

# **Työn tarjoamisvelvollisuus ja sen ulottuvuus kollektiiviperusteisissa irtisanomistilanteissa**

Lapin Yliopisto  
Oikeustieteiden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Työoikeus  
Elmeri Simpanen  
2024

## Lapin yliopisto

**Tiedekunta:** Oikeustieteiden tiedekunta

**Työn nimi:** Työn tarjoamisvelvollisuus ja sen ulottuvuus kollektiiviperusteisissa irtisanomistilanteissa

**Tekijä:** Elmeri Simpanen

**Koulutusohjelma ja oppiaine:** Oikeustiede, työoikeus

**Työn laji:** Pro gradu -tutkielma

**Sivumäärä:** VIII + 77

**Vuosi:** 2024

### Tiivistelmä:

Tässä lainopillisessa tutkielmassa pyritään selvittämään, millä edellytyksillä työn tarjoamisvelvollisuus voi ulottua määräysvallassa olevaan yhtiöön tai yhteisöön TSL 7:4 §:n perusteella. Tähän liittyvänä olennaisena seikkana pyritään myös selvittämään, minkälainen työ kuuluu työn tarjoamisvelvollisuuden soveltamisalaan.

Ratkaisevaa sen kannalta, onko työtä tarjottava, on se, katsotaanko työn vastaavan työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta. Tutkielmassa esitetyn perusteella tämä ratkeaa kokonaisharkinnalla, johon vaikuttavien seikkojen arvoa yksittäistapauksessa ei ole mahdollista vakiintuneesti linjata, vaan harkinta on tehtävä tapauskohtaisesti. Mikäli useampi työ vastaa näitä kriteereitä, tulee työnantajan tarjota lähimmin aiempaa työ sopimusta muistuttavaa työtä. Tutkielmassa arvioidaan myös muita tätä harkintaa koskevia seikkoja. Työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyy myös muita tutkielmassa tarkasteltavia seikkoja, kuten työnantajan laaja selvitysvelvollisuus ja se tapa, millä työnantajan tulisi käytännössä työtä tarjota.

TSL 7:4 § 3 momentin mukainen työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuminen toiseen yhtiöön edellyttää määräysvaltaa, sekä toimintojen riittävää yhteisyyttä, jota koskevassa arvioinnissa huomioon otetaan hallituksen esityksen perusteella oikeuskäytännössäkkin vahvistettuina seikkoina henkilötöasioiden yhteisyys, yhtiöiden toimiala ja liiketoimintojen yhteisyys. Tutkielmassa tutkitaan näiden seikkojen merkityssisältöä. Velvollisuuden ulottuvuuden laajentuminen voidaan vain yksittäistapauksissa ratkaista kokonaisharkinnalla. Olennaista on lisäksi sen määrittäminen, onko kyse yrityskokonaisuudesta vai työnantajakokonaisuudesta, joista vain ensin mainittuun TSL 7:4 § soveltuu. Nämä muodostuvat osin samojen kriteerien perusteella, joten erotteluun on kiinnitettävä aiempaa enemmän huomiota.

**Avainsanat:** työoikeus, kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja, työ sopimuksen irtisanominen, työn tarjoamisvelvollisuus, uudelleensijoittamisvelvollisuus

X  Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja

# Sisällys

<b>LÄHTEET</b> .....	<b>IV</b>
<b>LYHENTEET</b> .....	<b>VIII</b>
<b>1. JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1. TUTKIELMAN TAUSTA.....	1
1.2. TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA AIHEEN RAJAUS.....	2
1.3. TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO.....	3
1.4. TUTKIELMAN RAKENNE.....	5
<b>2. TYÖN TARJOAMISVELVOLLISUUS YLEISESTI</b> .....	<b>6</b>
2.1. LÄHTÖKOHDAT.....	6
2.1.1. TSL 7:3§ ja TSL 7:4§.....	6
2.1.2. Vahva irtisanomissuoja .....	8
2.1.3. Lojaliteettivelvoite .....	9
2.1.4. Työntekijän asema .....	11
2.2. TARJOAMISVELVOLLISUUDEN SISÄLTÖ.....	14
2.2.1. Laaja selvitysvelvollisuus .....	14
2.2.2. Tarjoamisen tapa.....	15
<b>3. TARJOTTAVAN TYÖN LUONNE</b> .....	<b>21</b>
3.1. TYÖSOPIMUKSEN MUKAINEN TYÖ.....	21
3.2. TYÖSOPIMUKSEN MUKAISTA TYÖTÄ VASTAAVA TYÖ .....	23
3.3. MUU TYÖ.....	24
3.3.1. Lähtökohdat.....	24
3.3.2. Koulutus, ammattitaito tai kokemus .....	26
3.3.3. Tarjottavan työn ehdot.....	32
3.3.4. Uusien työntekijöiden palkkaamisen merkitys.....	36
3.3.5. Työn avoinna olemisen merkitys.....	38
<b>4. TYÖN TARJOAMISVELVOLLISUUDEN ULOTTUVUUS</b> .....	<b>41</b>
4.1. AJALLINEN ULOTTUVUUS .....	41
4.2. ALUEELLINEN ULOTTUVUUS.....	43
4.2.1. Kotimaa ja yrityksen sisäiset rajat .....	43
4.2.2. Ulkomaat .....	45
4.3. TYÖNANTAJAKOKONAISUUS VAI YRITYSKOKONAISUUS .....	48
4.3.1. Määritelmät ja merkitys.....	48
4.3.2. Yrityskokonaisuuden määräytyminen .....	51
4.4. TYÖN TARJOAMISVELVOLLISUUS MÄÄRÄYSVALLASSA OLEVASSA YRITYKSESSÄ.....	55
4.4.1. Lähtökohdat.....	55
4.4.2. Tosiasiallinen määräysvalta ja sen käyttö.....	59
4.4.3. Toimintojen riittävä yhteisyys.....	61
4.4.3.1. Henkilöstöasioiden yhteisyys.....	61
4.4.3.2. Yhtiöiden toimialat .....	65
4.4.3.3. Liiketoimintojen yhteisyys.....	68
<b>5. JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>72</b>

## Lähteet

### Kirjallisuus

*Aarnio, Aulis*: Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunta, Helsinki 2011.

*Aarnio, Aulis*: Oikeussäätöjen systematisointi ja tulkinta, teoksessa *Häyhä, Juha* (toim.) *Minun metodini*. WSLT, Porvoo 1997.

*Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann*: Svensk arbetsrätt. Nordstedts Juridik, Visby 2013.

*Engblom Matleena*: Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Teoksessa: *Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engblom Matleena – Hellstén, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Penttilä, Maria – Sunnari, Tuomas*: Työsuhteasioiden käsikirja II. Edita, Helsinki 2021.

*Glavå, Mats*: Arbetsrätt. Studenlitteratur AB, Lund 2011.

*Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa*: Työsopimuslaki käytännössä. 7., uudistettu painos, Alma Talent, Helsinki 2020.

