolmanneksi on syytä pitää mielessä, että tällaiset perusteet eivät ole taloudellisia eivätkä tuotannollisia, vaan ne ovat lain säännöksessä mainittuja ”työnantajan uudelleen järjestelyistä” johtuvia perusteita.

Huomionarvoista kaikkien edellä mainittujen työn vähentymisen syiden osalta voidaan todeta, että työn vähenemisen syyllä ei ole katsottu olevan kovinkaan suurta oikeudellista merkitystä⁵³.

⁵³ Äimälä ym. 2017, s.536.

3 TYÖN VÄHENTYMINEN OLENNaisesti JA PYSYVÄSTI OIKEUSKIRJALLISUUDESSA JA -KÄYTÄNNÖSSÄ

3.1 Työn vähentyminen

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa on säädetty, että työn on tullut vähentyä olennaisesti ja pysyvästi, jotta työnantajalla olisi oikeus irtisanoa työntekijä. Lain säännöksestä ei käy kuitenkaan suoraan ilmi, minkä työn on tullut vähentyä olennaisesti ja pysyvästi. Ilmaisua ”työn vähentyminen” on tulkintavaikeuksista riippumatta vakiintunut melko yleiseksi, ja oikeuskirjallisuudessa onkin esitetty kannanotto, että: ”hieman yleistäen voidaan sanoa, että TSL 7:3.1:ssä tarkoitetaan irtisanottavan työntekijän työsopimuksen mukaisen työn vähentymistä”.⁵⁴ 1990-luvun oikeuskäytännössä lähtökohtana on pidetty sitä, että sen työntekijän työn, jota ollaan irtisanomassa, tulee olla vähentynyt tai muuttunut olennaisesti. Arvioinnissa on korostunut työntekijän ensisijaisten työtehtävien vähentyminen. Työn vähentyminen perustuu nykyisin työntekijälle tarjolla olevan työn vähentymiseen.⁵⁵ Korkein oikeus on linjannut työn määrittämisen käsitettä laajasti siten, että se tarkoittaa sekä työntekijän työsopimuksessa määriteltyä työtä että työnantajan tarjolla olevaa työtä. Korkeimman oikeuden mukaan tämä merkitsee sitä, että työnantajalla voi olla yrityksensä tappiollisen tuloksen vuoksi oikeus irtisanoa työntekijöitään, vaikka irtisanottavien työ ei ole vähentynyt.⁵⁶

Tapauksessa KKO 1994:17 oli kyse juuri tällaisesta tilanteesta. Tapauksessa työnantaja sai irtisanoa työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, vaikka työntekijän omat työtehtävät eivät olleet vähentyneet, vaan kun nuo työtehtävät tappiollisen kokonaistuloksen vuoksi olivat uudelleenjärjestelynä liitetty muiden työntekijöiden tehtäviin eikä työnantajalla ollut sen jälkeen tarjota työtä irtisanotulle työntekijälle.

Korkeimman oikeuden antaman linjauksen mukaan TSL:n 7 luvun 3 §:ssä mainittua ”työtä” on siis tulkittava laajasti, eikä sillä tarkoiteta ainoastaan työntekijän tekemää työtä, kuten edellä on käynyt ilmi.

Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi esitetty näkemys, jonka mukaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen tarkoittaman vähentämisperusteen oikea

⁵⁴ Tiitinen ym. 2012, s.567.

⁵⁵ Koskinen, 2013, s.50.

⁵⁶ KKO 1996:89.

soveltaminen edellyttää työn vähyyden arviointialueen ulottuvuuden määrittelyä. Sen määrittely edellyttää kahta asiaa. Aluksi on ratkaistava, mikä on se toiminnallinen kokonaisuus yrityksen sisällä, jossa työ on pysyvästi ja olennaisesti vähentynyt. Kun tämä on ratkaistu, on selvitetävä, mitä työtehtäviä työn vähentyminen kyseisen toimintakokonaisuuden sisällä koskee. Työnantaja voi valita irtisanottavat työntekijät vain näitä töitä tekevistä työntekijöistä.⁵⁷ Toisaalta on olemassa yhtiöitä, joissa on ainoastaan yksi toiminnallinen kokonaisuus, jolloin työn vähentymisen arviointi voi olla huomattavasti selkeämpää. Myös vähäinen erillisten työtehtävien määrä vaikuttaa työn vähentymisen arviointiin. Kaikista vaikeinta työn vähentymisen arviointi voi olla tilanteissa, jolloin kyseessä on suuryritys. Suuryrityksillä voi olla jopa kymmeniä eri toimintakokonaisuuksia sekä satoja erilaisia työtehtäviä.

3.2 Työn vähentymisen syyt

Työn vähenemisen syitä / perusteita on käsitelty jo edellä kappaleessa 2, mutta siitä on syytä käydä läpi vielä tärkeimmät elementit kertauksen vuoksi. Työn vähenemisen syyt voivat olla TSL 7:3.1:n mukaan taloudellisia, tuotannollisia tai työntäjän uudelleenjärjestelyistä johtuvia syitä. Työnteon muotoja sekä toimialoja on useita erilaisia, joten työn vähentyminenkin voi johtua mitä moninaisimmista syistä, koska työnantaja voi joutua tekemään erilaisia liikkeenjohdollisia toimia. Työn vähentymisen syyllä ei ole yleensä suurta oikeudellista merkitystä, vaan merkittävä tekijä on se, onko tarjolla oleva työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.⁵⁸ Laissa ei ole säädetty kiellettyjä työn vähenemisen syitä, koska yhtiön toiminta perustuu työnantajan / omistajan tahtotilaan, joka voi omilla toimillaan laajentaa tai supistaa liiketoimintaansa taikka tehdä esimerkiksi hallinnollisia tai organisatorisia muutoksia. Työnantaja voi olla myös halukas myymään tai lakkauttamaan liiketoimintansa kokonaisuudessaan. Mikä tahansa lakiin perustumaton tehtävä tai toimi voidaan päättää tai lakkauttaa työnantajan päätöksen mukaisesti.⁵⁹ Työnantajalla ei ole minkäänlaista perusteluvelvollisuutta siitä, miksi hän tekee erilaisia järjestelyitä yhtiöönsä, eikä tämän myöskään tarvitse selittää niiden tarkoituksenmukaisuutta tai järkevyyttä työntekijöillensä⁶⁰. Yleensä voidaan olettaa, että työnantajan päätöksen taustalla on jokin liiketaloudellinen syy, mutta siltäkään ei ole

⁵⁷ Valkonen teoksessa Työoikeus, 2006, s.821.

⁵⁸ Äimälä ym. 2017, s.536.

⁵⁹ Valkonen, DL 4/1998, s.637.

⁶⁰ KKO 2.12.1996 S 96/1966.

merkitystä, mikä syy päätöksen taustalla tosiasiallisesti on. Tuomioistuimen tehtävänä ei ole arvioida päätöksen liiketaloudellisia perusteita, vaan irtisanomisen perusteita. Työnantajalla on kuitenkin näyttövelvollisuus siitä, että hänen toimiensa seuranneen irtisanomisen perusteet ovat luonteeltaan tuotannollisia, taloudellisia tai niihin verrattavia syitä⁶¹. Irtisanomisperusteita ei ole olemassa, mikäli työnantajan järjestelyillä ei ole olennaista vaikutusta työntekijöiden työtehtäviin⁶². Korkeimman oikeuden antaman ennakkoratkaisun 1990:122 oikeusohjeen mukaan irtisanomisperustetta ei ole olemassa, mikäli työnantajan järjestelyillä ei muuteta työsopimuksen solmimisajankohtana vallinneita tuotannollisia ja taloudellisia olosuhteita.

Prosessuaalisessa mielessä työnantajan on näytettävä toteen, että liikkeenjohdollinen päätös on aiheuttanut irtisanomiseen johtaneen taloudellisen tai tuotannollisen syyn. Lisäksi työnantajalla on näyttövelvollisuus siitä, ettei irtisanominen ole ollut vältettävissä silloinkaan, kun uudelleensijoittamismahdollisuutta ei ole ollut.⁶³ Työnantajan on toisin sanoen osoitettava kollektiiviperusteisen irtisanomisen tarpeellisuus, ja työntekijän on pystyttävä näyttämään toteen se, että irtisanomisperuste on ollut keinotekoinen taikka se on ollut riittämätön muodostamaan irtisanomisperustetta. On kuitenkin aina todistuskysymys, mitkä seikat ovat olleet irtisanomisen syynä.⁶⁴ Mikäli työntekijä väittää, että kollektiiviperusteinen irtisanominen on tosiasiallisesti johtunut tämän henkilön liittyvistä syistä, on työntekijällä näyttötaakka siitä, että irtisanominen on johtunut ainakin osaksi hänen henkilöönsä liittyvistä syistä⁶⁵. Työnantajalla on tällaisesta väitteestä huolimatta näyttötaakka siitä, että irtisanominen on perustunut työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädettyihin perusteisiin⁶⁶.

Työnantajalla ei ole katsottu olevan esteitä siirtymästä aiemmin työsuhdetyönä hoidettuja työtehtäviä suoritettavaksi vuokratyövoimalla. Työn vähenemisen syynä voi olla alihankintaan siirtyminen, eikä tämän ole katsottu loukkaavan työntekijöiden irtisanomissuojaa.⁶⁷

⁶¹ THO 17.3.1995 S 94/683.

⁶² HE 19/1988, s.13.

⁶³ KKO 15.11.1996 S 96/227.

⁶⁴ Valkonen, DL 4/1998, s.639.

⁶⁵ KKO 1994:97: Työnantaja oli irtisanonut työntekijän riittämättömiksi osoittautuneiden taloudellisten ja tuotannollisten syiden nojalla. Työnantaja velvoitettiin työsopimuslain 47 a §:n 3 momentin säännös huomiioon ottaen suorittamaan työntekijälle perusteettoman irtisanomisen johdosta korvausta.

⁶⁶ Valkonen, DL 4/1998, s.639.

⁶⁷ KKO 1977 II 98: As. oy:n toimittamaa, kiinteistönsä hoitoon ja sen asukkaiden palveluun kuuluvien tehtävien uudelleenjärjestelyä, joka käsitti talonmiehen tehtävien siirtämisen alan palveluliikkeen suoritettavaksi, oli pidettävä TSL 37 §:n 2 momentissa tarkoitettuna erityisen painavana syynä talonmiehen työsopimuksen irtisanomiseen. Uudelleenjärjestely merkitsi talonmiehen työsopimussuhteisen työn päättymistä eikä yhtiö voinut järjestää hänelle muuta työtä.

Alihankintaan siirtyminen ei välttämättä vähennä työn määrää sinänsä eikä merkitse edes kustannussäästöjä ja liikkeenjohdollinen ratkaisu alihankintaan siirtymisestä voi ainoastaan muuttaa työn tekemisen muotoa⁶⁸. Alihankintaan siirtymisessä on kuitenkin aina selvitetävä, onko kyseessä liikkeen tai sen osan luovutus⁶⁹. Oikeuskäytännössä on katsottu, että alihankintaan siirtyminen ei vielä sellaisenaan osoita, etteikö työ olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi⁷⁰.

Tapauksessa TT 2014-185 12.12.2014 oli kyse vuokratyöntekijän palkkaamisesta kollektiiviperusteella irtisanotun työntekijän tilalle tekemään toisenlaisia tehtäviä. Tapauksessa työnantaja oli irtisanonut kirjanpitäjän taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin vedoten. Työnantaja oli kuitenkin irtisanomisen jälkeen palkanut vuokratyöntekijän tekemään toisenlaisia taloushallinnon tehtäviä. Työtuo- mioistuin katsoi, että tämä ei itsessään vielä osoittanut sitä, että kirjanpitäjän irtisanomissuojaa olisi loukattu. Irtisanominen oli lainmukainen.

Alihankintaan siirtyminen on myös työnantajan liikkeenjohtovallan alaisuuteen kuuluva kokonaisuus. Työnantajan on pystyttävä näyttämään toteen se, että työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi alihankintaan siirtymisen seurauksena. Alihankintaan siirrytään useimmiten kustannusten pienentämiseksi taikka toimintaorganisaation selkeyttämiseksi. Lisäksi alihankintaan siirtymisen on oltava aito ja pysyväksi tarkoitettu ratkaisu yhtiön toiminnassa.

Tapauksessa I-S HO 16.7.2024 S 23/911 työnantaja ulkoisti huoltajien toiminnan ja vetosi taloudelliseen perusteeseen sen tueksi. Työnantaja pystyi näyttämään ulkoistamisen seurauksena syntyneen säästövaikutuksen, jolloin tällä oli tuotannollinen ja taloudellinen irtisanomisperuste irtisanoessaan työntekijöitä. Hovioikeus myös katsoi esitetyn näytön perusteella, että alihankintaan siirtyminen oli aito ja pysyväksi tarkoitettu ratkaisu. Irtisanominen oli näin ollen lainmukainen.

Tapauksessa HHO 4.4.2018 S 16/2050 hovioikeus ei pitänyt alihankintajärjestelyitä aitoina ja pysyvinä: Hovioikeus toteaa, että tilanne, jossa yhtiön palveluksessa on alihankintat tai yhteistyösopimusten perusteella suurehko määrä yksittäisiä henkilöitä, jotka työskentelevät oman toiminimensä lukuun ja ovat henkilökohtaisesti velvolliset tekemään jonkun työsuorituksen ja jotka tekevät ainakin tärkeät työvaiheet työn tilanteen yhtiön toimitiloissa yhtiön työsuunnitelmien ja

⁶⁸ HE 19/1988 vp, s.12-13.

⁶⁹ Äimälä ym. 2017, s.539.

⁷⁰ TT 2006:64 ja TT 2007:103.

ohjeiden mukaisesti käyttäen hyväkseen myös erinäisiä yhtiön palveluksia, on normaalista alihankintajärjestelystä poikkeava. Työn tosiasiallinen suorittamistapa ei nyt kysymyksessä olevan kaltaisessa alihankintajärjestelyssä juurikaan poikkeaa työsopimussuhteessa tapahtuvasta työstä. Myös kysymyksessä olevassa alihankintajärjestelyssä työ on tehty merkittävässä määrin työtä tilanneen tahon johdon alaisuudessa. Esiitetty selvitys alihankkijoiden työskentelystä tai palveluista ei osoita, että A Oy olisi valvonut kertomallaan tavalla suppeasti vain palvelun lopputulosta, vaan A Oy:n on selvitetty johtaneen ja valvoneen toimittajien työtä siten, että tosiasiallinen ero työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaiseen työnantajan oikeuteen johtaa ja valvoa työntekijää on jäänyt pieneksi.

