

# **Työn tarjoamisvelvollisuus menettelynä**

Kristiina Rautiainen  
Pro gradu -tutkielma  
Kevät 2023  
Oikeustieteiden tiedekunta  
Lapin yliopisto

**Lapin yliopisto**

Tiedekunta: Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työn tarjoamisvelvollisuus menettelyinä

Tekijä: Kristiina Rautiainen

Koulutusohjelma/oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: VIII + 70

Vuosi: 2023

**Tiivistelmä:**

Tutkielman tarkoituksena on selvittää työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaista kollektiivisiin irtisanomistilanteisiin kuuluvaa työn tarjoamisvelvollisuutta ja siihen liittyvää työnantajalta vaadittavaa menettelyä. Kun on kyse työntekijän irtisanomisesta taloudellisella, tuotannollisella tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvalla syyllä, työnantajan tulee ennen irtisanomista aina selvittää, voidaanko työntekijä sijoittaa muihin tehtäviin. Mikäli tämä on mahdollista, työsuhdetta ei saa irtisanoa. Ensisijaisesti työntekijälle täytyy tarjota tämän työsuhteen mukaista työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työnantajan on tarjottava muuta työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Lisäksi tiettyjen edellytysten täytyessä työtä tulee tarjota myös muista työnantajan määräysvallassa olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

Tutkielmassani tarkastelen sitä, millaista tämän työntekijälle tarjottavan työn tulee olla. Lisäksi tarkastelen työntekijään kohdistuvaa soveltuvuusarviointia ja työn tarjoamisvelvollisuuden ajallista ja alueellista ulottuvuutta. Työn tarjoamisvelvollisuus on työnantajalle laissa säädetty velvoite, johon liittyvästä toimintatavasta ei kuitenkaan ole laissa säädetty. Näin ollen tutkielmani tavoitteena on selvittää, millä tavoin työnantaja voi täyttää työsuhteen laissa säädetyn työn tarjoamista koskevan velvoitteen. Työn tarjoamiseen liittyvä menettelytapa perustuu eri tuomioistuinten oikeuskäytäntöön, jonka voidaan nähdä luoneen erilaisia työn tarjoamisen tapaa koskevia menettelysääntöjä.

Oikeuskäytännössä on korostettu työnantajan aktiivista toimintavelvoitetta työn tarjoamisen yhteydessä, ja työtä tuleekin tarjota niin, että työntekijä ymmärtää työtarjouksen luonteen irtisanomisen vaihtoehtona ja muutenkin selkeästi, konkreettisesti ja asiallisesti. Kyseessä on siis nimenomaisesti työnantajalle kuuluva tehtävä, jota ei voida jättää työntekijän oman aktiivisuuden varaan. Kun on käytetty erilaisia sisäisiä rekrytointijärjestelmiä, hakumenettelyitä tai rekrytointikirjeitä on työntekijän tullut ymmärtää niiden merkitys irtisanomisen kannalta ja myös näissä tapauksissa työtä on tullut lisäksi tarjota henkilökohtaisesti.

Avainsanat: työoikeus, työsuhteen irtisanominen, työn tarjoamisvelvollisuus, työnantajan lojaliteettivelvoite, rekrytointikirjeet

  X   Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja.

## SISÄLLYS

LÄHTEET .....	V
LYHENNELUETTELO .....	IX
I JOHDANTO .....	1
1.1 Tutkimusteema ja tutkimuksen tavoite .....	1
1.1.1 Tutkimusteema.....	1
1.1.2 Tutkimuksen tavoite.....	3
1.2 Tutkimusmenetelmät .....	3
1.3 Aineisto ja tutkimuksen rakenne.....	4
1.3.1 Aineisto.....	4
1.3.2 Tutkimuksen rakenne.....	5
2 TYÖSUHTEEN IRTISANOMINEN TALOUDELLISILLA JA TUOTANNOLLISILLA PERUSTEILLA.....	7
2.1 Säädöspohja .....	7
2.2 Työn olennainen ja pysyvä väheneminen .....	9
2.3 Työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä individuaalisen irtisanomisperusteen täyttymisen edellytyksenä.....	13
3 TYÖN TARJOAMISVELVOLLISUUS.....	16
3.1 Säädöspohja .....	16
3.2 Työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluva työ .....	18
3.2.1 Työntekijän työsopimusta vastaava työ .....	18
3.2.2 Muu työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluva työ .....	20
3.2.3 Työnantajan koulutusvelvollisuus.....	24
3.2.4 Vaativamman työn tarjoaminen .....	25
3.2.5 Soveltuvimman työn tarjoaminen .....	27
3.2.6 Milloin työtä ei tarvitse tarjota? .....	27
3.2.7 Muitakin kuin avoimna olevia tehtäviä .....	28
3.2.8 Määräaikainen työsuhde ja työn tarjoamisvelvollisuus.....	28
3.3 Työn tarjoaminen muista määräysvallassa olevista yrityksistä tai yhteisöistä .....	30
3.3.1 Työnantajakohtainen velvollisuus.....	30
3.3.2 Ajallinen ja alueellinen ulottuvuus.....	33
3.4 Soveltuvuuden arviointi.....	34
3.4.1 Muodollinen pätevyys.....	34
3.4.2 Perusedellytykset .....	36
3.4.3 Soveltumattomuus.....	38

4 TYÖN TARJOAMISEN TAPA .....	42
4.1 Työnantajalle kuuluva tehtävä .....	42
4.2 Työtarjouksen muoto .....	45
4.3 Yleisvelvoite .....	46
4.4 Sisäinen hakumenettely .....	48
4.5 Lojaliteettivelvoite .....	50
4.6 Työn tarjoaminen yhteistoimintaneuvotteluissa .....	52
4.7 Työn tarjoaminen rekrytointikirjeillä.....	53
4.7.1 Rekrytointikirjeet .....	53
4.7.2 Milloin rekrytointikirjeiden käyttö on ollut sallittua? .....	56
4.8 Tapausanalyysi.....	57
4.8.1 Johdanto .....	57
4.8.2 Asian sisältö käräjä- ja hovioikeudessa.....	58
4.8.3 Korkeimman oikeuden ratkaisu .....	59
4.8.4 Henkilökohtaisesti ja selvin ehdoin .....	61
4.8.5 Ratkaisun arviointia .....	63
5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	65
5.1 Työn tarjoamisvelvollisuus .....	65
5.2 Työn tarjoamisvelvollisuus menettelynä .....	66
5.3 Kehitysideoita .....	67

## LÄHTEET

### KIRJALLISUUS

- Bruun, Niklas – von Koskull, Anders, Työoikeuden perusteet. 2. uudistettu painos. Alma Talent 2012.
- Engblom, Matleena, Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Työsuhdeasioiden käsikirja I-II. 7. uudistettu painos. Edita Publishing 2021.
- Hietala, Harri – Kairinen, Matti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työsopimuslaki käytännössä. 7. uudistettu painos. Alma Talent 2020.
- Hirvonen, Ari, Mitkä menet? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsingin yliopisto 2011.
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa, Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 5. uudistettu painos. Edita Publishing 2020.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työsuhteen päättäminen. 4. uudistettu painos. Alma Talent 2019.
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. Alma Talent 2022. (Koskinen ym. 2022)
- Koskinen, Seppo, Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen muun työn tarjoamisesta. Edilex 2009/19, 13.11.2009. [[www.edilex.fi/lakikirjasto/6618](http://www.edilex.fi/lakikirjasto/6618)]
- Koskinen, Seppo, Työsuhdeturva. Edilex 9.12.2013. [[www.edilex.fi/artikkelit/11471](http://www.edilex.fi/artikkelit/11471)]
- Launiala, Mika, Korkeimman oikeuden ennakkopäätösjärjestelmä. Alma Talent 2020.
- Nieminen, Petra, Muun työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuudesta konsernin muodostamassa yritys- ja työnantajakokonaisuudessa. Oikeustieto 4/2015.
- Ollila, Aki, Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden perusta, sisältö ja rajoitukset. Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden työlainsäädännöllisen ja työsopimus perusteisen tason suhde perus- ja ihmisoikeuksiin erityisesti sananvapauden näkökulmasta. Helsingin yliopisto 2021.
- Paanetoja, Jaana, Oikea tapa tarjota työntekijälle muuta työtä kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa – Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO:2022:33 synnyttämiä ajatuksia. Edilex 2022/21, 13.6.2022. [[www.edilex.fi/artikkelit/27267](http://www.edilex.fi/artikkelit/27267)]
- Paanetoja, Jaana, Vastuullinen työnantajuus? Defensor Legis N:o 4/2019.
- Parnila, Kirsi, Työsuhteen päättäminen käytännönläheisesti. 2. uudistettu painos. Helsingin Kamari 2017.

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus, Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos. Alma Talent 2008.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Alma Talent 2012.

Valkonen, Mika, Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus. Lapin yliopisto 2001.

Äimälä, Markus – Åström, Johan – Nyyssölä, Mikko, Työoikeus. Sanoma Pro 2022.

## **VIRALLISLÄHTEET**

HE 157/2000 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Työsopimuslakikomitean mietintö. Komiteamietintö 1969: A 25. (KM 1969)

## **INTERNETLÄHTEET**

Jaana Paanetoja, Työnantajan laaja muun työn tarjoamisvelvollisuus. [<https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/tyonantajan-laaja-muun-tyon-tarjoamisvelvollisuus>] (24.4.2023)

Työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen: Työn tarjoamisvelvoitteen täyttäminen rekrytointikirjeellä – KKO:2022:33. Edilex Uutiset 20.5.2022. [<https://www.edilex.fi/uutiset/76329>] (15.4.2023)

Vierashuoneessa OTT, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetoja: Työnantajan muun työn tarjoamisvelvoite – erityisesti korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen KKO 2022:33 herättämiä kysymyksiä. Edilex Uutiset 13.6.2022. [<https://www.edilex.fi/uutiset/76702>] (29.4.2023)

## **OIKEUSTAPAUKSET**

### **Korkein oikeus**

KKO 2022:33

KKO 2018:26

KKO 2017:55

KKO 2017:39

KKO 2016:15

KKO 2016:13

KKO 2015:7

KKO 2010:43  
KKO 2007:12  
KKO 2005:29  
KKO 2000:59  
KKO 1998:77  
KKO 1995:42  
KKO 1993:145  
KKO 1987:79

**Korkein hallinto-oikeus**

KHO 2020:118

**Hovioikeudet**

Helsingin HO 19.11.2020 S 19/1698  
Helsingin HO 15.10.2015 S 14/3361  
Helsingin HO 29.10.2014 S 13/3014  
Helsingin HO 28.2.2014 S 12/2532  
Helsingin HO 13.3.2013 S 11/2823  
Helsingin HO 22.2.2013 S 12/1323  
Rovaniemen HO 24.2.2012 S 11/331  
Helsingin HO 20.12.2012 S 12/153  
Itä-Suomen HO 11.12.2012 S 12/412  
Turun HO 20.11.2012 S 12/560  
Turun HO 1.6.2012 S 11/1815  
Turun HO 24.5.2012 S 11/1742  
Helsingin HO 2011:6  
Helsingin HO 1.3.2011 S 10/1219  
Kouvolan HO 3.6.2010 S 09/1046  
Kouvolan HO 26.6.2008 S 07/139  
Itä-Suomen HO 13.5.2008 S 07/904  
Vaasan HO 13.10.2006 S 05/673  
Helsingin HO 30.3.2006 S 05/1702  
Turun HO 21.10.2005 S 04/2574  
Rovaniemen HO 14.11.2003 S 03/371

Turun HO 20.1.1995 S 94/1436

Helsingin HO 23.6.1993 S 93/166

**Työtuomioistuin**

TT 2018-88

TT 2018-33

TT 2018-29

TT 2018-8

TT 2017-63

TT 2016-120

TT 2015-106

TT 2013-106

TT 2011-86

TT 2011-85

TT 2009-34

TT 2007-11

TT 2005-77

TT 2000-54

TT 2000-53

TT 1995-54

**LYHENNELUETTELO**

HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KHO	korkein hallinto-oikeus
KKO	korkein oikeus
KM	komiteanmietintö
L	laki
TSL	työsopimuslaki
YTL	yhteistoimintalaki

## I JOHDANTO

### 1.1 Tutkimusteema ja tutkimuksen tavoite

#### 1.1.1 Tutkimusteema

Työsopimuslain (TSL, 55/2001) 7 luvun 3 ja 4 §:n säännökset muodostavat kollektiivisia irtisanomisperusteita koskevan sääntelyn.<sup>1</sup> TSL 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. Tässä TSL 7 luvun 4 §:ssä säädetään työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta, ja sen ensimmäisen momentin mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Lisäksi pykälässä annetaan työnantajalle velvoite järjestää työntekijälle näiden mahdollisten uusien tehtävien edellyttämää koulutusta sekä säädetään työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta.

Tarkastelen tutkimuksessa työn tarjoamisvelvollisuuden sisältöä ja sitä koskevaa menettelytapaa, aloittaen tarkastelun työsuhteen päättämistilanteista, joissa työn tarjoamisvelvollisuus konkretisoituu. Tarkastelen nimenomaan työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisia kollektiivisia irtisanomistilanteita, sillä työn tarjoamisvelvollisuus on osa näitä taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvia irtisanomistilanteita. Tämän jälkeen tutkin työn tarjoamisvelvollisuuden sisällöllistä puolta, eli sitä, millainen työ työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluu ja tarjoamisvelvollisuuden alueellista ja ajallista ulottuvuutta. Keskityn tutkimuksessa kuitenkin erityisesti työn tarjoamisvelvollisuuden menettelylliseen puoleen, sillä työsopimuslaki ei sisällä säädöksiä siitä, millaisilla toimenpiteillä työnantaja käytännössä tämän laissa asetetun velvoitteen voi täyttää.<sup>2</sup> Tällä menettelyyn liittyvällä tarkastelulla pyrin osoittamaan sen, millaista toimintatapaa noudattaen työnantajan voidaan katsoa täyttäneen tämän hänelle säädetyn velvollisuuden.

---

<sup>1</sup> HE 157/2000 vp, s. 102.

<sup>2</sup> Paanetoja 2022, s. 3.

Tutkimukseni erityisenä tarkastelunkohteena on työn tarjoamisvelvollisuuden täyttäminen rekrytointikirjeitä käyttämällä. Korkein oikeus antoi vuonna 2022 työn tarjoamisvelvollisuutta koskevan ennakkopäätöksen, jossa se otti kantaa erityisesti siihen toimintatapaan, jota työnantajan tulee velvoitteen täyttämiseksi noudattaa. Ratkaisussa KKO 2020:33 oli kysymys työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen muun työn tarjoamista koskevan velvoitteen täyttämisestä. Korkein oikeus päätyi ratkaisussa siihen, että työnantajana toiminut valtakunnallinen yritys ei ollut täyttänyt työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaista velvollisuuttaan, kun se oli lähettänyt palvelupäällikkönä toimineelle työntekijälle irtisanomisaikana viikoittain rekrytointikirjeitä, joihin oli listattu kaikki yrityksessä irtisanomisaikana avoimiksi tulleet tehtävät.

Tässä ennakkopäätöksessä annetut oikeusohjeet työn tarjoamisvelvollisuuden toteuttamisesta ovat tervetullut lisä työsopimuslain 7 luvun 4 §:n tulkintaan, sillä siinä tarkoitettun työn tarjoamisen tavasta ei ole laissa säädetty. Ennakkopäätöksessä on otettu kantaa erityisesti rekrytointikirjeiden käyttöön työn tarjoamisessa, mutta se sisältää myös runsaasti työn tarjoamisen tapaan kuuluvan työnantajan aktiivisen toimintavelvoitteen arviointia aiempaan oikeuskäytäntöön pohjautuen. Tutkimukseni kannalta ennakkopäätöksen tarkastelu on tämän vuoksi tarpeenmukaista, sillä pystyn sen tarkastelun avulla tuomaan esiin niitä toimintatapoja, mitä noudattaen työnantaja voi laissa säädetyn velvoitteen täyttää. Lisäksi tuon tutkimuksessa esiin, miten rekrytointikirjeitä voidaan työn tarjoamisvelvollisuuden toteuttamiseksi käyttää.

Käsittelen tutkimuksessa työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyvää koulutusvelvollisuutta vain lyhyesti, sillä kyseessä on oma, laaja aiheensa, jonka syvempi tarkastelu maisteritutkielman sivumäärän puitteissa ei ole mahdollista. Sen pintapuolinen tarkastelu on kuitenkin perusteltua, sillä koulutusvelvollisuus on usein noussut esiin aihetta koskevissa ennakkopäätöksissä ja työn tarjoamisvelvollisuus täydentyy työnantajan koulutusvelvoitteella. Lisäksi rajaan tutkimukseni koskemaan vain työoikeudellista työn tarjoamisvelvollisuutta, eli virkamiesoikeudellinen tarkastelu jää tutkimukseni ulkopuolelle. Tarkastelen tutkimukseni toisessa luvussa lyhyesti individuaaliperusteiseen irtisanomiseen liittyvää muun työn tarjoamisvelvollisuutta, mutta muuten rajaan työn tarjoamisvelvollisuutta koskevan pääluvun käsittelemään vain tuotannollistaloudellisista syistä johtuvia irtisanomisia, joissa työn tarjoamisvelvollisuus yleensä konkretisoituu.

### *1.1.2 Tutkimuksen tavoite*

Tutkimukseni tavoite on selvittää, millä tavoin työnantaja voi täyttää työsopimuslaissa säädetyn työn tarjoamista koskevan velvoitteen ja miten on arvioitava työntekijälle lähetettyjä rekrytointikirjeitä. Tavoitteenani on selventää työn tarjoamisen tapaan liittyvää käytännön menettelyä, eli milloin, millaista ja miten työtä on työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaan tarjottava.

Tutkimukseni tavoitteena on luoda selkeä kokonaiskuva työn tarjoamisvelvollisuuden sisällöstä eri tilanteissa ja havainnollistaa oikeustapausten avulla niitä konkreettisia toimia, mitä työnantajalta odotetaan, jotta velvoite katsotaan oikein täytetyksi. Painopiste tutkimuksessa on näissä työnantajalta edellytettävissä toimenpiteissä, sillä työsopimuslaissa ei ole säädetty työn tarjoamisen toteuttamistavasta.

## **1.2 Tutkimusmenetelmät**

Lähestyn tutkimusaiheeni oikeusdogmaattisesta eli lainopillisesta näkökulmasta. Pyrin tutkimuksessani siis vastaamaan edellä esitettyihin tutkimuskysymyksiini lainvalmisteluaineiston, oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön perusteella. Tutkimukseni tarkoituksena on kuvata ja systematisoida nykyistä oikeustilaa, ja tarkastella sitä, miten voimassa olevan oikeuden sisältö on tosiasiallisesti toteutunut. Tutkimuskohteenani on siis voimassa oleva oikeus.<sup>3</sup>

Lainopin tehtäväksi on perinteisesti nähty voimassa olevien oikeusnormien sisällön selvittäminen tulkinnan ja systematisoinnin keinoin. Hyödynnän tutkimuksessani erityisesti tulkintakannanottoja, jotka *Hirvosen* mukaan ovat kannanottoja, joissa väitetään jotain tarkasteltavan oikeusnormin sisällöstä, eli viedään tarkastelu normikannanottoa pidemmälle. Kuitenkin myös vain oikeusnormin sisältöä tarkasteleva normikannanotto edellyttää oikeusnormin tulkintaa, ja myös tulkintakannanotto sisältää normikannanoton sisältämällä väitteen siitä, että termin sisältämä oikeusnormi on voimassa olevaa oikeutta.<sup>4</sup>

Pohdittaessa lainopin voimassa olevan oikeuden systematisointitehtävää, lainsäätäjän tuottamat oikeusnormit muodostavat materiaalin, jota lainoppi oikeudenaloittain järjestää. Lainopin systematisointityössä keskeistä on tutkia ja jäsentää esimerkiksi oikeudenalojen

---

<sup>3</sup> Hirvonen 2011, s. 21.

<sup>4</sup> Hirvonen 2011, s. 22.

käsitteitä ja oikeusperiaatteita. Lainoppia, joka tulkitsee olemassa olevan oikeuden sisältöä, on yleensä kutsuttu käytännölliseksi lainopiksi, johon kuuluu myös oikeusperiaatteiden punninta. Kuitenkin myös olemassa olevan oikeuden systematisointi edellyttää tulkintaa, ja puolestaan käytännöllinen lainoppi edellyttää systematisointia. Näin tulkinta ja systematisointi ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa.<sup>5</sup>

Hyödynnän tutkimuksessani siis lainoppia tulkitsemalla ja systematisoimalla voimassa olevaa työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaa oikeutta. Lainopin avulla annan kuvan voimassa olevasta oikeudesta kuvaamalla voimassa olevan oikeuden sisältöä. Lisäksi pohdin sitä, kuinka aiheeseen liittyvää oikeutta tulisi tulkita, punnita ja systematisoida.<sup>6</sup>

### **1.3 Aineisto ja tutkimuksen rakenne**

#### *1.3.1 Aineisto*

Käytän tutkimuksessani aineistona lainsäädäntöä, oikeuskirjallisuutta, kuten erilaisia oikeudenalan perusteoksia, muuta työoikeudellista kirjallisuutta sekä artikkeleita, oikeuskäytäntöä ja viranomaisaineistoa. Oikeuskäytännön osalta tarkastelen korkeimman oikeuden, hovioikeuksien sekä työtuomioistuimen ratkaisuja. Olen rajannut oikeuskäytännön tarkastelun kotimaisten tuomioistuinten ratkaisuiden tarkasteluun, sillä työoikeudelle on tunnusomaista sen kansallinen luonne, ja näin ollen kansallisten tuomioistuinten ratkaisujen tarkastelu on tutkimukseni kannalta tarkoituksenmukaisinta. Keskityn tutkimuksessani lähinnä vuoden 2001 voimaan tulleen työsopimuslain aikaiseen oikeuskäytäntöön, mutta tarkastelen myös muutamia, edelleen relevantteja vanhempia oikeustapauksia. Tämän mahdollistaa se, että työn tarjoamisvelvollisuus sisältyi myös ennen vuotta 2001 voimassa olleeseen työsopimuslakiin.

Tunnusomaista tälle työn tarjoamisvelvollisuutta koskevalle tutkimukselleni on runsas oikeuskäytännön tarkastelu, sillä työn tarjoamisvelvollisuuden toteuttamistavasta ei ole työsopimuslaissa säädetty. Näin ollen sitä koskevat menettelyvelvoitteet ovat oikeuskäytännön ja siihen pohjautuvan oikeuskirjallisuuden varassa. Erityisesti hovioikeuksien ja työtuomioistuimen ratkaisuiden tarkastelu on välttämätön osa tutkimustani, ja myös aihetta koskeva työoikeudellinen oikeuskirjallisuus pohjautuu suurilta osin näihin ratkaisuihin. Tämän lisäksi

---

<sup>5</sup> Hirvonen 2011, s. 25.

<sup>6</sup> Hirvonen 2011, s. 25.

korkein oikeus on antanut työn tarjoamisvelvollisuuden menettelyllistä puolta koskevia ennakkopäätöksiä, joiden avulla pystyn tutkimuksessani selventämään työnantajalle kuuluvan toimintavelvoitteen sisältöä ja toteutumista käytännössä.

Tarkastelen tutkimuksessani pääasiallisesti työoikeudellista oikeuskirjallisuutta ja artikkeleita, koska aiheeni on vahvasti työläinsäädännöllinen. Kuitenkin otan tutkimukseeni mukaan myös esimerkiksi yleisiä oikeusperiaatteita koskevaa kirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä, silloin kun tämä on tutkimukseni kannalta tarpeellista erityisesti työnantajan lojaliteettivelvoitteen kannalta. Pyrin tutkimuksessani ensin tarkastelemaan työoikeuden perusteoksia, joiden pohjalta etenen syvempään aiheen tarkasteluun artikkeleiden ja oikeuskäytännön kautta luoden kattavan kuvan työn tarjoamisvelvollisuuden sisällöstä ja siihen liittyvästä toimintatavasta.

### *1.3.2 Tutkimuksen rakenne*

Tarkastelen tutkimukseni ensimmäisessä käsittelyluvussa niitä tilanteita, joissa työn tarjoamisvelvollisuus konkretisoituu, eli irtisanomista taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Sivuan myös henkilökohtaisilla perusteilla suoritetun työsuhteen irtisanomiseen liittyvää työn tarjoamisvelvollisuutta, jotta voin näin sisällyttää tutkimukseen eri irtisanomistilanteisiin liittyvän velvoitteen tarjota työtä.

Toisessa käsittelyluvussa tarkastelen työn tarjoamisvelvollisuuden sisältöä sitä koskevaan lainsäädäntöön pohjautuen. Tarkasteluni kohdistuu siihen, mikä työ työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluu, eli millaista työtä irtisanotulle työntekijälle tulee tarjota. Työsopimusta ja ammattitaitoa, koulutusta ja kokemusta vastaavan työn lisäksi työntekijälle tulee tietyissä tilanteissa tarjota myös esimerkiksi vaativampaa työtä tai määräaikaista työtä. Käsittelem myös työn tarjoamisvelvollisuuden ajallista ja alueellista ulottuvuutta. Työtä tulee tarjota kaikista työnantajan määräysvallassa olevista yrityksistä ja yhteisöistä, eli kyseessä ei ole vain työsopimuksessa nimetyille työnantajalle kuuluva velvoite. Myös työntekijän soveltuvuuteen liittyvä arviointi sisältyy toiseen käsittelylukuun.