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

*Huhtala, Seppo*: Työnantajuus; erityisesti konsernissa. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, Turku 2002.

*Hulden, Alexis*: Irtisanomissuoja ja työsuhteen päättymiseen liittyvät oikeustoimet. Defensor Legis N:o 4/2014.

*Häyhä, Juha*: *Minun metodini*. WSLT, Porvoo 1997.

*Kairinen, Martti*: KKO 2010:43, Konsernikokonaisuuden tuotannolliset ja taloudelliset syyt irtisanomisperusteena. Teoksessa: *Timonen, Pekka* (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein I 2010. Talentum, Helsinki 2010.

*Kairinen, Martti*: Työnantajan käsite ja yritystoiminnan dynamiikka. Edita Publishing Oy, 2005.

*Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Nordström, Kim – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika*: Työoikeus. Päivittyvä julkaisu. Alma Talent 2022.

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

*Koskinen, Seppo:* Työsuhdeturva. Edilex 9.12.2013.

*Koskinen, Seppo:* Työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisen muun työn tarjoamisesta. Edilex 2009/19, 13.11.2009.

*Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa:* Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 5. uudistettu painos. Edita Publishing 2020.

*Nieminen, Petra:* Muun työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuudesta konsernin muodostamassa yritys- ja työnantajakokonaisuudessa. Oikeustieto 4/2015.

*Paanetoja, Jaana:* Työoikeus tutuksi -käsikirja, 3., uudistettu painos. Edita Publishing Oy, 2023.

*Paanetoja, Jaana:* Oikea tapa tarjota työntekijälle muuta työtä kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa – Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO:2022:33 synnyttämiä ajatuksia. Edilex 2022/21.

*Paanetoja, Jaana:* Vastuullinen työnantajuus? Defensor Legis N:o 4/2019.

*Siltala, Raimo,* Oikeustieteen tieteenteoria. Suomalainen lakimiesyhdistys, Vammala 2003.

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

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

*Valkonen, Mika:* Työn vähentyminen irtisanomisperusteena yrityskokonaisuudessa. Eripainos, Defensor Legis n:o 1/1998, s. 69 – 97.

*Virtanen, Martti:* Työsopimuslaki pintaa syvemältä. PT-työnantajapalvelut Oy, Helsinki 2001.

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

### **Virallislähteet:**

*Suomi*

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

*Ruotsi*

Prop 1973:129. Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd. Ruotsi 1973.

**Oikeustapakset:**

*Korkein oikeus*

KKO 2022:33

KKO 2022:17

KKO 2018:26

KKO 2017:55

KKO 2017:38

KKO 2017:39

KKO 2015:7

KKO 2013:48

KKO 2010:43

KKO 2002:87

KKO 2000:59

KKO 1998:77

KKO 1998:14

KKO 1996:88

KKO 1995:93

KKO 1993:145

*Työtuomioistuin*

TT 2022:8

TT 2018:112

TT 2019:17

TT 2018:76

TT 2018:8

TT 2017:129

TT 2014-162

TT 2014-152

TT 2013-152  
TT 2013-106  
TT 2011-87  
TT 2011-86  
TT 2011-85  
TT 2011-144  
TT 2010-144  
TT 2007-68  
TT 2007-53  
TT 2006-70  
TT 2005-77  
TT 1995-54

**Verkkolähteet:**

Prof. Seppo Koskinen: Työnantajalla työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus toistuvien laillisten määräaikaisten työsopimusten päättyessä – KKO:2017:55. Edilex uutinen, 14.8.2017.

[<https://www.edilex.fi/uutiset/53195>]

(29.11.2023)

Jaana Paanetoja, Työnantajan laaja muun työn tarjoamisvelvollisuus. 19.5.2020. [<https://tilisano->

[mat.fi/palkkahallinto/tyonantajan-laaja-muun-tyon-tarjoamisvelvollisuus](https://tilisano-mat.fi/palkkahallinto/tyonantajan-laaja-muun-tyon-tarjoamisvelvollisuus)]

(7.12.2023)

**Lyhenteet**

HE	Hallituksen esitys eduskunnalle
Ibid	Sama kuin edellä
KKO	Korkein oikeus
LAS	Lag om anställningskydd
OYL	Osakeyhtiölaki
TSL	Työsopimuslaki
TT	Työtuomioistuin



# 1. Johdanto

## 1.1. Tutkielman tausta

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3§:ssä säädetään taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista. Lainkohdan mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta, jos työntekijä voidaan sijoittaa toisiin tehtäviin. Työnantajalla on näin ollen velvollisuus selvittää, voidaanko työntekijä sijoittaa muihin tehtäviin ja tarjota tällaisia tehtäviä. Tämän velvollisuuden täyttämistä ja sen laajuudesta puolestaan säädetään työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä jonka 1 momentin mukaan työntekijälle tulee ensisijaisesti tarjota työsopimuksen mukaista työtä, toissijaisesti tällaista vastaavaa työtä ja viimesijaisesti muuta tämän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Saman pykälän 3 momentissa säädetään tämän velvoitteen ulottuvuuden laajentumisesta. Sen mukaan työnantajalla saattaa tosiasiallisen henkilöstöasioissa käytettävän määräysvallan perusteella olla velvollisuus selvittää, ja tarjota työtä myös muun yrityksen, kuin työnantajana toimivan yrityksen piiristä<sup>1</sup>. TSL 7:4 §:n perusteella keskeistä on siten tarjottavan työn luonne, sekä se, mistä yrityksestä työtä tarjotaan.

Työn tarjoamisvelvollisuus muissa kuin työnantajayhtiössä on kokonaisuus, johon liittyy useita eri osa-alueita, joihin liittyy tulkinnanvaraisuuksia. Ensinnäkin lain esitöissä todetaan, että lain sanamuodon mukaan tarjottavaksi tulevien ”*työsopimuksen mukaista työtä vastaavan työn*” sekä ”*muuta koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavan työn*” määrittelemineen on mahdollista vain yksittäistapauksittain.<sup>2</sup> Kirjallisuudessa aihetta on tutkittu, ja esitetty pohjautuu pitkälti oikeuskäytäntöön, josta on johdettavissa joitakin vakiintuneita ja selkeitä oikeusohjeita, mutta osin oikeustila on tapauskohtaisuuteen edelleen tapauskohtainen ja hajanainen. Näin ollen työn luonnetta työn tarjoamisvelvollisuuden edellytyksenä on perusteltua pyrkiä systematisoimaan. Niin ikään sitä, millä edellytyksillä työnantajan on tarjottava työtä jostakin toisesta yrityksestä esimerkiksi konsernin sisällä, on arvioitava lain esitöissä esitettyjen useiden eri kriteerien valossa tapauskohtaisesti. Kirjallisuudessa on esitetty oikeuskäytännön perusteella tulkintoja ja systematisointia siitä, miten lain esitöissä mainitut kriteerit määräysvallasta ja toimintojen yhteisyydestä vaikuttavat arviointiin. Oikeuskäytäntöä on kuitenkin vähemmän, eikä velvollisuuden ulottumista muihin

---

<sup>1</sup> Ks. Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 324: kyse on velvoitteesta sijoittaa työntekijä uudelleen, vaikka lain sanamuodossa mainitaan selvitysvelvollisuus.