Todistajien kertomukset osoittavat, että keväällä 2015 urheilutoimituksen liiketoiminta oli edelleen järjestelty uudelleen siten, että myös tuotantotoiminnot oli ulkoistettu ja siirretty A Oy:n tytäryhtiöksi perustetulle B Oy:lle. Samoihin aikoihin urheilutoimittajien kanssa tehtyjä alihankintasopimuksia oli muutettu niin, että ainakin osa näistä toimittajista oli otettu B Oy:n palvelukseen työntekijöinä. Urheilutoimittajat eivät siten enää ole tehneet työtään itsenäisenä yrittäjänä tai alihankkijana, ja työnantaja on ollut erikseen perustettu A Oy:n tytäryhtiö. Tapahutumakulusta ja myös Y:n kertomuksesta on pääteltävissä, että vuonna 2015 suoritettuun toimintojen uudelleenjärjestelyyn on osaltaan vaikuttanut se, että verotuksessa on pidetty kyseenalaisina, voitiinko näissä olosuhteissa työskenteleviä henkilöitä pitää itsenäisinä yrittäjinä. Tässä suhteessa merkitystä ei ole sillä seikalla, että B Oy:stä myöhemmän yhtiöjärjestelyn seurauksena on tullut A Oy:n sisaryhtiö.

Edellä on todettu, että vuonna 2013 noudatettu alihankintajärjestelyn malli on ollut tosiasialliselta luonteeltaan hyvin lähellä työsopimussuhdetta. Ainakin joidenkin alihankintasopimusten verotuksellinen luonne oli saatettu pian syksyn 2013 jälkeen verottajan arvioitavaksi eikä verottaja ole pitänyt järjestelyä verotuksellisesti itsenäisenä alihankintana, vaan työsuhteena. Ainakin osin näistä verotuksellisista syistä johtuen vuonna 2015 onkin toteutettu edellä mainittu B Oy:n perustaminen. A Oy:n on merkittävänä media-alan toimijana täytynyt jo X:ää irtisanottaessa tunnistaa ja tiedostaa ne epävarmuustekijät, jotka tuolloin käytössä olleeseen alihankintasopimusjärjestelyyn ovat liittyneet.

Hovioikeus toteaa, että alihankintaan siirtyminen X:n irtisanomishetkellä voimassa olleen järjestelyn mukaisesti on osoittautunut oikeudellisesti kestävämmäksi syistä, jotka A Oy:n olisi tullut osata ennakoida X:ää irtisanottaessa.

Hovioikeus katsoo, että näissä olosuhteissa syksyllä 2013 toteutettua liiketoiminnan uudelleenjärjestelyä, jonka seurauksena X on irtisanottu, ei voida pitää pysyvänä eikä siten työsuhteen päättämistä asialliseen ja painavaan syyhyn perustavana. Näin ollen työnantajalla ei ole ollut työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:n nojalla oikeutta irtisanoa X:n työsopimusta toiminnan uudelleen järjestelyn perusteella.

Oikeuskäytännön linjan perusteella alihankintaan siirtymisen seurauksena työntekijän irtisanominen ei ole laitonta, mikäli järjestelyt perustuvat aitoihin ja pysyviin syihin. KKO ei ole antanut ennakkoratkaisua alihankintajärjestelyiden suhteen, mutta hovioikeuden linja näyttäisi noudattavan oikeuskirjallisuudessa esitettyä kantaa työn vähentymisestä alihankintajärjestelyiden seurauksena.

3.3 Olennainen vähentyminen

Työn olennaisella vähentymisellä tarkoitetaan työn riittävää määrällistä vähenemistä. Vähäinen työn vähentyminen, kuten vähäiset muutokset työn sisällössä, eivät voi muodostaa irtisanomisperustetta.⁷¹ Aiempi lain sanamuoto on ollut ”vähäistä suuremmissa määrin”, eikä uudella terminologialla ole haluttu vaikuttaa säännöksen asialliseen sisältöön. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työn on tullut vähentyä olennaisesti ja pysyvästi. Tätä ainoastaan toisen kriteerin täytyminen ei oikeuta irtisanomaan työntekijää. Ainoastaan toisen kriteerin täytyessä työnantajan tulisi turvautua ensisijaisesti irtisanomista lievempiin keinoihin⁷².

Arvioitaessa olennaisuutta ja pysyvyyttä, lähtökohtana voidaan pitää sitä hetkeä ja niitä olosuhteita, kun työntekijä alun perin palkattiin työsuhteeseen. Työnantajan tietoisuus tai seikat, joista työnantajan olisi tullut tietää työn vähentymisestä työntekijän palkkaamishetkellä eivät muodosta irtisanomisperustetta työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisesti.⁷³

RHO 9.6.2016 S 15/685: (perustelut): Korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 1990:122 ilmenevän oikeusohjeen mukaan työnantaja ei voi vedota työ sopimuksen päättämisperusteena sellaisiin taloudellisiin ja tuotannollisiin seikkoihin,

⁷¹ Äimälä ym. 2017, s.555.

⁷² Tiitinen ym. 2012, s. 568.

⁷³ KKO 1990:122

jotka ovat olleet työnantajan tiedossa jo työsopimusta solmittaessa. Arvioitaessa irtisanomisperusteita ratkaisevaa on, onko yhtiön taloudellinen ja tuotannollinen tilanne muuttunut kokopäiväisen työsuhteen aloittamisen ja päättämisen välillä niin pysyvästi ja olennaisesti, jotta yhtiöllä on ollut oikeus irtisanoa A:n työsuhde. Yhtiön taloudellista tilannetta on arvioitava työsopimuksen päättämishetkellä eli marraskuussa 2012 käytettävissä olleiden tietojen perusteella. Mikäli yhtiön taloudellisen tilanteen katsotaan muuttuneen, *ratkaisevaa on myös se, ovatko irtisanomisen perusteena olevat seikat olleet työnantajan tiedossa jo työsopimusta solmittaessa toukokuussa 2012*. Yhtiö on vedonnut siihen, että yhtiön taloudellinen tilanne oli heikentynyt, koska tuotanto ja myynti oli kääntynyt laskuun. Lisäksi yhtiön toimintaa ja taloutta oli rasittanut entisen työntekijän yhtiöön kohdistama kavallusrikos. Näyttönä yhtiön taloudellisen tilan heikentymisestä on esitetty sama näyttö kuin käräjäoikeudessa. Käräjäoikeudessa esitettyjen vuosien 2009–2014 tuloslaskelmien osalta on esitetty tilintarkastetut tilinpäätökset 7/2011–7/2014 päätyneiltä tilikausilta. Lisäksi yhtiö on esittänyt AT-analyysin yhtiön taloudellisesta tilanteesta vuosilta 2011–2013. Käräjäoikeudessa esitettyihin kyseisten vuosien tuloslaskelmiin verrattuna tilintarkastettuihin tilinpäätöksiin on kirjattu luottotappioksi yhtiön varoihin kohdistunut noin 600 000 euron kavallusrikoksella aiheutettu vahinko. Tämä on aiheuttanut sen, että yhtiön jakokelpoinen vapaa oma pääoma on kääntynyt negatiiviseksi. Kuten edellä on todettu, yhtiön taloudellista tilannetta on arvioitava työsopimuksen päättämishetkellä eli marraskuussa 2012 käytettävissä olleiden tietojen perusteella. Yhtiön varoihin kohdistunut kavallus on tapahtunut jo ennen A:n työsopimuksen solmitta toukokuussa 2012 ja kavallettujen varojen määrä on ollut myös tuolloin tiedossa. Näin ollen yhtiön toimittamista korjatuista tilinpäätöksistä ei voida tehdä käräjäoikeuden perusteluista poikkeavaa johtopäätöstä arvioitaessa yhtiön taloudellista ja tuotannollista tilannetta työsuhteen irtisanomishetkellä marraskuussa 2012.

RHO 2.3.2011 S 10/264 tapauksessa hovioikeus on hyväksynyt käräjäoikeuden perustelut, jossa yhtiö muun muassa vetosi vuonna X annettuun pääomalainaan, joka sinänsä rasitti yhtiön taloutta, mutta pääomalaina oli annettu jo kauan ennen kuin A palkattiin työsuhteeseen, joten sillä ei voitu katsoa olevan merkitystä, kun arvioitiin irtisanomisen laillisuutta.

Edellä mainitun oikeuskäytännön nojalla voidaan perustella, että tapauksen KKO 1990:122 sisältämä oikeusohje on edelleen merkittävä, koska suhteellisen uudet hovioikeuden ratkaisut noudattavat sen kanssa samaa linjaa.

Olenmaisella työn vähentymisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työ vähenee vähäistä suuremmissa määrin, ja jolla on merkitystä suhteessa yhtiön kokoon, työnantajan ja työntekijän asemaan⁷⁴. Oikeuskirjallisuudessa on myös otettu kanta, jonka mukaan työn vähentymisen olennaisuutta arvioitaessa ei voida asettaa mitään tiettyjä prosenttimääriä tai mittareita, vaan arviointi tulee tapahtua tapauskohtaisesti kulloinkin vallitsevat olosuhteet huomioon ottaen⁷⁵. Selvää kuitenkin on, etteivät aivan pienet muutokset työtehtävissä ole peruste toiminnan uudelleenjärjestelylle säännöksen tarkoittamalla tavalla⁷⁶. Keskeistä harkinnassa on se, onko työ vähentynyt niin merkittäväällä tavalla, että työnantaja voi perustellusti järjestää työtehtävät uudella tavalla.⁷⁷

Tapauksessa TT 2006-1 yhtiö oli lomauttanut ja ehdollisesti irtisanonut mattomiehen vedoten työn vähentymiseen olennaisesti ja pysyvästi. Tästä huolimatta yhtiö oli palkannut uuden työntekijän mattomieheksi, jonka perusteella työtuomioistuin katsoi, että työ ei ollut vähentynyt pysyvästi ja olennaisesti.

Tapauksessa TT 2012-21 mittakirvesmiehen suorittama työ oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, eikä yhtiössä työntekijän työsuhteen päättämisen jälkeenkään ollut ilmaantunut töitä mittakirvesmiehelle, jonka vuoksi työtuomioistuin katsoi, että yhtiöllä oli oikeus irtisanoa mittakirvesmies työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella.

Edellä mainitut (TT 2006-1 ja TT 2012-21) oikeustapaukset ovat hyvin selkeitä ääriesimerkkejä siitä, milloin työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi ja milloin ei. Toisaalta taas oikeuskäytännöstä voi olla suhteellisen vaikeaa saada selville mitään tarkkaa määritelmää siitä, milloin työ on vähentynyt olennaisesti. Tämä johtuu siitä, että kollektiiviperusteiset irtisanomiset tapaukset ovat in casu-luonteisia, jolloin jokaista tapausta tulee tulkita kulloinkin vallitsevien olosuhteiden puitteissa. Tapauskohtaisuus johtuu puolestaan siitä, että työ voi vähentyä monista eri syistä, jolloin täysin yhtenäisen tulkintalinjan muodostaminen on lähestulkoon mahdotonta.

⁷⁴ Hietala – Kahri – Kairinen - Kaivanto, 2013, s.394.

⁷⁵ Paanetoja, 2023, s.111. Ks. myös Koskinen, 2013, s.52.

⁷⁶ Tiitinen ym. 2012, s.570.

⁷⁷ Äimälä ym. s.555.

Työn ei voida katsoa vähentyneen olennaisesti, mikäli työnantaja on vain hetkeä ennen yhteistoimintaneuvotteluja palkannut uusia työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin. Alla olevassa työtuomioistuimen tapauksessa irtisanomisperuste olisi voinut olla lainmukainen, mikäli yhtiö olisi pidättäytynyt palkkaamasta uusia työntekijöitä.

THO 8.11.2013 S 13/251: Tapauksessa oli riidatonta, että työ oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi siten, että yhtiöllä olisi ollut irtisanomisperuste käsillä. Yhtiö oli kuitenkin juuri ennen 30.9.2009 pidettyjä yhteistoimintaneuvotteluja palkannut 1.9.2009 alkaen kaksi uutta työntekijää samankaltaisiin tehtäviin, jonka vuoksi irtisanomisperustetta ei muodostunut.

Työn vähentymisen olennaisuutta ja pysyvyyttä tulee siis tulkita tapauskohtaisesti. Työ voi olla luonteeltaan sellaista, että se painottuu sesonkiaikoihin, kuten laskettelukeskuksilla. Tällöin kysymys ei yleensä voi olla työn vähentymisen olennaisuudesta ja pysyvyydestä, eivätkä kausiluontoiset työn vaihtelut yleensä merkitse muutosta toimintaedellytyksissä⁷⁸. Yhtiö, jonka myynti perustuu puolestaan turistien vierailuun, on voinut vähentyä olennaisesti esimerkiksi Covid-19 aikana, jolloin ulkomaalaisten maahantuloa rajoitettiin huomattavasti. Työnantajan toiminnan luonnetta on arvioitu tapauksessa I-S HO 11.12.2012 S 12/412, jossa hovioikeus painotti, että kausiluontoisen työn vähentymisen olennaisuutta ja pysyvyyttä on arvioitava eri tavalla, kuin sellaisen työn, joka ei ole kausiluontoista. Kausiluontoisen työn määrän vaihtelut ovat täysin normaaleja, eikä ainoastaan niiden perusteella työn vähentymisen voida katsoa olevan olennaista ja pysyvää.

KKO 2017:38: (Perustelut kohta 17): Tällaisen lisätyövoiman käyttö tilapäisesti esimerkiksi sesonkiluonteisten ruuhkahuippujen tasoittamiseksi ei vielä sellaisenaan osoita sitä, että tarjolla oleva vakituinen työ ei olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Jos sen sijaan tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä käytetään muutoinkin kuin tilapäisesti ja etenkin jos heitä on runsaasti, tämä voi viitata siihen, että tarjolla oleva työ ei ole olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Työnantaja ei siten voi irtisanomisen jälkeen lisätä pysyvästi tilapäisen työvoimansa käyttöä antamalla heille lisätyötä, johon irtisanottu työntekijä olisi soveltunut.

Kausiluontoisesta työstä / tarvittaessa työhön kutsuttavista työntekijöistä oli kyse myös tapauksessa I-S HO 11.12.2012 S 12/412: (perustelut): Kysymyksessä oleva varastotyö on kausiluontoista johtuen pääasiassa kevät- ja kesäaikaan

⁷⁸ Koskinen ym. 2018, s.1201.

ajoittuvasta varastomiehiä työllistävästä rakennustarvikemyynnistä. Arvioitaessa kausiluonteisen työn vähentymisen pysyvyyttä on työn vähentymistä tarkasteltava pidemmältä ajanjaksolta kuin sellaisen työn osalta, jossa ei ole kausivaihteita. Asiassa ei ole esitetty selvitystä siitä, että työn tarjonta olisi vähentynyt myös kevät- ja kesäaikana. Työn kausiluonteisuuden vuoksi syys- ja talviaikaan ajoittuva tarkastelu työn vähentymisestä ei vielä riitä osoittamaan, että varastomiehille tarjolla oleva työ olisi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvästi vähentynyt.