Kolmannessa käsittelyluvussa keskityn työn tarjoamisvelvollisuuteen menettelynä, eli työn tarjoamisen tapaan. Korostan työnantajalle annettua aktiivista toimintavelvoitetta, ja tarkastelen työtarjoajalle annettuja muotovaatimuksia. Työn tarjoaminen on työnantajalle annettu yleisvelvoite, joka voidaan täyttää esimerkiksi sisäisiä hakumenettelyjä tai

rekrytointikirjeitä käyttämällä. Kolmanteen käsittelylukuun sisältyy yleisesti käytettyjen rekrytointikirjeiden arviointia, jonka yhteydessä tarkastelen erityisesti niitä koskevaa oikeuskäytäntöä. Oikeuskäytännön perusteella esitän johtopäätökset siitä, mitä menettelyä noudattaen työtä tulisi tarjota.

## 2 TYÖSUHTEEN IRTISANOMINEN TALOUDELLISILLA JA TUOTANNOLLISILLA PERUSTEILLA

### 2.1 Säädöspohja

Työsopimuslain 7 luvussa säädetään työsopimuksen irtisanomisperusteista eli niistä tilanteista ja toimintatavoista, jotka liittyvät työsopimuksen päättymiseen irtisanomisella. Työsopimuslain 7 luvun 1 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. 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. Perustetta irtisanomiseen ei ainakaan ole silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet tai töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä. Työn tulee olla siis vähentynyt määrällisesti vähäistä suuremmassa määrin ja ajallisesti muutoin kuin tilapäisesti.<sup>7</sup>

Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on otettu kantaa tähän lain edellyttämään asiallisen ja painavan syyn vaatimukseen. Lain esitöiden yksityiskohtaisten perusteluiden mukaan asiallista ja painavaa taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta ei katsota olevan silloin, jos työnantaja on ennen työntekijän työsopimuksen irtisanomista tai pian työsopimuksen päättymisen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, kuin mitä irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Tämä nimittäin osoittaa, että työnantajan toimintaedellytykset eivät ole lainkohdassa vaaditulla tavalla muuttuneet. Lisäksi hallituksen esityksessä on katsottu, että asiallista ja painavaa taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta ei myöskään ole silloin, jos töiden uudelleenjärjestelystä ei ole tosiasiallisesti aiheutunut työn vähentymistä. Näin ollen työn vähentymistä tulee arvioida tapauskohtaisesti tarkastellen sen tosiallista luonnetta.<sup>8</sup>

Yksittäistapauksessa on siis otettava huomioon tämä irtisanomisperustetta koskeva yleissäännös. Asiallisen ja painavan syyn sisältö ei ole tarkasti määriteltävissä esimerkiksi eri

---

<sup>7</sup> Valkonen 2001, s. 188.

<sup>8</sup> HE 157/2000 vp, s. 101

alojen, työpaikkojen ja yksittäisten sopimussuhteiden eroavaisuuksien vuoksi, mutta yleisellä tasolla asiallisen ja painavan syyn vaatimus tarkoittaa erityisesti sitä, että irtisanomisperuste ei saa olla syrjivä. Irtisanomisperuste ei myöskään saa olla ristiriidassa työsopimuksesta johtuvan työnantajan lojaliteettivelvoitteen kanssa, jota tarkastellaan tutkimuksessa jäljempänä työn tarjoamisvelvollisuuden tarkastelun yhteydessä.<sup>9</sup>

Näiden laissa työnantajalle osoitettujen irtisanomistilanteita koskevien rajoitusten tarkoituksena ei kuitenkaan ole rajoittaa tai estää työnantajan mahdollisuutta sopeuttaa henkilöstömäärää suhdannevaihteluiden mukaisesti, kunhan toimille löytyy lainmukaiset perustelut.<sup>10</sup> Tällaista oikeutta ei kuitenkaan ole, elleivät olosuhteet ole olennaisesti muuttuneet työntekijän palkkaamisen jälkeen, eli irtisanominen edellyttää näissä tilanteissa myös olosuhteiden muutosta.<sup>11</sup> Työnantajalla on työsopimuslain mukaan mahdollisuus vähentää henkilöstöä taloudellisten ja tuotannollisten muutosten vuoksi, kunhan tämä toteutetaan lain edellyttämällä tavalla työntekijän oikeusturva huomioiden. Tällainen työn väheneminen saattaa johtua esimerkiksi kysynnän vähenemisestä, kiristyneestä kilpailusta tai muista, yrityksen toimintaan vaikuttavista tekijöistä kuten toiminnan lopettamisesta tai supistamisesta.<sup>12</sup> Lisäksi työn väheneminen voi johtua työnantajan omista toimista, kuten yrityksen toiminnan uudelleensuuntaamisesta tai alihankintajärjestelyistä. Myös kannattavuuden parantaminen tai kustannusten säästäminen ovat laissa ja sen esitöissä hyväksytyjä syitä henkilöstön vähentämiselle.<sup>13</sup>

Huomioon tulee ottaa myös se, että työsopimuslain 7 luvussa esitetyt irtisanomisen edellytykset muodostavat kokonaisuuden, joten irtisanominen ei saa kollektiiviperusteenkaan osalta olla syrjivä tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastainen. Lisäksi tarjolla olevan työn tulee olla samanaikaisesti vähentynyt sekä määrällisesti että ajallisesti edellä esitetyn lainkohdan mukaisesti. Työnantajan on tullut myös selvittää, ettei muuta työtä tai koulutusta voida järjestää ennen irtisanomisen toteuttamista. Lisäksi irtisanomisperusteen tulee olla voimassa koko irtisanomisajan, sillä työsopimuslain soveltamiskäytännön mukaisesti työsopimuksen irtisanominen on perusteeton, jos irtisanomisperustetta, johon irtisanominen oli

---

<sup>9</sup> Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 286.

<sup>10</sup> Engblom 2021, s. 1510.

<sup>11</sup> Valkonen 2001, s. 195.

<sup>12</sup> Engblom 2021, s. 1510.

<sup>13</sup> Valkonen 2001, s. 194.

työsopimuksen irtisanomishetkellä perustettu, ei ole enää olemassa irtisanomisajan päättyessä.<sup>14</sup>

Esimerkiksi korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä KKO 2018:26 on katsottu, että työsopimuksen irtisanoneella työnantajalla on velvollisuus irtisanomisajan loppuun asti seurata, että työsopimuksen päättämiseksi on edelleen lain mukainen peruste. Mikäli peruste poistuu tai jos muuta työntekijälle soveltuvaa työtä tulee tarjolle, työnantajan on huolehdittava työntekijän mahdollisuudesta jatkaa tässä tilanteessa työsuhdettaan. Irtisanomisperusteen tulee olla näin ollen voimassa koko irtisanomisajan ja myös sen jälkeen ennakoitavasti.

## 2.2 Työn olennainen ja pysyvä väheneminen

Kollektiivisella perusteella suoritettu irtisanominen edellyttää perusteltua vähentämistarvetta, joka johtuu tarjolla olevan työn olennaisesta ja pysyvästä vähenemisestä. Taloudelliset työntekijöiden vähentämistarvetta ilmentävät syyt liittyvät esimerkiksi yrityksen toiminnasta saadun tuloksen riittämättömyyteen tai heikkenemiseen tai näiden seikkojen ennakkointiin.<sup>15</sup> Yrityksen toiminnalta on oikeuskäytännössä edellytetty jopa tappiollisuutta, jotta irtisanominen on voitu perustaa puhtaasti taloudellisiin perusteisiin<sup>16</sup>, sillä työnantajalla ei ole taloudellisin perustein oikeutta irtisanoa työntekijöitään, ellei toimenpiteellä ole tosiasiallista vaikutusta yrityksen taloudelliseen tilaan.<sup>17</sup>

Tuotannolliset irtisanomisperusteet puolestaan liittyvät työnantajan tuotannollisessa toiminnassa tapahtuneisiin muutoksiin. Tällaisessa tilanteessa työntekijän tehtäväkokonaisuus lakkaa kokonaan tai tehtävien yhdistämisen takia.<sup>18</sup> Irtisanomisperusteeksi käyvät lisäksi työsopimuslain mukaan muut, työnantajan toiminnanjärjestelyistä johtuvat syyt.<sup>19</sup> Tällöin hyvässäkin taloudellisessa tilanteessa olevalla yrityksellä on oikeus työntekijän irtisanomiseen, mikäli tämä on perusteltua esimerkiksi yrityksen toiminnan tehostamisen vuoksi. Jos siis työ vähenee olennaisesti ja pysyvästi tällaisten perusteltujen järjestelyiden seurauksena, työnantajalle syntyy irtisanomisoikeus.<sup>20</sup> Käytännössä kollektiiviperusteisen irtisanomisen syy

<sup>14</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 295.

<sup>15</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 296.

<sup>16</sup> Äimälä – Åström – Nyyssölä 2022, kohta 9. Työn väheneminen – Yleiset irtisanomisperusteet – Työn vähentämisen syy – Taloudellinen.

<sup>17</sup> Valkonen 2001, s. 194.

<sup>18</sup> Valkonen 2001, s. 194.

<sup>19</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 296.

<sup>20</sup> Äimälä – Åström – Nyyssölä 2022, kohta 9. Työn väheneminen – Yleiset irtisanomisperusteet – Työn vähentämisen syy – Taloudellinen.

liittyy yleisimmin tuotannollistaloudellisiin syihin, jotka perustuvat samanaikaisesti sekä työnantajan toiminnassa että taloudessa tapahtuviin muutoksiin, mutta tämä perusteiden samanaikaisuus tai olemassaolo ei ole edellytys työntekijän irtisanomiselle.<sup>21</sup>

Työsopimuslaissa edellytetyt olennaisuuden ja pysyvyyden vaatimukset ovat samanaikaiset, eli mikäli jompikumpi näistä edellytyksistä ei täyty, tulee työnantajan turvautua lievempiin toimiin. Olennaisuuden on nähty viittaavan työn määrälliseen vähentymiseen, kun taas pysyvyydellä viitataan työn ajalliseen ja ennakoitavaan vähentymiseen. Olennaisella työn vähentymisellä on viitattu vähäistä suurempaan muutokseen, jolla on merkitystä, kun tarkastellaan muutoksen suhdetta yrityksen kokoon ja työntekijän ja työnantajan asemaan.<sup>22</sup> Keskeistä tässä harkinnassa on se, onko työ vähentynyt niin paljon, että työtehtävien uudelleenjärjestely on perusteltua. Vain tilapäinen työn väheneminen ei oikeuta työntekijän irtisanomiseen, vaan tällöin työnantajan tulee turvautua lomauttamiseen. Yleisesti on katsottu, että yli 90 päivää kestävä työn väheneminen oikeuttaa irtisanomaan työntekijän. Lisäksi työn vähenemisen tulee olla niin pysyvää, että työnantaja voi kohtuudella olettaa, että sopivaa työtä ei tulevaisuudessakaan ole tarjolla.<sup>23</sup>

Olennaisuutta ja työn vähenemisen määrää on tarkasteltu esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2015:7, jossa korkein oikeus katsoi postinkäsittelytehtävissä olevan työntekijän työsuhteen päätetyn perusteettomasti, kun työntekijän työsuhde oli päätetty tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tämän kieltäytyttyä palvelusopimuksen muutoksesta johtuvasta palkanalennuksesta. Ratkaisussa katsottiin, ettei työnantajalla ollut oikeutta tarkastella työntekijän asemaa pelkästään kyseisestä palvelusopimuksesta johtuvien edellytysten perusteella, vaan irtisanomisen olisi tullut perustua laajempaan työnantajan toiminnan ja tehtävän jatkumisen tarkasteluun. Näin ollen tuotannollistaloudellista irtisanomisperustetta palvelusopimuksen muutokseen vedoten ei työnantajalla ollut, eli työ ei ollut olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt pelkästään palvelusopimuksen muutoksen takia, vaan tarkastelu olisi pitänyt kohdistaa laajemmin työnantajan toimintoihin ja niiden jatkuvuuteen.

---

<sup>21</sup> Valkonen 2001, s. 194.

<sup>22</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 297.

<sup>23</sup> Äimälä – Åström – Nyyssölä 2022, kohta 9. Työn väheneminen – Yleiset irtisanomisperusteet – Työn vähenemisen kesto – 90 päivän sääntö.

Ratkaisevaa työn vähentymistä tarkasteltaessa on siis se, muuttuuko työntekijän työsuhteen ehdot työnantajan toimen vuoksi niin olennaisesti ja pysyvästi, että työntekijän aikaisempi tehtäväkuva erillisenä kokonaisuutena lakkaa. Kyse voi olla hyvinkin pienestä pysyvästä muutoksesta, ja oikeuskäytännössä on katsottu, että esimerkiksi perusteltu kielitaitoedellytys voi olennaisesti ja pysyvästi muuttaa työn luonnetta. Lisäksi korkein oikeus on ratkaisukäytännössään todennut, että pysyvyyden ja olennaisuuden arvioinnissa tulee huomioida myös työntekijän työsuhteen irtisanomishetken jälkeinen kehitys, eli olennaisuuden ja pysyvyyden edellytystä pitää arvioida tilannekohtaisesti laajasti ottaen huomioon myös yhtiön toimintaedellytyksissä tapahtuvat ennakoitavat muutokset.<sup>24</sup>

Myös työtuomioistuin on tarkastellut lukuisia kertoja ratkaisukäytännössään työn olennaisen ja pysyvän vähenemisen kestoa. Ratkaisussa TT 2015-107 yhtiö oli irtisanonut varastomiehen tehtävissä työskennelleen työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä, mutta irtisanomisen jälkeen irtisanoutumisten ja kysyntäpiikin vuoksi yhtiö palkkasi vastaavaan varastomiehen tehtävään uuden henkilön. Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan, että yhtiön olisi tullut osata ennakoida tällainen työvoiman tarve jo irtisanotun varastomiehen irtisanomisaikana, ja näin ollen irtisanominen oli laitton. Työ ei ollut siis pysyvästi vähentynyt, ja yhtiöllä oli tieto tästä.

Toisaalta työnantajan ei tarvitse odottaa työntekijän irtisanomista siihen asti, kun työ on vähentynyt, mikäli tämä voi ennakoida työn tulevan vähenemisen perustellulla tavalla. Mikäli työnantaja siis tietää, että työ vähenee tiettyinä ajankohtana esimerkiksi tilauksen tai projektin valmistumisen vuoksi, voidaan työntekijä työnantajan toimesta irtisanoa jo etukäteen. Tällaisessa tilanteessa irtisanominen on kuitenkin peruttava, mikäli arvio työn vähenemisestä osoittautuu vääräksi, tai työ ei vielä ole vähentynyt irtisanomisajan päättyessä.<sup>25</sup> Lisäksi ennakoitavuudessa ja pysyvyyden arvioinnissa voidaan ottaa huomioon myös työnantajan toiminnan luonne.<sup>26</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1987:79 tulkittiin ennakoitavuuden vaatimusta, ja siinä katsottiin, että kun uuden työvoiman tarvetta oli ilmennyt yhtiössä jo sen palveluksesta

---

<sup>24</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 298.

<sup>25</sup> Äimälä – Åström – Nyyssölä 2022, kohta 9. Työn väheneminen – Yleiset irtisanomisperusteet – Työn vähenemisen kesto – ennakoiminen.

<sup>26</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Normiperusta – Kyse oikein ennakoinnista.

irtisanotun työntekijän irtisanomisaikana, oli työnantaja velvollinen korvaamaan työntekijälle irtisanomisesta aiheutuneesta ansionmenetyksestä johtuneen vahingon. Ennakoitavuuden voidaan nähdä liittyvän työnantajan perusteltuun tietoon sen tulevista toimintaedellytyksistä ja vapautuvista työtehtävistä.

Työnantajan toiminnan luonne otettiin huomioon esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa Itä-Suomen HO 11.12.2012 S 12/412 jossa katsottiin, että kun arvioidaan kausiluonteisen työn vähentymisen pysyvyyttä, on työn vähentymistä tarkasteltava pidemmältä ajanjaksolta, kun jos tarkastelun kohteena olisi työ, johon ei sisälly kausivaihtelua. Näin ollen työn kausiluonteisuus tulee ottaa tarkastelussa huomioon, ja vaikka työtä ei olisi irtisanomishetkellä hetkellä tarjolla, on työnantajan ennakoitava työvoiman tarvetta kauden vaihtelun mukaan.

Kollektiivisia irtisanomisperusteita ei siis voida käyttää, ellei työ ole vähentynyt taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvista syistä olennaisella tai pysyvällä tavalla. Tällaisena toiminnan uudelleenjärjestelynä on oikeuskäytännössä pidetty esimerkiksi työtehtävien yhdistämistä ja tästä johtuvaa tiettyjen tehtävien lakkaamista.<sup>27</sup> Esimerkiksi työtuomioistuimen tuomiossa TT 2000-54 oli kyse tällaisesta toiminnan uudelleenjärjestelystä johtuvasta tehtävien vähentymisestä. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli ollut taloudelliset ja tuotannolliset perusteet uudelleen järjestää työtehtäviä, kun lukitussuunnittelijana työskennelleen henkilön työtehtävät olivat vähentyneet niin huomattavasti, että niiden hoitamiseen riitti yksi työntekijä aiemman kolmen sijasta. Esimerkiksi yhtiön kilpailukykyyn ylläpito ja parantaminen mahdollisti työntekijöiden irtisanomisen, kun muuta heille soveltuvaa tehtävää ei yhtiössä ollut tarjolla.

Osoituksena siitä, että työ ei ole vähentynyt laissa edellytetyllä tavalla olennaisesti ja pysyvästi on se, että työnantaja on toimintaedellytysten samana pysymisestä huolimatta joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin. Työsopimuslakia koskevien esitöiden mukaan uuden työntekijän palkkaaminen tällaisessa tilanteessa saattaa olla merkki siitä, että työnantaja on pyrkinyt kiertämään taloudellisille ja tuotannollisille irtisanomisperusteille asetettuja vaatimuksia.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Engblom 2021, s. 1512.

<sup>28</sup> Engblom 2021, s. 1514.

Koska taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritettu irtisanominen edellyttää työntekijän tekemän työn olennaista ja pysyvää vähenemistä, työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan asiallista ja painavaa taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta ei ole, jos töiden uudelleenjärjestelystä ei tosiasiallisesti ole aiheutunut työn olennaista ja pysyvää vähenemistä. Mikäli työnantajan tarpeellisista uudelleenjärjestelyistä aiheutuisi esimerkiksi työn sisältöön ja vaatimuksiin kohdistuvia muutoksia, lähtökohtana tällöin on lain mukaan kouluttaa työntekijät näihin muuttuviin työtehtäviin. Kuitenkin tämän työntekijän kouluttamisen tulee olla työnantajan kannalta kohtuudella toteutettavissa ja tarkoituksenmukaista. Oikeuskäytännössä on lisäksi katsottu, että esimerkiksi vuokratyövoiman käyttöönotto tuotannollisiin ja taloudellisiin perusteisiin liittyvien irtisanomisten jälkeen ei osoita välttämättä sitä, että irtisanominen on toteutettu lainvastaisesti.<sup>29</sup> Työnantajan koulutusvelvollisuutta käsittelevän tutkimuksen seuraavassa luvussa.

Työtuomioistuimien arvioi ratkaisussa TT 2007-103 vuokratyövoiman käyttöä. Tapauksessa oli kyse tilanteesta, jossa työnantaja oli irtisanonut taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla neljä työntekijää. Yhtiöön oli kuitenkin jo näiden työntekijöiden irtisanomisaikana otettu vuokratyöntekijöitä samoihin tehtäviin, mitä irtisanotut henkilöt olisivat osanneet tehdä. Työtuomioistuimien totesi, että pelkkä vuokratyövoiman käyttö ei ole osoitus siitä, että työ ei ole olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt. Tämän lisäksi vuokratyövoimaa oli otettu määräaikaisiin, lyhytaikaisiin tehtäviin, joten työtuomioistuimien totesi, ettei pelkkä vuokratyövoiman käyttö tarkoita sitä, ettei irtisanottujen henkilöiden työ olisi olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt lain edellyttämällä tavalla. Tämä arvio edellyttää tilannekohtaista tarkastelua ja vuokratyövoiman käytön luonteen ja tehtävien pysyvyyden arviointia.

### **2.3 Työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä individuaalisen irtisanomisperusteen täyttymisen edellytyksenä**

Tarkastelen tässä luvussa vielä työntekijän individuaaliperusteiseen irtisanomiseen liittyvää muun työn tarjoamisvelvollisuutta, jonka jälkeen siirryn työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaan tarkasteluun. Tämä on tarpeellista, jotta voin antaa tutkimuksessa kuvan kaikista niistä tilanteista, joissa työnantajalla on työn tarjoamisvelvollisuus.

---

<sup>29</sup> Engblom 2021, s. 1521.

Työn tarjoamisvelvollisuus voi oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön mukaan joissain tilanteissa konkretisoitua myös silloin, kun kyse ei ole kollektiiviperusteisesta irtisanomisesta vaan kyseessä on työntekijän henkilöön perustuva irtisanominen. Tämän henkilöperusteisen irtisanomisen työn tarjoamisvelvoitteesta säädetään työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä yleisluontoisesti ja niukasti, sillä käytännössä se tulee kyseeseen vain niissä individuaaliperusteisissa irtisanomisissa, joiden perusteena on työntekoedellytysten olennainen muuttuminen.<sup>30</sup>

Tällainen työntekoedellytysten muuttuminen voi liittyä esimerkiksi työntekijän työkyvyn muutoksiin. Työn tarjoamisvelvollisuus sisältyy aina myös sairaus- tai vammaperusteiseen irtisanomiseen. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan irtisanomisperusteena ei nimittäin voi olla työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma, ellei työntekijän työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta kohtuudella voida edellyttää työsuhteen jatkamista. Tähän kohtuusarviointiin liittyy myös sen arviointi, onko työnantajalle tarjota työntekijälle sellaista muuta työtä, mihin tämän työkyky riittää.<sup>31</sup> Tietyissä tilanteissa työnantajalla on velvollisuus työn tarjoamiseen siis myös silloin, kun kyse ei ole kollektiiviperusteisesta irtisanomisesta.

Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työntekijän alentunut työkyky voi olla irtisanomisperuste ainoastaan silloin, kun työnantajalla ei ole tarjota työntekijälle muuta tämän jäljellä olevalle työkyvylle soveltuvaa työtä. Työn tarjoamisvelvollisuus koskee erityisesti tapauksia, joissa työntekijän työnteon edellytykset eivät siis vastaa tämän työsopimuksessa määritellyn työn asettamia vaatimuksia.<sup>32</sup>

Ratkaisussa KKO 2007:12 korkein oikeus on tarkastellut muusta kuin terveydentilasta aiheutuvan tehtävään soveltumattomuuden vaikutusta työnantajaan velvollisuuteen tarjota muuta työtä. Tapauksessa oli kyse veturinkuljettajasta, joka oli vapaa-ajalla syyllistynyt törkeään rattijuopumukseen. Hänet oli tämän vuoksi irtisanottu yhtiön ohjeiden nojalla, eikä häntä ollut yritetty siirtää toiseen tehtävään. Korkein oikeus totesi työsopimuslain pakottavien säännösten joka tapauksessa velvoittavan yhtiötä yhtiössä noudatettavista säännöistä huolimatta. Lisäksi huomioon otettiin henkilön pitkä työhistoria ja se seikka, että rattijuopumus ei ollut tapahtunut työajalla. Korkein oikeus totesi ratkaisussaan, että yhtiöllä oli ollut

---

<sup>30</sup> Paanetoja 2019, s. 471.

<sup>31</sup> Paanetoja 2019, s. 472.

<sup>32</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 499.

työsopimuslain mukainen velvoite selvittää, oliko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Työnantajan on tämän lisäksi selvitettävä mahdollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona esimerkiksi tilanteessa, jossa työyhteisöongelmat edellyttävät tällaiseen toimeen ryhtymistä ja sen tarkastelua, voidaanko työntekijän irtisanominen välttää sijoittamalla tämä toisiin tehtäviin. Myös mikäli työntekijän työssä suoriutuminen osoittaa kykenemättömyyttä asiakaspalvelutyöhön, tulee työnantajan tarkastella mahdollisuutta sijoittaa tämä muihin kuin asiakaspalvelutehtäviin. Tämä sama velvollisuus konkretisoituu tilanteessa, jossa on kyse työsuhteeseen liittyvän velvollisuuden lievästä rikkomisesta tai esimerkiksi työntekoedellytysten määräaikaisesta muuttamisesta. Myös näissä tilanteissa työnantajan tulee arvioida mahdollisuutta tarjota muuta työtä ennen irtisanomista.<sup>33</sup>

Siirryn seuraavassa luvussa tarkastelemaan työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaista työn tarjoamisvelvollisuuden sisältöä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla toteutetussa irtisanomistilanteessa. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus liittyy nimenomaan näihin kollektiiviperusteisiin irtisanomistilanteisiin, joten tarkastelu on rajattu niihin.

---

<sup>33</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 517.

### 3 TYÖN TARJOAMISVELVOLLISUUS

#### 3.1 Säädöspohja

Työnantajan kollektiiviperusteinen työn tarjoamisvelvollisuus on osa laissa säänneltyä työntekijän työsuhteen irtisanomisperusteen kokonaisarviointia ja näin ollen edellytys sille, että työsuhde voidaan päättää.<sup>34</sup> Työn tarjoamisvelvollisuus on eri tavoin mainittu työsopimuslain eri kohdissa. Esimerkiksi työntekijän lomauttamista koskevan työsopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaan lomautusta harkittaessa on selvitettävä, voidaanko se välttää järjestämällä työntekijälle muuta sopivaa työtä. Lisäksi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaan taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste ei täyty, jos työntekijän olisi irtisanomisen sijaan sijoitettavissa toisiin tehtäviin. Työn tarjoamisvelvollisuus liittyy myös henkilöperusteisen irtisanomisen edellytysten tarkasteluun, sillä työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan henkilöperusteisen irtisanomisen edellytyksenä on se, että työntekijää ei voida sijoittaa muuhun työhön.<sup>35</sup>

Työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetään työnantajalle kuuluvasta työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta kollektiiviperusteisen irtisanomisen yhteydessä. Kyseisen pykälän mukaan työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle edellä tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudella tarkoitetaan siis työnantajalle kuuluvaa velvollisuutta selvittää ennen työvoiman vähentämistä, olisiko vähentäminen vältettävissä sijoittamalla tai kouluttamalla työntekijä toisiin tehtäviin. Kyseessä on siis sekä menettelyllinen että sisällöllinen työnantajalle laissa annettu velvoite. Käytännössä kyse on työnantajalle annettusta tehtävästä selvittää ennen irtisanomispäätöstä, onko työntekijä sijoitettavissa muihin

---

<sup>34</sup> Valkonen 2001, s. 221.