<sup>2</sup> HE 157/2000 vp, s.103.

yrityksiin voida monilta pitää oikeustilaltaan selvänä, esimerkiksi ulkomaiden osalta. TSL 7:4 §:n mukaisten edellytysten systematisointi ja tulkinta voidaan siten katsoa perustelluksi ja tarpeelliseksi oikeustilan selkeyttämiseksi.

## 1.2. Tutkimustehtävä ja aiheen rajaus

Tutkielmassa tutkitaan kollektiiviperusteiseen irtisanomissuojaan kuuluvaa työn tarjoamisvelvollisuutta kokonaisuutena, ja erityisesti kiinnitetään huomiota sen ulottuvuuteen. Tutkielma pyrkii tarjoamisvelvollisuuteen liittyen sen ulottuvuuden lisäksi systematisoimaan tarjottavan työn luonnetta koskevia edellytyksiä, koska tarjottavan työn luonne on olennainen osa sitä harkintaa, tuleeko työtä tarjota irtisanomisen vaihtoehtona. Tutkielma vastaa kysymykseen, minkälaista työtä työnantajan on tarjottava irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle täyttääkseen työn tarjoamisvelvollisuutensa? Toisin sanoen selvitetävänä on, mitkä tekijät ratkaisevat sen, pidetäänkö työtä lain sanamuodon tarkoittamalla tavalla työsopimuksen mukaista työtä vastaavana työnä tai muuna työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavana työnä. Velvoitteen ulottuvuuden arvioinnin osalta arvioitavaksi tulee ajallisen ja alueellisen ulottuvuuden ohella erityisesti yrityksestä toiseen ulottuva tarjoamisvelvollisuus. Tutkielma pyrkii vastaamaan kysymykseen siitä, millä edellytyksillä työnantaja on velvollinen tarjoamaan työtä TSL 7:4.3 §:n tarkoittamalla tavalla jostakin muusta yrityksestä tai yhteisöstä. Tutkielmassa pyritään selvittämään, milloin työnantajan on katsottava tosiasiallisesti käyttävän määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä, sekä se, mitä muuta työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuminen toiseen yritykseen edellyttää. Tähän liittyen on tarpeen hahmotella myös TSL 7:4.3 §:n soveltamisalan ulkopuolelle jäävää työnantajakokonaisuuden muodostumista, jotta pykälän soveltamisalaan kuuluvan yrityskokonaisuuden muodostumisen rajat kyetään ymmärtämään. Myös sitä, mikä on tarjottavan työn luonteen merkitys TSL 7:4.3 §:n mukaisessa harkinnassa, pyritään tutkielmassa selvittämään.

Työsopimuslaissa säädetään useammassakin kohdassa työnantajan velvollisuudesta tarjota työntekijälle muuta työtä.<sup>3</sup> Useimmiten käytännössä käytetään termiä muun työn tarjoamisvelvollisuus tai uudelleensijoittamisvelvollisuus. Näiden lisäksi lainsäätäjä on käyttänyt vaihtelevasti muitakin ilmaisuja. Tunnetuin työnantajan muun työn tarjoamista koskevista velvoitteista lienee taloudellisella ja tuotannollisella perusteella tapahtuvaa irtisanomista koskeva muun työn tarjoaminen.<sup>4</sup> Tässä tutkielmassa tarkastelu rajataan nimenomaisesti tällaisessa tilanteessa ilmenevään työn

---

<sup>3</sup> Ks. *Paanetoja 2020*: Havainnollistava kaavio. Työoikeudessa on erilaisia työn tarjoamisvelvoitteita.

<sup>4</sup> *Paanetoja 2022*, s. 2.

tarjoamisvelvollisuuteen, eikä arvioitavaksi tule individuaaliperusteisiin irtisanomisiin liittyvä työn tarjoamisvelvollisuus. Ilmaisuilla ”työn tarjoamisvelvollisuus” ja ”uudelleensijoittamisvelvollisuus” tarkoitetaan tässä tutkielmassa samaa, TSL 7:3 § ja 7:4 §:n muodostamaa velvoitetta tarjota muuta työtä irtisanomisen vaihtoehtona. Vaikka mainitut lainkohdat muodostavat jäljempänä tarkemmin esiteltävin tavoin yhtenäisen kokonaisuuden, rajautuu muu kuin työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva irtisanomisperusteen olemassaolon harkinta tämän tutkielman ulkopuolelle. Siten esimerkiksi työn olennaista ja pysyvää vähentymistä koskevaa harkintaa ei tässä yhteydessä arvioida.

Tutkielman ulkopuolelle rajautuu myös TSL 7:4.2 §:n tarkoittama koulutusvelvollisuus. Arvioitavana ei näin ollen ole se, milloin työnantajan olisi tarjottava työntekijälle koulutusta, jotta tälle voitaisiin tarjota jotakin työtä. Koulutusvelvollisuus sinänsä liittyy olennaisesti työn tarjoamisvelvollisuuteen, koska kouluttaminen saattaa mahdollistaa uudelleensijoittamisen. Koulutuksen järjestämisen kohtuullisuutta arvioidaan kuitenkin omassa harkinnassaan, eikä sen tutkiminen ole tässä yhteydessä tarkoituksenmukaista. Siten tarkastelu keskittyy TSL 7:4 §:n 1 ja 3 momenttiin.

### 1.3. Tutkimusmenetelmä ja aineisto

*Aarnio* mukaan tutkimusmetodi on oikeustieteessä näkökulma oikeuteen.<sup>5</sup> Tässä tutkielmassa aihetta tarkastellaan lainopillisesta, eli oikeusdogmaattisesta näkökulmasta. Lainopilla on ainoana instanssina yhteiskunnassa tehtävänään tulkita ja systematisoida voimassa olevan säännöksiä.<sup>6</sup> Tulkintaa on kutsuttu käytännölliseksi lainopiksi, kun taas systematisointia teoreettiseksi lainopiksi.<sup>7</sup> Käytännöllinen ja teoreettinen lainoppi ovat kuitenkin käytännössä vuorovaikutuksessa keskenään, ja teoreettinen lainoppi pyrkiikin avaamaan käsitteellisiä mahdollisuuksia kysymyksille, joihin käytännöllinen lainoppi joutuu vastaamaan.<sup>8</sup> Systematisoinnilla tarkoitetaan voimassa olevien oikeussääntöjen keskinäisten suhteiden jäsentämistä.<sup>9</sup>

Tässä tutkielmassa käytetään lainopillista metodia nimenomaisesti sen vuoksi, että tutkielman tavoitteena on lainopin tehtävien mukaisesti tulkita työsopimuslain mukaista työn

---

<sup>5</sup> *Aarnio* 1997, s. 35–36.