Työn vähentymisen olennaisuus tulee aina ratkaista kokonaisarvostelulla. Yhtiön myymien tuotteiden kysynnän olennainenkaan vähentyminen ei aina yksistään osoita sitä, että työ olisi vähentynyt vähäistä suuremmassa määrin. Työn olennainen vähentyminen tulee ilmetä yhtiön kustannusrakenteen tai työvoiman määrän vähäistä suurempana muutoksena.⁷⁹

3.4 Pysyvä vähentyminen

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetään, että työn on tullut vähentyä pysyvästi, jotta irtisanomisperuste voisi muodostua. Mitään tarkkaa aikarajaa lainsäätäjä ei ole halunnut tähän asettaa, vaan tapauksia tulisi tulkita aina tapauskohtaisesti. Tilapäiselle työn vähentymiselle on puolestaan säädetty lähtökohtaiseksi aikarajaksi enintään 90 päivää työsopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaisesti. Työn vähentymisen ollessa ainoastaan tilapäistä, on työnantajalla oikeus lomauttaa työntekijä TSL:n 5 luvun säännösten mukaisesti.

Tarjolla olevan työn vähentymisen ei tarvitse kuitenkaan ilmaantua vielä irtisanomishetkellä, vaan riittää, että työ on vähentynyt viimeistään työsuhteen päättyessä.⁸⁰ Mikäli työtä on työsuhteen päättyessä tarjolla vain tilapäisesti ja muutoin kuin olennaisesti, ei irtisanomiselle ole tällöin estettä. Työn tulee olla edelleen vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, kuten lain säännöksessä säädetään.⁸¹

Työsopimuslain 5:2 mukaan työn vähentyminen on siis tilapäistä, jos sen arvioidaan kestävän enintään 90 päivää. Tätä voidaan pitää lähtökohtana, kun tarkastellaan sitä, milloin työn vähentyminen on ollut tilapäistä eikä pysyvää. Työntekijän lomautukseen vaaditaan

⁷⁹ Valkonen, DL 4/1998, s.642. Ks. myös VHO 7.11.2011 S 10/69: Hovioikeus katsoi, että työ oli vähentynyt olennaisesti, koska työnantajan organisaatiomuutokset olivat vähentäneet pysyvästi työn tarvetta. Tämä työn väheneminen ei ollut tilapäistä, vaan työnantajan liiketoimintarakenteen ja tarpeiden pitkäaikainen muutos oli johtanut työn määrän ja laadun konkreettiseen ja pysyvään laskuun.

⁸⁰ Valkonen, DL 4/1998, s.643.

⁸¹ Koskinen, 2013, s.52.

tilapäistä työn vähenemistä, ja työntekijän irtisanomiseen TSL:n 7 luvun 3 §:n mukaisella kollektiiviperusteella edellytetään työn pysyvää vähentymistä. Työn vähentyminen tilapäisesti voi johtua samankaltaisista syistä, kuin työn pysyvä vähentyminen. Lomauttaminen on mahdollista myös yli 90 päiväksi, vaikka työn vähentyminen ei olisi pysyvää. Säännöksessä säädetty 90 päivän aikaraja toimii joustavana mittana, ja mikäli työnantaja tietää, että työ vähentyy yli 90 päiväksi, voi tämä lomauttaa työntekijän pitemmäksi aikaa.⁸² Tämä 90 päivän aikaraja työn pysyvän vähentymisen ”mittarina” on herättänyt oikeuskirjallisuudessa erilaisia näkemyksiä.

Paanetoja on ottanut työn vähyyden arvioinnissa lähtökohdaksi sen, että työn vähentymisen pysyvyyttä arvioitaessa on oltava kyse pidemmästä, kuin 90 päivän työn vähyydestä⁸³. Valkonen on puolestaan katsonut, että:

Työn vähentymiseen liittyvä, irtisanomisperustetta koskeva aikakriteeri ei määrydy minkään täsmällisen määräajan mukaan. Tulkinnan lähtökohtana on työsuhteiden jatkuvuuden turvaaminen mahdollisimman pitkäksi ajaksi. Aikakriteerin täytyminen on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kokonaisharkinnalla. Irtisanomisajat ovat pisimmillään kuuden kuukauden pituiset ja irtisanomisperuste voi tulla uudelleen arvioitavaksi milloin tahansa irtisanomisajan kuluessa. Työn vähentymistä voidaan yksittäistapauksissa silti joutua arvioimaan irtisanomisaikaa ja TSL 6:6:ssä tarkoitettua irtisanotun työntekijän takaisinottoaikaakin pidemmältä ajalta (TT 1984-5).⁸⁴

Valkonen on myös katsonut, että:

Kun työsopimuslain (vanhan lain) 30 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä on määritelty työn tilapäinen vähentyminen enintään 90 päivää kestäväksi ajanjaksoksi, jonka jälkeen lomauttaminen voi tapahtua vain niillä perusteilla, joilla työnantaja voisi irtisanoa tai purkaa työsopimuksen, täytyy työn muulta kuin tilapäiseltä vähentymiseltä e contrario edellyttää ajallisesti työn vähentymistä yli 90 päiväksi.⁸⁵

Edellä mainittu tulkinta on vakiintunut myös oikeuskäytännössä:

⁸² HE 157/200, s.86.

⁸³ Paanetoja, 2023, s.111.

⁸⁴ Valkonen ym. 2019, s.417–418.

⁸⁵ Valkonen, DL 4/1998, s.643.

Työn on katsottu vähentyneen muutoin kuin tilapäisesti vähentymisen kestettyä lomauttamista koskevan työsopimuslain (vanhan lain) 30 §:n 1 momentin toisesta virkkeestä johdettavan aikarajan mukaan vähintään 90 päivää⁸⁶ ja lisäksi edellyttäen, ettei työn vähentymisen poistuminen ole ollut työnantajan tiedossa tai suurella todennäköisyydellä ennakoitavissa⁸⁷. Korkeimman oikeuden ratkaisun 1987:79 mukaan työnantajalla on myös velvollisuus seurata tarjolla olevan työn vähentymistä työsuhteen päättymiseen saakka. Työn vähentymisen tilapäisyyttä on arvioitava 90 päivän ajan myös työsuhteen päättymisen jälkeenkin⁸⁸. Työnantajalla ei siten ole oikeutta irtisanoa työntekijöitä, ellei työn vähentymisen voida myös työsuhteen päättyessä arvioida kestävän vähintään 90 päivää⁸⁹. Mikäli edellytys ei täyty, on irtisanominen ennenaikaisena lainvastainen⁹⁰.

Oikeuskäytännön antaman tulkintalinjan mukaan työn tulee siis olla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi yli 90 päivää vielä työsuhteen päättymisestäkin lukien. Tämä oikeusohje antaa suuntaviivoja siitä, milloin työnantajan irtisanominen on ollut laitton. Huomionarvoista on se, että tässä kontekstissa työllä tarkoitetaan samaa työtä, mitä työntekijä työssä ollessaan teki⁹¹. Toisaalta, jos työtä on tarjolla työsuhteen päättymisen jälkeen enintään 90 päiväksi, tällöin työn voidaan katsoa vähentyneen pysyvästi⁹².

Kun arvioidaan 90 päivän aikarajaa työn pysyvän vähentymisen arvioinnissa, on otettava huomioon se, mitä työnantaja on tiennyt tai mitä hänen olisi pitänyt tietää mahdollisuksistaan tarjota työsopimuksen mukaista työtä myöhemmin. Mikäli työnantaja lomautushetkellä tietää, että kaikille lomautetuille henkilöille ilmaantuu työtä 200 päivän kuluttua lomauttamisesta, ei työn voida katsoa vähentyneen pysyvästi. Tällöin lomautus kuitenkin tapahtuisi muodollisesti niillä perusteilla, joilla työnantaja olisi oikeutettu irtisanomaan henkilöstöään. Tätä perustetta ei kuitenkaan ole, mikäli työnantaja tietää töiden jatkuvan tavalla, joka on muuta kuin aivan tilapäistä. Irtisanomissuojan osalta tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja saa irtisanoa työntekijän työsopimuksen ennakoidessaan työn vähentyvän muutoin kuin tilapäisesti eli lain sanamuodosta johtaen yli 90 päiväksi, edellyttäen ettei työnantaja ole tiennyt eikä tämän olisikaan pitänyt tietää työn alkamisesta uudelleen. Toisaalta Valkonen on

⁸⁶ THO 1.12.1989 S 88/571.

⁸⁷ KKO 18.12.1995 S 95/1692.

⁸⁸ HHO 31.10.1996 S 95/1352.

⁸⁹ THO 30.11.1995 S 95/467.

⁹⁰ Kouvolan HO 10.6.1992 S 91/200.

⁹¹ Valkonen, DL 4/1998, s.644.

⁹² Valkonen, 2001, s.288.

katsonut, että: ”Mitään selvästi yli 90 päivän – sääntöä ei voida tässä arvioinnissa asettaa sen paremmin kuin muitakaan aikarajoja”.⁹³

Tiitinen ja Kröger ovat tulkinneet työn vähentymisen pysyvyyttä siten, että:

Kussakin työsuhteessa työnantajan noudatettavan irtisanomisajan pituus vaikuttaa kokonaisharkinnassa puolestaan niin, että mitä lyhyempi irtisanomisaika, sitä lyhyempää työn vähyiden kestoa voidaan pitää pysyvänä. Tällaisessa(kin) tapauksessa työntekijällä on jonkinlaisena turvana työnantajan TSL 6:6:ssä säädetty takaisinottovelvoite. TSL 7:1, 3 ja 4:n perusteluissa ja jo paljon aikaisemmin oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa tarkoitettu kokonaisharkinnalle kussakin yksittäistapauksessa (on ollut ja) on sangen vierasta, jos yleislausekkeella säädetyn irtisanomisperusteen yksi 'osio' määräytyisikin - ilman nimenomaista säännöstä - ainakin lähes täsmällisen määrääjän mukaisesti.⁹⁴

Äimälä ja Rautiainen ovat katsoneet teoksessaan, että työn vähentymisen pysyvyyden tulee olla ainakin jossain määrin pitempi, kuin TSL:n 5:2:ssä säädetty 90 päivän aikaraja.⁹⁵

Oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen mukaan voidaan todeta, ettei työn vähentymisen pysyvyyden arvioinnissa voida käyttää mitään tarkkaa aikarajaa, vaan tapauksia tulee tulkita aina tapauskohtaisesti. Toisaalta oikeuskäytännössä on katsottu, että työn vähentymisen tulee kestää vielä työsuhteen päätyttyäkin yli 90 päivää, jotta se voisi muodostaa irtisanomisperusteen. Myös työnantajan tietoisuus työn vähenemisen kestosta on merkittävä tekijä, kun arvioidaan kollektiiviperusteisen irtisanomisen laillisuutta.

Oikeuskäytännöstä löytyy myös selkeitä tapauksia työn vähentymisen tulkinnasta:

Tapauksessa TT 1984-80 rakennusliike irtisanoi kirvesmiehen työn vähentymisen vuoksi, mutta palkkasi kuitenkin uuden kirvesmiehen samalle työmaalle noin kolmen viikon kuluttua työsuhteen päättymisestä. Työtuomioistuin katsoi, ettei työ ollut tässä tapauksessa vähentynyt pysyvästi, vaan ainoastaan tilapäisesti, jolloin irtisanominen oli laitton.

Kolme viikkoa vastaa arkipäivissä 15 päivää ja kalenteripäivissä 21 päivää, joten tapauksessa oli melko selvää, ettei työ ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Tapauksessa

⁹³ Valkonen, 2001, s.287.

⁹⁴ Tiitinen ym. 2012, s.573.

⁹⁵ Äimälä - Rautiainen, 2008, s.263.

työnantajalla olisi voinut olla peruste lomauttaa työntekijä kolmen viikon ajaksi, mutta irtisanomisperustetta tällä ei ollut, kun otettiin huomioon vallitsevat olosuhteet. Tämä ratkaisu puoltaa myös edellä mainittuja kannanottoja siitä, kun arvioidaan työn vähentymisen pysyvyyttä.

Pysyvyyttä arvioitaessa on selkeää, ettei työn vähentyminen muutaman viikon ajaksi muodosta vielä yksistään irtisanomisperustetta. Työn vähentymisen pysyvyys on edellä mainittujen seikkojen perusteella melko tulkinnanvaraista ja tapauskohtaista. Toisaalta voidaan kuitenkin vetää johtopäätös, että työn vähentymisen tulisi ainakin lähtökohtaisesti kestää yli 90 päivää, vaikkakin tästä aikarajasta onkin esitetty eriäviä mielipiteitä – Tosin kaikki mielipiteet ovat olleet tuon aikarajan yläpuolelle keskittyviä. Tiitinen ja Kröger ovat puolestaan painottaneet sitä, että irtisanomisajan pituus vaikuttaa suoraan työn vähentymisen pysyvyyden aikarajaan siten, että mitä lyhyempi irtisanomisaika, sitä lyhyempää työn vähyyden kestoa voidaan pitää pysyvänä. Oikeuskäytännön tulkintalinja on asettunut sille kannalle, että työn vähentymisen tulisi kestää vähintään 90 päivää vielä työsuhteen päättymisen jälkeenkin. Tämän lisäksi on edellytettävä sitä, ettei työn vähentymisen poistuminen ole ollut työnantajan tiedossa tai suurella todennäköisyydellä ennakoitavissa⁹⁶. Toisaalta Korkein oikeus ei kuitenkaan ole ottanut tähän 90 päivän sääntöön kantaa, taikka esittänyt siitä omaa tulkintaansa. Oikeuskäytännöstä ei myöskään saada tukea sille, että työn vähentymisen pysyvyyden tulisi kestää aina tietyn verran ajallisesti – lukuun ottamatta yllä mainittua 90 päivän sääntöä työsuhteen päättymisenkin jälkeen. Vähentymistä arvioidaan yleensä kokonaisuutena muiden seikkojen kanssa. Toisin sanoen 90 päivän sääntö voi toimia eräänlaisena mittarina työn vähentymisen pysyvyyttä arvioitaessa, mutta sille ei pidä kuitenkaan antaa liikaa painoarvoa, vaan jokaista tapausta tulee arvioida tapauskohtaisesti.