<sup>35</sup> Paanetoja 2022, s. 1.

tehtäviin. Mikäli tämä ei ole mahdollista, säilyy tämä velvollisuus työnantajalla kuitenkin työntekijän työsuhteen loppuajan eli irtisanomisajan. Irtisanominen on siis lain mukaan peruutettava, mikäli muuta, työntekijälle sopivaa työtä irtisanomisaikana työnantajan määräysvallassa olevasta yrityksestä ilmaantuu.<sup>36</sup>

Työsopimuslaissa työnantajalle osoitettua toimintavelvoitetta voidaan siis kuvata toteamalla, että ennen kun työnantaja irtisanoo työntekijän taloudellisista tai tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleen järjestelyistä johtuvista syistä, työnantajan on selvitettävä, onko tällä tarjota työntekijälle tämän työsopimusta vastaavaa työtä irtisanomisen estämiseksi. Mikäli tämä ei ole mahdollista, työnantajan tulee selvittää, voiko se tarjota muuta työntekijän koulutusta, ammattia tai kokemusta vastaavaa työtä. Lisäksi työnantajan tulee järjestää työntekijälle tarkoituksenmukainen ja kohtuullinen uusien tehtävien vaatima koulutus. Näiden toimien lisäksi työnantajan on tarpeen mukaan selvitettävä, voiko hän tarjota työntekijälle työtä tai kouluttaa tämän uusiin tehtäviin muihin määräysvallassa oleviin yrityksiinsä. Vasta mikäli tällaista työtä ei ole tarjota, työntekijä voidaan irtisanoa.<sup>37</sup>

Tämän työsopimuslaissa työnantajalle annetun velvoitteen soveltamisala alkaa siis siinä vaiheessa, kun työntekijän työsopimuksen mukainen tehtävä on lakannut eli kun kyseisen toimen mukaiset tehtävät ovat pysyvällä ja olennaisella tavalla lakanneet. Kun on kyseessä kollektiiviperusteisessa irtisanomistilanteessa tapahtuva työn tarjoaminen, eroaa se esimerkiksi työsopimuslain mukaisesta takaisinottovelvoitteesta, joka koskee vain samoja tai samankaltaisia tehtäviä. Työn tarjoamisvelvollisuus koskee lainkohdan mukaan kaikkia työntekijän aikaisempaan työhön rinnastuvia tehtäviä, joihin tämä koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella sopii tai on kohtuullisesti koulutettavissa.<sup>38</sup> Työsopimuslaissa säädetty velvoite tulee ottaa huomioon ensimmäisen kerran siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee työntekijän irtisanomista. Jos työntekijä tässä vaiheessa sitten ottaa vastaan tälle lain edellytysten mukaan tarjotun muun työn, irtisanominen estyy koska irtisanomisperuste ei täyty.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Paanetoja 2022, s. 3.

<sup>37</sup> Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2020, s. 461.

<sup>38</sup> Koskinen 2009, s. 4.

<sup>39</sup> Paanetoja 2022, s. 2.

Työn tarjoamisvelvollisuutta koskevan pykälän toisessa momentissa on asetettu työnantajalle velvollisuus joko itse tai muutoin järjestää työntekijälle, jolle on tarjottu tämän työsuopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä tai muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä, tällaisen työn edellyttämä koulutus tai perehdyttäminen, mikäli tämä on työstä selviytymisen ja työn tarjoamisvelvoitteen täyttämisen kannalta tarpeen. Tällaisen koulutuksen molemminpuolinen kohtuullisuus ja tarkoituksenmukaisuus tulisi arvioida kussakin yksittäistapauksessa kokonaisharkinnalla.<sup>40</sup>

## 3.2 Työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluva työ

### 3.2.1 Työntekijän työsuopimusta vastaava työ

Tarkastelen tässä alaluvussa sitä, minkälainen työ työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluu, sillä irtisanomisen sijaan tarjottavien töiden piiri on rajattu ja riippuu esimerkiksi työntekijän koulutuksesta, ammattitaidosta ja kokemuksesta. Työnantajan työn tarjoamisvelvollisuuden laajuus ratkaistaan työntekijän valmiuksien perusteella.<sup>41</sup> Tällöin työnantajan velvollisuus on tarkastella yrityksen toimintaa, ja ensisijaisesti selvittää, onko työntekijälle tarjota tämän työsuopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä.<sup>42</sup>

Työnantajalle on annettu työsuopimuslain 2 luvun 1 §:ssä yleisvelvoite, jonka mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työnsä myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. Tämä työnantajalle osoitettu yleisvelvoite tulee ottaa huomioon myös työn tarjoamisvelvollisuutta tarkasteltaessa, ja työnantajan tulee näin ollen koko työsuhteen ajan seurata työntekijänsä työsuopimuksen työn määrää ja ennakoida sen kehitystä.<sup>43</sup> Lisäksi työnantajalle on työsuopimuslain 9 luvun 3 §:ssä annettu selvittämisvelvollisuus, jonka nojalla työnantajan on selvitettävä irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle sekä tarjottavissa olevat työt että hänen mahdollisuus näistä tehtävistä suoriutumiseen.<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> HE 157/2000 vp, s. 104.

<sup>41</sup> Valkonen 2001, s. 288.

<sup>42</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala -- Koulutus, ammattitaito, kokemus.

<sup>43</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Koulutus, ammattitaito, kokemus.

<sup>44</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 540.

Kun työntekijä irtisanotaan tuotannollisten ja taloudellisten perusteiden vuoksi, on työnantajan työsopimuslain mukaisesti selvitettävä, onko irtisanomisuhan alaista työntekijää mahdollista sijoittaa toisiin tehtäviin yrityksessä.<sup>45</sup> Työnantajan on aina tarjottava työntekijälle ensisijaisesti tämän työsopimuksen mukaista työtä jo työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden ja sopimusoikeuden yleisten periaatteiden mukaisesti. Tällöin työn tarjoamisvelvollisuuden laajuus riippuu työsuhteen ehdoista, joista on voitu esimerkiksi sopiva hyvin väljästi tai yksityiskohtaisesti.<sup>46</sup> Lähtökohtaisesti tämän työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluvan työn tulee siis olla vaativuudeltaan, vastuullisuudeltaan ja palkkauksen osalta verrattavissa työntekijän aikaisempaan työhön.<sup>47</sup>

Työnantajan on siis ensisijaisesti tarjottava työntekijälle samaa tai vastaavaa työtä, mitä tämän kanssa työsopimuksessa on sovittu.<sup>48</sup> Jos tarjottu työ on työsopimuksen mukaista, työntekijän otettava se vastaan.<sup>49</sup> Muuta, vastaavaa työtä voidaan tarjota vasta, kun työnantaja voi esittää työn vähentämisperusteen. Tämän muun työn tulee lainkohdan mukaan olla työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai koulutusta vastaavaa, joten muun kuin työsopimuksen mukaisen työn tarjoaminen edellyttää työnantajalta työntekijän koulutukseen, ammattitaitoon ja kokemukseen liittyvää arviointia.<sup>50</sup> Huomioon tulee ottaa myös se, että työntekijän velvollisuus ottaa vastaan työnantajan tarjoamaa muuta työtä on suppeampi kuin työnantajalle kuuluva tarjoamisvelvollisuus.<sup>51</sup>

Lähtökohtana on siis, että työntekijälle tarjotaan tämän työsopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä, jonka ehdot määräytyvät työsopimuksen tai työsopimuksen ehdoksi vakiintuneen käytännön mukaisesti. Kun arvioidaan sitä, onko työnantajalla tarjota työntekijälle irtisanomisen sijaan tämän työsopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä, tulee tarkastelu perustaa työsuhteen ehtoihin, joista on voitu esimerkiksi sopiva hyvin väljästi tai yksityiskohtaisesti.<sup>52</sup>

---

<sup>45</sup> Äimälä – Åström – Nyyssölä 2022, kohta 9. Työn väheneminen – Irtisanominen – Yleiset irtisanomisperusteet – Työn tarjoamisvelvollisuus – Tehtävien luonne.

<sup>46</sup> Rautiainen – Äimälä 2007, s. 265.

<sup>47</sup> Rautiainen – Äimälä 2007, s. 266.

<sup>48</sup> Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2020, s. 463.

<sup>49</sup> Bruun – von Koskull 2012, s. 117.

<sup>50</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala -- Koulutus, ammattitaito, kokemus.

<sup>51</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 540.

<sup>52</sup> Rautiainen – Äimälä 2007, s. 265.

Ratkaisussa KKO 2000:59 korkein oikeus tarkasteli vastaavan työn asemaa työn tarjoamisvelvollisuuden yhteydessä. Ratkaisussa oli kyse tilanteesta, jossa yritys oli palkannut uusia työntekijöitä vastaaviin, samankaltaisiin tehtäviin kuin mitä irtisanottu henkilö oli tehnyt. Lisäksi vastaaviin ja samankaltaisiin tehtäviin oli myös työntekijän irtisanomisajan jälkeen palkattu uusia työntekijöitä. Työntekijä oli pystynyt näyttämään ne tehtävät, mihin tämä olisi osaamisensa perusteella voitu sijoittaa. Näin ollen työnantajalla oli näyttötaakka siitä, että irtisanottu työntekijä ei ollut sijoitettavissa tai kohtuudella koulutettavissa näihin tehtäviin. Työnantaja ei ollut pystynyt osoittamaan tätä työntekijän soveltumattomuutta, joten työnantajayhtiö oli toiminut lainvastaisesti.

Kyseisestä korkeimman oikeuden ratkaisusta on nähtävissä se, että työn tarjoamisvelvollisuus ja sen todentaminen, ettei työ ole ollut irtisanotulle työntekijälle soveltuvaa on erityisen korostunut siis silloin, kun kyse on samankaltaisten työtehtävien tarjoamisesta. Mikäli tarjolla oleva työ vastaa työntekijän aiempaa työtä esimerkiksi työtehtävien sisällön tai työsuhteen ehtojen osalta, on työnantajalla korostunut näyttövelvollisuus siitä, ettei työ ollut työntekijälle soveltuvaa.

### *3.2.2 Muu työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluva työ*

Mikäli työnantajalla ei ole tarjottavana irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle tämän työsuhteen kanssa samankaltaista tai sitä vastaavaa työtä, toissijaisesti lainkohdan mukaan työnantajan tulee tarjota työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta.<sup>53</sup> Tällä tarkoitetaan esimerkiksi työtä, jota työntekijä ei ole aiemmin työnantajalle tehnyt, mutta josta tämän voidaan kohtuudella edellyttää suoriutuvan vähintään työnantajan kannalta kohtuullisen kouluttamisen jälkeen.<sup>54</sup>

Tällöin kyse on tilannekohtaisesta arvioinnista, joka perustuu arvioon siitä, että työnantajan voidaan kohtuudella olettaa työntekijän osaamisensa perusteella tai annettavan koulutuksen jälkeen selviävän tällaisista vastaavista työtehtävistä.<sup>55</sup> Huomioon tulee ottaa, että tätä toissijaista velvoitetta kauemmaksi tarjoamisvelvoite ei ulotu, eli jos tarjolla on vain tätä kaukaisemmin työsuhteen alaan liittyvää työtä, työ ei kuulu uudelleensijoitusvelvollisuuden piiriin. Työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva lainkohta sisältää siis legaalisen työn

---

<sup>53</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 541.

<sup>54</sup> Valkonen 2001, s. 288.

<sup>55</sup> Hietala – Schön 2020, s. 463.

tarjoamisjärjestyksen. Lisäksi oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että tarjottavan työn tulee olla vähintään aikaisempaan työhön rinnastettavaa.<sup>56</sup>

Työnantajan velvollisuus tarjota muuta työtä ulottuu siis periaatteessa mihin tahansa työhön, jota työntekijä pystyy yleisen ammattitaitonsa, koulutuksensa tai kokemuksensa perusteella tekemään. Edellä todetulla tavalla työntekijän velvollisuus ottaa vastaan tätä tarjottua työtä on kuitenkin suppeampi, sillä työnantaja ei voi edellyttää työntekijän ottavan vastaan pysyvästi muuta kuin työsopimuksella sovittua varsinaista työtä. Tarjottavan työtehtävän nimikkeellä ei ole merkitystä, vaan perustan arvioinnille muodostavat työntekijän soveltuvuus uusiin tehtäviin sekä tämän aiemmin todellisuudessa hoitamat tehtävät.<sup>57</sup>

Esimerkiksi työsopimuksen mukaisella työnkuvalla tai työstä maksettavalla palkalla ei ole myöskään merkitystä arvioitaessa työn tarjoamisvelvollisuutta. Työntekijälle ei kuitenkaan tarvitse tarjota hänen ammattitaitonsa selvästi ylittävää tai alittavaa työtä, vaikka huomioon tulee ottaa, että tarjoamisvelvollisuus perustuu työntekijän koulutuksen lisäksi ammattitaitoon ja kokemukseen.<sup>58</sup> Ratkaisussa Turun HO 20.1.1995 S 94/1436 Turun hovioikeus katsoi, että kirjanpito-osaston rutiinitehtäviä voitiin tarjota johtotehtävissä toimineelle irtisanotulle työntekijälle, vaikka ne olivatkin tämän koulutukseen ja ammattitaitoon nähden vaatimattomia ja edellyttivät työntekijän kouluttautumista. Työn tarjoamisvelvollisuus on näin ollen laaja, ja sen voidaan nähdä ulottuvan myös työtehtäviin, jotka eivät ole vaatimustasoltaan samoja, kuin mitä työntekijä on aiemmin tehnyt. Se, että tarjottavissa olevat työtehtävät ovat vaatimattomampia kuin työntekijän aiemmin hoitamat tehtävät ei ratkaise arviointia.

Työnantajalla on oikeuskäytännössä katsottu olevan lähtökohtaisesti aina velvollisuus tarjota työntekijälle kohtuullinen mahdollisuus osoittaa tämän kyky aiempia työtehtäviä vaativampiin tehtäviin. Jotta tällaista velvoitetta ei olisi, työnantajan on näytettävä, että tarjolla oleva työ riittävällä tavalla joko ylittää tai alittaa sen tason, mitä työntekijältä voidaan edellyttää tämän koulutuksen, ammattitaidon tai kokemuksen perusteella.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 541.

<sup>57</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Koulutus, ammattitaito, kokemus.

<sup>58</sup> Koskinen 2009, s. 5.

<sup>59</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 588.

Työtuomioistuin on ratkaisussaan TT 2011-86 tarkastellut työntekijän soveltuvuutta toisiin, tämän aiemmin tekemiin työtehtäviin. Tapauksessa yhtiö oli palkannut irtisanottavan työntekijän irtisanomisaikana useita työntekijöitä linjakokoonpanon työntekijätehtäviin. Irtisanottava työntekijä oli aiemmin työsuhteensa aikana työskennellyt kyseisessä linjakokoonpanossa, mutta yhtiö ei tästä huolimatta ollut tarjonnut työntekijälle irtisanomisen vaihtoehtona kyseistä tuotannon työntekijän työtä. Työtuomioistuin totesi, että työsopimuslain mukaisen työn tarjoamisvelvollisuuden perusteella työnantajaan kohdistettu laajempi, toissijainen velvoite sijoittaa työntekijä ennen irtisanomista työntekijän kokemusta tai ammattitaitoa vastaavaan työhön, asetti työnantajalle veloitteen tarjota tällaista muuta työtä irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle. Lisäksi työnantajalla oli tieto työntekijän osaamisesta tämän aiemman työkokemuksen perusteella.

Työtuomioistuin päätyi ratkaisussaan siis siihen, että työnantaja oli laiminlyönyt työn tarjoamisvelvollisuutensa. Työnantajalla oli ollut tieto työntekijän osaamisesta ja kokemuksesta, ja vaikka tarjolla oleva työ ei vastannut tämän aiempaa työsuhteesta, olisi sitä tullut toissijaisesti tarjota ammattitaitoon, kokemukseen ja koulutukseen perustuen. Ratkaisussa arvioitiin myös sitä, kuinka työn tarjoamisvelvollisuus tulee täyttää, eikä yleisluontoinen ilmoitus työntekijän mahdollisuudesta ilmoittaa kiinnostus kyseistä tehtävää kohtaan täytä lain vaatimuksia. Tarkastelen tätä lain vaatimaa työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaa menettelytapaa jäljempänä.

Työsuhteesta mukainen työn tarjoamisvelvollisuus on täytettävä työsuhteen kestäessä, ja esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2017:39 on katsottu, että työnantajalla on velvollisuus tarjota irtisanottavalle työntekijälle sellaista työtä, jonka työnantaja työsuhteen päättämispäivänä tietää tai jonka tämä voi ennakoita olevan tarjolla lyhyehkön ajan kuluttua työsuhteen päätyttyä. Tämän veloitteen toteuttamista ei voida siis keinotekoisesti siirtää esimerkiksi hakumenettelyjä lykkäämällä, vaan riittävää on, että työnantajalla on täytynyt olla perustellusti tieto tarjolla olevasta työstä, jonka avulla työntekijän irtisanominen voidaan välttää.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Koulutus, ammattitaito, kokemus.

Työn tarjoamistilanne ei rinnastu työnantajan kannalta uuden työntekijän ottamiseen, sillä muuta työtä tarjotessaan työnantajalla ei ole mahdollisuutta suorittaa paremmuusvertailua oman työntekijän ja ulkopuolisen työntekijän välillä vaan irtisanomisuhkainen työntekijä on asetettava pätevämmänkin ulkopuolisen hakijan edelle.<sup>61</sup> Kuitenkin tarjoamisvelvollisuus on vain työhön, jota työnantajalla on yrityksessään tarjolla. Keinotekoisesti työtä ei siis tarvitse luoda. Lisäksi ehdollisesti tarjolla olevaa työtä ei voida pitää tarjolla olevana työnä, mutta se voi olla osoitus siitä, ettei työ ole pysyvästi ja olennaisesti vähentynyt.<sup>62</sup> Näin katsottiin esimerkiksi Helsingin hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 5.11.2013 S 12/2987, jonka mukaan se, että työntekijän irtisanomisaikana haussa ollut tehtävä, joka vastasi irtisanottavan työtehtäviä, joka oli jäänyt täyttämättä, merkitsi sitä, että työ ei ollut lainkohdassa vaaditulla tavalla vähentynyt.

Työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin ei kuulu työ, joka siirtyy liikkeen luovutuksen kautta luovutuksensaajalle tai jota hoidetaan virkasuhteessa tai yrittäjänä. Lisäksi tulee ottaa huomioon lainsäätäjän tavoitteena oleva pysyvä työllistäminen, eli työtä tarjottaessa tulee ottaa huomioon esimerkiksi työntekijän pitkään jatkunut työura.<sup>63</sup> Ratkaisussa KKO 2002:87 otettiin huomioon irtisanottavan henkilön ikä ja mahdollisuudet saada uutta työtä, kun tämä oli lähellä eläkeikää. Esimerkiksi myös työsopimuslain esitöissä on todettu, että työnantajan tulee ottaa huomioon erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden asema<sup>64</sup>, joten työnantajan velvollisuus selvittää tarjolla olevaa toista työtä korostui kyseisessä ratkaisussa irtisanottavan henkilön iän vuoksi. Tämä jäljempänä enemmän käsiteltävänä oleva lojaliteettiperiaate ei kuitenkaan edellytä sitä, että työntekijän tulisi ryhtyä laajoihin sijaisjärjestelyihin työsuhteen päättymisen estämiseksi tai että työnantajalta odotettaisiin työntekijöiden toimenkuvien uudistamista tai muokkaamista.<sup>65</sup>

Se, minkälainen työ on sellaista muuta työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta on siis ratkaistava tilannekohtaisesti. Esimerkiksi tästä

---

<sup>61</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Ei paremmuusarviointia.

<sup>62</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Avoimna oleva työ.

<sup>63</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Pysyväluonteisuus.

<sup>64</sup> HE 157/2000 vp, s. 152.

<sup>65</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 548.

yksittäistapauksittain tapahtuvasta arviosta voidaan antaa korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1993:145, jossa tarkasteltiin sitä, milloin kyse on työstä, josta työntekijä voi työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta tarkastellen selvittää. Ratkaisun mukaan kuntoutusyhtiön olisi tullut tarjota lääkäri- ja kuntoutusaseman johtajalle lääkintävoimistelijan tehtävää, kun johtajan toimi lakkautettiin, sillä tällä oli lääkintävoimistelijan koulutus. Korkein oikeus katsoi, ettei hänen sijoittamisensa tämänkaltaiseen toiseen tehtävään ole työnantajan kannalta kohtuutonta eikä työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista.<sup>66</sup> Tämä ratkaisu oli mielenkiintoinen, sillä nämä työtehtävät kuitenkin erosivat toisistaan, mutta on perusteltavissa työntekijän soveltuvalla koulutuksella.

### 3.2.3 Työnantajan koulutusvelvollisuus

Tärkeä osa työnantajan työn tarjoamisvelvollisuutta on työnantajalle kuuluva laissa säädetty koulutusvelvollisuus, joka laajentaa työn tarjoamisvelvollisuuden sisältöä. Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.<sup>67</sup> Lähtökohdaksi on otettu molempien osapuolten etujen yhteensovittaminen.<sup>68</sup>

Työnantajan koulutusvelvollisuuden arviointi liittyy siihen, mitä koulutusta uudet, irtisanomisen vaihtoehtona tarjotut työtehtävät vaativat. Tämän tarjotun koulutuksen tulee olla kohtuullista ja tarkoituksenmukaista kummankin osapuolen kannalta. Tällöin otetaan huomioon työnantajan taloudelliset ja muut edellytykset koulutuksen antamiseen. Lisäksi tarkastellaan työntekijän edellytyksiä ottaa tarjottua koulutusta vastaan. Kun on kyse työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämisestä koulutuksen avulla, kyseeseen tulee tällöin lähinnä täydennys- tai ajankohtaistamiskoulutus. Laajempi perehdyttämiskoulutus ei yleensä tule kyseeseen työn tarjoamisvelvollisuuden yhteydessä. Myöskään ammatillinen koulutus ei kuulu laissa tarkoitettuun kollektiiviperusteiseen koulutusvelvollisuuteen.<sup>69</sup> Koulutusvelvollisuus ulottuu kuitenkin myös sellaiseen työhön, mitä työntekijä ei ole työsuhteensa aikana tehnyt, ja se voidaan toteuttaa myös ulkoista palveluntarjoajaa käyttämällä.<sup>70</sup>

---

<sup>66</sup> HE 157/2000 vp, s. 103.

<sup>67</sup> Koskinen 2013, s. 59.

<sup>68</sup> Koskinen – Valkonen – Nieminen 2019, s. 610.

<sup>69</sup> Koskinen. 2013, s. 60.

<sup>70</sup> Koskinen – Valkonen – Nieminen 2019, s. 608.

Koulutusvelvollisuuden tulee siis olla kohtuullinen kummankin osapuolen kannalta. Mikäli on kyse vaativasta, laajasta koulutuksesta, arvioidaan koulutusvelvollisuutta työnantajan koon, maksukyvyyn ja kannattavuuden avulla. Huomioon otetaan myös töiden kiireellisyys sekä työntekijä oma aloitetyky, asenne ja työsuhteen pituus.<sup>71</sup>

Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2000-53 on arvioitu koulutusvelvollisuuden laajuutta. Tilanteessa kuuden pääasiassa hitsaus- tai koneistustyötä tehneen työntekijän työsuhteet oli irtisanottu taloudellisiin ja tuotannollisiin perusteisiin vedoten. Työnantaja oli kuitenkin samanaikaisesti palkannut kolme uutta työntekijää vastaaviin, mutta haastavampiin tehtäviin. Tilanteessa esitettyjen selvitysten mukaan irtisanottujen työntekijöiden kouluttaminen näihin avoinna oleviin tehtäviin olisi vaatinut ainakin muutaman kuukauden koulutusjaksoa. Työtuomioistuin katsoi, että kun tilannekohtaisesti arvioitiin myös työnantajan taloudellista tilannetta ja muita olosuhteita, ei työnantaja ollut tilanteessa toiminut lainvastaisesti. Merkittävää oli myös se, miten kauan työnantajan voitiin kohtuudella olettaa olevan ilman ammattitaitoisia työntekijöitä koulutusvelvollisuuden toteutuessa.

Työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyvää koulutusvelvollisuutta on tarkastellut lisäksi korkein oikeus, joka on ratkaisussaan KKO 1995:42 katsonut, että kun yhtiö ei ollut näyttänyt, että henkilö, jolla oli yli 10 vuoden työkokemus alalta ja teollisuus-, sähkö- ja elektroniikka-asentajan koulutus, olisi tarvinnut kylmäkoneasentajan työhön sellaista lisäkoulutusta, jonka järjestäminen olisi työnantajalle ollut kohtuutonta, irtisanominen oli laitton. Korkeimman oikeuden ratkaisussa todettiin myös, että koska työnantajalle kuuluva työn tarjoamis- ja koulutusvelvoite on otettava huomioon yleisesti irtisanomisperusteen olemassaoloa ja asiallisuutta tarkasteltaessa, työnantajan tulee irtisanomistilanteessa näyttää toteen, ettei tällä ole ollut näitä velvollisuuksia.