<sup>6</sup> *Aarnio* 2011, s. 1.

<sup>7</sup> *Hirvonen* 2011, s. 25.

<sup>8</sup> *Aarnio* 1997, s. 37 ja s. 53.

<sup>9</sup> *Siltala* 2003, s. 328.

tarjoamisvelvollisuutta koskevaa sääntelyä sekä esittää systematisointeja vallitsevasta oikeustilasta. Tutkielma kohdistuu siis voimassa olevaan oikeuteen ja sen sisällön selvittämiseen<sup>10</sup>. Tutkielmassa pyritään lainsäädännön, sen valmisteluaineiston, oikeuskäytännön ja oikeuskirjallisuuden avulla systematisoimaan työn tarjoamisvelvollisuutta koskevia normeja ja tulkitsemaan niiden sisältöä. Systematisoinnilla ja tulkinnalla pyritään näin ollen selvittämään työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaa vallitsevaa oikeustilaa ja lainopillisen metodin käyttö on siten perusteltua. Lainopin lisäksi tutkielmaan sisältyy myös oikeusvertailevia elementtejä. Vaikka tutkielma keskittyy ensisijaisesti ja pääasiallisesti suomalaisen työn tarjoamisvelvollisuuden arviointiin, pyritään työn tarjoamisvelvollisuutta Ruotsissa säädettyyn lähes vastaavaan irtisanomisen esteenä olevaan velvollisuuteen.

Tutkielman aineisto muodostuu työoikeudellisesta kirjallisuudesta, oikeuskäytännöstä sekä lainvalmisteluaineistosta. Kirjallisuudesta on hyödynnetty laajalti työoikeudellisia perusteoksia, artikkeleita, oikeustapauskommentteja sekä muuta työoikeudellista kirjallisuutta. Koska tutkielman aihe on puhtaasti työoikeudellinen, on myös aineisto lähes yksinomaan työoikeudellista. Työn tarjoamisvelvollisuutta koskevan harkinnan ollessa monin paikoin tapauskohtaiseen kokonaisharkintaan perustuvaa, on oikeuskäytäntö keskeinen osa tutkielman aineistoa. Tutkielmassa hyödynnetään niin korkeimman oikeuden, kuin työtuomioistuimenkin oikeuskäytäntöä. Aineistoksi on kerätty kollektiiviperusteisia irtisanomistilanteita koskevia relevantteja ratkaisuja korkeimmasta oikeudesta yhteensä 16 kappaletta ja työtuomioistuimesta 20 kappaletta. Vuoden 2001 työsopimuslain voimaan tultua edeltävän lain aikaisen oikeuskäytännön mukaiset tulkinnat pysyivät voimassa.<sup>11</sup> Erityisesti työn tarjoamisvelvollisuuden ulottumisen määräysvallassa olevaan yritykseen kannalta, on suuri osa keskeisestä oikeuskäytännöstä vanhan lain ajalta. Aineistona hyödynnettävää oikeuskäytäntöä ei siten ole rajattu ainoastaan uuden lain voimassaolon aikaan. Ajallisesti rajaus on kuitenkin tehty niin, ettei 1990-lukua vanhempia ratkaisuja ole käsitelty<sup>12</sup>. Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen lisäksi myös hovioikeuksien antamat ratkaisut ovat osaltaan muo- vanneet työn tarjoamisvelvoitetta koskevaa oikeuskäytäntöä. Ne tulevat keskeisimmiltä osin käsiteltyksi, kun esiin tuodaan kirjallisuudessa ratkaisujen perusteella esitetyjä kannanottoja.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Ks. *Hirvonen* 2011, s. 21: lainopin tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus.

<sup>11</sup> Ks. *Valkonen* 2001, s. 288.

<sup>12</sup> Katson tämän perustelluksi, koska erityisesti tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden kannalta keskeisiä ratkaisuita on annettu 1990-luvulla, mutta toisaalta velvoitteen laajentumista koskeva kehitys on alkanut vasta 1990-luvulla. Ks. *Huhtala* 2002, s. 214–217.

<sup>13</sup> *Valkonen* 2001, s. 63.

Aineistoa on pyritty hyödyntämään niin, että kunkin aihealueen kohdalla tarkastellaan ensin oikeudenalan perusteoksissa esitettyä, minkä jälkeen siirrytään kutakin aihetta koskevien artikkeleissa tai muussa kirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen sekä oikeuskäytännön tarkasteluun. Milloin mahdollista, uudempaa, vuoden 2001 työsopimuslain voimaantulon jälkeistä oikeuskäytäntöä on pyritty painottamaan argumentoinnissa.

#### 1.4. Tutkielman rakenne

Tutkielma rakentuu johdannon ja johtopäätösten lisäksi kolmesta pääluvusta. Tutkielman aluksi, luvussa 2. avataan kollektiiviperusteiseen irtisanomiseen ja työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyvä säädöspohja ja periaatteelliset lähtökohdat, sekä avataan työn tarjoamisvelvollisuuden sisältöä ja sen täyttämistä koskevia vaatimuksia. Luvussa 3. arvioitavaksi tulee tarjottavan työn luonne. Tarkastelu kohdistuu siihen, minkälaista työtä työntekijälle tulee tarjota. Tämän selvittäminen on työn tarjoamisvelvollisuuden kokonaisuuden kannalta keskeistä, koska tulee työn luonne aina arvioitavaksi kappaleessa 4. käsiteltävän tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden ohella työntekijän uudelleensijoittamista harkittaessa. Tutkielman luvut 3 ja 4 ovat siten läheisessä yhteydessä toisiinsa. Neljäs luku on tutkielman aiheen kannalta keskeisin luku. Siinä tutkitaan työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuutta niin alueellisesti, ajallisesti kuin yritysten välilläkin. Ensin pyritään määrittämään, milloin yritys on velvollinen tarjoamaan jostain muusta yrityksestä työtä sen perusteella, että yritykset voidaan molemmat lukea työntekijän työnantajaksi, ja milloin taas yritys on velvollinen tarjoamaan työtä TSL 7:4.3:n perusteella. Tämän jälkeen keskitytään tutkielman keskeisimpään tutkimuskysymykseen, eli työn tarjoamisvelvollisuuden ulottumiseen määräysvallassa oleviin yrityksiin. Samalla arvioidaan työn luonteen vaikutusta ulottuvuuden laajentamista koskevaan harkintaan. Tämä luku on jaettu hallituksen esityksen ja oikeuskäytännön perusteella arviointiin vaikuttavien kriteerien mukaisesti alalukuihin, siten, että kukin kriteeri on omassa alaluvussaan. Lopuksi, tutkielman viidennessä luvussa pyritään systematisoimaan tutkimuksessa selville saatua ja luomaan kuvaa työn tarjoamisvelvollisuuden nykytilasta sekä arvioimaan oikeustilaa selkeyttävien kannanottojen tarvetta ja niiden mahdollista sisältöä.