Työn vähentymisen kesto yli 90 päivää vielä työsuhteen jälkeenkin on mielestäni hyvin perusteltu näkemys. Olisi sangen erikoista, mikäli kuuden kuukauden irtisanomisaikaa nauttiva työntekijä irtisanottaisiin kollektiiviperusteella, mutta uutta työtä ilmaantuisi vain parin viikon kuluttua työsuhteen päättymisen jälkeen. Toisaalta tällainen skenaario on mahdollinen, mikäli työnantaja ei tiennyt eikä tämän olisi pitänyt tietää uuden työn ilmaantumisesta pian työsuhteen päättymisen jälkeen, kuten Korkein oikeus on linjannut. Työnantajan vilpittömyyttä käsitellään jäljempänä kappaleessa 4.

⁹⁶ KKO 18.12.1995 S 95/1692.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työn vähentymisen pysyvyyden arviointi on olennaisuuden kanssa myös in casu-luonteinen, ja oikeuskäytännöstä sekä -kirjallisuudesta saadaan hyviä lähtökohtia ja tulkintalinjoja, kun pohditaan sitä, onko työn vähentymisen kesto pysyvää vai ainoastaan tilapäistä.

4 TYÖNANTAJAN OIKEUS ENNAKOIDA TYÖN VÄHENTYMINEN

4.1 Työnantajan ennakointioikeus

Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin ensimmäisen virkkeen mukaan: ”Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.” Lainkohtaa tulkitsemalla sanamuodon mukaan voisi olettaa, että työnantaja saa alkaa irtisanomistoimiin vasta silloin, kun työ on jo vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työnantajan irtisanoessa työntekijöitä TSL:n 7 luvun 3 §:n perusteella työn ei kuitenkaan tarvitse olla vähentynyt vielä irtisanomishetkellä, vaan riittää että työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi viimeistään työsuhteen päättymisen aikaan. Tätä voidaan perustella työnantajan ennakointioikeudella⁹⁷. Ennakointioikeuden käyttö edellyttää kuitenkin, että irtisanomisperusteen täyttymisajankohta on arvioitavissa riittävän suurella todennäköisyydellä⁹⁸. Irtisanomisajat voivat vaihdella paljon, riippuen työsuhteen kestosta, joka puolestaan voi vaikuttaa työnantajan ennakointioikeuden laajuuteen. Ennakointioikeuden käyttö edellyttää, että työnantaja pystyy riittävän suurella todennäköisyydellä arvioimaan työn vähentymisen olennaisesti ja pysyvästi. Esimerkiksi yhden suuren asiakkaan menettäminen pienessä yhtiössä voi muodostaa perusteen ennakointioikeuden käytölle ja sen oikeellisuudelle. Tämäkään ei kuitenkaan aina merkitse sitä, että työ olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, vaan työnantajan on kyettävä ennakoimaan yhtiönsä taloudellista tilannetta myös lähitulevaisuudessa, esimerkiksi uusien asiakkaiden tai tilausten saamisten muodossa⁹⁹. Työnantaja ei voi irtisanoa työntekijöitä vain ”varmuuden vuoksi”, vaan ennakointioikeutta käytettäessä työnantajalla tulee olla riittävät perusteet sille, että työ tulee vähentymään olennaisesti ja pysyvästi¹⁰⁰.

Tapauksessa TT 2018:76 työnantajan tiedossa oli tilauskannan selkeä lasku ja yhtiössä tehtävien metallitöiden selkeä väheneminen. Työtuomioistuimien totesi perusteluissaan: ”Työnantaja on voinut perustellusti arvioida hitsaus- ja huoltomiehen tehtävien vähentymisen jatkuvan muutoin kuin tilapäisesti irtisanoessaan A:n ja B:n”. Töiden vähenemisen jälkeen yhtiölle on tullut uusia tilauksia, mutta nämä ovat koskeneet ainoastaan elementtivalutyötä, jonka vuoksi työn metallipuolella on voitu katsoa vähenevän olennaisesti ja pysyvästi.

⁹⁷ Koskinen ym. 2018, s.1177.

⁹⁸ Tiitinen ym.2012, s.572.

⁹⁹ Koskinen ym. 2018, s.1179.

¹⁰⁰ Valkonen ym. 2019, s.416. Ks. myös Paanetoja, 2023, s.113.

Tapauksessa RHO 18.2.2021 S19/860 työnantaja ei pystynyt ennakoimaan työn vähentymisen pysyvyyttä riittävän suurella todennäköisyydellä. Hovioikeus katsoi perusteluissaan, että: ” Kaikki kirjallisista todisteista ilmenevät yhtiön tekemät lomautukset on lomautusilmoituksissa arvioitu korkeintaan 3 kuukauden pituisiksi, mikä tukee sitä, että työn tarjoamisen edellytysten vähentyminen on tuolloinkin arvioitu tilapäiseksi.”

Ennakointioikeus ei koske pelkästään irtisanomisaikaa vaan se ulottuu myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Korkein oikeus katsoi tapauksessaan KKO 1987:79, että työnantajan olisi seurattava työn ilmaantumista vielä työsuhteen päättymisenkin jälkeen, ja tarjota sitä työntekijälle, mikäli työtä tulee tarjolle lähes välittömästi työsuhteen päätyttyä. Tapauksessa työtä oli ilmaantunut irtisanomisaikana ja pian sen jälkeenkin.

TT 1992:73: Hotellin työntekijöiden työmäärä oli kevästä alkaen vähentynyt huomattavasti. Ottaen huomioon työnantajan tiedossa olleen kevään ja kesän vaurastilanteen sekä alueen kiristyneen kilpailun, työnantajalla oli perusteltu syy arvioida, että työmäärän väheneminen ei ollut vain tilapäistä. Näin ollen työnantaja katsoi, että irtisanotuille työntekijöille voitaisiin tarjota töitä vain matkailun sesonkikautena. Tässä tilanteessa työtuomioistuin katsoi, että työntekijöiden irtisanominen oli tapahtunut työsopimuslain mukaisesti.

Korkein oikeus on myös linjannut, että työnantajan tulee ennakoida lähitulevaisuuden työvoimatarpeet, ja riittää, että perusteet ovat olleet ainakin jossain määrin ennakoitavissa¹⁰¹. Kuten sanottua, ennakointioikeus koskee lähitulevaisuutta. Lisäksi töiden vähentymisen on alettava viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä¹⁰², jotta irtisanomisperuste voi syntyä.

KKO 2017:39, Korkein oikeus on katsonut, että työnantajalla on velvollisuus tarjota sellaista työtä irtisanotulle työntekijälle, jota on tarjolla lyhyehkön ajan kulluttua työsuhteen päättymisen jälkeen, ja jonka työnantaja on tiennyt tai olisi voinut tietää. Tapauksessa on ollut kyse yhtiöstä, jossa on käytetty tarvittaessa työhön kutsuttavia työntekijöitä tasoittamaan liiketoiminnan aiheuttamia ruuhka- huippuja. Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla oli ollut tiedossa tai ainakin ennakoitavissa A:n irtisanomishetkellä, että yhtiössä tulee olemaan lyhyen ajan

¹⁰¹ KKO 2017:39

¹⁰² Valkonen ym. 2019, s.414.

sisällä samoja töitä tarjolla enemmän kuin satunnaisesti ja lyhytaikaisesti, mitä A oli tehnyt. Korkein oikeus katsoi, että irtisanominen oli ollut laitton.

Tapauksessa IS-HO 27.11.2018 S 18/91 oli kyse myös tämänkaltaisesta tilanteesta: Kahden työntekijän irtisanomisaikana käytettiin uusia työntekijöitä tosiasiallisesti tekemään kokoaikaista työtä, eikä ainoastaan osa-aikaista työtä tasoitamaan ruuhkahuippuja. Uusien työntekijöiden ansioiden perusteella hovioikeus katsoi, että työtä tehtiin muutoin kuin tilapäisesti, jonka perusteella irtisanominen oli laitton.

On kuitenkin monia tilanteita, joissa työnantaja ei voi perustellusti tietää, että uutta työtä tulee ilmaantumaan lyhyen ajan kuluttua työsuhteen päättymisestä. Uuden työn ilmaantuminen lyhyen ajan sisällä työsuhteen päättymisestä voi olla hyvinkin alakohtaista, ja työnantajan harkintaan liittyvät monet eri seikat¹⁰³.

Tapauksessa Turun HO S 11/2220 on ollut kyse työnantajan ennakointioikeudesta ja sen oikeellisuudesta. Kyseessä olleen yhtiön tilapäisen työvoiman tarve vaihtelee laajasti, ja tarve työvoimalle on erityisesti varastolähtämässä, joka on riippuvainen yhtiön kulloisestakin tilauskannasta. Todistelussa yhtiö on pystynyt näyttämään, että sen työvoiman tarve huhtikuussa 2010 on ollut poikkeuksellisen suuri ja tilapäinen, johtuen sen suuresta tilauskannasta. Hovioikeus on katsonut, ettei yhtiö ole voinut olla tietoinen, että vuoden 2010 marras-joulukuussa yleinen markkinatilanne tulee muuttumaan positiiviseksi huhtikuun tilanteeseen verrattuna. T:lle oli tehty huhtikuussa määräaikainen työsopimus, ja joulukuussa A:lle oli tehty toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Hovioikeus katsoi, että yhtiö ei voinut ennakoida pysyvän työvoiman tarvetta varastolähtämässä, jolloin T:n työsopimuksen päättymispäivänä yhtiön ei voitu katsoa tienneen, että työtä on tarjolla varastolähtämässä myöhemmin.

Työnantajan ennakointioikeus ei kuitenkaan laajenna irtisanomisoikeutta siten, että työnantaja voisi irtisanoa ennakolta työntekijän siten, että tarjolla oleva työ vähentyy olennaisesti ja pysyvästi vasta muutaman kuukauden jälkeen työsuhteen päättymisestä lukien. Toisin sanoen työn tulee olla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä.

¹⁰³ Valkonen ym. 2019, s.418.

THO 13.10.2016 S 15/1542: A Oy:n edustajat olivat kertoneet siitä, miten kansainvälinen yhtiö oli vallannut jätekuljetusmarkkinoita ja oli hyvin todennäköistä, että se tulisi toimimaan samalla tavalla myös heidän liiketoimintansa ydinalueella. Näin oli sitten tapahtunutkin, kun kyseinen yhtiö oli kilpailutuksen jälkeen saanut haltuunsa tämän alueen biojätteiden kuljetukset ja A Oy oli samalla menettänyt tuottoisimman kuljetusreitinsä lokakuussa 2014. Vaikka A Oy:llä olisi ollut alkuvuodesta ja myös maaliskuussa 2014 vahvoja epäilyjä siitä, että yhtiö tulee menettämään urakoita ja kuljetusreittejä, niin tieto reittien menettämisestä on saatu vasta toukokuussa ja menetetyt reitit ajaminen loppui vasta lokakuussa 2014.

Maaliskuussa 2014 X:n irtisanomisaikaan työt eivät ole tulevien urakkamenetysten vuoksi lainkaan vähentyneet. Puolen vuoden päästä mahdollisesti tapahtuva töiden vähentyminen ei voi olla työsopimuslain 7 luvun 3 luvun 1 momentissa tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste irtisanoa työntekijää, jolla on yhden kuukauden irtisanomisaika.

Ennakointioikeutta käytettäessä työ ei ole vähentynyt TSL:n 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla vielä irtisanomishetkellä. ”Normaaleissa” irtisanomistilanteissa on yleensä kyse siitä, että työ on vähentynyt jo irtisanomishetkellä olennaisesti ja pysyvästi, ja työnantaja tavallaan reagoi irtisanomisiin vasta sitten, kun tosiasiallinen irtisanomisperuste on jo käsillä. Irtisanomisen laillisuutta arvioitaessa ainoastaan sillä on merkitystä, että työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä. Työnantaja voi siis perustaa irtisanomisensa siihen, että tulevaisuudessa (työntekijän irtisanomisajan jälkeen) ei ole työtä enää tarjolla vastaavalla tavalla, kuin aiemmin, jolloin työ on siis vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työnantaja voi perustaa tietonsa työn vähentymisestä mihin tahansa seikkaan (kunhan se on huolellinen ja perusteltu). Jäljempänä käy ilmi, että työnantaja kantaa kuitenkin riskin kokonaisuudessaan siitä, että tämä on käyttänyt ennakointioikeuttaan väärin.

4.2 Huolellinen arviointi

Työnantajan ennako-oikeuden käytön on oltava huolellista ja perusteltua. Työvoimaa palkatessaan työnantajan on ennakoitava käsillä olevan työvoiman tarve, mutta työnantajan ei

tarvitse osata ennakoida työn vähentymistä työsopimuksen solmimisen jälkeisenä aikana, mikäli tällä oli työsopimuksen solmimishetkellä riittävä peruste solmia työsopimus.¹⁰⁴

Huolelliseen ennakointivelvollisuuteen kuuluu irtisanomisista pidättäytyminen, mikäli lisätyövoiman tarve on irtisanomisen edellytyksiä arvioitaessa muuta kuin aivan hetkellistä¹⁰⁵.

KKO 2018:26: Työnantaja oli helmikuussa 2012 irtisanonut linja-autokuljettajan toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättymään elokuussa 2012, jolloin kuljettajan työtehtävät olisivat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi määräaikaisten liikennöintisopimuksen lakkaamisen vuoksi. Ennen kuljettajan työsuhteen päättymistä (irtisanomisaikana), liikennöintisopimusta oli kuitenkin jatkettu yhdellä vuodella, minkä johdosta työnantaja oli tarjonnut kuljettajalle vuoden määräaikaista työsopimusta. Kuljettaja kieltäytyi tästä tarjouksesta, jonka vuoksi työnantaja palkkasi hänen tilalleen kaksi uutta työntekijää määräaikaisiin työsuhteisiin. Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla ei ollut perustetta irtisanoma kuljettajan työsopimusta TSL:n 7 luvun 3 §:n perusteella. Työnantajan olisi tullut peruuttaa irtisanominen, eikä tarjota uutta määräaikaista sopimusta. Perustelut kohdat 10–11: A:n työsopimus on edellä todetuilla tavoin irtisanottu yhtiössä käytettyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen helmikuussa 2012 päättymään 22.8.2012 sen vuoksi, että muun muassa yhtiön liikennöinti Haminan palvelulinjalla oli päättymässä elokuussa 2012. Irtisanomisaikana ennen työsopimuksen päättymistä yhtiö ja Hamina kaupunki olivat kuitenkin sopineet palvelulinjan liikennöinnin jatkamisesta vielä vuoden ajan. Työn tarjoamisen edellytykset yhtiössä ovat siten muuttuneet A:n toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen irtisanomisen jälkeen, mutta ennen irtisanomisajan päättymistä. Tämän vuoksi työnantajalla on edellä selostetuilla tavoin ollut velvollisuus elokuussa 2012 arvioida uudelleen, onko peruste A:n työsopimuksen irtisanomiselle edelleen olemassa.