### *3.2.4 Vaativamman työn tarjoaminen*

Toisen työn tarjoaminen ei työsopimuslakia koskevien esitöiden mukaan edellytä sitä, että työntekijä olisi tehnyt kyseistä työtä aiemmin.<sup>72</sup> Kun työnantaja on tietoinen työntekijän ammattitaidosta ja koulutuksesta, työnantajan tulee selvittää mahdollisuudet käyttää tätä irtisanotun työntekijän osaamista hyväksi työsuhteen säilyttämiseksi. Lisäksi irtisanotulle työntekijälle tulee antaa mahdollisuus osoittaa selviävänsä tarjolla olevista tehtävistä, ellei työ

---

<sup>71</sup> Koskinen 2013, s. 60.

<sup>72</sup> HE 157/2000 vp, s. 103.

ole ratkaisevasti vaativampaa verrattuna työntekijän aikaisempaan työhön.<sup>73</sup> Laissa ei myöskään ole rajattu tarjoamisvelvoitetta esimerkiksi työehtosopimuskohtaisesti, vaan velvoite voidaan toteuttaa esimerkiksi tarjoamalla toimihenkilötason työntekijälle työntekijätason työtä, kunhan työ muuten vastaa lain edellytyksiä vastaavuuden osalta.<sup>74</sup>

Tätä vaativamman työn tarjoamista on tarkasteltu esimerkiksi työn tarjoamisvelvollisuutta koskevassa työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2015-106, jossa työnantaja oli irtisanonut materiaalinkäsittelijän työsopimuksen tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä. Työnantaja oli kuitenkin työntekijän irtisanomisaikana palkannut tämän määräaikaiseksi sähköelektronikkaromun purkajaksi. Työtuomistuin totesi, että työn tarjoamisvelvollisuus ulottuu periaatteessa kaikkeen sellaiseen työhön, jota työntekijä koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella pystyy tekemään. Tilannekohtaisesti tulee arvioida sitä, onko uusi tehtävä ratkaisevasti vaativampaa kuin työntekijän aiempi työ. Työnantajalla on työn tarjoamisvelvollisuus, vaikka irtisanomisuhan alainen työntekijä ei olisi tehtävään osaavin vaihtoehto, kunhan irtisanomisuhan alainenkin työntekijä työhön kykenee. Tämän perusteella myös vaativampaa tehtävää olisi tullut tarjota työntekijälle.

Työtuomioistuimen ratkaisussa katsottiin, että koska irtisanottu henkilö oli tehnyt irtisanomisaikana sähköelektronikkaromun purkamistehtäviä, ei työnantaja voinut näyttää, että tämän osaamista tai kokemusta vastaavaa työtä ei olisi tarjolla. Vaikka esimerkiksi hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 20.12.2012 S 12/153 on todettu, että lyhytaikaisella työkokemuksella ei ole arvioinnissa merkitystä, päätyi työtuomioistuin siihen, että irtisanottavan henkilön työkokemus sähköelektronikkaromun purkamistehtävistä merkitsi sitä, että tällä oli irtisanomisen sijaan osaaminen ja kokemus kyseisiin tehtäviin. Toisaalta Helsingin hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 2011:6 on katsottu, että koska yhtiössä oli tavanomaista, että toimitussihteerin tehtävistä siirrytään toimituspäällikön tehtäviin, katsottiin, että näitä tehtäviä pidettiin irtisanomistilanteessa samankaltaisina. Näin ollen työtuomioistuimenkin ratkaisusta ilmenevällä tavalla oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että myös vaativampaa työtä tulee soveltuvuusarvioinnin jälkeen tilannekohtaisesti tarjota.

---

<sup>73</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Koulutus, ammattitaito, kokemus.

<sup>74</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 545.

### 3.2.5 *Soveltuvimman työn tarjoaminen*

Tarkasteltaessa työtä, jota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle tulee irtisanomisen sijaan tarjota, työnantajan tulee tarjota työntekijälle paitsi pysyvää myös työntekijän ammattitaitoa eniten vastaavaa sekä ehdoiltaan aiempaa työsopimusta mahdollisimman hyvin vastaavaa työtä. Työnantaja ei siis vapaudu työn tarjoamisvelvollisuutta koskevasta velvoitteestaan tarjoamalla työntekijälle jotain yrityksessä avoimena olevaa tehtävää, vaan työntekijälle tulee tarjota nimenomaan tälle aidosti sopivaa, osaamista vastaavaa työtä. Huomioon tulee ottaa myös esimerkiksi työntekijän työsopimuksessa määritelty työssäkäyntialue.<sup>75</sup> Tätä soveltuvien tehtävien tarjoamista on tarkasteltu myös työn tarjoamisvelvollisuuden menettelytapaa koskevan arvioinnin yhteydessä, jossa on täsmennetty sitä vaatimusta, että työntekijälle tarjotaan nimenomaan tälle soveltuvia tehtäviä.

Rovaniemen hovioikeus on ratkaisussaan Rovaniemen HO 24.2.2012 S 11/331 arvioinut työntekijälle soveltuvimman työtehtävän tarjoamista. Ratkaisussa katsottiin, että työntekijällä ei ollut velvollisuutta ottaa vastaan tälle tarjottuja lyhyitä kesätöitä, kun työnantaja olisi voinut sijoittaa hänet myös pysyvään työhön. Myös Helsingin hovioikeus on ratkaisussaan Helsingin HO 23.6.1993 S 93/166 todennut saman periaatteen, jonka mukaan työnantaja ei saa tietoisesti tarjota työntekijälle sellaisia tehtäviä, jotka soveltuvat tälle selvästi huonommin, kuin muut tarjottavissa olevat tehtävät. Tämä oikeuskäytännössä luotu periaate tarjota työntekijälle tälle sopivinta työtä koskee niin työtehtävän sisältöä, työntekopaikkaa, työsopimuksen muotoa sekä muita työehtoja ja työolosuhteita. Lisäksi tulee huomioida se, että ensisijaisesti työtä on tarjottava kotipaikkakunnalta.<sup>76</sup> Näin ollen oikeuskäytännön perusteella voidaan todeta, että tarjottavan työn osalta edellytetään, että se on tarjolla olevista vaihtoehdoista aikaisempaa työsopimusta lähinnä muistuttavaa tai muuten sopivinta.

### 3.2.6 *Milloin työtä ei tarvitse tarjota?*

Työn tarjoamisvelvollisuus voi syrjäytyä esimerkiksi työn keskeneräisyyden tai työn suorittamisen kiireellisyuden vuoksi. Näissä tilanteissa työtä ei voida tarjota, mikäli työntekijä ei pysty työnantajan kannalta kohtuullisessa aikataulussa alkaa tekemään tarjottua työtä

---

<sup>75</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Ensisijaisesti aina lähintä.

<sup>76</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Ensisijaisesti aina lähintä.

esimerkiksi kouluttamistarpeen takia. Lisäksi mikäli työn suorittamisaikataulu on hyvin kiireellinen, voidaan olettaa, että työntekijä ei pysty alkaa kyseisellä aikataululla suorittamaan uutta työtä, kun otetaan huomioon prosessi, mikä työn tarjoamisvelvollisuuteen lain mukaan kuuluu. Työn tarjoamisvelvoite voi poistua myös esimerkiksi työntekijän sairauden tai terveydentilan johdosta tilanteessa, jossa työntekijän ei näiden tekijöiden vuoksi nähdä selviävän tarjolla olevasta työstä. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijän sairaseläke tai pitkäaikainen sairausloma usein vapauttavat työnantajan tarjoamasta toista työtä.<sup>77</sup>

Arvioitaessa työn tarjoamisvelvollisuutta, huomioon tulee ottaa se, että työ ei ole avoinna olevaa, jos sen täyttäminen edellyttää toisen työntekijän irtisanomista. Esimerkiksi työntekijöiden vaihtaminen ei ole mahdollista, eikä tarjoamisvelvollisuuden toteuttaminen saa edellyttää irtisanomisperusteen soveltamisalueelle kuulumattoman työntekijän irtisanomista.<sup>78</sup>

### 3.2.7 *Muitakin kuin avoinna olevia tehtäviä*

Työn tarjoamisvelvollisuuden tavoitteeksi on lainsäädännössä, oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä katsottu työsuhteen jatkuvuus. Tämän vuoksi työnantajalta edellytetään muutakin, kuin vain yrityksessä avoinna olevien tehtävien tarjoamista. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2018:8 on katsottu, että vaikka yrityksessä ei ollut avoinna irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle sopivia tehtäviä, työnantaja olisi halutessaan pystynyt järjestämään irtisanotulle tämän työkykyyn sopivia työtehtäviä. Työtuomioistuin korosti ratkaisussa sitä, että laissa tarkoitettu muu työ on työnantajalla olemassa oleva työ, eli tehtävä, mitä työnantaja ylittäänsä teettää. Kyse ei siis tarvitse olla valmiista tehtäväkokonaisuudesta, vaan se on riittävää, että työ saadaan synnytettyä kohtuullisilla järjestelyillä, joilla ei vaikuteta negatiivisesti muiden työntekijöiden asemaan.<sup>79</sup>

### 3.2.8 *Määräaikainen työsuhde ja työn tarjoamisvelvollisuus*

Työn tarjoamisvelvollisuus tulee tietyissä tilanteissa kyseeseen myös, kun työntekijän määräaikainen työsuhde loppuu. Lisäksi myös määräaikaista työsuhdetta tulee tarjota, mikäli yhdenvertaisuus- ja lojaliteettinäkökulmat tukevat tätä.

<sup>77</sup> Koskinen 2009, s. 6.

<sup>78</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 545.

<sup>79</sup> Paanetoja 2019, s. 473.

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2017:55 todennut, että toisiinsa verrattavissa tilanteissa määräaikaisessa työsuhteessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden eri asemaan asettaminen työsuhteen muodon perusteella on kiellettyä. Työn tarjoaminen määräaikaisen työsuhteen jälkeen liittyy myös työnantajan työsopimuslaissa säädettyyn lojaliteettivelvoitteeseen, sillä oikeuskäytännössä on katsottu, että työnantajan on tullut lojaliteettivelvoitteen perusteella oma-aloitteisesti selvittää myös määräaikaisessa työsuhteessa olleelle henkilölle tarjottavissa olevat työt ennen tämän työsuhteen päättymistä.<sup>80</sup>

Työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuminen määräaikaiseen työsopimukseen ja sen loppumiseen liittyy yleensä tilanteeseen, jossa työvoiman tarpeen nähdään olevan pysyvä, mutta henkilöön liittyvästä seikasta johtuen työsopimusta ei ole tehty toistaiseksi voimassa olevaksi. Oikeuskäytännössä katsotulla tavalla työn tarjoamisvelvollisuus voi koskea määräaikaista työsuhdetta esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijän pitkää työsuhdetta ei ole vakinaistettu työturvallisuuteen tai lupiin liittyvistä syistä. Tällöin määräaikaisuus ei siis perustu työnantajan määräaikaiseen työvoiman tarpeeseen, vaan henkilöön liittyviin seikkoihin.<sup>81</sup>

On mielenkiintoista, että oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa työn tarjoamisvelvollisuus on ulotettu myös tilanteeseen, jossa on kyse määräaikaisen työsopimuksen päättymisestä. Lähtökohtana nimittäin on, että määräaikainen työsopimus päättyy sopimuksessa sovittuna ajankohtana, ja mitään lakiin perustuvaa velvollisuutta tarjota muuta työtä ei tämän jälkeen ole. Mikäli määräaikaisella työsopimuksella tehty työtehtävä kuitenkin jatkuu samanlaisena myös määräaikaisen sopimuksen päättymisen jälkeen, tulee tätä työtä tarjota siis tietyissä tilanteissa sitä tehneelle työntekijälle lojaliteetti- ja yhdenvertaisuusnäkökulmiin perustuen.

Sen lisäksi, että työnantajan tulee tarjota työtä tietyissä tilanteissa määräaikaisellakin työsopimuksella työskennelleelle työntekijälle, tulee myös määräaikaista työtä tarjota irtisanomishan alaiselle henkilölle. Työnantajalla on velvollisuus tarjota irtisanottavalle sellaista työtä, jota työsuhteen päättymispäivänä työnantaja tietää tai voi ennakoida olevan tarjolla. Oikeuskäytännön mukaan tämä koskee myös määräaikaisia työtehtäviä. Aivan lyhyttä ja

---

<sup>80</sup> Paanetoja 2019, s. 476.

<sup>81</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 549.

ohimenevää sijaisuutta ei kuitenkaan tarvitse tarjota. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2016:20 katsottiin, että kahden kuukauden määräaikaisuus oli työsuhde, joka kuului työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin. Huomioon tulee ottaa myös se, että määräaikaistakin työtä on nimenomaisesti ja erikseen tarjottava, eli myös määräaikaisen tehtävän tarjoamista koskee jäljempänä käsiteltävät työnantajalle annetut toimintavelvoitteet.<sup>82</sup>

### **3.3 Työn tarjoaminen muista määräysvallassa olevista yrityksistä tai yhteisöistä**

#### *3.3.1 Työnantajakohtainen velvollisuus*

Tässä alaluvussa tarkastelen edellä esitetyn työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuutta, eli sitä, mihin asti työnantajalle annettu toimintavelvollisuus ulottuu. Tietyissä, lain tarkoittamista tilanteissa työtä tulee nimittäin tarjota myös työnantajajärjestelmän toimineen yrityksen tai yhteisön ulkopuolelta.

Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentin mukaan, jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle työtä, on hänen selvítettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassa olevista yrityksistä tai yhteisöistä. Tätä lainkohtaa sovelletaan yrityskokonaisuuksiin, kuten konserneihin, mutta huomioon tulee ottaa tosiasiallinen henkilöasioita koskeva määräysvalta.<sup>83</sup> Lisäksi työsopimuslain mukaan työn tarjoamisvelvollisuus ulottuu vain emoyhtiöstä tytäryhtiöihin päin, ei toiseen suuntaan tai tytäryhtiöstä toiseen.<sup>84</sup> Tämän lainkohdan perusteella työnantajalle kuuluvat velvoitteet laajenevat eräissä tilanteissa siis työsopimuksen solmineen työnantajan muodollisjuridisten rajojen ulkopuolelle synnyttäen niin kutsutun vastuunlöpimurron.<sup>85</sup>

Työn tarjoamisvelvollisuuden perusedellytyksenä on työsopimuslain työn tarjoamisvelvollisuutta koskevan pykälän kolmannen momentin mukaan, että työnantajajärjestelmä käyttää määräysvaltaa yrityksessä, josta työtä olisi tarjottava.<sup>86</sup> Pelkästään omistajalle kuuluvan määräysvallan käyttäminen ei kuitenkaan tarkoita, että yhtiöt muodostaisivat työn tarjoamisen ja kouluttamisen suhteen yhden kokonaisuuden. Jotta työn tarjoamisvelvollisuus ulottuisi

---

<sup>82</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 549.

<sup>83</sup> Nieminen 2015, s. 19.

<sup>84</sup> Paanetoja 2020.

<sup>85</sup> Paanetoja 2019, s. 472.

<sup>86</sup> HE 157/2000 vp, s. 104.

toiseen yritykseen, edellytetään aina jonkinasteista henkilöstöasioiden käytön ja hoidon yhteisyyttä. Lisäksi työnantajalla tulee olla määräysvallan ja tuloskontrollin käyttöön perustuva todellinen liike toiminnallinen suhde muihin yrityskokonaisuuden yrityksiin.<sup>87</sup>

Merkittävää ei siis olisi vain esimerkiksi yrityksen oikeudellinen asema konsernina, vaan huomioon tulisi ottaa se, milloin yritys tosiasiallisesti käyttää määräysvaltaa henkilöstöasioissa. Lisäksi esitöiden mukaan edellytettäisiin yritysten toimintojen riittävää yhteisyyttä. Tällöin myös oikeuskäytännössä on kiinnitetty huomiota erityisesti toimialojen samankaltaisuuteen, liiketoimintojen yhteisyyteen sekä henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyteen. Näistä merkittävä on henkilöstöasioiden hoidon yhteisyys, sillä pelkästään se voisi muista edellä mainituista kriteereistä riippumatta yksinkin saada aikaan toiseen yritykseen ulottuvan työn tarjoamisvelvollisuuden.<sup>88</sup> Näin ollen työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentti ilmentää työn tarjoamisvelvollisuuden laaja-alaisuutta, ja ulottaa sen kattamaan kaikki yritykset, joissa irtisanotun työntekijän työnantaja käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa.<sup>89</sup> Työn tarjoamisvelvoitteen subjekti on siis tilannekohtaisesti sama, työsopimuksessa mainittu työnantaja, tai vastuunläpimurron kautta yrityskokonaisuuden yritys.<sup>90</sup>

Arvioitaessa työn tarjoamisvelvollisuuden työnantajakohtaista ulottuvuutta, huomioon tulee ottaa lisäksi se, että lähtökohtaisesti työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä muissa työnantajan mahdollisesti omistamissa yhtiöissä. Mikäli muusta ei työntekijän kanssa ole sovittu, työn tarjoamisvelvollisuus on työnantajakohtaista.<sup>91</sup> Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että työnantajana vastuussa olevana yhtiönä ei välttämättä pidetä muodollisesti työsopimuksessa työnantajaosapuoleksi nimettyä juridista henkilöä. Merkitystä on annettu nimenomaan sille, kuka tai ketkä henkilöt käyttävät työnantajalle kuuluvaa valtaa.<sup>92</sup>

Oikeuskäytännössä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisen ulottuvuuden arviointi on liittynyt usein tilanteisiin, joissa omistajalle kuuluvaa valtaa on käyttänyt useissa yhtiöissä samat henkilöt. Näissä tilanteissa yhtiöiden välillä ei välttämättä ole ollut konsernisuhdetta, vaan juridisena henkilönä toimivan työnantajan päätösvaltaa käyttävä johto on käyttänyt

---

<sup>87</sup> Valkonen 2001, s. 228.

<sup>88</sup> HE 157/2000 vp, s. 104.

<sup>89</sup> Valkonen 2001, s. 227.

<sup>90</sup> Valkonen 2001, s. 229.

<sup>91</sup> Engblom 2021, s. 1531.

<sup>92</sup> Engblom 2021, s. 1535.

päätösvaltaa myös muissa yrityksissä. Tällöin on katsottu, että johtoon kuuluvat henkilöt käyttävät tosiasiaassa lainkohdan edellyttämällä tavalla määräysvaltaa kaikissa mainituissa yhtiöissä. Tämä lisäksi edellytetään kuitenkin myös toimintojen samankaltaisuutta siten, että työntekijän siirto yhtiöstä toiseen on tarkoituksenmukaista ja tehtävien hoidon kannalta mahdollista. Lisäksi työn tarjoaminen yhteisen johdon perusteella edellyttää yhteistä henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstöasioiden hoitoa.<sup>93</sup>

Korkein oikeus katsoi tuomiossaan KKO 1998:77, että työnantajan olisi tullut ennen toimitusliikkeen toimen lakkauttamista selvittää mahdollisuus sijoittaa työntekijä konsernin piirissä oleviin muihin yhtiöihin. Tuomiossa todettiin, että pelkästään omistajalle kuuluvan vallan käyttäminen konserniin kuuluvassa yhtiössä ei merkitse, että kyse on laissa edellytetyllä tavalla määräysvallan käyttämisestä toisessa yhtiössä ja tämän synnyttämästä työn tarjoamisvelvollisuudesta. Tapauksessa työnantajan määräysvallassa olevien yhtiöiden toimialat eivät vastanneet toisiaan, mutta korkein oikeus katsoi, ettei tämä toimialojen eroavuus estänyt kyseisessä tapauksessa yleisiä ja tavanomaisia tehtäviä tekevän työntekijän uudelleensijoittamista. Näin ollen merkitystä annettiin irtisanottavan henkilön suorittamille työtehtäville, ja sille, voitiinko niitä tehdä helposti myös toisessa yhtiössä.

Työn tarjoamisvelvollisuuden edellytyksenä olevaa määräysvallan käyttämistä arvioitiin myös korkeimman oikeuden ennakkoratkaisussa KKO 2010:43, jossa arvioitiin irtisanomisen edellytyksiä koko konserni huomioon ottaen. Konserniin kuuluvat yhtiöt olivat toiminnallisesti ja taloudellisesti toisistaan riippuvaisia ja muodostivat yhdessä toiminnallisen kokonaisuuden. Yhteistoimintaneuvottelut oli käyty koko konsernin puitteissa tämän vuoksi, ja näin ollen työntekijän irtisanomista arvioitaessa oli saatu ottaa huomioon taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet koko konsernissa. Vain se, että konsernin kaikki yhtiöt eivät olleet tappiollisia, ei estänyt irtisanomista, vaan konserniin kuuluvat yhtiöt katsottiin yhdeksi taloudelliseksi toimijaksi, jota arvioitiin kokonaisuutena.

Työtuomioistuimien katsoi kahden yhtiön muodostavan yhden kokonaisuuden myös ratkaisussa TT 1995-54. Tapauksessa työtä olivat tarjonneet sekä molemmissa yhtiöissä päätösvaltaa käyttäneet samat henkilöt. Lisäksi työntekijät olivat satunnaisesti tehneet työtehtäviä vaihtelevasti kummassakin yhtiössä, ja työnjohdon lisäksi yhtiöillä oli ollut muita yhteisiä

---

<sup>93</sup> Engblom 2021, s. 1534.

toimintoja, lomautusperusteiden olemassaoloa harkittaessa huomioon tuli ottaa työnantajan mahdollisuudet tarjota kommandiittiyhtiön työntekijöille työtä osakeyhtiöstä.

Näiden ratkaisuiden perusteella voidaan todeta, että työnantajalle kuuluvaa velvollisuutta tarjota työtä muista määräysvallassa olevista yrityksistä tai yhteisöistä on tulkittu laajasti. Erityisesti määräysvallan käyttäminen toisessa yrityksessä tai yhteisössä on oikeuskäytännössä synnyttänyt työn tarjoamisvelvollisuuden, ja tämän lisäksi on arvioitu yhtiöiden toiminnallista kokonaisuutta ja taloudellista riippuvuutta.

### *3.3.2 Ajallinen ja alueellinen ulottuvuus*

Työn tarjoamisvelvollisuus kestää työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan työsuhteen päättymiseen saakka, joten taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla irtisanotulle työntekijälle tulee tarjota lainkohdassa mainittuja töitä, mikäli siihen tulee mahdollisuus irtisanomisajan aikana.<sup>94</sup> Sama pätee myös lomautukseen. Työsopimuslaissa säädetty työn tarjoamisvelvollisuus ulottuu siis vain irtisanomisajan loppuun saakka, kuin taas työsopimuslain mukainen takaisinottovelvollisuus on tätä aikaa pidempi ja se koskee vain samoja tai samankaltaisia työtehtäviä ja niihin takaisin ottoa.<sup>95</sup>

Työnantajan työn tarjoamisvelvollisuutta ei ole sen rajallisen ajallisen ulottuvuuden lisäksi alueellisesti rajattu. Jos työtä olisi tarjolla jostain työnantajan mahdollisesta toisesta toimipisteestä, tulee työtä tarjota tästä toimipisteestä ja esimerkiksi työsopimuksessa sovitulla alueellisilla rajoituksilla ei ole merkitystä.<sup>96</sup> Työn tarjoamisvelvollisuudella ei siis ole lain esitöiden mukaan paikkakuntakohtaisia rajoja. Esimerkiksi työnantajan organisaatiosta johdettavat rajat eivät supista työn tarjoamisvelvollisuutta.<sup>97</sup> Huomioon tulee kuitenkin ottaa se, että valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset voivat alueellisesti rajoittaa työn tarjoamisvelvollisuutta.<sup>98</sup>

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty eriäviä näkemyksiä siitä, koskeeko työn tarjoamisvelvollisuus myös työnantajan mahdollisia ulkomailta sijaitsevia toimipisteitä. Mikäli työnantajan tytäryhtiöt ja sisaryhtiöt sijaitsevat toisessa valtiossa, nämä ovat luonnollisesti velvoitettuja

---

<sup>94</sup> HE 157/2000 vp, s. 103.

<sup>95</sup> Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2020, s. 464.

<sup>96</sup> Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2020, s. 464.

<sup>97</sup> Koskinen 2009, s. 7.

<sup>98</sup> Valkonen 2001, s. 289.

noudattamaan kyseisen maan lainsäädäntöä. Mikäli tällainen lainsäädäntö ei tunne uudelleensijoittamisvelvollisuutta tai työn tarjoamisvelvollisuutta, ei ulkomailla sijaitseva yritys ole velvoitettu noudattamaan asiassa Suomen lainsäädäntöä. Ulkomaankomennustilanteessa voidaan kuitenkin päätyä siihen, että työnantajalla on toisessakin valtiossa työn tarjoamisvelvollisuus, mikäli ulkomaankomennuksen aikana on noudatettu Suomen lainsäädäntöä.<sup>99</sup> Oikeuskäytännössä velvoitteen tarjota irtisanomisen sijaan muuta työtä on katsottu ulottuvan myös yrityksen ulkomailla tehtävään työhön, mikäli se muuten lain nojalla työn tarjoamisvelvoitteen piiriin kuuluu ja on työntekijälle soveltuva.<sup>100</sup>

### 3.4 Soveltuvuuden arviointi

#### 3.4.1 Muodollinen pätevyys

Tarkastelen tässä alaluvussa sitä, miten arvioidaan työntekijän soveltuvuutta tarjolla olevaan tehtävään. Aiemmassa kappaleessa käsitelin sitä, millaista työtä työntekijälle tulee irtisanomisen vaihtoehtona tarjota. Tämä kappale puolestaan keskittyy siihen, minkälaisia ominaisuuksia työntekijältä edellytetään, jotta tälle voidaan tarjota työtä työ sopimuslaissa tarkoitetulla tavalla.