## 2. Työn tarjoamisvelvollisuus yleisesti

### 2.1. Lähtökohdat

#### 2.1.1. TSL 7:3§ ja TSL 7:4§

Kuten edellä on todettu, kollektiiviperusteisesta irtisanomissuojasta ja siihen liittyvästä työn tarjoamisvelvollisuudesta säädetään työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 pykälissä. TSL 7:3 §:ssä todetaan muun ohella, että työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla. Lain 7 luvun 4 §:ssä puolestaan säädetään tarkemmin 3 §:n asettamasta työn tarjoamisvelvoitteesta.<sup>14</sup> 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 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.*

TSL 7:3.1 § perusteluiden mukaan työn tarjoamisvelvollisuus on osa irtisanomisperustetta, ja irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta harkittaessa tai arvioitaessa jälkikäteen tulisi ottaa huomioon muiden seikkojen ohella myös työnantajan mahdollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä. TSL 7:4 §:n perusteluissa puolestaan todetaan, että 3§ ja 4§ muodostavat yhtenäiset säännökset kollektiivisista irtisanomisperusteista, ja että ne on sijoitettu kahteen erilliseen pykälään

---

<sup>14</sup> TSL 7:4 on jaettavissa momenttien mukaisesti kolmeen eri tarkasteltavaan asiaan: 1 momentin mukainen tarjottavan työn luonne, 2 momentin mukainen koulutusvelvollisuus ja 3 momentin mukainen tarjoamisvelvollisuuden ulottuminen muihin yrityksiin.

ainoastaan teknisistä syistä.<sup>15</sup> Kollektiiviperusteisen irtisanomisharkinnan kokonaisuuteen yhdistyy läheisesti myös TSL 7:1 §, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Kaikki nämä pykälät yhdessä on tarkoitettu yhdeksi kokonaisuudeksi, jonka osien soveltaminen käytännössä edellyttää yksittäistapausten kokonaisarviota.<sup>16</sup> Vaikka taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen tulee täyttää TSL 7:1 §:n asiallisuuden ja painavuuden vaatimus, ei sitä koskevassa kokonaisharkinnassa yleensä sovelleta tätä yleissäännöstä.<sup>17</sup> TSL 7:3 § ja 7:4 § muodostaman kokonaisuuden merkitystä vahvistaa ja selventää osaltaan myös ratkaisu KKO 2022:17, jossa korkein oikeus totesi kollektiiviperusteisen irtisanomisharkinnan muodostuvan näiden kahden pykälän vaiheittaisesta tarkastelusta.<sup>18</sup>

TSL 7:3 § ja 7:4 § ovat näin ollen kiinteässä yhteydessä toisiinsa, ja työn tarjoamisvelvollisuus on osa kollektiiviperusteista irtisanomissuojaa. Työnantajan tulee täyttää se, jotta taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tehty irtisanominen on laillinen, mutta pelkkä työn tarjoamisvelvollisuuden täyttäminen ei kuitenkaan luonnollisesti oikeuta irtisanomiseen, vaan muiden TSL 7:3 §:n edellytysten on myös täytyttävä. Työn tarjoamismahdollisuuden olemassaolo kuitenkin osoittaa, ettei työ ole vähentynyt irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla.<sup>19</sup> TSL 7:4 §:n työn tarjoamisvelvollisuutta koskevaa sääntelyä arvioitaessa onkin tarpeen huomioida sen rooli osana laajempaa, kollektiivista irtisanomissuojaa koskevaa harkintaa. Työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva sääntely voidaan nähdä merkitykselliseksi silloin, kun kyse on toiminnan uudelleenjärjestelyistä, jossa jotkin tehtäväkokonaisuudet lakkaavat, mutta työntekijöitä saatetaan tarvita järjestelyiden perusteella syntyvissä uusissa tehtäväkokonaisuuksissa. Pienemmälle merkitykselle sääntely ja koko työn tarjoamisvelvollisuus instituutiona jää silloin, kun irtisanominen perustuu työn vähentymiseen esimerkiksi kysynnän perusteella.<sup>20</sup>

Suomalainen työn tarjoamisvelvollisuus on samankaltainen naapurimaidemme kanssa. Muissa pohjoismaissa on kaikissa vastaava velvollisuus ainakin jonkinasteisesti. Ruotsissa ja Norjassa on nimenomaisesti lakiin kirjattu, ettei irtisanominen ole laillinen, jos työntekijälle voidaan tarjota muuta työtä. Tanskassa on sovittu uudelleensijoitusvelvollisuudesta työmarkkinajärjestöjen välisin

<sup>15</sup> HE 157/2000 vp, s. 102.

<sup>16</sup> *Ibid* s. 96. Ks. myös esim. KKO 2022:33, perustelut kohta 9: Oikeuskäytännössäkin on todettu hallituksen esityksestä ilmenevä lähtökohta pykälien yhteydestä.

<sup>17</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s.564.

<sup>18</sup> KKO 2022:17, kohta 8 ja kohta 17.

<sup>19</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 540.

<sup>20</sup> *Virtanen* 2001, s. 213.

sopimuksin ja työehtosopimuksin, kun taas Islannissa puolestaan velvollisuus perustuu laissa säädettyyn velvollisuuteen neuvotella ammattiliiton edustajien kanssa joukkoirtisanomisten välttämiseksi. Näin ollen Ruotsin ja Norjan käytäntöjen voidaan katsoa vastaavan lähimmin Suomea, koska uudelleensijoittamisvelvollisuus liittyy suoraan irtisanomisperusteen laillisuuteen, aivan kuten edellä esitetyn mukaisesti Suomessakin.<sup>21</sup> Ruotsissa irtisanomissuojasta säädetään irtisanomissuojasta annetussa laissa (lag om anställningskydd, LAS, 1982:80). LAS 7 §:n mukaan työnantajan tekemän irtisanomisen on perustuttava asiallisiin syihin (sakliga skäl), joita voivat olla työn väheneminen (arbetsbrist) taikka työntekijän henkilöön liittyvät olosuhteet. Kollektiiviperusteista irtisanomissuojaa ei siten ole erotettu omaksi pykäläkseen, vaan kaikenlaisia irtisanomistilanteita koskevaa uudelleensijoittamista säännellään samalla lainkohdalla. Uudelleensijoittamisvelvollisuudesta säädetään mainitun pykälän 2 momentissa, jossa todetaan, ettei irtisanominen perustu asiallisiin syihin, jos työnantajan voidaan edellyttää valmistelevan työntekijän johonkin toiseen tehtävään palveluksessaan. Samoin kuin Suomessa, irtisanomisen laillisuus on Ruotsissakin näin ollen kytketty uudelleensijoittamisharkinnan suorittamiseen, ja uudelleensijoittamisvelvollisuudella on katsottu olevan käytännössä erittäin merkittävä rooli työsuhdeturvan kannalta<sup>22</sup>. Tässä tutkielmassa tuodaan vertailevasti esiin Ruotsissa säädettyä työn tarjoamisvelvollisuutta ja sen tulkintaa. Tarkoituksena on verrata työn tarjoamisvelvollisuuden sisältöjä, sekä arvioida Ruotsin oikeudessa esitettyä suomalaisen työn tarjoamisvelvollisuuden kontekstissa.