Tämä ennakkoratkaisu on mielenkiintoinen sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta. Tapauksessa on ollut selvää, että työtä on ollut tarjolla ainakin vielä vuoden ajaksi, jolloin työ ei ole vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työnantaja on tarjonnut kuljettajalle määräaikaista työsopimusta, joka on sinänsä jo kollektiiviperusteisen irtisanomisen toinen vaihe (TSL 7:4), vaikka ensimmäinenkään vaihe (TSL 7:3) ei ole vielä täyttynyt. Toisin sanoen työnantaja on tarjonnut kuljettajalle muuta tämän koulutusta vastaavaa työtä, vaikka työ ei ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Sinänsähän irtisanomisaikana ilmaantunut työ on

¹⁰⁴ Koskinen ym. 2018, s. 1178.

¹⁰⁵ Valkonen ym. 2019, s.420.

riidattomasti vuoden määräaikainen työ, mutta tämän pituista työtä ei voida pitää tilapäisenä työnä, joka puolestaan merkitsee sitä, että työ ei ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Oikeuskäytännön mukaan myös säännöllisen osa-aikaisen työvoiman käyttäminen irtisanomisaikana yleensä osoittaa sen, että työ ei ole vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi¹⁰⁶. Tämnäkaltaisen työvoiman käyttäminen irtisanomisaikana osoittaa sen, että työnantajalla on työtä tarjolla, joka hyvin todennäköisesti myös täyttää pysyvän työn-kriteerit, jolloin työnantajalla ei olisi irtisanomisperustetta työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan.

Silloin, kun työnantajalla on selkeästi tiedossa, että yhtiössä on tapahtumassa organisatiomuutos, jonka vuoksi henkilöstöä tullaan vähentämään, tulisi tämän pidättäytyä uuden henkilöstön palkkaamisesta¹⁰⁷. Oikeuskäytännössä on otettu tähän kantaa:

Helsingin hovioikeus on katsonut tuomiossaan 22.12.2005 S 05/3371, että työnantajalta on edellytettävä tietynasteista ennakointia arvioidessaan työvoiman tarpeellisuutta. Tapauksessa R Oy välitti varastotyöntekijöitä, ja toiminta oli ollut jo pitkään kannattamatonta. Tästä huolimatta R Oy palkkasi uuden myyntineuvottelijan irtisanotun toisen työntekijän tilalle. Lisäksi uudelle myyntineuvottelijalle oli siirretty toisen työntekijän rakennuspuolen työt tehtäväksi. Vähän tämän jälkeen R Oy totesi varastopuolen kannattamattomaksi ja toinenkin työntekijä sai lähteä yhtiöstä. Hovioikeus katsoi, että tällaisessa tilanteessa työnantaja ei voinut kohtuudella vedota siihen, ettei ollut uutta työntekijää palkatessaan tietoinen varastopuolen kannattamattomuudesta. Lopputulemana R Oy:llä ei ollut oikeutta irtisanoa varastopuolen alkuperäistä työntekijää.

Samankaltaisesta tilanteesta oli kysymys myös tapauksessa HHO 4.7.2016 S 15/2264: (johtopäätökset): Yhtiön pitkään huonona jatkunut taloudellinen tilanne ja aikaisemmat riittämättömiksi osoittautuneet säästötoimenpiteet huomioon ottaen hovioikeus katsoo, että yhtiön tiedossa on tammikuun 2014 alussa täytynyt olla, että myyntitehtäviin käytettyjen henkilöstökulujen karsiminen todennäköisesti tulisi lyhyen ajan sisällä ajankohtaiseksi. Tästä huolimatta yhtiö oli palkannut uuden työntekijän töihin tammikuussa 2014.

Työelämässä monet työnantajat käyvät tarjouskilpailuja esimerkiksi rakennushankkeista, jotka voivat määrittää niiden taloudellista tilannetta paljolti. Työnantajan taloudellisen

¹⁰⁶ HHO 6.9.2011 S 11/138.

¹⁰⁷ Valkonen ym. 2019, s.420.

tilanteen riippuessa tarjouskilpailun voittamisesta, tämän ei tarvitse kuitenkaan lykätä irtisanomisia tarjouskilpailun ratkeamishetkeen. Mikäli työsuhteet päättyvät irtisanomisen johdosta ennen tarjouskilpailun ratkeamista, eivät ne ole laittomia, mikäli niihin on ollut aikanaan lain mukaiset perusteet.¹⁰⁸

KHO on ottanut tähän kantaa tapauksessaan 6.7./2000/2018 Dnro 1845/1/99, missä linja-autoyhtiö voitti uudet liikennöintilinjat eli voitti tarjouskilpailun. Uusien linjojen liikennöinti alkoi 1.1.1999 ja M irtisanottiin yhtiön palveluksesta 1.7.1998. KHO katsoi, että M:n työtehtävät olivat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi kunnallisen viranhaltijan palvelussuhdeturvasta annetun lain 7 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla, jolloin yhtiöllä oli oikeus irtisanoa M.

Tässä tapauksessa M on irtisanottu puoli vuotta ennen kuin uutta työtä on tullut tarjolle. Riippuen M:n irtisanomisajasta, on uutta työtä voinut ilmaantua jopa välittömästi työsuhteen päättymisen jälkeen, mikäli irtisanomisaika on ollut kuusi kuukautta. Edellä KKO:n ratkaisussa 2018:26 oli kyse liikennöintisopimuksesta, ja sen myötä uuden työn ilmaantumisesta yhtiössä. KKO katsoi, että uutta työtä tuli tarjota irtisanotulle työntekijälle. KHO:n ratkaisun perusteella työnantajalla ei ole puolestaan ollut velvollisuutta tarjota uutta työtä irtisanotulle työntekijälle. Ratkaisut kuitenkin poikkeavat sen verran, että KHO:n ratkaisussa uutta työtä on ilmaantunut vasta työsuhteen päättymisen jälkeen, ja lisäksi kyseessä on ollut tarjouskilpailu. KKO:n ratkaisussa uutta työtä on ilmaantunut puolestaan jo irtisanomisaikana. Uuden työn ilmaantuminen irtisanomisaikana vaatii kuitenkin aina sen, että ilmaantunut työ on muuta kuin tilapäistä. Tarjouskilpailujen suhteen ei yleensä ole epäselvää, etteikö työn laatu olisi pysyvää. Myös oikeuskirjallisuudessa on esitetty kannanotto, jonka mukaan irtisanomisaikana ilmaantunut uusi työ voi muodostaa irtisanomisen perusteettomaksi¹⁰⁹.

4.3 Työvoiman realistinen tarve

Ennakointioikeuteen liittyy myös työvoiman tarpeen arviointi irtisanomisen yhteydessä. Työnantajan on osattava arvioida työvoiman tarve määrällisesti siten, että se ei joudu irtisanomismenettelyn aikaan tai irtisanomisajan kuluttua teetättämään lisätöitä vähäistä suuremmassa määrin silloisillaan työntekijöillään, tai palkkaamaan uusia työntekijöitä tekemään

¹⁰⁸ Valkonen ym. 2019, s.421.

¹⁰⁹ Äimälä ym. 2017, s.557.

näitä lisätöitä.¹¹⁰ Huomionarvoista on se, että tällaisen lisätyön teettäminen ei saa perustua muuhun kuin tilapäiseen työvoiman tarpeeseen.

Ratkaisussa TT 1997:20 uusi tarjoilija oli palkattu työsuhteeseen entisen tarjoilijan irtisanomisen aikaan, ja tämä teki samankaltaisia työtehtäviä, kuin irtisanottu tarjoilija. Työnantaja oli palkannut myös lisätyövoimaa, eikä se pystynyt näyttämään, että lisätyövoiman tarve olisi ollut vain tilapäistä. Tuomion lopputulemana oli se, että alkuperäisen tarjoilijan työsopimusta ei voitu päättää taloudellisin ja tuotannollisin perustein.

Työtuomioistuimen ratkaisun antaman oikeusohjeen mukaan, jos irtisanomisen aikaan työnantajalla on pysyvän työvoiman tarve, ei tällöin työsopimuslaissa säädetty kollektiivi-irtisanomisperuste tule kyseeseen. Korkein oikeus on puolestaan katsonut ratkaisussaan KKO 1993:145, että vähäinen ja tilapäinen lisätyövoiman tarve taikka siihen turvautuminen vain kausiluontoisesti tai hetkellisesti äkillisen työvoiman tarpeen seurauksena (ruuhkahuiput) eivät vielä sellaisenaan osoita irtisanomisen laittomuutta.

Itä-Suomen hovioikeus on ottanut samanlaisen tulkintalinjan ratkaisussaan 20.3.2007 S 05/753. Ratkaisussaan se katsoi, että sesonkivaihteluista tai luonnonolosuhteista johtuva lisätöiden teettämistarve eivät vielä sellaisenaan osoita kollektiiviperusteisen irtisanomisen laittomuutta. Tuomioistuimen linjaus tämän asian suhteen on ollut hyvin samankaltainen. Tämä ratkaisu noudattaa myös KKO:n kanssa samaa tulkintalinjaa.

Myös palkkaamisen tarkoitus ja tavoitteet liittyvät työvoiman tarpeen arviointiin. Esimerkiksi työharjoittelijoiden tai opiskelijoiden palkkaaminen eivät yleensä muodosta irtisanomista laittomaksi, ellei heillä ole tarkoitus teettää samaa työtä pysyvästi, kuin irtisanottu työntekijä teki ennen irtisanomistaan¹¹¹.

Tapauksessa KKO 1993:97 yhtiö oli irtisanonut kolme vakituista työntekijäänsä taloudellisin ja tuotannollisin syin, ja palkkasi heidän irtisanomisaikojensa aikana neljä opiskelijaa työharjoittelijoiksi yhtiön palvelukseen. Korkein oikeus katsoi, että opiskelijoiden palkkauksen tarkoitus ja heidän työnsä laatu huomioon ottaen ei yhtiön tarvinnut peruuttaa vakituisten työntekijöidensä irtisanomisia.

¹¹⁰ Valkonen, DL 4/1998, s.645.

¹¹¹ Valkonen ym. 2019, s.424.

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän kollektiiviperusteella, ja palkkaa tämän jälkeen tilalle uusia työntekijöitä / työntekijän, voi irtisanominen äkkiseltään kuulostaa lainvastaiselta. Myös työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 2 momentissa säädetään, että perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Edellä on kuitenkin käynyt ilmi, että esimerkiksi opiskelijoiden taikka osa-aikaisen työvoiman käyttäminen eivät automaattisesti tarkoita sitä, että työnantaja olisi ottanut TSL:n 7 luvun 3 §:n 2 momentin 1 kohdassa tarkoitetun uuden työntekijän töihin. Myös palkkaamisen tarkoitus antaa suuntaviivoja sille, kun arvioidaan uuden työntekijän ottamista töihin taikka työn olennaista ja pysyvää vähentymistä.

4.4 Työn tarpeen ennakointi työsuhteen päättymispäivänä

Edellä on tullut jo ilmi, että työn on tullut vähentyä pysyvästi ja olennaisesti viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä. Työ ei ole työsopimuslain 7:3 säännöksessä tarkoitettulla tavalla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, mikäli työnantaja tietää pysyväksi arvioidun työn alkamisajankohdan myöhemmin. Työnantaja on itse henkilökohtaisesti vastuussa siitä, mikäli työ ei olekaan vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi työsuhteen päättyessä.¹¹²

Työtuomioistuin on katsonut ratkaisussaan TT 2011:37, että työnantaja, joka on irtisanonut työsopimuksen, on velvollisuus seurata irtisanomisajan loppuun saakka sitä, että työsopimuksen päättämiseksi on laissa säädetty peruste. Perusteen poistuessa tai muun työn ilmaantumisen seurauksena työntekijää ei voida irtisanoa, koska irtisanomisperuste poistuu. Työsuhteiden jatkuvuuden periaate on tärkeänä osana työlainsäädäntöä.

Työnantajan ennakko-oikeus kattaa koko irtisanomisajan aina työsuhteen päättymiseen saakka, ja lisäksi tällä on velvollisuus todeta perusteen olemassaolo myös työsuhteen päättymispäivänä¹¹³. Tämä perustuu siihen, että työntekijöillä on lähtökohtaisesti

¹¹² Koskinen ym. 2018, s.1181. Ks. myös THO 16.1.2013 S 12/797: (perustelut): ”Ennakoidun irtisanomisoikeuden ollessa kyseessä työsuhteen laillinen päättäminen edellyttää sitä, että irtisanomisperuste on olemassa vielä sillä hetkellä, kun työntekijän irtisanomisaika ja siten hänen työsuhteensa päättyy.

¹¹³ Koskinen, 2013, s.51.

työntekovelvoite irtisanomisaikana¹¹⁴. Työntekijät saattavat irtisanomisaikanaan hakeutua muihin töihin, tai vaihtoehtoisesti yhtiön taloudellinen tilanne saattaa parantua kysynnän kasvun vuoksi irtisanomisajan aikana. Mikäli työn vähentymisen pysyvyys poistuu näiden avulla, ei irtisanomisperustetta ole enää olemassa, ainakaan taloudellisiin syihin vedottaessa¹¹⁵. Mikäli irtisanomisperuste poistuu, on työnantajan huolehdittava siitä, että työntekijän työsuhde jatkuu, koska ensisijaisena tavoitteena on työsuhteiden pysyvyys¹¹⁶ eikä työnantaja voi esimerkiksi tarjota määräaikaista sopimusta, jos työvoiman tarve on jatkuva¹¹⁷.

Rovaniemen hovioikeuden antamassa ratkaisussa 7.2.2002 S 01/335 irtisanomisajan puitteissa kaksi työntekijää jäi osa-aikaeläkkeelle, ja yhtiö saavutti säästötarpeet niiden avulla. Hovioikeus katsoi, että työnantajan olisi tullut ennakoida osa-aikaeläköityminen, eikä työnantajalla ollut enää laillista irtisanomisperustetta.

RHO 20.2.2019 S 18/383: Hovioikeus viittasi perusteluissaan käräjäoikeuden perusteluihin: ”Tähän nähden B:n ilmoitus siitä, että A:lle haluttiin maaliskuussa 2015 tehdä työtarjous työskentelystä kaivoksella entisissä tehtävissään vuoden 2015 loppuun saakka, osoittaa, että A:n työtehtävät eivät olleet vähentyneet lain tarkoittamalla tavalla ”olennaisesti ja pysyvästi”. Hänen työnsopimuksensa päättyi 6.3.2015, ja samaa työtä oli tarjolla jo ehkä 10.3.2015, mutta viimeistään 23.3.2015 alkaen. B:n laatima muistio tarjouksen tekemisestä on päivätty jälkimmäiselle päivälle. Suullisesti tarjous on kerrottu tehdyksi mahdollisesti 10.3.2015.”