Työntekijällä tulee luonnollisesti olla tehtävän hoidon edellyttämä kyky suoriutua tarjotusta työtehtävästä, eli työntekijän tulee täyttää tehtävälle asetetut vaatimukset. Työnantajalla on oikeus asettaa sen tarpeellisiksi näkemät pätevyysedellytykset avoimna olevalle tehtävälle, mutta näiden pätevyysedellytysten asettamisen tarkoituksena ei saa olla työn tarjoamisvelvollisuuden kiertäminen. Oikeuskirjallisuudessa ja tuomioistuinten oikeuskäytännössä on katsottu, että esimerkiksi tietyn koulutuksen tai kokemuksen edellyttäminen on oikeutettua, kunhan tämä koulutustaso on tarpeellinen tehtävälle asetettujen vaatimusten kannalta.<sup>101</sup>

Esimerkiksi Turun hovioikeuden ratkaisussa Turun HO 24.5.2012 S 11/1742 katsottiin, että vaikka irtisanottavalla henkilöllä oli hoivakodin vastaavana hoitajana johtotehtäviin soveltuva koulutus ja työkokemus, ei työnantaja toiminut lainvastaisesti, kun tämä ei tarjonnut työntekijälle hoivakodin johtajan työtä, jossa edellytettiin irtisanottavalta puuttuvaa kolmen vuoden vanhustenhuollon kokemusta. Tämä ratkaisu ilmentää sitä, että pelkkä soveltuva

---

<sup>99</sup> Engblom 2021, s. 1528.

<sup>100</sup> Koskinen 2009, s. 7.

<sup>101</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Muodollinen pätevyys.

koulutus ja työkokemus eivät aina riitä, vaan työnantajalla on oikeus asettaa tehtävän hoitamiseksi ja soveltavuudelle muitakin vaatimuksia.

Käsitys tehtävän vaativuudesta ja sen soveltuvuus irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle voidaan usein päätellä vertaamalla työpaikkailmoitusta ja työntekijän koulutustaustaa ja työhistoriaa. Lähtökohtana tehtävälle asetetuille vaatimuksille voidaan pitää työpaikkailmoitusta, sillä työpaikkailmoitus pitää usein sisällään tehtävälle asetetut pätevyysvaatimukset. Tämä arviointi edellyttää kuitenkin aina myös tapauskohtaista soveltuvuusarviointia, eli suoraviivaista arviota pelkkään työpaikkailmoitukseen perustuen ei voida tehdä.<sup>102</sup>

Helsingin hovioikeus arvioi tätä ratkaisussaan Helsingin HO 29.10.2014 S 13/3014. Ratkaisussa hovioikeus tuomitsi lentoyhtiön maksamaan irtisanotulle työntekijälle korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä, kun huoltosuunnittelijana työskennelleelle työntekijälle ei ollut tarjottu avoinna ollutta ostajan työtä. Ratkaisussa arvioinnin perustaksi otettiin ostajan tehtävää koskeva työpaikkailmoitus. Työpaikkailmoituksessa tehtävän pätevyysvaatimuksena oli mainittu kokemus logistiikasta ja ostotoiminnasta, kielitaito sekä työntekijän henkilölle asetetut vaatimukset kuten joustavuus. Tiettyä kokemusta tai koulutusta ei ollut työpaikkailmoituksessa vaadittu.

Kun irtisanotulla työntekijällä oli pitkä työkokemus huoltosuunnittelijan tehtävistä, kaupallinen ja tekninen koulutus sekä hyvä tietämys esimerkiksi lentokoneiden huollossa ja ylläpidossa tarvittavasta materiaalista, katsoi hovi- sekä käräjäoikeus, että ostajan työ oli ollut irtisanottavan työntekijän koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta vastaavaa työtä. Tehtävään perehdyttäminen olisi nämä asiat huomioiden voitu toteuttaa kohtuullisessa ajassa, ilman yhtiölle aiheutuvia mainittavia kustannuksia. Tapauksessa oli tämän johdosta jäänyt näyttämättä, että irtisanottavan työntekijän kouluttaminen ostajan tehtävään olisi ollut osapuolten kannalta kohtuutonta tai epätarkoituksenmukaista.

Työntekijälle tulee työsuhteen irtisanomisen vaihtoehtona tarjota tälle soveltuvaa työtä. Oikeuskäytännössä esitetyllä tavalla työntekijälle tulee antaa tilaisuus osoittaa pätevyys työntekijän aiempia tehtäviä jonkin verran vaativampiin tehtäviin, mutta olennaisesti tämän

---

<sup>102</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Lähtökohtana työpaikkailmoitus.

ammattitaitonsa ylittävää tai alittavaa tehtävää ei tarvitse tarjota. Työntekijän ylikouluttautuneisuuteen työnantaja ei kuitenkaan voi vedota, jos työntekijän soveliaisuus ja ammattipätevyys riittävät tarjolla olevaan toimeen.<sup>103</sup>

### 3.4.2 Perusedellytykset

Työnantajalla on henkilöä tehtävään valitessaan oikeus edellyttää, että tällä on tehtävän hoidon edellyttämä kokemus, ammattitaito ja soveltuvuus. Edellä tarkastellussa korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1993:145 on esitetty oikeusohje, jonka mukaan työntekijän aikaisemman tehtävänimikkeen, työstä maksettavan palkan tai työsopimuksen mukaisen työnkuvan eroavaisuudet eivät poista työsopimuslaissa työnantajalle annettua toisen työn tarjoamisvelvollisuutta. Työnantajan on siis osoitettava työlle asettamiensa vaatimusten ja edellytysten välttämättömyys, sillä vain mikäli irtisanomisen vaihtoehtona oleva työ poikkeaa jonkin olennaisen vaatimuksen suhteen aikaisemmista työtehtävistä, sen tarjoamisesta voidaan luopua.<sup>104</sup>

Työnantaja ei voi asettaa irtisanomisuhan alla olevalle työntekijälleen tarjolla olevan työn suhteen korkeampia vaatimuksia mitä tämä asettaa ulkopuoliselle hakijalle. Mikäli herää epäily tällaisesta toiminnasta tulee arvioida yksittäistapauksessa sitä, millä edellytyksin paikka on tosiasiaa täytetty. Tätä on tarkasteltu esimerkiksi Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa Itä-Suomen HO 10.7.2014 S 14/524, jossa katsottiin, että tapauksessa kyseessä ollut keittäjän tehtävä, jota olisi tullut tarjota irtisanomisuuskaiselle työntekijälle, ei edellyttänyt sellaisia todellisia tai työtehtävän kannalta välttämättömiä erityisiä tietoja tai taitoja, joita kantajalla ei olisi ollut mutta joita työnantaja väitti edellytettävän. Kyseisestä tehtävästä oli lisäksi vastannut sijaisluontoisesti esimerkiksi hoitohenkilökuntaan kuuluvat työntekijät sekä restonomiopiskelijat, joten irtisanotun henkilön osaamisen katsottiin olevan riittävä tehtävään.

Vastaavaan lopputulokseen tuli työtuomioistuin tuomiossaan TT 2018:33, jossa pohdittiin sitä, edellytettiinkö avoimna olevassa tehtävässä johtajakokemusta, jota irtisanottu henkilö ei

---

<sup>103</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Lähtökohtana työpaikkailmoitus.

<sup>104</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Välttämättömät edellytykset.

ollut haastattelussa tuonut ilmi. Tapauksessa oli riidatonta, että aiemmin tiiminvetäjiksi oli valittu vanhimpia ja kokeneimpia työntekijöitä. Kuitenkin oli jäänyt näyttämättä, että työhaastattelussa olisi nimenomaan kysytty hakijoiden johtajakokemuksesta. Näin ollen tuomioistuimien katsoi, kun kokemuksen välttämättömyyttä ei ollut työpaikkailmoituksessa tai työhaastattelussa tuotu ilmi, ei tehtävässä tosiasiallisesti ollut edellytetty johtajakokemusta, joten päätöstä tehtävään valittavasta ei voitu perustaa tähän. Lisäksi irtisanotulla henkilöllä olisi ollut tähän sopivaa kokemusta, mitä tämä ei kuitenkaan tuonut ilmi, sillä työhaastattelussa ei ollut tätä kysytty.

Edellä esitetyn lisäksi tarvittavaa kielitaitoa voidaan pitää työntekijältä vaadittavana perusedellytyksenä. Työnantajan on oikeuskirjallisuudessa katsottu olevan velvollinen tarjoamaan lähinnä kielitaidon täydennyskoulutusta, mutta muuta opetusta tai tulkkausta työnantajalla ei ole velvollisuus tarjota, kunhan kielitaito on välttämätön edellytys tehtävän hoitamisen kannalta. Huomiota tulee kiinnittää siihen, onko kielitaitoa parantavan opetuksen järjestäminen työnantajan kannalta kohtuutonta.<sup>105</sup> Arvioinnissa tulee huomioida työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuutena sekä kielitaidon todellinen merkitys työntekijän tehtävässä menestymisen kannalta.<sup>106</sup>

Turun hovioikeus pohti kielitaidon vaatimusta ratkaisussaan Turun HO 1.6.2012 S 11/1815, jossa irtisanottavalla olisi ollut edellytykset toimia tarjolla olevassa tehtävässä, mikäli tälle olisi tarjottu saksan kielen koulutusta. Tehtävässä toimiminen ei edellyttänyt sujuvaa saksan kielen osaamista, vaan kohtuullinen kielitaito olisi ollut riittävä tehtävän hoitamiseksi. Yhtiöllä oli ollut tilanteessa liiketoimintamuutosten vuoksi noin puoli vuotta aikaa huolehtia työtehtävissä toimivien riittävästä kielitaidosta. Hovioikeus katsoi, että tässä ajassa irtisanotun henkilön kielitaito olisi saatu kohenemaan tarvittavalle tasolle työtehtävän hoitamiseksi. Näin ollen työntekijän kielitaidon parantamiseksi vaadittu koulutus ei ollut kohtuutonta työnantajan kannalta.

Sen lisäksi, omaako työntekijä tarvittavat ammatilliset vaatimukset sekä kielitaidon, myös työntekijän terveydelliset esteet saattavat estää tämän soveltumisen työtehtävään.

---

<sup>105</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Kielitaito.

<sup>106</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, kohta V Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – 7 Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – 7.1.3 Soveltuvuuden arviointi – Kielitaito.

Työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä, johon tällä ei ole työkykyä.<sup>107</sup> Tällainen työkykyä haittaava tekijä voi olla esimerkiksi työntekijän heikko näkökyky tai muu sairauden aiheuttama työkyvyn alenema. Itä-Suomen hovioikeus on ratkaisussaan Itä-Suomen HO 13.5.2008 S 07/904 katsonut, että työntekijän uudelleensijoittamiseen vaikuttavana seikkana on ollut mahdollista ottaa huomioon tämän näkövamma, joka olisi saattanut vaikeuttaa näyttöpäätetyötä runsaasti sisältävän tehtävän suoriutumisesta.

Vastaavasti on todennut Kouvolan hovioikeus ratkaisussaan Kouvolan HO 26.6.2008 S 07/139, jossa otettiin huomioon työntekijän pitkään jatkunut työkyvyttömyys. Ratkaisun mukaan irtisanottu työntekijä olisi ollut pätevyytensä ja ammattitaitonsa puolesta sopiva ja sijoitettavissa tarjolla oleviin tehtäviin. Työntekijä oli kuitenkin ollut yhtäjaksoisesti sairauslomalla melkein koko tämän aiemman työsuhteen ajan. Kun otettiin huomioon tämä, sekä irtisanottavien henkilöiden suuri määrä, hovioikeus katsoi, että avoimna olevaa tehtävää ei tarvinnut tarjota irtisanotulle työntekijälle. Tämän on mielestäni mielenkiintoinen ratkaisu, joka korostaa yritykselle annettua aitoa mahdollisuutta tilannekohtaisesti pohtia työntekijän osaamista ja kyvykkyyttä avoimna olevaan tehtävään.

Työntekijän ammatillisten valmiuksien ja ominaisuuksien lisäksi oikeuskäytännössä- ja kirjallisuudessa on siis asetettu työnantajalle velvollisuus ottaa huomioon työntekijän psyykkiset ja fyysiset ominaisuudet. Työsopimuslain 2 luvun 3 §:ssä säädetään työnantajalle työturvallisuusvelvoite, ja se huomioiden työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työtä, jossa työntekijän terveys voisi vaarantua. Työnantajan tulee kuitenkin ottaa huomioon töiden kohtuulliset mukauttamisvaatimukset sekä työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu.<sup>108</sup>

### *3.4.3 Soveltumattomuus*

Työn tarjoamisvelvollisuutta tarkasteltaessa lähtökohta on se, että työntekijän tulee olla sopiva tarjolla olevaan työhön. Soveltuvuuden voidaan nähdä olevan osa ammattitaitoisuutta, jota työntekijältä voidaan edellyttää. Tehtävän hoitaminen saattaa edellyttää esimerkiksi erityistä yhteistyökykyä, luottamusta tai osaamista. Työnantajalla on lakiin perustuva oikeus

---

<sup>107</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Terveydelliset syyt.

<sup>108</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 596.

määritellä tehtävän hoidolle asetettavat tieto- ja taitovaatimukset, kunhan nämä ovat tehtävän hoidon kannalta tarpeellisia ja asiallisiin perusteisiin pohjautuvia.<sup>109</sup>

Työnantajan suorittama soveltuvuusarviointi voi perustua esimerkiksi irtisanotun työntekijän lähiesimiesten tai johtajien arvioon. Kun arvioidaan työntekijän soveltuvuutta tarjolla olevaan tehtävään ja näin ollen myös työnantajan työn tarjoamisvelvollisuuden laajuutta, muodollisen pätevyyden ja työntekijältä odotettavien perusedellytysten lisäksi huomioon tulee ottaa esimerkiksi työntekijän yleinen soveltuvuus tarjolla olevaan työhön. Henkilön soveltuvuuden arviointi liittyy esimerkiksi siihen, miten arvioidaan henkilön kykyä suoriutua useasta eri tehtävästä samanaikaisesti. Soveltuvuusarviointi tulee toteuttaa objektiivisesti esimerkiksi osaamiskartoitusten avulla. Lisäksi esimerkiksi lähiesimiehen antamalla arviolla on oikeuskäytännössä nähty olevan merkitystä. Soveltuvuusarvioinnissa tulee huomioida myös se, että oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että soveltumattomuutta tehtävään eivät osoita esimerkiksi työntekijän vähäinen oma-aloitteisuuden puute tai vähäiset sopeutumisvaikeudet.<sup>110</sup>

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 31.1.2013 S 12/304 on tarkasteltu työn tarjoamisvelvollisuutta esimiesten keskenään tekemän arvion perusteella. Työtä ei ollut siis tarjottu irtisanotulle työntekijälle, sillä esimiesten tekemän arvion mukaan tämä oli ollut yhtiössä tarjolla olevaan työhön soveltumaton. Hovioikeus kuitenkin katsoi, ettei yhtiöllä ollut riittäviä perusteita tällaisen arvion tekoon, ja esimiehet ja henkilöstöhallinto ei ollut asianmukaisesti selvittänyt irtisanotun henkilön osaamista. Toista työtä olisi siis tullut tarjota.<sup>111</sup>

Tältä työntekijän soveltumattomuudelta ei kuitenkaan edellytetä samaa painavuutta, kuin jos työntekijän irtisanominen perustetaan soveltumattomuuteen työhön. Kun on kyse työn tarjoamisvelvollisuudesta, työnantajan perusteltu vilpitön käsitys soveltumattomuudesta riittää. Esimerkiksi kun työn luonne ja laatu edellyttävät asiakaspalvelulähtöisyyttä, ja työnantaja huolellisen kolmannen henkilön tavoin vakuuttuu työntekijän soveltumattomuudesta, ei

---

<sup>109</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 598.

<sup>110</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Soveltumattomuus.

<sup>111</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Soveltumattomuus.

työn tarjoamisvelvollisuutta ole.<sup>112</sup> Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2017-63 katsottiin, että siltä osin, kuin työnantaja oli palkannut uusia työntekijöitä niille työmaille, joille irtisanotulla henkilöllä oli työmaakielto, ei työn tarjoamisvelvollisuutta ollut laiminlyöty. Oikeuskäytännön perusteella selvää on, että soveltumattomuuden täytyy liittyä nimenomaan avoinna olevan työtehtävän nimenomaisiin edellytyksiin, jotta työn tarjoamisvelvollisuutta ei ole.

Huomioon tulee ottaa myös se, että ajan kuluminen saattaa poistaa työnantajalla olevan mahdollisuuden vedota työntekijän soveltumattomuuteen. Kun ristiriidoista on kulunut pitkähkö aika, ei niitä voida enää pitää työntekijän soveltumattomuuden osoituksena. Työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä tällaiseksi ajaksi on katsottu esimerkiksi seitsemän vuotta (TT 2007-11). Lisäksi ratkaisussa TT 2011-85 katsottiin, että työntekijän aiemmin työssään kokemat työpaineet eivät enää vuosia myöhemmin vaikuttaneet soveltuvuuden arviointiin ja työn tarjoamisvelvollisuuteen. Kuitenkin esimerkiksi työntekijän työsuhteen aikana saamat aiheelliset huomautukset ja varoitukset vaikuttavat työntekijän soveltuvuusarviointiin, mikäli ne liittyvät avoinna olevan tehtävän edellytyksiin.<sup>113</sup>

Kun arvioidaan näin työntekijän soveltuvuutta avoinna olevaan tehtävään, aiemman aikaansaamattomuuden tai aikaisempien laiminlyöntien tulee olla riidattomia.<sup>114</sup> Esimerkiksi Turun hovioikeus katsoi ratkaisussaan Turun HO 20.11.2012 S 12/560, että kun henkilön toiminnasta ennen irtisanomista oli tapahtunut esimerkiksi taloudellista vahinkoa työnantajalle, olisi ollut työnantajan kannalta kohtuutonta tarjota työntekijälle irtisanomisen vaihtoehtona toista työtä. Huomioon tulee ottaa lisäksi henkilön mahdollisuus osoittaa kykynsä, eli työsuhteen aikana ilmenneet vaikeudet tulla esimerkiksi toimeen työyhteisössä eivät välttämättä vaikuta soveltuvuusarviointiin, mikäli ne eivät vaikuta tarjolla olevaan työhön. Työntekijälle

---

<sup>112</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Perusteltu vilpittömyys.

<sup>113</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Työuran moitteettomuus.

<sup>114</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Työuran moitteettomuus.

tulee antaa mahdollisuus todistaa kykynsä tarjottavassa tehtävässä, mikäli tehtävä muuten täyttää laissa esitetyt vaatimukset.<sup>115</sup>

Tuomiossa TT 2018-29 työtuomioistuimien katsoi, että kun tarkastellaan työn tarjoamisvelvollisuutta, työnantajalla voi joissakin tilanteissa olla velvollisuus tarjota työntekijälle mahdollisuus osoittaa pätevyytensä esimerkiksi tämän aiempia tehtäviä vaativampiin tehtäviin ja tarjota näissä tilanteissa työntekijälle tehtävän edellyttämä koulutus ja perehdytys, kunhan tämän ei katsota olevan kohtuutonta työnantajan kannalta.

Lähtökohtaisesti siis riittää, että työntekijä todennäköisesti ammattitaitonsa, koulutuksensa tai kokemuksensa puolesta työstä selviää. Soveltumattomuutta voidaan arvioida laajemmin, mikäli työn hoitamiseen liittyy esimerkiksi erityisiä luotettavuusvaatimuksia tai turvallisuuden liittyviä riskejä. Lisäksi esimerkiksi esimies- tai johtajatehtävää ei ole nähty tehtäväksi, johon työntekijälle tulisi antaa mahdollisuus kokeilla siinä onnistumista. Lisäksi, vaikka työntekijä ei olisi työhön soveltumaton, kokonaisarvioinnissa voidaan ottaa huomioon yrityksen koko ja taloudellinen tilanne. Tällöin pienen, huomattavissa taloudellisissa vaikeuksissa olevan yrityksen ei tarvitse laissa olevien edellytystenäkään täytyessä tarjota työtä, kunhan tämä pystyy näyttämään toimintaedellytysten kannalta työn tarjoamisen sivuuttamisen välttämättömyyden.<sup>116</sup>

---

<sup>115</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Soveltuvuuden arviointi – Mahdollisuus osoittaa kykynsä.

<sup>116</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 605.

## 4 TYÖN TARJOAMISEN TAPA

### 4.1 Työnantajalle kuuluva tehtävä

Tässä luvussa tarkastelen sitä, kuinka työntekijän käytettävyys muuhun työhön on selvitetävää, eli kuinka työtä tulee irtisanottavalle työntekijälle tarjota. Tarkastelen työn tarjoamisen muotoa, tapaa sekä esimerkiksi työtarjouksesta kieltäytymistä ja tämän seuraamuksia. Tämän lisäksi tarkastelen rekrytointikirjeiden asemaa työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämässä sekä niitä koskevaa korkeimman oikeuden ratkaisua. Luvun lopussa keskityn ratkaisuanalyysiin, sillä työn tarjoamiseen liittyvä menettelytapa on laissa sääntelemätön ja näin ollen oikeuskäytäntöön perustuva.

Työn tarjoamisvelvollisuuden täyttäminen edellyttää sitä, että irtisanomisen vaihtoehtona työtä tarjotaan asianomaiselle työntekijälle työnantajan aloitteesta, selvin ehdoin ja henkilökohtaisesti. Työn tarjoamisvelvollisuudessa ei kuitenkaan ole kyse vain työtä koskevien tarjousten tekemisestä, vaan työnantajan on ennen tarjousten tekoa selvítettävä sekä työntekijän mahdollisuuksia tehdä muuta työtä, että omia mahdollisuuksiaan järjestää muita tehtäviä työntekijälle.<sup>117</sup>

Työn tarjoamisvelvollisuus asettaa työnantajalle velvollisuuden selvittää työntekijän käytettävyys avoimna olevien tehtävien osalta. Mikäli tämä käytettävyyskartoitus laiminlyödään, työnantajalla on korkea näyttökynnys siitä, että kartoituksen tekeminen ei ollut mahdollista.<sup>118</sup> Käytettävyys selvitetään tarjoamalla työtä laissa ja oikeuskäytännössä edellytetyllä tavalla. Pelkkää informointia avoimna olevista työtehtävistä ei voida pitää riittävänä, vaan työnantajalle on oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä annettu nimenomainen työn tarjoamisvelvollisuus ja aktiivinen toimintavelvoite. Työn tarjoaminen on näin ollen yksiselitteisesti työnantajalle kuuluva legaalinen velvoite, joka tämän täytyy hoitaa oma-aloitteisesti,<sup>119</sup> eikä edes hakuprosessissa etusijan antaminen irtisanottavalle työntekijälle täytä lain vaatimusta<sup>120</sup>.

---

<sup>117</sup> Paanetoja 2022, s. 3.

<sup>118</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 567.

<sup>119</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Käytettävyyskartoitus.

<sup>120</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 568.

Työn tarjoamisvelvollisuuden täyttäminen edellyttää siis työnantajalta aktiivista toimintaa ja työn olemassaoloon sekä erilaisiin järjestelyihin liittyvää selvittelyä. Tämä aktiivinen toimintavelvoite koskee myös sitä tapaa, jolla erilaisia vaihtoehtoja tarjotaan työntekijälle. Lain mukaan tätä aktiivista toimintaa ei voida antaa työntekijälle, vaan työn tarjoamisvelvollisuus tulee toteuttaa työnantajan nimenomaisella, henkilökohtaisella työtarjouksella.<sup>121</sup> Työtä tulee tarjota konkreettisesti ja henkilökohtaisesti.<sup>122</sup>

Työnantajan on oma-aloitteisesti selvitettävä irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluvat tarjottavissa olevat työt sekä työntekijän mahdollisuus selvittää niistä. Työnantaja ei siis voi siirtää tätä legaalista velvoitetta työsuhteen toisen osapuolen kannettavaksi esimerkiksi velvoittaen tätä seuraamaan itse avoimena olevia työpaikkoja. Oikeuskäytännössä on katsottu, että esimerkiksi työntekijöiden hakeminen työvoimaviranomaisen kautta ei täytä työn tarjoamisvelvollisuutta, vaan työn tarjoaminen tulee toteuttaa nimenomaisella, riittävän yksilöidyllä tarjouksella.<sup>123</sup>

Työnantajan tulee siis omalla aktiivisella toiminnallaan selvittää mahdollisuus sijoittaa työntekijä toisiin työtehtäviin irtisanomisen sijaan. Työnantaja ei voi vedota esimerkiksi tietämättömyyteensä työntekijän koulutuksesta tai työhistoriasta, eli työnantajalla on todistustaakka tarjoamisvelvollisuuden täyttämisen suhteen sekä selvitysvelvollisuus.<sup>124</sup> Yritystaloudelliset näkökulmat saadaan kuitenkin ottaa huomioon, eli tilannekohtaisesti tulee arvioida se, mitä ja minkälaista menettelyä työnantajalta voidaan yksittäistapauksessa vaatia.<sup>125</sup>

Työnantajan velvollisuus on varmistaa se, että työntekijä on ymmärtänyt irtisanomisen vaihtoehtona tarjotun työllistymismahdollisuuden tarjoamalla työtä henkilökohtaisesti, irtisanomisen vaihtoehtona ja selvin ehdoin.<sup>126</sup> Korkein oikeus on tarkastellut tätä ratkaisun KKO 1993:145 perusteluissa, joissa on tarkasteltu työn tarjoamisvelvollisuuden käytännön

---

<sup>121</sup> Paanetoja 2022, s. 4.

<sup>122</sup> Valkonen 2001, s. 225.

<sup>123</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Työnantajan vastuulla.

<sup>124</sup> Koskinen 2009, s. 10.

<sup>125</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Irtisanomisen vaihtoehtona, selvin ehdoin.