### 2.1.2. Vahva irtisanomissuoja

Suomalaiselle työoikeudelle on ominaista työntekijän, eli työsuhteen heikomman osapuolen suojaaminen.<sup>23</sup> Työsuhdeturva on syntynyt työntekijöiden suojaamiseksi työnantajan työsopimussuhteen päättämistoimia vastaan.<sup>24</sup> Työsopimuslain irtisanomista koskevan sääntelyn tarkoituksena on ollut suojata työntekijää nimenomaisesti työttömyydeltä sekä työnantajan mielivaltaiselta työsuhteen päättymiseltä.<sup>25</sup> Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja on osa työsuhdeturvaa, ja sillä tarkoitetaan työntekijän suojaamista sellaista epäoikeudenmukaista irtisanomista vastaan, joka tapahtuu työnantajan taloudellisten tai tuotannollisten syiden takia ja kohdistuu, ainakin yleensä, työntekijäjoukkoon. Ne voivat perustua joko lakiin tai järjestösopimukseen. Kollektiiviperusteista

<sup>21</sup> Koskinen 2009, s. 4.

<sup>22</sup> Glavå 2011, s. 472.

<sup>23</sup> Koskinen ym. 2022, I Työoikeuden perusteita > työoikeuden yleisiä lähtökohtia > työntekijän suojelun tarve > työntekijän suojeluperiaate.

<sup>24</sup> Koskinen ym. 2022, IV työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva > 1. Työsuhdeturva > Työsuhteen päättämistavat > työsopimuksen päättäminen.

<sup>25</sup> Hulden 2014, s. 539.



irtisanomissuojaa kutsutaan legaaliseksi irtisanomissuojaksi.<sup>26</sup> Työn tarjoamisvelvollisuuden rooli osana kollektiiviperusteista irtisanomissuojaa on, että sen perusteella työntekijän uudelleen sijoittaminen on ensisijainen keino ennen työsuhteen irtisanomista.<sup>27</sup> Jäljempänä tässä tutkielmassa ilmeväällä tavalla työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva sääntely asettaa työnantajalle velvoitteita, jotka rajaavat työnantajan mahdollisuuksia päättää työntekijän työsopimus. Näin ollen työn tarjoamisvelvollisuus siis osaltaan ilmentää vahvaa irtisanomissuojaa, ja se on olennainen osa kollektiiviperusteista irtisanomissuojaa.

Irtisanomissuojaa edustava elementti on myös yhteistoimintalain (1333/2021) mukainen irtisanomista taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteille harkitsevalle työnantajalle asetettu velvollisuus käydä läpi strukturoitu menettely, jossa arvioidaan ja harkitaan mahdollisia toimenpiteitä työntekijän edustajien läsnä ollessa. Työn tarjoamismahdollisuuksista neuvottelu on osa yhteistoimintalain mukaisen neuvottelovelvollisuuden täyttämistä.<sup>28</sup> Jäljempänä jaksossa 2.2.2. tarkemmin käsitellyn mukaisesti työn tarjoamisvelvollisuutta ei kuitenkaan voida sellaisenaan täyttää muutosneuvotteluissa, vaikka niihinkin sisältyy tarjoamisvelvoitetta koskevia velvollisuuksia.<sup>29</sup> Irtisanominen tulee kyseeseen vasta neuvottelovelvollisuuden täyttämisen jälkeen. Näin ollen kumpaakin lakia on tulkittava toisistaan erillisinä.<sup>30</sup>

### 2.1.3. Lojaliteettivelvoite

Työntekijän suojaamisen lisäksi toinen työn tarjoamisvelvollisuuden taustalla vaikuttava periaate on työsuhteessa vallitseva työnantajan lojaliteettivelvoite. Siitä ei säädetä lailla, mutta se tulee sopimus oikeudellisena periaatteena sovellettavaksi työsuhteessa.<sup>31</sup> Lojaliteettivelvoite myös todetaan lain esitöissä liittyväksi TSL 7:4 §:ään siten, että kyseinen pykälä ilmentää kollektiiviperusteisten irtisanomisten osalta sitä, ettei irtisanomisperuste saa olla ristiriidassa lojaliteettiperiaatteen kanssa.<sup>32</sup> Lojaliteettivelvoitteen mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon työntekijän edut, eli työnantajan on muun ohella pyrittävä työsuhteen jatkuvuuden ylläpitämiseen. Tämä velvoite ilmenee työsopimuslain säännöksistä, joiden mukaan työnantajalla on velvollisuus

<sup>26</sup> Koskinen ym. 2022, IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhteturva > 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja > Normiperusta > Säännökset.

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 564.

<sup>29</sup> Koskinen 2009, s. 12.

<sup>30</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 564.

<sup>31</sup> Paanetoja 2019, s. 474.

<sup>32</sup> HE 157/2000 vp, s. 96.

selvittää irtisanottavan työntekijän sijoittamista muuhun työhön.<sup>33</sup> Myös korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2022:33 korostanut lojaliteettivelvoitteen asemaa toteamalla, työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:n säännösten osaltaan ilmentävän työnantajaa velvoittavaa lojaliteettiperiaatetta. Korkein oikeus on samassa yhteydessä viitannut aiempaan käytäntöön, jossa on todettu lojaliteettivelvoitteesta johtuviksi työnantajan velvoitteiksi työsuhteen jatkuvuuden ylläpitäminen, oma-aloitteisuus tarjottavissa olevien töiden selvittämisessä sekä selvittämisvelvollisuuden korostuminen työntekijän iän ja työllistymismahdollisuuksien takia.<sup>34</sup> Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on näin ollen vakiintuneesti perusteltu työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyviä työnantajan spesifejä velvollisuuksia työnantajan lojaliteettivelvollisuuden olemassaololla.