Tapauksessa (RHO 7.2.2002 S 01/335) irtisanomisperuste on poistunut irtisanomisajan puitteissa, koska yhtiön kaksi muuta työntekijää ovat siirtyneet osa-aikaeläkkeelle. Ratkaisussa oli kyse taloudellisin perustein irtisanotusta henkilöstä, jolloin irtisanomisen avulla saatua säästövaikutusta ei enää ollut.

Tapauksessa RHO 20.2.2019 S 18/383 oli puolestaan kyse siitä, että työnantaja tarjosi määräaikaista sopimusta lähes välittömästi työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen. Määräaikainen työnsopimus olisi kestänyt yli 8 kuukautta, jonka perusteella HO katsoi, että työ ei

¹¹⁴ KKO 1987:79

¹¹⁵ Koskinen ym. 2018, s.1181–1182.

¹¹⁶ TT 2011:37.

¹¹⁷ KKO 2018:26.

ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi TSL:n 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla.

Erilaiset muutokset toiminnassa voivat osoittaa sen, että kollektiiviperusteinen irtisanomisperuste poistuu irtisanomisajan puitteissa.

4.5 Työnantajan ennakkointioikeuden väärinkäyttö

Ennakkointioikeuden väärinkäytössä on kyse siitä, että työnantaja ennakoi työn vähentymisen väärin, jolloin irtisanomisperustetta kollektiiviperusteella ei muodostu lainkaan¹¹⁸. Väärinkäyttö tapahtuu esimerkiksi silloin, kun työnantaja ennakoi työn vähentyvän aikaisemmin, kuin se tosiasiallisesti on vähentynyt tai vaihtoehtoisesti silloin, kun työ ei tosiasiallisesti vähennykään työnantajan ennakoimalla tavalla olennaisesti ja pysyvästi.

Itä-Suomen HO 7.5.2015 S 14/528 tapauksessa yhtiöllä oli ollut todellisuudessa kesälomien ajaksi tuuraustyötä tarjolla ainakin syyskuuhun 2011 asti, ja yhtiö oli irtisanonut K:n työsuhteen päättymään 21.7.2011. Tähän päivämäärään mennessä yhtiön työvoiman tarve kuitenkin asettui kuitenkin normaalille tasolle aina syksyyn 2013 saakka. Työvoimatarpeen kehitys ei ollut ennakoimatonta 2011 keskikesästä lukien. Kesälomakauden lopussa jatkettiin määräaikaissopimuksia, ja K olisi ollut myös silloin töissä, mikäli tämän työsuhteen päättymispäivä olisi siirretty kesälomakauden loppuun. Hovioikeus katsoi, että yhtiö ei ole näyttänyt tarjolla olevan työn vähentymistä olennaisesti ja pysyvästi ennen syksyä 2013.

Tässä tapauksessa työnantajalla on ollut tiedossa, että työsopimuksen mukaista työtä on tarjolla vielä pitkäksi aikaa K:n irtisanomisen jälkeenkin, joten työnantajan irtisanominen on ollut enneaikainen. Kyseessä on siis ollut työnantajan ennakkointioikeuden väärinkäyttö.

Itä-Suomen HO 20.6.2017 S 17/112 tapauksessa yhtiö irtisanoi kymmeniä työntekijöitä vedoten taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin. Työntekijöiden irtisanomisajat ovat alkaneet 1.4.2014, ja A:lla on ollut kahden kuukauden irtisanomisaika ja muilla työntekijöillä puolen vuoden irtisanomisaika. Yhtiö on kuitenkin palkannut kesän ajaksi uusia työntekijöitä samankaltaisiin työtehtäviin työskentelemään täysipäiväisesti. Nämä työntekijät ovat työskennelleet syyskuun

¹¹⁸ Valkonen ym. 2019, s.427.

alkuun saakka. Täysipäiväiset työskentelyajat ja useiden työntekijöiden palkkaaminen osoittavat, että yhtiössä on ollut työtä tarjolla ainakin syyskuun alkuun saakka. Hovioikeus on katsonut, että A:n työsopimusta ei olisi saatu irtisanoa päättymään 31.5.2014, koska työ yhtiössä ei ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Tapauksessa näytetyn tiedon perusteella yhtiön työvoiman tarve on pysynyt lähes ennallaan aina tammikuuhun 2015 saakka. Hovioikeuden mukaan A:n työsuhdetta olisi tullut jatkaa tammikuuhun 2015 saakka, ja arvioida sitten uudestaan irtisanomisperusteen olemassaoloa.

Tässäkin tapauksessa on ollut kyse työnantajan ennakkointioikeuden väärinkäytöstä, ja yllä mainittujen seikkojen perusteella A:n irtisanominen on ollut enneaikainen. Hovioikeuden antamille ratkaisuille ei kuitenkaan tule antaa liikaa painoarvoa, mutta ne kuitenkin noudattavat oikeuskirjallisuudessa esitettyä kannanottoa.

Työnantajan käyttäessä ennakkointioikeuttaan, on työn vähentymisen arvioiminen keskeinen tekijä irtisanomisen laillisuutta arvioitaessa. Työn vähentymisen ei tarvitse olla lopullista välittömästi työsuhteen päättymisen jälkeen, vaan riittää, että se vähentyy vähitellen¹¹⁹. Tällaisesta tilanteesta saattaa olla kyse silloin, kun tietty palvelu ulkoistetaan eli siirretään alihankintaan. Huomionarvoista on myös se, että työnantajan ei irtisanottuaan henkilöstöään tarvitse kuitenkaan järjestää työllisyystilannettaan siten, että edes sijaisille ei olisi tarvetta. Lyhyt tilapäinen työ ei nimittäin vielä sellaisenaan merkitse sitä, etteikö työ olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.¹²⁰

4.6 Työnantajan vilpittömän mielen

Mikäli henkilö on toiminut vilpittömässä mielessä, tarkoittaa se sitä, että henkilö ei tiennyt eikä hänen olisi pitänyt tietää¹²¹. Vilpittömällä mielellä on myös merkitystä arvioitaessa työnantajan ennakkointioikeuden käyttöä ja erityisesti sen väärinkäyttöä. Mikäli työnantaja ei tiennyt eikä tämän olisi pitänyt tietää esimerkiksi tilauskannan nousemisesta tai omistajien yritysjärjestelyistä, ei tällä ole merkitystä arvioitaessa irtisanomisen laillisuutta. Tällöin irtisanominen on lähtökohtaisesti lainmukainen.¹²² Mitä lähempänä työsuhteen päättymistä (ajallinen yhteys) tapahtuu erilaisia toiminnanmuutoksia tai yritysjärjestelyitä, voi se muodostaa irtisanomisesta laittoman, koska tällöin työnantajan voi olla vaikeaa näyttää toteen

¹¹⁹ Koskinen ym. 2018, s.1183.

¹²⁰ Valkonen ym. 2019, s.429.

¹²¹ Saarnilehto, 2009, s.21.

¹²² Valkonen ym. 2019, s.430.

olleensa vilpittömässä mielessä irtisanoessaan työntekijän kollektiiviperusteella. Tilanteita tulee kuitenkin aina tarkastella tapauskohtaisesti, kuten edellä on käynyt jo ilmi. Tapauksessa KKO 2017:39, Korkein oikeus on antanut oikeusohjeen, jonka mukaan työtä tulisi tarjota irtisanotulle työntekijälle, mikäli sitä ilmaantuu pian työsuhteen päättymisen jälkeen. Tämän edellytyksenä on kuitenkin se, että työnantaja on tiennyt sen tai on voinut tietää. Yhteenvetona voidaan todeta, että työnantajan vilpittömällä mielellä on suuri merkitys arvioitaessa kollektiiviperusteisen irtisanomisen laillisuutta.

Vaasan HO 1.4.2005 S 03/1273 tapauksessa oli kyse työnantajan vilpittömästä mielestä, kun tämä irtisanoi työntekijän kollektiiviperusteella. Tapauksessa H:n työsuhde oli päättynyt 26.3.2002 ja työnantajan toiminta oli alkanut uudelleen 15.4.2002 eli muutaman viikon kuluttua H:n työsuhteen päättymisestä lukien. Hovioikeudessa annetun näytön perusteella on katsottu, että työnantaja on ollut vilpittömässä mielessä eikä ole tosiasiallisesti voinut ennakoita 15.4.2002 päivämäärän tapahtumia. Päätös toiminnan uudelleen aloittamisesta ei ole tapahtunut H:n työsuhteen aikana. Näiden seikkojen perusteella irtisanominen ei ole ollut laitton. Tämänkaltainen ratkaisu on erittäin hyvä esimerkki, kun arvioidaan työnantajan vilpittömää mieltä.

Tässä tapauksessa asioilla on selkeästi ollut ajallinen yhteys, mutta näytön perusteella asiallinen yhteys on puuttunut, jonka vuoksi hovioikeus päätyi yllä mainittuun lopputulemaan. Hovioikeus ei ole kuitenkaan kiinnittänyt huomiota työn vähentymisen pysyvyyteen, vaan ainoastaan työnantajan ennakkointioikeuteen ja tämän vilpittömään mieleen. Tapauksessa uutta työtä on ilmaantunut vain muutaman viikon kuluttua työsuhteen päättymisestä. Perusteluissa ei ole otettu kantaa esimerkiksi työnantajan takaisinottovelvollisuuteen, taikka työn pysyvään vähentymiseen. Johtopäätöksenä voidaan miettiä, olisiko työntekijälle tullut tarjottua uutta työtä, koska työn vähentymisen kesto on ollut luonteeltaan ennemminkin tilapäistä kuin pysyvää. Tapauksesta ei käy myöskään ilmi, onko uusi työ ollut samaa tai samankaltaista työtä, mitä työntekijä on yhtiössä työskennellessään tehnyt. Mikäli prosessioikeudellinen väittämistäakka on täytynyt myös työn vähentymisen pysyvyyden osalta, voidaan tulkitä, että työnantajan vilpittömällä mielellä on erittäin suuri painoarvo tulkittaessa kollektiivista irtisanomisperustetta. Sinänsähän riidatonta on, että työnantajalla on ollut irtisanomisperuste työsuhteen päättymisen hetkellä. Hovioikeus on aiemmassa ratkaisukäytännössään ottanut ainakin siihen kantaa, että työn vähentymisen tulisi kestää yli 90 päivää vielä työsuhteen päättymisen jälkeen. Toisaalta Korkein oikeus on painottanut tuon oikeusohjeen

rinnalle sitä, että ”edellyttäen, ettei työn vähentymisen poistuminen ole ollut työnantajan tiedossa tai suurella todennäköisyydellä tämän ennakoitavissa”. Toisin sanoen uutta työtä saa ilmaantua vaikkapa jo 30 päivän kuluttua työsuhteen päättymisestä lukien, eikä tämä muodosta irtisanomisesta laitonta, mikäli työnantaja ei sitä voinut kohtuudella tietää.

Oikeuskäytännössä ratkaisussa TT 1984-80 yhtiö oli irtisanonut kirvesmiehen, ja palkannut uuden työntekijän samaan tehtävään kolmen viikon kuluttua kirvesmiehen työsuhteen päättymisestä. Tässä tapauksessa työnantajalla ei ollut tarjota työtä irtisanomishetkellä, koska kalusteiden toimitus työmaalle oli viivästynyt kolme viikkoa. Työnantaja oli luullut, että kalusteiden toimituksen viivästys kestää tätä kauemmin, jonka vuoksi oli irtisanonut työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Kalusteiden saavuttua, työnantaja oli tiedustellut työvoimatoimistolta, onko irtisanottu henkilö edelleen työnhakijana, ja kävi ilmi, että tämä oli työvoimatoimiston listoilla ja neuvotteli erään toisen työnantajan kanssa töistä, mutta asiassa esitetyn näytön perusteella jäi kuitenkin hieman epätasmliseksi ja ristiriitaiseksi, mitä tietoja työnantaja oli saanut työvoimatoimistolta. Tapauksessa ratkaisu annettiin arvioimalla työn vähentymisen olennaisuutta ja pysyvyyttä. Työtuomioistuin otti kantaa työn vähenemisen pysyvyyteen perustellen sitä seuraavasti: ”Irtisanomisen ja lomautuksen perusteita rakennusosalalla koskevan sopimuksen 7 §:n 2 kohdan mukaan työn vähenemistä on pidettävä tilapäisenä, jos työnantaja 75 päivän kuluessa työn lakkaamisesta voi tarjota työntekijälle hänen ammattitaitonsa edellyttämää työtä.” Kalusteet olivat saapuneet työmaalle alle 75 päivän kuluttua työsuhteen päättymisestä. Näin ollen irtisanomista oli pidettävä laittomana.

Tapauksessa työnantaja on pyrkinyt selvittämään työvoimatoimistolta aiemmin palveluksessa olleen työntekijän tilannetta, mutta ei sitä ole saanut. Esitetyn näytön perusteella jäi epäselväksi, kenen syy oli se, että työnantaja ei saanut täsmällisiä tietoja irtisanotusta työntekijästään työvoimatoimistolta. Työnantaja kuitenkin tiesi, että uutta työtä tulee ilmaantumaan pian työsuhteen päättymisen jälkeen. Tapauksessa kävi ilmi, ettei työnantaja ole ollut vilpittömässä mielessä, jonka vuoksi se ei tullut tapauksessa arvioitavaksi. Tämä tuomio on kuitenkin hyvin kyseenalainen, sillä uusi työntekijä oli palkattu ainoastaan aikavälille 14.12 – 31.12.1981 eli noin kahden ja puolen viikon ajaksi. Työ oli koskenut ainoastaan saapuneiden kalusteiden asennusta eli niin sanottua kertaluontoista suoritusta. Edellä on mainittu tapauksia, joissa KKO:n tulkintalinja on ollut tällaisten tilanteiden osalta se, että uusi tarjolla oleva työ olisi vain tilapäistä, jolloin sinänsä irtisanomisperuste voisi olla lainmukainen,

koska tällainen tilapäisen työvoiman tarve ei vielä yksistään poissulje sitä, etteikö työ olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Toisaalta edellä mainitun tulkintalinjan perusteella työn vähentymisen pysyvyyden-kriteeri ei ole täyttynyt tässä tapauksessa, ja työtuomioistuin onkin vedonnut juuri siihen perusteluissaan. Tapauksesta ei ole kuitenkaan vedettävissä selvää tulkintaa siitä, etteikö työnantaja olisi ollut vilpittömässä mielessä, sillä tällä on ollut ainoastaan tiedossa se, että kalusteiden toimitus tulee viivästyämään, mutta viivästyksen kestosta tällä ei ole ollut tietoa.