<sup>126</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Irtisanomisen vaihtoehtona, selvin ehdoin.

toteuttamistapaa. Korkein oikeus on katsonut, että työtä on tarjottu erittäin puutteellisesti, kun kuultu talousjohtaja ei ole voinut tilanteessa osoittaa, onko työtä tarjottu nimenomaisesti irtisanomisen vaihtoehtona selvin ehdoin. Työn tarjoamisvelvollisuuden toteuttamistavasta oli epäselvyyttä, ja sitä oli ilmeisesti tarjottu hyvin yleisluontoisesti. Lisäksi esimerkiksi Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa Rovaniemen HO 14.11.2003 S 03/371 on katsottu, että työnantaja on vastuussa siitä, että työntekijä ymmärtää selvästi työn tarjoamisen tapahtuvan irtisanomisen vaihtoehtona. Muuten työnantaja ei ole täyttänyt lakiin perustuvaa velvoitetta. Näissä ratkaisuissa korostettiin työn tarjoamisen tavalta edellytettävää selkeyttä ja ymmärrettävyyttä. Työntekijän tulee ymmärtää, että työtä tarjotaan irtisanomisen vaihtoehtona.

Työnantaja kantaa näyttötaakan siitä, että työtä on tarjottu laissa edellytetyllä tavalla. Erityisen korostunut tämä työnantajan näyttövelvollisuus on tilanteessa, jossa työntekijäpuoli on pystynyt esittämään heidän näkemyksensä mukaan sopivia työtehtäviä, joihin irtisanotto olisi pystytty sijoittamaan. Tällöin työnantajan tulee pystyä näyttämään peruste sille, miksi työtä ei ole tarjottu. Tämä voi perustua esimerkiksi työntekijöiden puutteelliseen ammattitaitoon tai koulutukseen, tai tehtävään liittyviin välttämättömiin edellytyksiin.<sup>127</sup>

Myös työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2005:77 tarkasteltiin työn tarjoamisvelvollisuutta irtisanomisen vaihtoehtona ja sen toteuttamistapaa. Ratkaisussa irtisanotun työntekijän omassa yksikössä tehtävät olivat selvästi vähentyneet, mutta ison yrityksen sisällä olisi ollut irtisanotulle soveltuvia työtehtäviä, joihin oli kuitenkin otettu uusia työntekijöitä yrityksen ulkopuolelta. Työnantaja oli tarjonnut irtisanotulle ainoastaan yhtä tehtävää toiselta paikakunnalta, jonne tämä ei ollut voinut henkilökohtaisten syiden vuoksi lähteä. Tilanteessa yrityksessä oli ollut käytössä sisäinen sähköinen työnhakujärjestelmä, jonka käyttöä työnantaja edellytti. Työtuomioistuin kuitenkin painotti työnantajan oma-aloitteista velvollisuutta selvittää irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle tarjottavissa olevat työt ja tämän mahdollisuus selvittää niistä. Näin ollen työntekijän aktiivisuudelle perustuva menettely ei ollut lainmukainen.<sup>128</sup>

---

<sup>127</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 568.

<sup>128</sup> Paanetoja 2020.

## 4.2 Työtarjoituksen muoto

Työnantaja ei täytä työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaa toimintavelvollisuuttaan työtarjouksella, joka on asiaton esimerkiksi sen ehtojen tai työntekijälle soveltuvuuden osalta. Työtarjouksen tulee siis olla asiallinen ja vakavassa mielessä tehty, eli työntekijälle on tarjottava sellaista työtä, jota tämän voidaan kohtuudella arvioida ottavan vastaan. Työsuhteen ehtojen kannalta asiattomalla tarjouksella työnantaja ei siis täytä työn tarjoamisvelvollisuuttaan.<sup>129</sup> Ensisijaisesti työnantajan tulee tarjota työntekijälle ehdoiltaan samanlaista työtä, kun mitä tämän on aiemmin tehnyt. Mikäli paikkaa tarjotaan usealle samanaikaisesti, irtisanottavan tulee olla etusijalla.<sup>130</sup> Työsuhteen ehtojen ei kuitenkaan tarvitse vastata aikaisemman työ sopimuksen sisältöä, vaan ne määräytyvät tarjolla olevan työn mukaisesti.<sup>131</sup>

Työnantaja ei saa asettaa työn saamisen edellytykseksi kohtuutonta sopimusehtoa, ja tarjottavan työn tulee olla sellaista, jota työntekijän voidaan kohtuudella olettaa ottavan vastaan. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 28.2.2014 S 12/2532 tällaisena kohtuuttomana sopimusehtona oli pidetty esimerkiksi ehtoa luopua optiovaatimuksesta. Lisäksi työnantajan työn tarjoamisen toimintatapa on rajattu, ja oikeuskäytännössä on katsottu, että esimerkiksi yleisluontoinen kysely ennen irtisanomista ei täytä lain vaatimuksia.<sup>132</sup>

Myöskään sisäiseen lehteen tai julkaisuun sisältyvään työpaikkailmoitukseen viittaaminen ei vapauta työnantajaa työn tarjoamisvelvollisuudesta. Työnantajalle kuuluvaa velvoitetta ei voida täyttää myöskään ilmoittamalla asiasta yleisesti ilmoitustaululla tai palaverissa, johon irtisanottu henkilö osallistuu. Asiallisen ja vakavan työtarjoituksen edellytysten lisäksi työtä tulee siis tarjota edellä mainitulla tavalla yksilöidysti ja konkreettisesti siten, että työntekijä ymmärtää tarjolla olevan työn tekemisen ehdot. Toisaalta kun näin on toimittu, työntekijällä ei ole oikeutta vedota siihen, ettei tämä muista saamaansa työtarjousta.<sup>133</sup>

<sup>129</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Asiallinen ja vakava tarjous.

<sup>130</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 570.

<sup>131</sup> HE 157/2000 vp, s. 103.

<sup>132</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Asiallinen ja vakava tarjous.

<sup>133</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Asiallinen ja vakava tarjous.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 26.8.2008 S 07/0320 oli kyse tilanteesta, jossa työtä oli tarjottu työvoimatoimistosta lähetetyllä sähköpostiviestillä, jossa oli yksilöity haettavana oleva työpaikka asianmukaisesti. Työntekijä kuitenkin vetosi siihen, ettei muista saaneensa tällaista ilmoitusta työpaikasta. Hovioikeus kuitenkin katsoi, että kun pystyttiin näyttämään, että sähköposti oli tosiasiallisesti henkilölle lähetetty, oli työtä tarjottu asianmukaisesti ja työntekijä ei voinut vedota siihen, ettei ole saanut näin toimitettua työtarjousta.

Tarjottavan työsuhteen ehtojen tulee ilmetä riittävässä laajuudessa työtarjouksesta tai työntekijän tulee muuten ne selvästi tietää. Työtarjous on kuitenkin lain mukaisesti tehty, vaikka työsuhteen ehdot täsmentyisivät vasta työtarjouksen tekemisen jälkeen.<sup>134</sup> Ratkaisussa Vaasan HO 13.10.2006 S 05/673 hovioikeus katsoi näytetyksi, että kun tarjolla olevaa työtä oli tarjottu yleisesti yhteistoimintalain mukaisessa neuvottelukokouksessa ja sen jälkeen erikseen irtisanottavalle, oli työtä tarjottu oikein. Työtarjous oli ollut tarpeeksi selvä ja irtisanomisen vaihtoehtona esitetty, ja lisäksi irtisanottavan henkilön voidaan nähdä työhistoriansa perusteella tiennyt työn luonteen. Vaikka palkasta ja muista työsuhteen ehdoista keskusteleminen jätettiin myöhemmäksi, oli työtarjous siis ollut riittävän yksilöity.

Yleisluonteinen kysely halukkuudesta työhön ei täytä lain vaatimuksia, vaan työnantajan tulee huolehtia työntekijän riittävästä informoinnista sekä varmistua siitä, että tämä ymmärtää työn tarjoamisen oikeusvaikutukset. Työn tarjoamisvelvollisuutta ei siis voida täyttää yleisluontoisella keskustelulla tai tiedustelulla, vaan työtä on tarjottava henkilökohtaisesti, vakavassa mielessä, selvin ehdoin ja irtisanomisen vaihtoehtona. Velvoitetta ei voida täyttää myöskään esimerkiksi pelkästään keskustelemalla siitä asiaan liittyvässä palaverissa.<sup>135</sup>

### 4.3 Yleisvelvoite

Työn tarjoaminen on työnantajalle kuuluva yleisvelvoite, johon kuuluu työntekijälle annettava kohtuullinen harkinta-aika antaa vastaus tarjoukseen. Kohtuullisen ajan pituus vaihtelee tilanteittain esimerkiksi työn aloittamisen kiireellisyyden perusteella. Yleensä kyse on kuitenkin enintään päivistä. Mikäli työntekijä harkinta-ajan jälkeen kieltäytyy tarjottavasta työstä, ei kyseistä työtä tarvitse toista kertaa tarjota työntekijälle. Todistustaakka

---

<sup>134</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Asiallinen ja vakava tarjous.

<sup>135</sup> Koskinen 2009, s. 12.

tarjoamisesta ja kieltäytymisestä on työnantajalla. Työtarjouksesta kieltäytyminen ei kuitenkaan voi olla yleisluontoisesti etukäteistä, vaan kieltäytyminen tulee tehdä nimenomaisesti tehtyyn tarjoukseen.<sup>136</sup> Hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 1.3.2011 S 10/1219 katsottiin, että kun työntekijä ei ollut vastannut sähköpostitse saamaansa työtarjoukseen, ei työnantajalla ollut enää tämän jälkeen velvollisuutta tarjota irtisanotulle samaa tehtävää. Työnantaja sai siis palkata tehtävään toisen henkilön.

Työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi työnantajan on riittävän selvällä ja yksiselitteisellä tavalla tiedusteltava työntekijältä, ottaako tämä tarjotun työn vastaan. Mikäli työntekijä sitten kieltäytyy näin tarjotusta työstä, saa työnantaja luottaa tähän ja työtä ei tarvitse samalle henkilölle enää tarjota toistua kertaa, kuitenkin ottaen huomioon olosuhteet, kuten työntekijän kiihtymyksen. Työnantaja ei voi siis oletuksen, työntekijän käytöksen tai muiden olosuhteiden perusteella itse arvioida tai arvata etukäteen työntekijän kieltäytyvän työstä, vaan kieltäytymisen tulee olla selvä ja asialliseen tarjoukseen perustuva.<sup>137</sup> Tällaista kieltäytymismenettelyä ei tulkita työntekijän omaksi irtisanomiseksi.<sup>138</sup>

Työntekijän kieltäytymisen tulee olla perusteiltaan ehdoton, jotta siihen voidaan vedota. Esimerkiksi työntekijän aiempi haluttomuus tehdä kyseistä työtä, ei anna työnantajalle oikeutta olla tarjoamatta kyseistä työtä myöhemmin. Työntekijän kieltäytyminen tietyistä työstä ei siis anna työnantajalle oikeutta olettaa, että tämä kieltäytyy kaikesta työstä.<sup>139</sup> Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan KKO 2016:15, että kun irtisanominen oli kohdistettu henkilöön tämän aiempien, yleisluontoisten puheiden ja tämän kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella, oli irtisanominen lain ja työnantajan lojaliteettivelvoitteen vastainen. Työnantajan velvollisuus muun työn tarjoamiseen voi laissa säädetyn ohella perustua siis myös yleiseen sopimusoikeuteen, jota tarkastelen jäljempänä tässä luvussa.<sup>140</sup>

Työnantajan tulee ottaa huomioon myös se, että esimerkiksi tietyn paikan hakematta jättäminen ei tarkoita, ettei henkilölle tarvitsisi mahdollisessa myöhemmin tapahtuvassa

---

<sup>136</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Kieltäytyminen.

<sup>137</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 578.

<sup>138</sup> Paanetoja 2020.

<sup>139</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Selkeä ja ehdoton.

<sup>140</sup> Paanetoja 2020.

irtisanomistilanteessa tarjota kyseistä tehtävää. Näin ollen työstä kieltäytyminen ennen nimenomaista sen irtisanomisen vaihtoehtona tarjoamista ei vaikuta työn tarjoamisvelvollisuuden laajuuteen.<sup>141</sup> Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 30.3.2006 S 05/1702 katsottiin, ettei sillä ollut tarjoamisvelvollisuuden täyttämisen kannalta merkitystä, että huomattavasti ennen irtisanomista irtisanottu henkilö oli ilmoittanut, ettei halunnut tehdä myöhemmin kyseistä, tarjottua työtä. Näyttötaakka siitä, ettei työntekijää kohtuudella ole voitu sijoittaa tai kouluttaa uusiin tehtäviin on työnantajalla. Esimerkiksi Turun hovioikeuden ratkaisussa Turun HO 21.6.2005 S 04/1262 on todettu, että kun oli epävarmuutta siitä, onko tehtävää nimenomaisesti tarjottu työntekijälle, oli todistustaakka sanottu tehtävän tarjoamisvelvollisuuden täyttämisestä työnantajalla.

Työntekijän tehtävästä kieltäytymiseen voidaan verrata tilannetta, jossa työntekijä itse asettaa jonkin työn vastaanottamista estävän ehdon. Työntekijä ei voi siis vaikuttaa tarjottavan työn työaikaanmuotoon tai esimerkiksi työn teon muotoon.<sup>142</sup> Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2009-34 on katsottu, että yhtiö ei ole näyttänyt, että työntekijä olisi asettanut työnteon ehdottomaksi edellytykseksi pelkästään päivävuorossa työskentelyn tai kieltäytynyt vastaanottamaan vuorotyötä. Näin ollen työtä ei ollut tarjottu lain edellyttämällä tavalla. Työnantajalla on siis oikeus päättää tarjottavan työtehtävät ehdot pakottavan lainsäädännön ja sovellettavan työehtosopimuksen puitteissa. Oikeuskäytännössä on katsottu, että perustetta kieltäytyä tarjotuista työtehtävistä ei ole sen perusteella, etteivät työehtosopimuksen ehdot pysyneet samana edeltävään työehtosopimukseen verrattuna.<sup>143</sup>

#### 4.4 Sisäinen hakumenettely

Työn tarjoamisvelvollisuus toteutetaan usein sisäisellä hakumenettelyllä, joka voi olla tarkoituksenmukaisin ja yhdenvertaisin tapa tarjota työtä. Kun on kyse tällaiseen sisäiseen hakumenettelyyn turvautumisesta, työnantaja vastaa siitä, että yksittäinen työntekijä on ymmärtänyt sisäisen hakumenettelyn luonteen ja merkityksen tämän työllistymisen suhteen. Työntekijälle ei voi siis asettaa tulkintavelvoitetta työn tarjoamisen sisällöstä<sup>144</sup>, vaan

<sup>141</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Kieltäytyminen.

<sup>142</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 582.

<sup>143</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 583.

<sup>144</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Sisäinen hakumenettely.

työnantajalta voidaan edellyttää työn tarjoamisen suhteen helposti käytettävissä olevia ja työntekijät totutulla ja helpolla tavalla tavoitettavia menetelmiä<sup>145</sup>.

Lisäksi pelkästään se, että tehtävää tarjotaan sisäisesti yleisesti haettavaksi, ei täytä työnantajan lakimääräistä tehtävää. Tärkeää työn tarjoamisvelvollisuutta koskevassa tarkastelussa on nimittäin huomioida se, että työnantaja ei täytä velvoitettaan ilmoittamalla avoimista työpaikoista työntekijän omaa aktiivisuutta vaativassa hakumenettelyssä, eikä sisäinen hakumenettelykään voi olla tämänkaltainen. Työnantaja ei voi esimerkiksi vedota siihen, ettei työntekijä ole ilmoittanut oma-aloitteisesti halukkuuttaan tiettyyn työhön ja hakenut sitä. Työnantajan on siis omilla aktiivisilla toimenpiteillään kuten henkilökohtaisilla haastatteluilla varmistettava yksittäisen työntekijän halukkuus tarjottuun työhön.<sup>146</sup>

Myös sisäistä hakumenettelyä käytettäessä työtarjouksen muotoa tarkasteltaessa huomioon tulee ottaa myös työntekijöiden etu, eli työtä tulee tarjota työntekijät nopeasti saavuttavalla ja totutulla tavalla esimerkiksi puhelimitse, jos tämä on ollut käytäntönä työpaikassa. Vastuuta työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämisestä ei voi siirtää työntekijälle itselleen, ja yhteistoimintaneuvotteluissakaan ei voida luoda työsuhdeturvan sivuuttavia rekrytointijärjestelmiä.<sup>147</sup>

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2005-77 arvioitiin sisäisen sähköisen järjestelmän käyttöä. Työnantajalla oli tapauksessa ollut sisäinen sähköinen järjestelmä, josta käyvät ilmi yrityksessä avoinna olevat työpaikat. Järjestelmän käyttö perustui kuitenkin työntekijöiden omalle aktiivisuudelle, eli työntekijöiden tuli itse aktiivisesti hakea järjestelmässä avoinna olevia työpaikkoja. Tämän ei katsottu olevan työsopimuslain mukaista, sillä työn tarjoaminen irtisanomisen vaihtoehtona on työnantajalle kuuluva lakisääteinen velvoite. Työsopimuslaissa on lähdetty siitä, että työnantajalla on velvollisuus tarjota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle tämän työsopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä tai muuta työntekijän kokemusta ja ammattitaitoa vastaavaa työtä tai kouluttaa työntekijä tällaiseen tehtävään,

---

<sup>145</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 574.

<sup>146</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Sisäinen hakumenettely.

<sup>147</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Sisäinen hakumenettely.

mikäli tämä nähdään työnantajan kannalta kohtuullisena. Näin ollen työtä ei ollut tarjottu lain edellytysten mukaisesti.

Samalla tavalla arvioitiin sisäisen hakumenettelyn käyttöä Kouvolan hovioikeuden ratkaisussa Kouvolan HO 3.6.2010 S 09/1046, jossa yhtiö ei ollut henkilökohtaisesti tarjonnut työtä irtisanottavalle henkilölle. Työn tarjoamisvelvollisuutta ei ollut täytetty oikein, kun avoimista tehtävistä oli ilmoitettu vain yhtiön sisäisessä intranetissä ja työn tarjoaminen edellytti työntekijän omaa aktiivisuutta.

#### 4.5 Lojaliteettivelvoite

Työsuhde perustuu työntekijän ja työnantajan väliseen sopimukseen, joten myös sen tulkinnassa tulee ottaa huomioon sopimusoikeudelliset näkökulmat, sopimuksen tulkintaperiaatteet ja näiden sopimuksen osapuolille asettamat velvoitteet. Erityisesti lojaliteettiperiaatteen merkitystä työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden tulkinnassa on korostettu työn tarjoamisvelvollisuuden yhteydessä sitä koskevassa oikeuskäytännössä. Työn tarjoamisvelvollisuus ei rajoitu pelkästään laissa säädettyihin tilanteisiin, vaan velvollisuus työn tarjoamiseen voi perustua myös työnantajan sopimusoikeudelliseen lojaliteettivelvoitteeseen, johon kuuluu myös työsuhteen jatkuvuuden ylläpitovelvoite.<sup>148</sup>

Lojaliteettiperiaatteella tarkoitetaan yleisesti sopimusosapuolten velvollisuutta ottaa kohtuullisissa määrin huomioon toistensa edut ja oikeudet. Tämä sopimusoikeudellinen periaate näkyy myös työsopimussuhteessa, jossa se velvoittaa niin työntekijää kuin työnantajaakin. Työntekijän lojaliteettiperiaate ilmenee työsopimuslain 3 luvun 1 §:stä, jonka toisen virkkeen mukaan työntekijälle kuuluvana velvollisuutena välttää toiminnassaan kaikkea, mikä on ristiriidassa tämän asemassa olevalta työntekijältä kohtuudella vaadittavan menettelyn kanssa.<sup>149</sup> Keskityn tässä tutkimuksessa kuitenkin työnantajalle osoitettuihin velvollisuuksiin ja työnantajan työn tarjoamisvelvollisuuteen, joten kohdistan tämän alaluvun tarkastelun työnantajan lojaliteettivelvoitteeseen.

Lojaliteettiperiaate ilmenee siis myös työnantajan lojaliteettivelvollisuutena. Vaikka työnantajan lojaliteettivelvoitteesta ei ole nimenomaisesti työsopimuslaissa tai muualla

---

<sup>148</sup> Paanetoja 2022, s. 2.

<sup>149</sup> Ollila, s. 29.

lainsäädännössä säädetty, voidaan se johtaa työsopimuslain säännöksistä. Työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajan on nimittäin kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. Oikeuskäytännössä tämä periaate on ilmennyt esimerkiksi työnantajalle asetettuna velvollisuutena ylläpitää työsuhteen jatkuvuutta ja selvittää, voidaanko työntekijä, joka on jäämässä pysyvästi tai tilapäisesti ilman työtä, sijoittaa muihin tehtäviin.<sup>150</sup>

Myös työsopimuslakia koskevan hallituksen esityksen mukaan lainsäätäjän irtisanomisperusteelta vaadittava asiallisuus ja painavuus edellyttävät sitä, että irtisanomisperuste ei saa olla ristiriidassa työsopimuksesta johdettavan lojaliteettivelvoitteen kanssa. Tämä käy esitöiden mukaan ilmi kollektiivisten irtisanomisperusteiden osalta työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta.<sup>151</sup>

Lojaliteettivelvoite tarkoittaa työn tarjoamisvelvollisuuden yhteydessä työnantajalle annettua työsopimuksesta johtuvaa velvollisuutta oma-aloitteisesti selvittää irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle tarjottavissa olevat työt. Lojaliteettiperiaatteen mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut pyrkimällä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuuden. Sopimusvelvoitteen piiriin kuuluu myös se, että ennen ryhtymistä toimiin uuden työntekijän palkkaamiseksi työnantajan tulee huomioida olemassa olevat työnantajan palveluksessa olevat työntekijät sekä selvittää heidän tekemänsä työn määrä ja jatkuvuus. Irtisanomistilanteessa lojaliteettiperiaatteesta siis seuraa, että työnantajan velvoite huolehtia työsuhteen pysyvyydestä korostuu pitkässä työsuhteessa työuran ollessa moitteeton.<sup>152</sup> Pitkän ja moitteettoman työuran huomiointi työtä tarjotessa merkitsee siis yhdenvertaisuus- ja lojaliteettinäkökulmien huomioon ottamista.<sup>153</sup>

---

<sup>150</sup> Ollila, s. 30.

<sup>151</sup> HE 157/2000 vp, s. 96.

<sup>152</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Oma-aloitteisesti.

<sup>153</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Laajuus, luonne ja vaikutusala – Ulottuminen määräaikaan.

Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on arvioitu lojaliteettivelvollisuutta toteamalla, että työnantaja on sen nojalla ensin selvittävä, olisiko työntekijän työntekoedellytyksissä mahdollisesti tapahtunut muutos ja tästä johtuva työnteon keskeytys vältettävissä sijoittamalla työntekijä toiseen työhön. Lojaliteettivelvoite vaikuttaa siis kaikissa niissä tilanteissa, joissa työnteko uhkaa keskeytyä ja lojaliteettivelvoitteen voidaankin nähdä olevan työnantajalle annettu velvoite varmistaa työsuhteen jatkuvuus. Toiseksi lojaliteettivelvoite tulee arvioitavaksi asiallisen ja painavan irtisanomisperustearvioinnin yhteydessä. Sen nojalla myös työnantajan työn tarjoamisvelvollisuuden piiri voi laajentua, sillä työnantajalta voidaan edellyttää avointa ja laajaa selvittelyä ja sen jälkeisiä erilaisia ja mahdollisimman laajoja toimita, joiden tavoitteena on työsuhteen jatkuvuus.<sup>154</sup>

Korkein oikeus on useissa ratkaisuisaan korostanut lojaliteettivelvollisuuden asemaa työn tarjoamisvelvollisuuden yhteydessä, ja sen on nähty laajentavan tätä työnantajalle kuuluvaa velvollisuutta. Myös lojaliteettivelvollisuus siis ilmentää lainsäädännössä työnantajalle asetettua selvitysvelvollisuutta sekä työsuhteen jatkuvuuden periaatetta.

#### **4.6 Työn tarjoaminen yhteistoimintaneuvotteluissa**

Yhteistoimintalaisissa säädetyn neuvotteluelvoitteen täyttämiseksi työnantajan on neuvoteltava koulutus- ja uudelleensijoittamisratkaisuihistaan yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä. Myöskään yhteistoimintalakiin perustuvan neuvontavelvoitteen täyttämiseksi ei riitä, että asiaa käsitellään ohimennen, tai että uudelleensijoitusvaihtoehdoista vain tiedotetaan henkilölle. Näin ollen yhteistoimintaneuvotteluissa tapahtuvan neuvotteluelvoitteen täyttäminen edellyttää työnantajalta samankaltaista toimintaa, kuin työn tarjoamisvelvollisuuden yhteydessä.<sup>155</sup>

Yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluelvoitteen noudattaminen ei tarkoita sitä, että työnantaja näin täyttää työsuopimuslain mukaisen työn tarjoamisvelvollisuutensa. Vaikka yhteistoimintaneuvottelussa tulee käsitellä työsuopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisia uudelleensijoitus ja koulutusvaihtoehtoja, itse työn tarjoamisvelvollisuutta ei voida yhteistoimintaneuvottelussa toteuttaa. Tämä johtuu siitä, että irtisanominen tulee kyseeseen oikeustoimena vasta

---

<sup>154</sup> Paanetoja 2019, s. 476.

<sup>155</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 563.

neuvottelujen täyttämisen jälkeen. Yhteistoimintaneuvotteluissa voidaan siis tehdä vain yleisluontoisia kartoituksia sen hetkisestä tilanteesta, mutta tämän tarkempaa arviota ei voida tehdä. Lisäksi tulee huomioida se, että työsopimuslakiin perustuva työn tarjoamisvelvoite voidaan täyttää vain henkilötasolla tarjoamalla työtä irtisanotulle työntekijälle nimenomaisesti ja henkilökohtaisesti.<sup>156</sup>

Työntekijöiden edustajille ei siis ole valtuutusta sopia työntekijän puolesta velvoitteen täyttämistä. Esimerkiksi luottamusmiehen mielipiteellä tai yhteistoimintaneuvottelupöytäkirjan merkinnöillä ei siis ole oikeusvaikutusta.<sup>157</sup> Näin on katsottu esimerkiksi Vaasan hovioikeuden ratkaisussa Vaasan HO 29.12.2008 S 08507, jossa todettiin, että uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuutta ei voida täyttää ilman työnantajan aktiivista ja oma-aloitteista menettelyä. Tapauksessa työnantaja ei ollut pystynyt osoittamaan, että se oli ryhtynyt riittäviin selvityksiin työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi, vaan asiaan oli kysytty ainoastaan luottamusmiehen mielipide ja irtisanotun työntekijän tiedot oli ilmoitettu työnantajan pitämään työvoimapankkiin.