Velvoitteen vaikutus ei ole perustunut vain korkeimman oikeuden käytäntöön, vaan kyse on yleisestä sopimusoikeudellisesta periaatteesta, joka vaikuttaa aina myös työsopimussuhteessa. *Paanetojan* mukaan lojaliteettivelvoite ei tuo aitoa lisää kyseisen tapauksen, KKO 2022:33, oikeudelliseen arviointiin, eikä sen käyttäminen perusteluna työn tarjoamisvelvollisuudelle ole edes tarkoituksenmukaista, koska työsuhteen ylläpitovelvoite sisältyy TSL 7:4 §:ään.<sup>35</sup> Tämä tulkinta on nähdäkseni perusteltu, sillä työnantajan velvollisuus pyrkiä varmistamaan työsuhteen jatkuvuus toteutuu nimenomaisesti TSL 7:3 § ja 7:4 §:iin kirjatun velvollisuuden myötä. Sillä, että lakiin kirjatun velvoitteen taustalla vaikuttaa lojaliteettiperiaate ei ainakaan mainitun tapauksen olosuhteiden valitessa ole itsenäistä merkitystä. Lojaliteettiperiaatteesta on kuitenkin katsottu niin kirjallisuudessa kuin oikeuskäytännössäkin seuraavan, että työnantajalla on velvoite huolehtia työsuhteen pysyvyydestä sitä enemmän, mitä pidempään työsuhde jatkuu.<sup>36</sup> Lojaliteettiperiaate siis ainakin teoriassa luo lain tasoa korkeamman suojan irtisanottavalle, mikäli tämä on iäkäs, tällä on huonommat mahdollisuudet työllistyä uudelleen tai mikäli tämän työsuhde on jatkunut pitkään. Se, mitä tällä käytännössä tarkoitetaan, on nähdäkseni hieman epäselvää. Koska työnantajan on jo lain ja sen tulkinnan perusteella selvitettävä kaikki mahdolliset irtisanomisen vaihtoehdoksi tarjottavissa olevat työt, herää kysymys, miten *korostunut* velvollisuus työsuhteen ylläpitämisestä on käytännössä toteutettavissa. Miten korostettu velvoite voi olla sisällöltään laajempi kuin lainmukainen velvoite, joka jo sinänsä velvoittaa selvittämään kaikki mahdolliset tarjottavissa olevat työt?

<sup>33</sup> Ks. esim. TT 2018:76.

<sup>34</sup> KKO 2022:33 perustelut, kohta 10. Ks. myös *Koskinen* 2009, s. 8: työn tarjoamatta jättäminen perustuen ikään on lähtökohtaisesti kiellettyä ikäyrjintää.

<sup>35</sup> *Paanetoja* 2022, s. 7.

<sup>36</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 548. Ks. myös: KKO 2022:33 perustelut kohta 10, jossa korkein oikeus on viitannut aiempaan käytäntöön, jossa on todettu työntekijän iän ja mahdollisuuksien saada muuta työtä korostavan työnantajan velvollisuutta selvittää uudelleensijoittamista.

Esimerkinomaisesti sillä ei voitane tarkoittaa ainakaan sitä, että työnantajan olisi tarjottava työtä saman konsernin sisällä olevasta yrityksestä, josta tämän ei olisi tarjottava työtä muun työntekijän ollessa kyseessä. Sen sijaan TSL 7:4.2 §:n tarkoittaman koulutusvelvollisuuden korostuminen iäkään tai muutoin pitkään työsuhteessa olleen työntekijän osalta on mahdollista ja helpommin ymmärrettävissä.<sup>37</sup> Korostettu velvollisuus voisi nähdäkseni periaatteessa myös tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantaja olisi velvollinen tekemään tavallista pidemmälle meneviä toimia avoimen työpaikan luomiseksi.<sup>38</sup>

Esitetyn perusteella lojaliteettiperiaatteen merkitys jäänee hieman epäselväksi. Selvää ei ole, onko työn tarjoamisvelvollisuuden perusteleminen työnantajan lojaalisuusvelvoitteella perusteltua tai tarpeen missään tilanteessa. Myöskään kirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä esitetyn, lojaliteettiperiaatteeseen perustuvan, korostetun työn tarjoamisvelvollisuuden käytännön merkitys ei ole selvä. Lojaliteettivelvoitteen voidaan kuitenkin joka tapauksessa ymmärtää vaikuttavan olennaisesti työn tarjoamisvelvoitteeseen, koska se tulee ottaa monessa kohtaa huomioon harkittaessa velvoitteen täyttymistä.<sup>39</sup> Sinänsä käytännön tasolla merkitystä ei ole sillä, perustellaanko tarjoamisvelvollisuus lojaliteettiperiaatteella, vai nojaako se pelkästään TSL:n sääntelyyn. Olennaista on tiedostaa työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyvät huomioon otettavat seikat, kuten oma-aloitteisuus tarjottavissa olevien töiden selvittämisessä. *Paanetoja* on kuitenkin katsonut, että työnantajan velvoitteiden perustelulla yleisillä oikeusperiaatteilla on negatiivisia seurauksia, koska se johtaa siihen, ettei työnantaja voi ennustaa velvoitteidensa laajuutta ja siten työntekijien on vaikeampi jatkoa toteuttaa vastuullisuutta toiminnassaan.<sup>40</sup>

#### 2.1.4. Työntekijän asema

Esitettyjen tarjoamisvelvollisuuden taustalla vaikuttavien periaatteiden lisäksi on syytä tarkastella edellä jo todetusta, työsuhteille ominaisesta periaatteesta, työntekijän suojelusta, johtuvaa työntekijälle ominaista asemaa työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyen. Lähtökohta on, että työntekijällä on huomattavasti suppeampi velvollisuus ottaa vastaan tarjottua työtä, kuin työnantajalla on velvollisuus tarjota muuta työtä.<sup>41</sup> Työntekijän velvollisuus ottaa vastaan työtä rajoittuu työsuhteen

<sup>37</sup> Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 619.

<sup>38</sup> Ks. myös TT 2022:8: luottamushenkilönkin osalta on oikeuskäytännössä katsottu muun työn järjestämistä koskevat velvoitteet laajemmiksi.

<sup>39</sup> Ks. *Paanetoja* 2019, s. 473–475: *Paanetojan* mukaan lojaliteettivelvoite kytkeytyy olennaisesti työn tarjoamisvelvoitteeseen ja se tulee ottaa huomioon monessa kohtaa ko. velvoitteen täyttymistä harkitessa.

<sup>40</sup> *Paanetoja* 2019, s. 477.

<sup>41</sup> *Koskinen* 2013, s. 58.

ehtojen, tai sellaisiksi vakiintuneen käytännön mukaan.<sup>42</sup> Työntekijä on velvollinen ottamaan vastaan ainoastaan työsopimuksen mukaista työtä ja voi kieltäytyä työn tarjoamisvelvollisuuden alaan kuuluvasta työstä jopa ilman, että menettää oikeutensa vedota siihen, ettei työsuhteen päättämiseen ollut alun perinkään perustetta. Työsuhteen katsotaan tällöin päättyneen työnantajasta johtuvasta syystä.<sup>43</sup> Kun työntekijälle tarjotaan ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä, voi tällaisesta kieltäytyminen kuitenkin vaikuttaa alentavasti irtisanomisesta määrättävään korvaukseen.<sup>44</sup> Kieltyymisestä voi myös seurata, että irtisanominen katsotaan lainmukaiseksi, mikäli työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, eikä muuta työtä ole tarjolla.<sup>45</sup>