Vilpittömästä mielestä oli puolestaan selvemmin kyse tapauksissa TT 2007:4 ja Vaasan HO 18.3.2004 S 03/1019:

TT 2007:4: Työntekijän työsuhde päättyi 26.2.2005, ja samana päivänä yhtiö oli saanut tiedon seuraavasta urakasta, jossa torninosturille olisi käyttöä. Uusi urakka olisi alkanut maaliskuun 2005 puolivälissä eli melko pian työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen. Työtuomioistuin on katsonut, että uutta työtä on tullut työnantajan tietoon vasta työntekijän työsuhteen päättymisen jälkeen, jolloin irtisanominen on ollut lainmukainen.

Tässä tapauksessa asioilla on myös ollut selkeä ajallinen yhteys, mutta esitetyn näytön perusteella asiallinen yhteys on puuttunut, jonka vuoksi irtisanomisessa ei ole ollut moittimista.

Vaasan HO 18.3.2004 S 03/1019: Yhtiössä välittäjien työt on H:n irtisanomisen jälkeen pystytty tekemään töitä uudelleen järjestelemällä. Uusia henkilöitä ei ole palkattu eikä myöskään ylitöitä ole tehty. Jos ylitöitä oli jonkin verran tehty, ne olivat liittyneet sairauslomien järjestelyihin. Yhtiö ei ole voinut vammaispalveluja koskeneen ostosopimuksen rauettua 1.10.2001 ja irtisanoessaan H:n 6.11.2001 tietää tilanteen parantumisesta vuoden kuluttua.

4.7 Kollektiiviperusteisen irtisanomisen peruuttaminen

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että mikäli irtisanomisajan kuluessa tai työsuhteen päättymispäivänä työnantajan ennakoitavissa olevin tavoin ilmaantuu uutta, työnantajan muun

työn tarjoamisvelvoitteen piiriin kuuluvaa pysyvää työtä tai koulutusmahdollisuus siihen, irtisanominen on päättämisperusteiden puuttuessa peruutettava¹²³.

Työtuomioistuin on katsonut ratkaisussaan TT 2016:123, että työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädetyt irtisanomisperusteet on oltava käsillä irtisanomisilmoituksen antamishetkellä sekä vielä irtisanotun työntekijän työsuhteen päättyessä. Mikäli uutta työtä ilmaantuu työsuhteen päättyessä, on irtisanominen peruutettava, jos uusi työ on sellaista, jota työnantaja voi tarjota irtisanomalleen työntekijälleen työsopimuslain puitteissa.

Tapauksessa KHO 2008:30 Korkein hallinto-oikeus on linjannut, että: ”taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden olemassaoloa on arvioitava koko palvelussuhteen keston ajan eli viimeisen kerran irtisanomisajan päättyessä. Mikäli irtisanomisperuste puuttuu työsuhteen päättymishetkellä, tulisi irtisanominen peruuttaa perusteiden puuttuessa”.

Tuomioistuimet ovat linjanneet, että taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden puuttumisen myötä työnantajan olisi peruutettava irtisanominen. Tämä ei kuitenkaan ole aivan yksiselitteistä, sillä yksipuolista oikeustoimea ei voi peruuttaa ilman vastapuolen suostumusta, jos se ehtii vaikuttaa määräävästi työntekijän toimiin.¹²⁴ KKO on linjannut tapauksessaan 2.5.1994 S 93/1070, että jos työntekijä ei suostu irtisanomisen peruuttamiseen, tällöin työsuhde päättyy irtisanomisen mukaisesti irtisanomisajan päättyessä, eikä työnantaja voi sitä lähtökohtaisesti estää. Tämä linjaus asettaa työnantajalle huomattavan riskin ennakointioikeuden käytön suhteen. Työnantajan tulee harkita vakavasti ennakointioikeuden käyttöä, sillä sen väärin käyttäminen voi johtaa lopulta laittomaan irtisanomiseen. Työnantajalla on kuitenkin liiketoiminnan laajuus, toimiala sekä muut olosuhteet huomioon ottaen tietynlainen mahdollisuus vedota oikeustoimensa erehdykseen¹²⁵.

Tapauksessa Turun HO 3.6.2005 S 04/1608 oli puolestaan kyse työnantajan ennakointioikeuden väärinkäytöstä, joka kuitenkin katsottiin olosuhteet huomioon ottaen vilpittömäksi erehdykseksi. Tapauksessa työnantaja oli irtisanonut työntekijän vedoten tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin irtisanomisperusteena. Hovi-oikeus katsoi, että irtisanominen oli perustunut työnantajan erehdykseen

¹²³ Valkonen, ym. 2019, s.299.

¹²⁴ Valkonen ym. 2019, s.432.

¹²⁵ Koskinen ym. 2018, s.1184.

olosuhteet huomioon ottaen, jolloin työnantajalla oli mahdollisuus yksipuolisesti peruuttaa irtisanominen.

Oikeuskäytännössä on myös otettu kantaa siihen, mikä vaikuttaa määräävästi työntekijän toimiin.

Tapauksessa Vaasan HO 9.5.2014 S 12/986 hovioikeus tulkitsi, että työntekijän kääntyminen asianajajan puoleen riittää vaikuttamaan määräävästi työntekijän toimiin, koska siitä aiheutuu kustannuksia työntekijälle.

Myös ammattiin valmistavaan koulutukseen hakeutuminen irtisanomisajan puitteissa vaikuttaa määräävästi työntekijän toimiin.

Tapauksessa TT 2011:37 työnantaja oli ennakointioikeuttaan käyttäen irtisanonut työntekijän, mutta yhtiön liiketoiminnassa tapahtui muutoksia, jonka vuoksi työ ei ollut vähentynyt TSL:n 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla työsuhteen vielä päättymispäivänäkään. Työntekijä oli irtisanomisajan aikana hakeutunut uuteen ammattiin valmistavaan koulutukseen, eikä sen vuoksi hyväksynyt irtisanomisen peruuttamista. Työtuomioistuin katsoi, että irtisanominen oli tullut työntekijää sitovaksi, eikä työnantaja voinut sitä yksipuolisesti peruuttaa vallitsevien olosuhteiden puitteissa.

Työnantaja kantaa aina riskin ennakointioikeutta käyttäessään. Riskinä on laittoman irtisanomisen vaara sekä vahingonkorvausten määrä perusteettoman irtisanomisen vuoksi. Tämän vuoksi työnantajan on oltava erityisen varma, että työ vähentyy TSL:n 7 luvun 3 §:ssä säädettyjen kriteereiden mukaisesti. Helsingin hovioikeus on kuitenkin linjannut tapauksessaan 18.5.2011 S 10/3127, että työntekijän irtisanomisen peruuttamiseen suostumatta jättäminen voi vaikuttaa perusteettomasta irtisanomisesta määrättävän korvauksen suuruuteen. Työntekijällä ei kuitenkaan ole velvollisuutta suostua irtisanomisen peruuttamiseen, vaikka kyseessä olisikin entinen työ tai entinen työ paremmin ehdoin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että mikäli työnantaja yrittää peruuttaa irtisanomisen, on tällöin ollut lähes aina kyseessä laiton irtisanominen, jonka työnantaja on itsekin tiedostanut. Työnantajalla on kuitenkin tietyissä tilanteissa mahdollisuus vedota oikeustoimensa erehdykseen, joka puolestaan hieman lieventää työnantajan riskiä ennakointioikeuden käytön suhteen.

4.8 Ehdollinen irtisanominen

Ehdollisella irtisanomisella tarkoitetaan, että työnantaja irtisanoo työntekijän siten, että irtisanominen on riippuvainen jonkun ehdon täyttymisestä. Työsopimuslaissa ei ole säädetty kieltoja ehdolliselle irtisanomiselle, joten työnantaja voi irtisanoa työntekijän ehdollisesti vedoten taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin. Tällainen irtisanominen konkretisoituu yleensä lomauttamisen yhteydessä, jossa työnantaja ehdollisesti irtisanoo työntekijän siten, että jos työtä ei ole tarjolla määräaikaisen lomauttamisen jälkeen, irtisanominen astuu voimaan. Ehdollista irtisanomista käytettäessä töiden ilmaantumista lomautusaikana on pidetty mahdollisena, mutta ei kuitenkaan todennäköisenä.¹²⁶ Työnantajan ei ehdollista irtisanomista käyttäessään tarvitse enää erikseen vahvistaa työsopimuksen irtisanomista työntekijälle, ja irtisanomisaika kuuluu lomautusajan puitteissa¹²⁷.

Kuten ennakkointioikeutta käytettäessäkin, työnantaja kantaa riskin käyttäessään ehdollista irtisanomista. Ehdollinen irtisanominen on nimittäin peruutettava, mikäli työtä ilmaantuu ennen lomautus- ja irtisanomisajan päättymistä.¹²⁸ Irtisanomisaika voi olla jopa kaksi kertaa pitempi, kuin lomautusaika, joka työnantajan on syytä ottaa huomioon.

Helsingin hovioikeus on ottanut kantaa ehdolliseen irtisanomiseen tapauksessaan 23.3.2000 S 99/1644, jossa oli tiedossa irtisanomisaikana, että yhtiö tulee osallistumaan siivoustöiden tarjouskilpailuun, ja valittajien irtisanominen oli tämän vuoksi ehdollinen, riippuen siitä, miten tarjouskilpailussa käy. Irtisanomisajan kuluessa selvisi, että yhtiö voitti tarjouskilpailun ja näin ollen yhtiössä riitti töitä, eikä irtisanomisperustetta taloudellisella ja tuotannollisella perusteella enää ollut.

KHO on katsonut ratkaisussaan 6.7./2000/2018 Dnro 1845/1/99, ettei yhtiön tarvitse lykätä irtisanomisia tarjouskilpailun ratkeamiseen saakka, mikäli irtisanomisperusteet ovat muutoin käsillä. Toisaalta siinä tapauksessa tarjouskilpailun voitto selvisi vasta irtisanomisajan jälkeen, ja tässä tapauksessa tarjouskilpailu on ratkennut jo irtisanomisaikana. Yllä olevassa HHO:n tapauksessa uutta työtä ilmaantui irtisanomisaikana, jonka perusteella yhtiöllä ei ollut tuotannollisia ja taloudellisia syitä irtisanoa henkilöstöään.

Ehdollinen irtisanominen on yhtä lailla lopullinen tahdonilmaisu, kuin irtisanominen ilman ehtojakin. Näin ollen se johtaa työsuhteen päättymiseen irtisanomisajan kuluttua, mikäli

¹²⁶ Valkonen ym. 2019, s.434.

¹²⁷ HHO 26.10.1994 S 94/669.

¹²⁸ Koskinen ym. 2018, s.1185.

uutta työtä ei ilmaannu tai työnantaja ei peruuta irtisanomista. Tilanne ei poikkea lainkaan normaalista tilanteesta, jossa työnantajalla on velvollisuus peruuttaa irtisanominen, mikäli työsopimuslaissa olevat irtisanomisedellytykset eivät täyty viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä.¹²⁹

Työtuomioistuin on ottanut kantaa ehdolliseen irtisanomiseen tapauksessaan TT 1992-21 14.4.1992: Työsopimuksen irtisanomista ja ehdollista irtisanomista oli irtisanomisajan määräytymisen suhteen arvioitava samalla tavalla, joten irtisanomisajan pituuden määräävä työsuhteen kestoaika tuli laskea ehdollisen irtisanomisen sisältävän lomautusilmoituksen antohetken mukaan. Tapauksessa A oli työskennellyt yhtiössä B 8.11.1998 alkaen. B oli ilmoittanut 1.10.1990 lomauttavansa A:n 22.10.1990 alkaen toistaiseksi työn vähyyden vuoksi. Samalla B ilmoitti A:lle, että mikäli yhtiö ei pysty järjestämään uutta työtä A:lle 90 päivän kuluttua, päätettäisiin A:n työsuhte 17.1.1991. A:n lomautus oli alkanut ilmoituksen mukaisesti, ja A oli saanut B:ltä 22.1.1991 päivätyn ilmoituksen siitä, että A:n työsuhte oli päättynyt 17.1.1991. A vaati kanteessaan, että hänelle olisi tullut maksaa irtisanomisajan palkkaa vielä kolmelta viikolta, koska hän oli lomautettaessa saanut hyväkseen kolmen viikon ennakoilmoitusajan. Tämä siitä syystä, että A:n mukaan irtisanomisajan pituus määräytyi sen mukaan, milloin työsopimus oli lopullisesti päätetty. Tällöin irtisanomisaika olisi ollut kuusi viikkoa. B puolestaan oli sitä mieltä, että irtisanomisajan pituus määräytyi sen mukaan, kuinka kauan A:n työsuhte oli jatkunut irtisanomisilmoitusta annettaessa. Näillä perusteilla se olisi ollut kolme viikkoa, koska A:n työsuhte oli 1.10.1990 kestänyt alle kaksi vuotta. Kolmen viikon irtisanomisajan palkan A sai kuitenkin jo lomautusaikana. Lopulta työtuomioistuin katsoi esitettyjen seikkojen valossa, että: ” työsopimuksen irtisanomista ja ehdollista irtisanomista on irtisanomisajan määräytymisen suhteen arvioitava samalla tavalla, joten irtisanomisajan pituuden määräävä työsuhteen kestoaika tulee laskea ehdollisen irtisanomisen sisältävän lomautusilmoituksen tiedoksiantohetken mukaan.”

Tapauksen oikeusohjeena on se, että irtisanomisajan pituuden määräävä työsuhteen kesto-aika tulee laskea siitä hetkestä lukien, kun ehdollinen irtisanomisilmoitus on annettu. Ehdollinen irtisanomisilmoitus annetaan yleensä lomautusilmoituksen yhteydessä. Ratkaisun sisältämä oikeusohje on hyvin selkeä, joka antaa suuntaviivoja sille, kun arvioidaan irtisanomisajan alkamiskohtaa.