Yhteistoimintaneuvotteluissa ei myöskään voida luoda toimintatapoja tai rekrytointijärjestelmiä, joilla korvattaisiin työnantajan lakiin perustuva velvollisuus tarjota työtä. Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei arviota henkilön soveltuvuudesta avoimna olevaan tehtävään voida tehdä yhteistoimintaneuvottelussa, eikä asian läpikäyminen näiden neuvotteluiden yhteydessä täytä työnantajan velvollisuutta tarjota työtä. Esimerkiksi työnantajan yhteistoimintaneuvotteluiden aikana antama yleisluontoinen ilmoitus työntekijöiden mahdollisuuksista ilmoittaa halukkuutensa tiettyihin työtehtäviin ei täytä työsopimuslaissa työnantajalle annettua velvoitetta työn tarjoamisen tavasta.<sup>158</sup>

## **4.7 Työn tarjoaminen rekrytointikirjeillä**

### *4.7.1 Rekrytointikirjeet*

Jokaisella työnantajalla on kollektiiviperusteisen irtisanomistilanteen yhteydessä velvollisuus selvittää, voidaanko irtisanominen välttää tarjoamalla työntekijälle jotain muuta tarjolla olevaa, avointa tehtävää. Tätä selvittelyä on jatkettava koko irtisanomisajan, mutta työn tarjoamisen tapa on työnantajan päätettävissä. Työtä tulee kuitenkin tarjota oikeuskäytännössä

---

<sup>156</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 563.

<sup>157</sup> Koskinen 2009, s. 12.

<sup>158</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 563.

ja oikeuskirjallisuudessa todetulla tavalla asiallisesti, henkilökohtaisesti ja konkreettisesti.<sup>159</sup> Tarkastelen tässä alaluvussa työn tarjoamista rekrytointikirjeillä, sillä ne ovat käytännössä yleinen tapa tarjota työtä, ja työn tarjoamisen tapaa on käsitelty runsaasti niitä koskevassa oikeuskäytännössä. Lisäksi haluan tuoda esiin sen, kuinka työn tarjoaminen voidaan rekrytointikirjeiden avulla toteuttaa.

Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että henkilökohtaisten rekrytointikirjeiden lähettäminen irtisanotuille työntekijöille on lain mukainen tapa tarjota työtä, kunhan niistä tai olosuhteista muutoin selkeästi ilmenee, että työtä tarjotaan irtisanomisen vaihtoehtona ja työntekijä tämän ymmärtää. Kun on kyse tilanteesta, jossa työnantaja irtisanoo suuren joukon työntekijöitä, rekrytointikirjeet voivat nimittäin olla selkein ja tarkoituksenmukaisin tapa välittää tieto avoimista olevista työpaikoista yhdenvertaisesti irtisanotuille työntekijöille.<sup>160</sup>

Työtä voidaan tarjota lain edellyttämällä tavalla rekrytointikirjeillä, mutta myös niitä käytettäessä tulee tarjoaminen toteuttaa edellä tässä tutkimuksessa esitetyllä asiallisella ja selkeällä tavalla. Rekrytointikirjeiden käyttö nimenomaisen, henkilökohtaisen työn tarjoamisen sijaan on oikeuskäytännössä esimerkiksi massairtisanomistilanteissa hyväksytty, mutta tällöin huomioon tulee ottaa sen henkilöstön määrä, mihin irtisanominen kohdistuu. Lisäksi oikeuskäytännössä esitetyllä tavalla rekrytointikirjeiden tulee tässäkin tilanteessa olla sellaisia, että niissä on huomioitu työntekijän kyky ja osaaminen, eli työntekijälle tulee tarjota nimenomaan tälle soveltuvaa työtä. Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 19.11.2020 S 19/1698 hovioikeus katsoi, että kun irtisanominen kohdistui alle 30 työntekijään, irtisanottujen määrä oli niin pieni, että työnantajalta olisi voitu edellyttää työn tarjoamista oikeuskäytännössä yleisesti pääsääntönä pidetyllä tavalla eli henkilökohtaisesti. Yleisten rekrytointikirjeiden käytölle ei siis ollut perusteita.

Rekrytointikirjeitä voidaan pitää asianmukaisena tapana tarjota töitä vain, jos velvoite täytetään henkilökohtaisesti, eli yleisluontoisen rekrytointikirjeen lähettäminen ei siis missään tilanteessa riitä. Yleisluontoisuudella on oikeuskäytännössä viitattu siihen, että kirjeiden sisältämiä tehtäviä ei ole muokattu työntekijän osaamisen mukaan. Mikäli käytetään

---

<sup>159</sup> Paanetoja 2021.

<sup>160</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Rekrytointikirjeet.

yleisluontoisia kirjeitä, tällöin on katsottu, että tarjoamisvelvollisuus toteutuu, mikäli työtä tarjotaan kirjeiden lisäksi henkilökohtaisesti. Työllistyminen ei voi olla vain työntekijän omien toimien varassa, vaan työpaikkaa on siis jollain täydentävällä tavalla tarjota suoraan työntekijälle henkilökohtaisesti. Lisäksi rekrytointikirjeillä tarjottavien töiden tulee olla työntekijän osaamisen kannalta tälle soveltuvia eli työntekijälle räätälöityjä.<sup>161</sup>

Työpaikkailmoituksessa tai saatekirjeestä tulee ilmetä se, että kyse on työn tarjoamisvelvoitteen täyttämistä. Tämä pätee myös sähköpostitse lähetettyyn rekrytointikirjeeseen. Kun tarjoamisvelvollisuus toteutetaan tällä tavalla sähköisesti, kantaa työnantaja näyttötaakan siitä, että työntekijä on saanut ja lukenut työtarjouksen. Pelkkä, kaikki avoimet työpaikat sisältävän sähköpostiviestin lähettäminen ei siis ole riittävää, mikäli työn tarjoamisvelvollisuus olisi kohtuullisilla toimilla ollut toteutettavissa henkilökohtaisella menettelyllä. Tällaisessa tilanteessa työnantaja ei siis voi vedota irtisanottujen suureen määrään perusteena sähköpostirekrytointikirjeen käyttöön.<sup>162</sup>

Sähköpostitse lähetettyjä rekrytointikirjeitä on käsitelty korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisussa KHO 2020:118. Kyseisessä tapauksessa työnantaja ei ollut täyttänyt uudelleensijoittamisvelvollisuuttaan irtisanomisaikana pelkästään sähköpostitse toimitetulla ilmoituksella avoimista työpaikoista. Tapauksessa asiakirjoista oli käynyt ilmi, että irtisanotun työntekijän irtisanomisaikana ammattipistossa oli ollut avoinna lukuisia vakinaisia tai määräaikaisia tehtäviä, joista oli lähetetty tieto samalla sähköpostilla kaikille irtisanotuille henkilöille. Työnantaja ei ollut pystynyt näyttämään sitä, että irtisanotuille henkilöille olisi suoritettu lain edellyttämää soveltuvuusarviota, vaan tapauksessa oli vedottu irtisanottujen viranhaltijoiden suureen määrään ja tästä johtuneeseen tarpeeseen yleisluontoisten rekrytointikirjeiden lähettämiseen sähköpostitse. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että noudatettu menettely ei ollut lain mukainen eikä se täyttänyt työnantajan velvollisuutta selvittää irtisanottavien henkilöiden ammattitaitoa ja kykyä avoinna oleviin muihin tehtäviin.

---

<sup>161</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Rekrytointikirjeet.

<sup>162</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Rekrytointikirjeet.

#### 4.7.2 Milloin rekryointikirjeiden käyttö on ollut sallittua?

Esittelen tässä kappaleessa oikeustapauksia, joissa on katsottu rekryointikirjeiden olevan hyväksytty tapa tarjota työtä irtisanomisen sijaan. Kun on kyse valtakunnallisen yhtiön maanlaajuisesta rekryointimenettelystä, oikeuskäytännössä on pidetty riittävänä sitä, että työnantaja lähettää kirjeellä tiedon vapautuneista, soveltuvista työtehtävistä työn tarjoamisvelvollisuuden piirissä oleville.<sup>163</sup>

Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2013-106 katsottiin, että työn tarjoamisvelvollisuus voidaan täyttää yhtiön maanlaajuisella rekryointimenettelyllä, jonka osana työntekijöille lähetettiin yhtiöltä henkilökohtaiset rekryointikirjeet kaikista heidän irtisanomisaikanaan vapautuvista soveltuvista työpaikoista. Vastaavaan lopputulokseen tultiin myös Helsingin hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 13.3.2013 S 11/2823, jossa on katsottu, ettei suuryritykseltä voitu edellyttää yksittäisestä tehtävästä ilmoittamista erikseen jokaiselle yksittäiselle työntekijälle, vaan työnantajalle kuuluva velvoite voitiin täyttää rekryointikirjeillä. Näissä kummassakin ratkaisussa edellytyksenä rekryointikirjeiden käytölle on ollut se, että niiden käytön tarkoituksena on ollut työnantajan lakiin perustuvan velvoitteen käyttö ja että työntekijä on ymmärtänyt niiden sisällön ja merkityksen.

Rekryointikirjeiden käyttö hyväksyttiin myös Helsingin hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 22.2.2013 S 12/1323, jossa niiden käyttöä oli täydennetty henkilökohtaisella keskustelulla. Kyseinen ratkaisu on tutkimukseni kannalta mielenkiintoinen, sillä siinä pelkkien rekryointikirjeiden ei katsottu täyttävän työn tarjoamisvelvollisuutta, mutta kun kirjeitä täydennettiin henkilökohtaisilla keskusteluilla, täytettiin velvoite lain mukaisesti. Kyseessä oli tilanne, jossa kantajille oli lähetetty tieto kaikista, siivoustyötä koskevista avoimista paikoista kirjeitse. Kyseinen kirje oli sisältänyt ohjeet työpaikan hakemiseen, ja se koski avoimia paikkoja konsernin eri paikkakunnilla.

Ratkaisun tilanteessa työn hakeminen ja sen saaminen edellytti kuitenkin työntekijän omaa aktiivisuutta, sillä kirje oli yleisluontoinen ilmoitus avoinna olevista siivoustyötä koskevista työpaikoista, eli se ei sisältänyt nimenomaista tietyn, soveltuvan työn tarjoamista. Tämän vuoksi hovioikeus katsoi, että yksinään tällainen kirje ja menettely ei täytä työn

---

<sup>163</sup> Koskinen ym. 2022, kohta IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva – 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja – Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus – Muun työn tarjoamisvelvoite – Käytettävyyden selvittäminen – Rekryointikirjeet.

tarjoamisvelvollisuutta. Kuitenkin tapauksessa alueen palveluesimiehet olivat yleisen rekrytointikirjeen lisäksi käyneet kunkin kantajana olevan työntekijän kanssa henkilökohtaisesti tarjottuun työhön ja sen ehtoihin liittyvän keskustelun. Tämän keskustelun ansiosta työnantajan katsottiin täyttäneen työn tarjoamisvelvollisuuden.

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa Helsingin HO 15.10.2015 S 14/3361 oli kysymys tilanteesta, jossa työn tarjoamisvelvollisuus oli toteutettu massasähköposteilla, jotka oli lähetetty koko irtisanomisuhan alla olevalle henkilöstölle. Sähköpostit sisälsivät tiedot avoimista työpaikoista, joihin työntekijällä ei ollut hakuvelvollisuutta vaan pelkkä ilmoitus kiinnostuksesta tai halukkuudesta tehtävään riittää. Työnantajan mukaan tällainen tarjolla olevat työtehtävät sisältävillä massasähköposteilla toteutettu työn tarjoaminen ei synnyttänyt työntekijälle lain vastaista velvollisuutta hakea työtä. Hovioikeus päätyi tähän samaan lopputulemaan, sillä asiassa oli näytetty nimenomaisesti sovitun työn tarjoamisen tavasta ja tarjoamisesta oli keskusteltu erikseen jokaisen irtisanottavan henkilön kanssa.

## **4.8 Tapausanalyysi**

### *4.8.1 Johdanto*

Tässä kappaleessa käsittelen korkeimman oikeuden uusinta, kesällä 2022 annettua työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaa ratkaisua. Valitsin tarkastelun kohteeksi kyseisen ratkaisun, sillä aiemmassa oikeuskäytännössä edellä esitetyllä tavalla korkein oikeus ja muut tuomioasteet ovat suhtautuneet sallivammin työn tarjoamiseen rekrytointikirjeillä, kun taas ratkaisussa KKO 2020:33 korkein oikeus päätyi siihen, että työnantajana toiminut valtakunnallinen yritys ei ollut täyttänyt työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaista velvollisuuttaan, kun työtä oli tarjottu viikoittain lähetetyillä rekrytointikirjeillä irtisanotulle työntekijälle, jotka sisälsivät tiedon kaikista yrityksessä avoimista tehtävistä.

Näin ollen ratkaisu on kiinnostava sen oikeustilaa muuttavan luonteensa takia, ja pyrin tässä luvussa selventämään sitä, miksi korkein oikeus päätyi siihen, ettei työtä ollut rekrytointikirjeillä tarjottu riittävän henkilökohtaisesti. Ratkaisu tuo siis selvyyttä työsopimuslaissa säädetyn työn tarjoamisvelvoitteen tulkintaan, koska työn tarjoamisen tavasta ei laissa ole tarkemmin säädetty. Lisäksi ratkaisu on kiinnostava siltä kantilta, että korkein oikeus päätyi eri lopputulemaan käräjä- ja hovioikeuden kanssa. Näin ollen näiden eri perusteiden vertailu tuo lisää ulottuvuutta työn tarjoamisvelvollisuuden sisältöön.

#### 4.8.2 Asian sisältö käräjä- ja hovioikeudessa

Korkeimman oikeuden ratkaisussa käsillä olevassa tilanteessa A oli työskennellyt tois-  
taiseksi voimassa olevassa työsuhteessa palveluesimies-nimikkeellä valtakunnallisen yhtiön  
B palveluksessa 20.5.1986 alkaen, ja palvelupäällikkö-nimikkeellä 1.6.1996 alkaen. A:n  
pääasiallisina työtehtävinä olivat olleet siivouspalveluyksikössä asiakastapaamiset ja asia-  
kasyhteistyö, lisämyynti, siivouspalveluiden suunnittelusta, tuottamisesta ja toteuttamisesta  
huolehtiminen, rekrytointi-, perehdytys- ja koulutustoiminta sekä toiminnan tulostavasti-  
suus. Lisäksi hän toimi esimiehenä noin 45–60 työntekijälle. A oli työskennellyt pääosin  
Pirkanmaalla.

Yhtiö oli vuonna 2015 käytyjen 800 toimihenkilöä koskeneiden yhteistoimintaneuvottelujen  
pääteeksi irtisanonut palveluksestaan yhteensä 69 työntekijää, A mukaan lukien. Yhtiö oli  
tämän jälkeen lähettänyt kaikille taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotuille työn-  
tekijöille kirjeellä tiedon kaikista yhtiössä avoimena olevista työpaikoista. Tämä kirje oli lä-  
hetetty viikon välein työntekijöille. Kirjeessä työntekijöitä oli kehoitettu ilmoittamaan työn-  
antajalle ne avoimet työtehtävät, mistä tämä oli kiinnostunut. Näiden, työntekijöiden teke-  
mien ilmoitusten perusteella työnantaja oli sitten päättänyt sen, mitä työtehtäviä irtisano-  
tuille työntekijöille tarjottiin. Tapauksessa työn tarjoaminen olisi siis toteutettu vasta työn-  
tekijöiden aktiivisuutta edellyttäneiden ilmoitusten perusteella.

A nosti *kanteen* työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä Pirkanmaan käräjäoikeu-  
dessa, jossa tämä vaati yhtiöltä työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä 24 kuukauden  
palkkaa vastaavan määrän korkoineen. A:n mukaan yhtiö oli laiminlyönyt sekä lojaliteetti-  
velvoitteeseen että työ sopimuslakiin perustuvan velvollisuutensa aktiivisesti tarjota työnt-  
ekijälle muita tarjolla olevia, tälle soveltuvia töitä. Yhtiön työntekijän omaan aktiivisuuteen  
perustuva menettely ei siis täyttänyt velvoitetta, sillä vaatimus yksilöidystä ja henkilökoh-  
taisesta työ tarjouksesta ei täytynyt massapostituksena kaikille irtisanotuille lähetetyillä työ-  
paikkaluetteloilla. Lisäksi kirjeissä olleet työpaikat olivat olleet myös julkisessa haussa ja  
niissä ei esimerkiksi oikeuskäytännössäkään edellytetyllä tavalla ollut tietoja työnteon eh-  
doista.

A:n kanne perustui siis siihen, että yhtiöllä ei ole ollut työ sopimuslaissa tarkoitettua asiallista  
ja painavaa syytä irtisanoa hänen työ sopimustaan, sillä A:lle olisi irtisanomistilanteessa ollut  
tarjottavissa hänen koulutustaan, ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavaa työtä tai muuta

työtä, johon hän olisi kohtuudella ollut koulutettavissa. A olisi ollut sijoitettavissa tällaiseen työhön. Vaikka yhtiöllä oli avoinna lukuisia työpaikkoja, A:lle ei ollut irtisanomisajan kuluessa ennen työsuhteen päättymistä tarjottu työtä ja työntekijän omaan aktiivisuuteen perustuva menettely ei täyttänyt lain vaatimusta työn henkilökohtaisesta ja yksilöidystä tarjoamisesta. Lisäksi kanteessa todettiin se, että yhtiö oli palkannut marraskuussa 2015 ja maaliskuussa 2016 Kokkola-Pietarsaareen, Pieksämäellä ja Pirkanmaalle palveluesimiehiä ja myyntipäällikön. Yhtiössä oli lisäksi ollut avoinna palveluesimiehen tehtävä. Näitä työtehtäviä ei ollut tarjottu A:lle, vaikka ne olisivat olleet hänelle sopivia.

*Vastauksessaan* yhtiö vaati kanteen hylkäämistä perustuen käytäntöön, joka yhtiössä oli työn tarjoamisvelvollisuuden osalta ollut. Yhtiön käytäntönä oli siis työn tarjoaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle henkilökohtaisesti viikon välein lähetetyillä rekrytointikirjeillä, joissa oli tieto kaikista yhtiössä avoinna olevista työpaikoista. Yhtiön mukaan tämä käytäntö mahdollisti irtisanottujen hakea vähintään sellaista työtä, joka vastasi tämän ammattitaitoa, koulutusta ja kokemusta. Lisäksi kyseessä oli iso, valtakunnallinen yhtiö, joten yhtiö piti tätä toimintatapaa kohtuullisena. A ei ollut osoittanut kiinnostusta näihin kirjeillä tarjottuihin tehtäviin.

Käräjäoikeus ja hovioikeus päätyivät ratkaisussaan samaan näkemykseen, ja hylkäsivät A:n kanteen. Niiden mukaan yhtiön koko ja käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden laajuus huomioiden yhtiöltä ei voitu edellyttää sitä, että kullekin toimihenkilölle tehtäisiin henkilökohtaisesti vuoron perään irtisanomisjärjestystä soveltaen yksilöllinen työtarjous, jonka tämä voisi harkinta-ajan jälkeen hyväksyä tai hylätä. Nämä tarjoukset voitiin tehdä vain niille henkilöille, jotka olivat ilmoittaneet halukkuutensa ottaa vastaan tarjolla olevaa, soveltuvaa työtä. Rekrytointikirjeiden lähettämistä irtisanotuille työntekijöille ei siis näiden oikeusas- teiden mukaan voitu pitää lainvastaisena tapana tarjota muuta työtä, kunhan kirjeistä selvisi se, että työtä tarjotaan irtisanomisen vaihtoehtona. Työtä oli siis tarjottu työsopimuslain 7 luvun 4 §:n vaatimalla tavalla.

#### *4.8.3 Korkeimman oikeuden ratkaisu*

A:lle myönnettiin valituslupa sitä koskeviin kysymyksiin, oliko yhtiö täyttänyt työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen työn tarjoamisvelvollisuutensa lähettämälle A:lle rekrytointikirjeitä, joihin oli listattu kaikki irtisanomisaikana avoimeksi tulleet tehtävät ja oliko A:lla tämän perusteella oikeus vahingonkorvaukseen. Tuomioista ilmenevällä tavalla korkeimman

oikeuden ratkaistavana oli siis se kysymys, oliko työnantaja täyttänyt työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetyn työn tarjoamisvelvoitteen oikealla tavalla, eli *riittävätkö irtisanotulle työntekijälle henkilökohtaisesti toimitetut yleiset rekrytointikirjeet työn tarjoamisvelvoitteen täyttämiseen*. Lisäksi kysymys oli siitä, miten työn tarjoamisvelvollisuuden mahdollinen laiminlyönti vaikuttaa työsopimuslaissa irtisanomisperusteiden yhteydessä edellytettyyn asiallisen ja painavan syyn vaatimukseen.

Korkein oikeus selvittää tuomion perusteluissaan ensin työn tarjoamisvelvollisuutta koskevan säännöksen tulkinnan lähtökohtia. Näitä suoraan laista tulevia velvoitteita ei ole tarpeellista tässä käsitellä, vaan keskityn erityisesti siihen, miksi korkein oikeus ei nähnyt rekrytointikirjeitä oikeaksi tavaksi tarjota työtä.

Korkein oikeus on ensin tarkastellut lojaliteettivelvoitteen merkitystä työn tarjoamisen yhteydessä. Tuomion perustelujen kohdassa 10 tarkasteltiin aiempaan korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntöön pohjautuen sitä, millä tavoin työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:n säännökset ilmentävät työnantajaa velvoittavaa lojaliteettiperiaatetta. Korkeimman oikeuden käytännössä on nimittäin katsottu, että lojaliteettiperiaatteesta johdettavia työnantajalle kuuluvia velvollisuuksia on esimerkiksi työsuhteen jatkuvuuden ylläpitäminen, työnantajan omaaloitteinen työntekijälle tarjottavissa olevien töiden selvittäminen ja se, että työntekijän ikä ja mahdollisuus uuden työsuhteen löytämiseen voivat korostaa lojaliteettivelvoitteen olemassaoloa. Näin ollen myös työsopimuslain esitöistä ilmenevää lojaliteettiperiaatetta tulee tarkastella osana työn tarjoamisvelvollisuutta.<sup>164</sup>

Tämän jälkeen korkein oikeus siirtyi tarkastelemaan työn tarjoamisen toteuttamistapaa aiemman oikeuskäytännön pohjalta. Myös korkein oikeus on tarkastelussaan korostanut työnantajan aktiivista toimintavelvoitetta ja sitä, että työn tarjoamisessa ei aina ole kyse valmiiden työtehtävien tarjoamisesta, vaan oikeuskäytännöstä ilmenevällä tavalla työn tarjoaminen voi edellyttää työnantajalta kohtuullisia järjestelyitä, joiden avulla luodaan työtä. Tuomion perustelujen kohdassa 11 kuvataan työnantajan aktiivista toimintavelvoitetta, jonka on katsottu edellyttävän, että irtisanomisen vaihtoehtona olevaa työtä tarjotaan työntekijälle henkilökohtaisesti työnantajan aloitteesta. Työntekijämäärältään suuressa yhtiössä työnhaun toteuttamista sähköisellä järjestelmällä voitiin pitää tarkoituksenmukaisena, mutta

---

<sup>164</sup> Paanetoja 2022, s. 8.

sellaista järjestelmää, jota työntekijä on joutunut oman aktiivisuutensa perusteella seuraamaan, ei ole pidetty lainmukaisena.<sup>165</sup>

Edellä tutkielmassa käsitelty ratkaisu TT 2013-106, jossa henkilökohtaisten rekrytointikirjeiden käyttö oli hyväksytty, mainitaan käsiteltävänä olevan korkeimman oikeuden ratkaisussa mutta tuomiossa ei valitettavasti enempää perustella sitä, miksi tätä oikeuskäytännöstä ilmenevää linjaa ei tässä tapauksessa noudatettu. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2013-106 tuomioistuin siis perusteli rekrytointikirjeiden käytön hyväksyttävyyttä toteamalla, että kyseessä oli valtakunnallinen yritys, jolla oli tuhansia työntekijöitä. Työtuomioistuin katsoi, että yrityksen koko huomioiden maanlaajuinen rekrytointimenettely vastasi sitä, mitä yhtiöltä oli kohtuudella edellytettävissä. Työn tarjoamisvelvollisuus ei yrityksen koko huomioiden voinut tarkoittaa sitä, että kullekin työntekijälle olisi vuoron perään tehty irtisanomisjärjestystä soveltaen työtarjous, vaan nämä tarjoukset voitiin tehdä henkilöille, jotka ovat ensin ilmaisseet halukkuutensa ottaa vastaan tarjottua työtä.

Korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2022:33 ei siis käy ilmi, miten työtuomioistuimen tuomiossa käsiteltävät rekrytointikirjeet eroavat korkeimmassa oikeudessa käsiteltävänä olevan tapauksen rekrytointikirjeistä. Työtuomioistuimen aiempaan ratkaisukäytäntöön viittamisen ohella korkeimman oikeuden ratkaisussa on viitattu myös korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisukäytäntöön, jossa yleisiä rekrytointikirjeitä ei ollut hyväksytty sen vuoksi, että niihin liittyvä työntekijän soveltumattomuuden arviointi oli ollut puutteellista.<sup>166</sup>

#### *4.8.4 Henkilökohtaisesti ja selvin ehdoin*

Käsiteltävänä olevassa ratkaisussa oli kyse valtakunnallisesta yrityksestä, jolla oli ollut käytössä järjestely, jossa kollektiiviperusteilla irtisanotuille työntekijöille oli viikoittain lähetettyillä kirjeillä informoitu kaikista yhtiön avoimista työpaikoista. Työntekijän oli tullut itse osoittaa kiinnostuksensa avoimia tehtäviä kohtaan, ja niitä oli tämän jälkeen tarjottu työntekijälle, jolle ne koulutuksen, ammattitaidon ja kokemuksen perusteella on sopineet. Tämän selvittämisen apuna oli käytetty osaamiskartoituslomaketta, jolla työntekijä pystyi esittämään toiveita hänelle tarjottavista työpaikoista tehtävän sisällön perusteella tai alueellisesti. Kiistatonta tapauksessa oli, että irtisanottu A ei ollut ilmaissut kiinnostustaan tehtäviin

---

<sup>165</sup> Paanetoja 2022, s. 9.

<sup>166</sup> Paanetoja 2022, s. 10.

lomakkeen avulla tai muutenkaan rekrytointikirjeessä ja irtisanomistilaisuudessa annetun suullisen ohjeen mukaisesti, vaan hän oli hakenut työtehtäviä avoimella hakemuksella.<sup>167</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteluiden kohdan 14 mukaan työnantaja voi täyttää työn tarjoamisvelvollisuuden välittämällä irtisanotuille työntekijöille samanaikaisesti tiedon yhtiössä avoinna olevista työpaikoista sähköpostitse tai kirjeitse tai työnantajan järjestämän tietojärjestelmän avulla. Tällaiseen järjestelmään tukeutumista voidaan pitää ratkaisun mukaan tarkoituksenmukaisena erityisesti työntekijämäärältään suuressa valtakunnallisessa yrityksessä. Työnantajalle kuuluvaa aktiivista työn tarjoamisvelvollisuutta ei voida kuitenkaan siirtää tällöinkään työntekijän oman aktiivisuuden varaan.<sup>168</sup>

Kyseisessä tapauksessa irtisanotulle työntekijälle oli viikoittain lähetetty listaus yhtiön kaikista eri puolella Suomea avoimiksi tulleista työtehtävistä ilman kokemukseen, koulutukseen tai tehtävien sisältöön tehtyä rajausta, eli kyseessä oli yleisluonteinen kirje avoimista tehtävistä. Kirje oli lähetetty niin irtisanotuille, kuin myös lomautetuille ja osa-aikaistetuille työntekijöille. Korkein oikeus katsoi, että tällainen työn tarjoamisen tapa ei ole lainmukainen. Yhtiön lähettämässä yksilöimättömissä rekrytointikirjeissä kirjeen sisältämiä työtehtäviä ei ollut valikoitu työntekijän koulutus, ammattitaito tai työhistoria huomioon ottaen, ja kirjeitä ei voitu pitää henkilökohtaisesti työntekijän soveltuvuus huomioiden lähetettyinä vaan sen perusteella, että kirjeessä todettiin sen olevan henkilökohtainen.<sup>169</sup>

Irtisanottu työntekijä oli lisäksi kanteessaan pystynyt yksilöimään ne työtehtävät, joihin tämä olisi voitu uudelleen sijoittaa tämän kokemuksen ja osaamisen perusteella. Yhtiön olisi pitänyt pystyä näyttämään, ettei työntekijä olisi ollut sijoitettavissa näihin muihin tehtäviin. Myös työnantajan näyttövelvollisuus siis korostui kyseisessä ratkaisussa. Lisäksi oikeudessa kuullun yhtiön palvelujohtajan mukaan irtisanotulle työntekijälle olisi ollut soveltuvaa työtä tarjolla, joten työnantajan olisi tullut tarjota tätä soveltuvaa työtä henkilökohtaisesti työntekijälle. Vasta tämän jälkeen olisi ylipäätään tullut arvioitavaksi se seikka, ettei työntekijä ole osoittanut kiinnostusta kyseiseen tehtävään.<sup>170</sup>

---

<sup>167</sup> Paanetoja 2022, s. 11.

<sup>168</sup> Paanetoja 2022, s. 11.

<sup>169</sup> Paanetoja 2022, s. 11.

<sup>170</sup> Paanetoja 2022, s. 11.

#### 4.8.5 Ratkaisun arviointia

Kun on kyse suuresta joukosta irtisanottavia työntekijöitä, rekrytointikirjeet saattavat käytännössä olla ainut yhdenvertainen tapa välittää tieto tarjolla olevista työpaikoista irtisanotuille työntekijöille. Kunhan tällaisista kirjeistä tai muuten olosuhteista ilmenee se, että niiden avulla työtä tarjotaan irtisanomisen vaihtoehtona, ei tällaista menettelyä oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa ole pidetty lain vastaisena.<sup>171</sup>

Oikeuskäytännössä on katsottu, että kun on kyse työntekijöille valittujen, soveltuvien työtehtävien tarjoamisesta rekrytointikirjeillä, on tämä lain mukaan mahdollista. Edellytyksenä on näissäkin tapauksissa ollut se, että työntekijä on ymmärtänyt kirjeiden merkityksen ja sisällön sekä sen, että niiden tarkoituksena on täyttää työnantajan lakiin perustuva velvollisuus tarjota työtä. Pelkästään yleisluontoista rekrytointikirjettä ei kuitenkaan aiemmassa oikeuskäytännössäkään ole pidetty hyväksyttävänä, vaan tiettyä avointa paikkaa on täydentävällä tavalla tarjottava myös henkilökohtaisesti. Velvoitteesta ei voida vapautua vain sen perusteella, ettei työntekijä ole täyttänyt osaamiskartoituslomaketta. Toisaalta sähköisesti toteutettu työn tarjoaminen on yhtä pätevä kuin muullakin, todistettavalla tavalla toteutettu velvoitteen täyttäminen.<sup>172</sup>

Korkeimman oikeuden tuomiota voidaan perustella työnantajan oma-aloitteisella ja aktiivisella selvitysvelvollisuudella. Lisäksi työntekijän pitkä työhistoria huomioon ottaen työnantajalla täytyi olla riittävä tieto työntekijä koulutuksesta ja osaamisesta, eli työn henkilökohtainen tarjoaminen olisi tälläkin perusteella ollut mahdollista. Yleisen työpaikkalistauksen toimittaminen tilanteessa, jossa työnantajalla olisi ollut vähintään yksi tehtävä, joka olisi soveltunut irtisanotulle työntekijälle, ei ole riittävää.<sup>173</sup>

Työnantaja ei välttämättä kykene etukäteen arvioimaan, mikä vapaista tai vapautuvista työtehtävistä olisi työntekijälle sopiva, sillä työnantajan koulutusvelvollisuus laajentaa työntekijälle tarjottavien työtehtävien määrää. Työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetty tarjottava työ nimittäin sisältää viime kädessä kaikki työt, joista työntekijän voidaan tämän koulutus, kokemus ja ammattitaito huomioon ottaen olettaa selviävän. Huomioon tulee ottaa myös se, että kyseisessä tapauksessa irtisanottuja työntekijöitä oli ollut 70. Korkein oikeus ei ole

---

<sup>171</sup> Koskinen 2022.

<sup>172</sup> Koskinen 2022.

<sup>173</sup> Paanetoja 2022, s. 12.

ratkaisussaan ottanut kantaa siihen, miten työtä on tällaisessa tilanteessa käytännössä tarjottava, vaan se asetti ratkaisussaan lähinnä vaatimuksia työnantajan toiminnalle. Haasteita aiheuttaa käytännön kannalta lisäksi se, että toisaalta työntekijöille tulee tarjota kaikkea näille sopivaa työtä, mutta käytännössä työtä on mahdollista tarjota vain vuoron perään. Ratkaisussa ei ole siis arvioitu sitä, miten laajemmin päätetään järjestys, kenelle työtä tarjotaan, ja kuinka tämä oikeuden yhtiöltä edellyttämä toiminta käytännössä olisi tullut toteuttaa.<sup>174</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisussa ei ole kiinnitetty huomiota myöskään siihen, että mikäli tämän edellyttämällä tavalla kirjeet tulee yksilöidä työntekijäkohtaisesti ja tarjottavan työn tulee olla työntekijälle parhaiten soveltuvaa, miten tämä näyttäytyy suhteessa työsopimuslain edellytykseen siitä, että työnantajan tulee tarjota kaikkea mahdollista työntekijälle soveltuvaa työtä. Lojaliteettiperiaatteen ja aiemman työtuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella voitaisiin katsoa, että lain mukainen työn tarjoaminen toteutuisi parhaiten laajalla työn tarjoamisella, jonka jälkeen työntekijän kiinnostuksen mukaan tälle tarjottaisiin tiettyjä työtehtäviä. Korkeimman oikeuden tuomion varsinkin sen aiempaa oikeuskäytäntöä muuttavan linjan vuoksi olisi siis kaivannut vielä konkreettisempia ja käytännön oikeus- ja toimintaohjeita, joita nyt jätetään odottamaan tulevan oikeuskäytännön muodossa.<sup>175</sup>

Korkein oikeus ei onnistunut siis kyseisessä, tutkimuksessa tarkasteltavana olevassa ratkaisussa esittämään selkeää toimintatapaa, mitä työnantajalta työn tarjoamisvelvollisuuden yhteydessä odotetaan. Ratkaisu oli oikeuskäytännöstä ja oikeuskirjallisuudesta johdettavissa olevien oikeusohjeiden mukainen työtarjoukselta edellytettävän henkilökohtaisuuden ja selkeyden sekä konkreettisuuden vaatimusten osalta, mutta käytännön toimintatapaan siinä ei juurikaan otettu kantaa. Näin ollen on kiinnostavaa, kuinka oikeusasteet työn tarjoamisen tapaa jatkossa tulkitsevat, kun laissa ei ole säädetty työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyvästä menettelytavasta, joten se on vaihtelevan oikeuskäytännön ja siitä johdetun oikeuskirjallisuuden varassa.

---

<sup>174</sup> Paanetoja 2022, s. 13.

<sup>175</sup> Paanetoja 2022, s. 13.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1 Työn tarjoamisvelvollisuus

Työn tarjoamisvelvollisuus konkretisoituu tilanteessa, jossa työntekijän työsuhde on päättymässä irtisanomisen vuoksi. Työsopimuslain mukainen työnantajan velvollisuus tarjota työtä liittyy erityisesti kollektiivisiin irtisanomistilanteisiin, ja sitä sääntelevä työsopimuslain 7 luvun 4 § on osa kollektiivisia irtisanomisperusteita. Näin ollen tutkimukseni lähtökohhta on taloudellisin ja tuotannollisin perustein suoritettu irtisanominen. Tarkastelen myös lyhyesti henkilöperusteilla suoritettuun työsuhteen irtisanomiseen liittyvää työn tarjoamisvelvollisuutta.

Kun on kyse työntekijän irtisanomisesta taloudellisella tai tuotannollisella tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestämiseen liittyvällä syyllä, työtä on lain mukaan aina tarjottava. Näin ollen kollektiivisissa irtisanomistilanteissa korostuu työnantajan aktiivinen toimintavelvollisuus, kun taas individuaaliperusteisissa irtisanomistilanteissa työn tarjoamisvelvollisuuden olemassaolo riippuu irtisanomisen syistä. Mikäli irtisanominen on johtunut esimerkiksi työntekijän laiminlyönneistä tai muusta ohjeiden vastaisesta toiminnasta, ei työn tarjoamisvelvollisuutta ole. Tutkimukseni keskittyy kuitenkin kollektiivisiin perustein suoritettuihin irtisanomistilanteisiin, joita käsittelen tutkimuksen ensimmäisessä käsittelyluvussa.

Toisessa käsittelyluvussa tarkastelen työn tarjoamisvelvollisuuden sisältöä. Työsopimuslain mukaan tilanteessa, jossa työntekijän irtisanotaan kollektiivisilla perusteilla, työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti tämän työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä, ja jos tällaista työtä ei ole, on työntekijälle tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Tarkasteluni kohdistuu erityisesti siihen, millainen työ kuuluu työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin, eli millaista työtä irtisanottavalle tulee tarjota. Perustan tarkasteluni oikeuskirjallisuuteen ja oikeuskäytäntöön, joissa tarjottavan työn sisältöä on laajasti tarkasteltu. Aihetta koskevissa oikeuslähteissä on katsottu, että työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluvan työn määritelmä on kohtuullisen laaja ja tilanteesta riippuvainen. Lähtökohteisesti mikäli työntekijälle ei ole tarjota suoraan tämän työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä, tulee tälle tarjota kaikkea muuta työntekijälle tämän kokemuksen ja osaamisen soveltuvaa työtä.

Tämä soveltuvuusarviointi on työnantajan haluamallaan tavalla tehtävissä. Työnantajalla on siis oikeus päättää minkä työn se katsoo kuuluvan työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin. Huomioon tulee kuitenkin ottaa oikeuskäytännössä korostettu työn tarjoamisvelvollisuuden laajuus, eli työntekijälle tulee tarjota kaikkea tälle soveltuvaa työtä. Sen lisäksi työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluu esimerkiksi vaativamman työn tarjoaminen, määräaikaisen työn tarjoaminen ja myös muiden kuin avoimien työtehtävien tarjoaminen, mikäli työnantajan kohtuullinen työtehtävien järjestäminen mahdollistaa tämän. Työn tarjoamisvelvollisuutta koskevassa luvussa tarkastelen siis sitä, mikä on työntekijälle soveltuvaa lain mukaista muuta työtä, ja mitä työntekijältä odotetaan, jotta tälle voidaan työtä irtisanomisen vaihtoehtona tarjota. Tarjottavien töiden sisältö voi nimittäin asettaa myös työntekijälle esimerkiksi soveltuvuuteen, osaamiseen tai kielitaitoon liittyviä vaatimuksia.

Työsopimuslain työn tarjoamisvelvollisuutta koskevassa lainkohdassa säädetään myös siihen liittyvästä työnantajan koulutusvelvollisuudesta, mutta käsittelen sitä tutkimuksessani vain lyhyesti. Käsittelen kuitenkin tutkimuksessa työn tarjoamisvelvollisuuden työsopimuslaissa säädettyä ajallista ja alueellista ulottuvuutta, sillä työtä tulee lain mukaan tiettyissä tilanteissa tarjota myös muista yrityksistä ja yhteisöistä, kuin siitä, mikä on työsopimuksessa sopimusosapuolena. Mikäli työnantaja nimittäin käyttää tosiasiallisesti henkilöstöasioissa määräysvaltaa myös muissa yrityksissä tai yhteisöissä, tulee työtä tarjota tiettyjen edellytysten täytyessä myös näistä. Kyse on tilannekohtaisesta arviosta, mutta oikeuskäytännössä on yleensä edellytetty myös esimerkiksi toimialojen samankaltaisuutta ja liiketoimintojen yhteisyyttä.

## **5.2 Työn tarjoamisvelvollisuus menettelynä**

Yhteenvetona voidaan todeta, että työn tarjoamisvelvollisuuden sisällöstä ja ulottuvuudesta on säädetty työsopimuslain 7 luvussa. Kuitenkin työn tarjoamisen tapa perustuu oikeuskäytäntöön ja siihen pohjautuvaan oikeuskirjallisuuteen, joten tutkimukseni sisältää runsaasti eri oikeusasteiden ratkaisuja, jossa on arvioitu työn tarjoamisen menettelytapaa. Velvollisuuden menettelyllisen puolen voidaan nähdä viime vuosina korostuneen, ja työntekijöiden ja työnantajien välille on syntynyt riitoja siitä, onko työtä tarjottu oikealla tavalla vai ei.

Olen tuonut tutkimuksessani esiin runsaasti oikeuskäytäntöä, jossa on otettu kantaa työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaan menettelytapaan. Oikeuskäytännön voidaan nähdä luoneen

erilaisia työn tarjoamisen tapaa koskevia menettelysääntöjä, joista työnantaja voi saada ohjeita omaan toimintaansa. Oikeuskäytäntöä tarkasteltaessa voidaan myös huomata työntekijän suojelun korostuneisuus, joka on muutenkin kotimaisessa lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä huomioitu. Sen mukaan heikompa sopimusosapuolta eli työntekijää tulee suojella.

Oikeuskäytännössä on korostettu työnantajan aktiivista toimintavelvoitetta työn tarjoamisen yhteydessä, ja työtä tuleekin tarjota niin, että työntekijä ymmärtää työtarjouksen luonteen irtisanomisen vaihtoehtona ja muutenkin selkeästi, konkreettisesti ja asiallisesti. Kyseessä on siis nimenomaisesti työnantajalle kuuluva tehtävä, jota ei voida jättää työntekijän oman aktiivisuuden varaan. Oikeuskäytännössä työnantajan toimintavelvoite on nähty laajaksi, ja työnantajalta on edellytetty selkeitä ja henkilökohtaisia toimia, joilla tarjoamisvelvollisuus on täytetty. Kun on käytetty erilaisia sisäisiä rekrytointijärjestelmiä tai hakumenettelyitä, on työntekijän tullut ymmärtää niiden merkitys irtisanomisen kannalta ja myös näissä tapauksissa työtä on tullut tarjot. Jokaisessa tilanteessa työtä on siis tarjottava henkilökohtaisesti, irtisanomisen vaihtoehtona, selvin ehdoin ja vakavassa mielessä. Esimerkiksi yhteistoimintaneuvotteluissa tai muussa kollektiivisessa menettelyssä suoritettu työn tarjoaminen ei siis riitä.

Tutkimukseni viimeinen alaluku käsittelee työn tarjoamista rekrytointikirjeillä sekä viimeisintä korkeimman oikeuden aiheesta antamaa ennakkotapausta, jossa on tarkasteltu työn tarjoamisen menettelytapaa. Korkeimman oikeuden ratkaisussa ei kuitenkaan onnistuttu luomaan selkeitä oikeusohjeita siihen, kuinka työtä konkreettisesti tulisi tarjota. Kuitenkin myös korkein oikeus korosti työn tarjoamiselta vaadittavaa henkilökohtaisuutta, jota tulee noudattaa myös rekrytointikirjeitä käytettäessä, jotka aiemmassa oikeuskäytännössä on usein hyväksytty työn tarjoamisen välineenä. Näissä tapauksissa rekrytointikirjeitä on kuitenkin joko täydennetty henkilökohtaisella työn tarjoamisella, tai ne ovat valmiiksi muokattu koskemaan työntekijälle soveltuvia työtehtäviä.

### **5.3 Kehitysideoita**

Tutkimukseni perusteella katson, että kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen liittyvän työn tarjoamisvelvollisuuden tarkentaminen lainsäädännöllä olisi tarpeellista. Näin voidaan parantaa sekä työnantajan että työntekijän oikeusturvaa, ja selkeyttää työnantajalta vaadittavaa menettelytapaa. Pelkästään oikeuskäytäntöön perustuvat menettelytapaohjeet eivät ole riittäviä niiden tulkinnanvaraisuuden vuoksi, ja myös työntekijät tarvitsisivat lisää tietoa

työnantajalta edellytettävästä menettelystä oikeuksiensa turvaamisen mahdollistamiseksi. Näin ollen selkeät toimintaohjeet työn tarjoamisvelvollisuudesta menettelynä mahdollistaisivat sekä työnantajalle että työntekijälle mahdollisuuden varmistua työn tarjoamisen tavan oikeellisuudesta ja luotettavuudesta.

Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaista työn tarjoamisvelvollisuutta on viime vuosina käsitelty runsaasti eri oikeusasteiden oikeuskäytännössä. Tämä johtuu luultavasti yritysten heikenneestä taloudellisesta tilanteesta, joka on johtanut lukuisiin lomautuksiin sekä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritettuihin irtisanomisiin. Tämä on johtanut puolestaan siihen, että kollektiiviperusteisten irtisanomisten lisääntyessä työn tarjoamisvelvollisuutta koskevat tilanteet ovat yleistyneet ja työnantajien on tullut miettiä velvoitteen oikeaa toteuttamistapaa. Lisäksi työn tarjoamisvelvollisuutta koskevan menettelytavan sääntelemättömyys on näissä irtisanomistilanteissa synnyttänyt epäselvyyttä oikean menettelytavan valinnasta, mikä on johtanut riitaisuuksiin.

Tutkimukseni perusteella katson, että työ sopimus oikeudelliseen lainsäädäntöön tulisi lisätä työn tarjoamisvelvollisuuden toteuttamistapaa koskeva säännös, missä todettaisiin se, kuinka työtä tulee tarjota. Toki myös tämän säännöksen soveltaminen olisi yrityksen oman harkinnan varassa, mutta uskon että sen avulla oikeustilaa pystyttäisiin yhtenäistämään. Nykyisen kaltaiset vain oikeuskäytäntöön ja oikeuskirjallisuuteen perustuvat menettelytapaohjeet eivät ole riittäviä tai kohtuullisia työnantajan tai työntekijän kannalta.

Edellä todetulla tavalla työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva menettelytapa on pitkälti oikeuskäytännön varassa, ja eri oikeusasteet ovat antaneet runsaasti ratkaisuja työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyen. Eri tuomioistuinten ratkaisuista ilmenevä linja koskien työn tarjoamisvelvollisuutta on ollut johdonmukainen, ja niissä on korostettu työnantajalta vaadittavaa aktiivista toimintavelvoitetta. Myös rekrytointikirjeiden käyttö työn tarjoamisvelvollisuuden tapana on näissä usein hyväksytty. Uusimassa korkeimman oikeuden aihetta koskevassa ratkaisussa KKO 2022:33 tästä linjasta ollaan kuitenkin poikettu, mutta ennakkopäätöksellä ei ole onnistuttu selkeyttämään rekrytointikirjeitä koskevaa oikeustilaa ja työnantajalta edellytettävää menettelyä.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen tehtäväksi voidaan nähdä erityisesti lainkäytön yhtenäisyydestä huolehtimisen, oikeuskehityksen johtamisen sekä oikeustilassa vallitsevien

epäselvyyksien poiston. Ennakkopäätösten tehtävänä on siis ohjata alempien tuomioistuinten laintulkintaa, selkeyttää epäselväksi muodostunutta oikeustilaa ja täyttää oikeusjärjestyksessä olevia aukkoja, kun kyse on laissa sääntelemättömästä asiasta.<sup>176</sup> Työn tarjoamisvelvollisuutta koskevassa menettelytavassa on nimenomaan kyse tällaisesta laissa sääntelemättömästä, työnantajalta edellytettävästä toimintavelvollisuudesta.

Näin ollen korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä esitetyt oikeusohjeet olisivat selkeyttäneet lain tulkintaa sekä työsopimuksen osapuolilta edellytettäviä toimia. Kuitenkin tapausanalyysistä ilmenevällä tavalla korkein oikeus tyytyi ratkaisussaan lähinnä toteamaan, että työnantajan rekrytointikirjeillä suorittama työn tarjoaminen ei ollut riittävää tai täyttänyt lainsäädännön edellytyksiä, mutta vaihtoehtoisia ja oikeita toimintatapoja ei juurikaan tuotu esille. Toimintatavan tulkinta ja yhteneväisyyden edistäminen jäävät siis tulevien eri oikeusasteiden ratkaisuiden varaan työn tarjoamisvelvollisuuden menettelytapaa koskevan sääntelyn puuttuessa.

Niin työnantajan kuin työntekijän oikeuksien kannalta lain tasoinen työn tarjoamisesta säättäminen olisi tarpeellista. Tällä hetkellä työn tarjoamisen tapa on työnantajan oman aktiivisuuden ja toimintamenettelyiden kehittämisen varassa, ja työnantaja ei voi luottaa siihen, että esimerkiksi erilaisia rekrytointijärjestelmiä hyödyntäen suoritettu työn tarjoaminen on lain mukaista. Oikeuskäytännössä on todettu, että työtä tulee tarjota henkilökohtaisesti, asiallisesti ja selkeästi, mutta näin tulkinnallisesti esitetyt toimintaohjeet eivät ole riittäviä turvaamaan työnantajan oikeuksia. Myöskään työntekijä ei pysty näiden toimintaohjeiden perusteella varmistumaan siitä, että työtä on tarjottu lainmukaisesti, tai että muuta, tälle soveltuvaa työtä ei olisi irtisanomisen vaihtoehtona ollut tarjolla.

Kiinnostava asia, johon korkein oikeus ei ole ratkaisussaan ottanut kantaa, on se, kuinka valitaan se järjestys, missä tehtäviä tarjotaan työntekijöille. Konkreettisesti työtä tulisi tarjota oikeuskäytännöstä ilmenevällä tavalla henkilökohtaisesti työntekijä kerrallaan tämän tehtävään soveltuvuus huomioon ottaen. Käytännössä massairtisanomistilanteissa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, ja sama tehtävä saattaa soveltua useammalle työntekijälle. Mikäli irtisanottuja työntekijöitä tällaisessa tilanteessa on useita, on tämänkaltaisen henkilökohtainen työn tarjoaminen vaikeaa ja se voidaan nähdä myös kohtuuttomaksi työnantajan kannalta.

---

<sup>176</sup> Launiala 2020, kohta 1 Johdanto – 1.1 Korkein oikeus, yhteiskunnan normitarve ja ennakkopäätökset – 1.1.1 Korkeimman oikeuden ennakkopäätösten tehtävät.

Eri oikeusasteiden ratkaisuissa on hyväksytty rekrytointikirjeiden käyttö nimenomaan tällaisissa massairtisanomistilanteissa, jolloin ne on nähty tarkoituksenmukaisimmaksi tavaksi tarjota työtä. Kuitenkin korkein oikeus edellytti nimenomaan räätälöityjen rekrytointikirjeiden käyttöä, joten työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyvä käytännön menettely jää edelleen tulevan oikeuskäytännön varaan. Rekrytointikirjeiden käyttö on yleinen yrityksissä noudatettava toimintatapa, joten myös niiden käytölle tulisi luoda selkeät toimintaperiaatteet.