¹²⁹ Valkonen ym. 2019, s.435.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työnantajan ennakkointioikeus antaa työnantajalle suhteellisen laajan mahdollisuuden irtisanoa henkilöstöään kollektiiviperusteella. Ennakointioikeutta käyttäessään työnantajalle on kuitenkin asetettu velvollisuuksia, eikä sitä tulisi käyttää vain hovin vuoksi. Ennakointioikeuden on myös oltava huolellista ja perusteltua. Lisäksi työnantajan tulee seurata koko irtisanomisajan sitä, jos irtisanomisperuste poistuu irtisanotavan irtisanomisaikana.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Edellä on käyty kattavasti läpi sitä, milloin työnantaja saa irtisanoa työntekijän työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin perusteella. Tämän lainkohdan mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Tutkielmassa käytiin edellä mainitun virkkeen eri elementtejä yksityiskohtaisesti läpi, ja lukijalle pyrittiin antamaan kattava kuva niistä. Alkuun käsiteltiin lain säännöstä hieman yleisesti, jonka jälkeen syvennyttiin lain säännökseen kohta kohdalta. Ensimmäisenä käsiteltiin taloudellista perustetta. Taloudellisella perusteella tarkoitetaan työnantajayhtiön talouteen vaikuttavaa seikkaa taikka tapahtumaa. Tällaisia voivat olla esimerkiksi suuren asiakkaan menettäminen pienessä yhtiössä, jolloin liikevaihto voi vähentyä jopa 50 %. Liikevaihdon pienentyessä on selvää, että työvoimaa ei tarvita enää entisen verran, koska tuotteiden myynti pienenee, jolloin myös yhtiöön kohdistuvat rahavirrat pienenevät. Tämänkaltaisissa tilanteissa työnantajalle voi tulla tarve irtisanoa henkilöstöä, koska yhtiön taloudelliset resurssit eivät enää riitä sellaisen henkilöstön ylläpitämiseen, kuin se oli ennen suuren asiakkaan menettämistä. Taloudellisen perusteen yhteydessä esiin nousi tiettyjä elementtejä, joita painotettiin sekä oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä. Yksi merkittävä seikka oli se, että työnantajan toimilla (irtisanomisilla) on saavutettava säästövaikutus, eikä toimiin saa ryhtyä vain ”huvin vuoksi”. Lisäksi toimien pitää olla riittäviä ja todellisia. Tämä sulkee pois sellaiset tilanteet, joissa työnantaja itse haluaa nostaa lisää palkkaa yhtiöstä ja sen vuoksi irtisanoa henkilöstöään, jotta yhtiöön jäisi lisää varoja tätä itseään varten. Säästövaikutuksen on myös oltava todellinen, jolloin esimerkiksi suuressa yhtiössä yhden työntekijän irtisanomisella ei välttämättä saavuteta riittäviä säästövaikutuksia. Tämänkaltaisessa tilanteessa irtisanomisen motiivina voi olla jokin muu, kuin todellinen kollektiiviperuste. Toisena merkittävän seikkana esiin nousi se, että yhtiön taloudellista tilannetta arvioitaessa voidaan vain erittäin harvoin tukeutua pelkästään tilinpäätösasiakirjoihin. Pelkästään liikevaihdon muuttumisella yhtiö pystyy harvoin näyttämään toteen sen, että sillä olisi taloudellinen peruste irtisanoa henkilöstöään kollektiiviperusteella. Kolmantena merkittävänä seikkana esiin nousi se, että työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä irtisanotuille henkilöille, mikäli niistä aiheutuu tappioita yhtiölle. Tästä hyvänä esimerkkinä oli Korkeimman oikeuden ratkaisu 1996:88.

Seuraavaksi käsiteltiin tuotannollista perustetta, joka riittää yksistäänkin muodostamaan irtisanomisperusteen, kunhan työ on vähentynyt sen johdosta olennaisesti ja pysyvästi. Lain säännöksestäkin käy ilmi, että riittää kun työ vähentyy olennaisesti ja pysyvästi vain yhden säännöksessä mainitun syyn vuoksi. Tuotannollista perustetta on myös käsitelty laajasti oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä. Tuotannollisella perusteella tarkoitetaan työtehtävien yhdistelyä tai niiden lakkauttamista kokonaisuudessaan. Tuotannollisena perusteena pidetään myös muun muassa toiminnan hajauttamista kysynnän vähentymisen vuoksi, myynti- ja jakeluorganisaation muuttamista taikka työntekotapojen yhdistämistä. Työnantaja on yksin vastuussa liiketoimintansa kannattavuudesta, ja siksi tällä onkin työnjohtovaltansa nojalla oikeus päättää mahdollisista tuotannollisista muutoksista yhtiössään, ilman huolta siitä, että tämä joutuisi irtisanomaan työntekijöitään.

Oikeuskäytäntö on selkeyttänyt tuotannollista perustetta, jonka mukaan irtisanottavan henkilön työtehtävien ei tarvitse loppua kokonaisuudessaan, vaan riittää että työnantajan uudelleenjärjestelyiden seurauksena tämän henkilön työtehtävät loppuvat olennaisesti ja pysyvästi esimerkiksi työtehtävien yhdistämisen seurauksena. Tuotannollisella perusteella ei myöskään tarvitse saavuttaa säästövaikutuksia, toisin kuin taloudellista perustetta käytettäessä. Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa puhutaan tuotannollisen perusteen yhteydessä työnantajan uudelleen järjestelyistä, mutta näitä ei kuitenkaan tule sekoittaa lain säännöksessä mainittuun ”työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä” johtuviin syihin.

Seuraavaksi käsiteltiin työn vähentymistä työnantajan uudelleen järjestelyistä johtuvilla syillä. Nämä syyt eivät ole taloudellisia taikka tuotannollisia, vaan niihin rinnastettavia syitä. Lain esitöistä ei suoraan ilmene, minkälaisia syitä näillä tarkoitetaan. Tiettyjen töiden ulkoistaminen tai talkootyöhön siirtyminen tietyn osa-alueen osalta voivat esimerkiksi muodostaa tällaisen perusteen. Uudelleenjärjestelyt voivat liittyä myös työnantajan liikeidean tai toiminta-ajatuksen muuttamiseen. Yhteistä näille järjestelyille on se, että työn tekemisen muoto muuttuu ja tämän myötä työ vähentyy olennaisesti ja pysyvästi. Tuotannolliseen ja taloudelliseen irtisanomisperusteeseen rinnastettavia syitä voivat olla myös työntekijän oma käyttäytyminen ja tämän valinnoista johtuva työn vähentyminen. Uudelleen järjestelyt voivat olla lähes minkälaisia tahansa, koska työnantajan liikkeenjohtovalta on laaja. Niiden täytyy kuitenkin olla todellisia ja perusteltuja.

Näiden jälkeen käsiteltiin työn vähenemisen syitä yleisesti ja sen jälkeen käsiteltiin työn olennaista ja pysyvää vähentymistä. Työn vähentymisen syyllä ei ole katsottu olevan kovin

suurta oikeudellista merkitystä oikeuskirjallisuuden ja -käytännön mukaan, kunhan syyt ovat aitoja ja perusteltuja.

Tutkielman kannalta ehkä relevanteimmat kysymykset ovat, että milloin työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Ensin käsiteltiin olennaisuutta, ja siitä voidaan vetää seuraavia johtopäätöksiä. Olennaisuudella ei ensinnäkään tarkoiteta irtisanottavan henkilön työn loppumista kokonaisuudessaan, eikä sille ole oikeuskirjallisuudessa ja/tai -käytännössä asetettu mitään prosentuaalista määrää. Olennaisella työn vähentymisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa työ vähenee vähäistä suuremmissa määrin, ja jolla on merkitystä suhteessa yhtiön kokoon, työnantajan ja työntekijän asemaan. Oikeuskäytännössä on erityisesti katsottu, että mikäli olosuhteet eivät muutu työntekijän työsopimuksen solmimishetkellä olleista olosuhteista olennaisesti ja pysyvästi, ei irtisanomisoikeutta voi muodostua. Tästä oli kyse tapauksessa RHO 9.6.2016 S 15/685. Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on myös otettu kantaa siihen, ettei kausiluontoisten töiden yleensä katsota vähentyvän olennaisesti ja pysyvästi sesonkiaikojen ulkopuolella.

Pysyvästä työn vähentymisestä on kyse silloin, kun työ on vähentynyt muutoin kuin tilapäisesti. Työn vähentymisen pysyvyyttä tulee arvioida tapauskohtaisesti, mutta tutkimuksessa on kuitenkin saatu vedettyä kuitenkin suuntaa antavia tulkintalinjoja sen suhteen. Työsopimuslaissa on säädetty lomautuksen ajaksi 90 päivää, joka on lain säännöksessä määritelty tilapäisyyden rajaksi. Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä on lähdetty tulkitsemaan työn vähentymisen pysyvyyden kestoa tämän kautta. Lähtökohtaisesti voidaan katsoa, että työn vähentymisen ollessa pysyvää, tulisi sen kestää ainakin yli 90 päivää. Oikeuskäytännössä on todettu, että työn vähentymisen tulisi kestää yli 90 päivää vielä työsuhteen päättymisestäkin lukien. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty myös kannanotto, jonka mukaan irtisanottavan irtisanomisaika vaikuttaa suoraan siihen, kuinka pitkää työn vähentymistä voidaan pitää pysyvänä.

Työn pysyvyyttä arvioitaessa myös työnantajan tietoisuus työn vähentymisen kestosta on erittäin merkittävässä asemassa, kun arvioidaan, onko työ vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Korkein oikeus on todennut, että pysyvyyden lisäksi on edellytettävä sitä, ettei työn vähentymisen poistuminen ole ollut työnantajan tiedossa tai suurella todennäköisyydellä ennakoitavissa. Toisin sanoen, mikäli työnantaja tietää, että työsuhteen päättymisen jälkeen irtisanottavalle henkilölle ilmaantuisi 200 päivän kuluttua samaa työtä, kuin tämä teki, eikä

se ole ainoastaan tilapäistä, tulisi työnantajan tällöin pidättäytyä irtisanomasta henkilöstöön.

Viimeisimpänä käsiteltiin työnantajan ennakkointioikeutta. Ennakointioikeuden mukaan työnantaja saa irtisanoa henkilöstöään jo silloin, kun työ ei ole vielä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentissa tarkoitetulla tavalla. Riittää, että työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi viimeistään työsuhteen päättymistä seuraavana päivänä. Ennakointioikeuden käyttö tulee olla kuitenkin huolellista ja perusteltua työnantajan näkökulmasta. Mikäli irtisanomisaikana ilmaantuu sellaista työtä, joka on muuta kuin aivan tilapäistä, tulee irtisanominen perua työnantajan toimesta. Vaikka kyseessä olisi määräaikainen työ (joka on muuta kuin aivan tilapäistä), ei työntekijälle saa tarjota tätä työtä määräaikaisena, vaan irtisanominen tulee peruuttaa. Tällaisesta tilanteesta oli kyse ratkaisussa KKO 2018:26, jossa työnantaja irtisanoi linja-autonkuljettajan tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Henkilön irtisanomisaikana yhtiö kuitenkin sai liikennöintisopimukselle vuoden mittaisen jatkosopimuksen, ja yhtiö tarjosi tätä työtä määräaikaisena irtisanotulle henkilölle. KKO totesi, että irtisanominen olisi tullut peruuttaa kokonaan, sillä työ ei ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Työnantajan ei kuitenkaan tarvitse järjestää työtehtäviään siten, että edes lyhytaikaisille sijaisille ei olisi tarvetta irtisanomisaikana. Tällainen työn tilapäisyys ei vielä itsessään merkitse sitä, etteikö työ olisi vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Yhtenä merkittävänä seikkana esiin nousi työnantajan vilpittömän mielen ja sen vaikutus kollektiiviperusteisen irtisanomisen laillisuuteen. Oikeuskäytännössä on nimittäin katsottu, että vaikka työnantajan toiminta alkaa uudelleen jo muutaman viikon kuluttua irtisanottavan henkilön työsuhteen päättymisestä, ei irtisanominen ole laitton, mikäli työnantaja ei tiennyt eikä tämän pitänytkään tietää siitä. Työnantajan vilpittömälle mielelle on asetettu sitä korkeampi näyttövelvollisuus, mitä lähempänä työsuhteen päättymisestä uutta työtä ilmaantuu (ajallinen yhteys). Ajallisen yhteyden vallitessa voi asiallinen yhteys kuitenkin puuttua, mikäli työnantajan katsotaan olleen vilpittömässä mielessä. Vilpittömälle mielelle on näin ollen annettu suurempi merkitys, kuin työn vähentymisen ajalliselle pysyvyydelle.

Yhteenvetona tutkielmasta voidaan todeta, että työn vähentymisen (TSL 7:3.1) käyttäminen ja tulkinta on hyvin tapauskohtaista, mutta oikeuskäytännöstä on kuitenkin vedettävissä melko yhtenäinen tulkintalinja – ainakin yleisellä tasolla. Tuomioistuinten linja on melko

yhtenäinen sellaisten asioiden osalta, jotka soveltuvat jokaiseen tilanteeseen, kuten taloudellisen perusteen arviointi tilinpäätöslukujen perusteella taikka työnantajan liikkeenjohtovallan laajuus, jonka johdosta tapahtuu muun muassa työtehtävien yhdistelyä tai niiden lakkauttamista.

5.1 De lege ferenda

Voimassa oleva lainsäädäntö tutkimuskysymyksen suhteen on ainakin hieman tulkinnanvarainen, eikä sitä voida tulkita aina täysin yhdenmukaisesti. Varsinkin työn vähentymisen olennaisuuden ja pysyvyyden suhteen vallitseva oikeustila on osittain selkeä, mutta osittain myös tulkinnanvarainen. Mitään täsmällisiä mittareita tai prosenttimääriä niille ei ole asetettu oikeuskirjallisuudessa taikka -käytännössä. Myöskään lainsäätäjät ei ole tällaisia ”mittareita” halunnut asettaa.

Lain säännös olisi paljon selkeämpi, mikäli näille kriteereille voitaisiin asettaa tietyt määreet. Työn vähentymisen pysyvyydelle voitaisiin asettaa edellä mainittu 90 päivän sääntö (90 päivää työsuhteen päättymisestä lukien) sekä työn vähentymisen olennaisuudelle voitaisiin asettaa jokin tietty prosenttimäärä. Tämänkaltainen uudistus voisi merkitä sitä, että kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyviä riitoja käsiteltäisiin entistä vähemmän tuomioistuimissa. Toisaalta työn vähentymisen tulisi jatkossakin perustua aitoihin ja todellisiin syihin, jotta voitaisiin välttää työnantajan väärinkäytökset.

Työn vähentymisen olennaisuuden ja pysyvyyden täsmällinen määrittely voisi olla työntekijöiden kannalta hieman kohtuutonta. Esimerkiksi, mikäli työ vähentyisi olennaisesti ja pysyvästi 91 päivän ajaksi, olisi työnantajalla lähtökohtaisesti oikeus irtisanoa henkilöstöään. Ainoastaan pysyvyyden ja olennaisuuden täsmällisellä määrittelyllä voitaisiin toisaalta kumota tämänkaltainen skenaario, mikäli työnantaja on ollut tietoinen uuden työn ilmaantumisesta. Tämä kuitenkin edellyttää sitä, että työnantajan tietoisuus uuden työn ilmaantumisesta säilyisi ennallaan. Nykysääntelyn mukaan työnantajan ollessa tietoinen, että uutta työtä (joka on muuta kuin tilapäistä) ilmaantuu tasan 91 päivän kuluttua irtisanottavan työsuhteen päättymisen jälkeen tekee irtisanomisen laittomaksi työnantajan tietoisuuden vuoksi (vaikka muodollisesti irtisanominen voisi olla lainmukainen).