Mikäli työntekijä kertaalleen kieltäytyy jostakin työnantajan tarjoamasta työstä, ei työnantajalla ole velvollisuutta tarjota toista kertaa samankaltaista työtä. Jos tämän tarjoamisen jälkeen tai sen kanssa yhtäaikaisesti ilmenee muunlaista työtä, jota työnantaja voisi tarjota, on tällä velvollisuus sitä tarjota.<sup>46</sup> Se, että työntekijä kieltäytyy tietynlaisesta työstä, ei sellaisenaan ole osoitus siitä, että tämä kieltäytyisi samanlaisesta työstä myöhemmin. Jos esimerkiksi toinen tarjolla oleva työ poikkeaa konkreettisten ehtojen osalta aiemmin tarjotusta, voi työntekijä olla valmis sen vastaanottamaan.<sup>47</sup> Koska työntekijällä ei ole velvollisuutta ottaa vastaan muuta kuin työsopimuksen mukaista työtä, ei työnantaja voi työtä tarjotessaan valikoida tarjottavaksi vain niitä töitä, jotka tämä varmasti tietää työntekijälle sopiviksi. Työntekijä voi olla halukas siirtymään esimerkiksi toiselle paikkakunnalle taikka työnantajan määräysvallassa olevan eri yrityksen palvelukseen, ja siten työnantajan on tarjottava myös tällaisia töitä, eikä tarjoamista pidä rajata ennakkoon.<sup>48</sup>

Työnantajalla on velvollisuus peruuttaa irtisanominen tai lomautus, jos irtisanottavalle työntekijälle soveltuvaa työtä tulee tarjolle. Tämä ei kuitenkaan sido työntekijää, vaan työntekijä voi peruuttamisesta huolimatta vedota irtisanomiseen, minkä seurauksena työsuhde päättyy irtisanomisaikojen päätyttyä.<sup>49</sup> Irtisanomisuhan alla oleva työntekijä on etusijalla sellaiseen työhön, jonka vähimmäisvaatimukset hän täyttää. Toisin sanoen työnantaja ei voi rekrytoida uutta, pätevämpää työntekijää täyttämään sellaista positiota, johon irtisanomisuhan alla oleva työntekijä voitaisiin työn

<sup>42</sup> HE 157/2000 vp, s. 103.

<sup>43</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 559.

<sup>44</sup> Ks. *Koskinen – Valkonen – Nieminen* 2019, s. 552: Näin on siltikin, vaikka tarjottava työ olisi määräaikaista.

<sup>45</sup> Ks. esim. KKO 2013:48.

<sup>46</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 559.

<sup>47</sup> *Koskinen* 2009, s.9: esimerkiksi työmatka. Jos työntekijä on kertaalleen kieltäytynyt, voi työnantajalla olla velvollisuus tarjota samaa työtä, mikäli se sijaitsee eri paikassa.

<sup>48</sup> Ks. *Paanetoja* 2022, s. 12.

<sup>49</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012 s. 574.

tarjoamisvelvollisuuden perusteella sijoittaa.<sup>50</sup> Tällaista paremmuusarvioita irtisanomisuhkaisen työntekijän ja jonkin toisen työntekijän välillä ei saa tehdä myöskään silloin, kun yrityksen sisältä siirretään työntekijän irtisanottavan työntekijän tehtäviin, vaan tällainen tilanne rinnastuu yrityksen ulkopuolisen uuden työntekijän palkkaamiseen.<sup>51</sup> Määräaikaisessa työsuhteessa olevalla työntekijällä on puolestaan katsottava olevan etuoikeus työhönsä työsuhteen voimassaolon ajan, eikä uudelleensijoitettavalla työntekijällä ole oikeutta tällaiseen työhön.<sup>52</sup> Työntekijällä on velvollisuus itse yksilöidä se taho, jonka tehtäviin hänet olisi omasta mielestään voitu sijoittaa, jos tämä henkilö on otettu töihin irtisanotun työntekijän irtisanomisen aikana. Tällöin näyttötaakka siirtyy työnantajalle, jonka on näytettävä toteen, ettei työntekijä olisi ollut sijoitettavissa kyseiseen työhön ja siten tällä on ollut oikeus ottaa uusi työntekijä avoimeen tehtävään irtisanottavan työntekijän sijasta.<sup>53</sup>

Työntekijän aseman voidaan katsoa työn tarjoamisvelvoitetta koskevassa harkinnassa olevan vahva. Asema on vahva suhteessa muihin, irtisanottavan työntekijän tilalle palkattaviin työntekijöihin, sekä myös suhteessa työnantajaan. Työntekijällä on käytännössä päätösvalta tekemänsä työn suhteen, eikä työnantaja voi velvoittaa tätä mihinkään, mikä ei ole tämän työsuhteen mukaista työtä. Työntekijän omalla toiminnalla voi kuitenkin olla vaikutusta ja esimerkiksi täysin asianmukaisesta, kriteerit täyttävästä uudelleensijoittamistarjouksesta kieltäytyminen saattaa vaikuttaa haitallisesti työntekijän asemaan mahdollisessa irtisanomisesta koskevassa riita-asiassa.

Ruotsissa uudelleensijoitettavan työntekijän etusija suhteessa muihin työntekijöihin on kirjattu lakiin. LAS 25 §:n mukaan kollektiiviperusteella irtisanotulla työntekijällä on etuoikeus saada työtä työnantajansa palveluksessa, tietyin edellytyksin.<sup>54</sup> Ruotsalaisessa oikeudessa uudelleensijoittamistilanteisiin liittyy myös työntekijän asemaa vahvistavana elementtinä hiljattain voimaan tullut sopeutumisaika, josta säädetään LAS 7b §:ssä. Sen mukaan työntekijällä, joka on uudelleensijoitettu aiempaa työtä alempitaseeseen työhön (sänkt sysselsättningsgrad), on työntekijällä sopeutumisajan aikana oikeus säilyttää aiemman työsuhteensa mukaiset ehdot. Sopeutumisaika kestää lain mukaan irtisanomisajan mittaisen ajan, enintään kuitenkin kolme kuukautta.

<sup>50</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 557–558. Oikeuskäytännössä irtisanomisuhan alaisen työntekijän etuoikeus TSL 7:4 mukaiseen työhön on todettu esimerkiksi: TT 2018:112.

<sup>51</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 542.

<sup>52</sup> *Ibid.*, s. 548.

<sup>53</sup> Ks. KKO 2000:59.

<sup>54</sup> Ks. *Adlercreutz – Mulder* 2013, s. 225. Ks. myös tämän tutkielman jakso 4.1.: kyse on osin työn tarjoamisvelvollisuudesta irtisanomisaikana ja osin suomalaista takaisinottovelvollisuutta vastaavasta velvoitteesta.

## 2.2. Tarjoamisvelvollisuuden sisältö

### 2.2.1. Laaja selvitysvelvollisuus

Lojaliteettivelvoitteen ja TSL 9:3.1 §:n mukaisen selvittämismahdollisuuden mukaan työnantajan on selvitettävä irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle tarjottavissa olevat työt sekä työntekijän suoriutuminen töistä.<sup>55</sup> Tämä velvollisuus liittyy olennaisesti työn tarjoamisvelvollisuuteen, koska usein irtisanomisen vaihtoehtona on nimenomaisesti TSL 7:4 §:n tarkoittama työ. Myös TSL 7:4.3 §:ssä nimenomaisesti asetetaan työnantajalle velvollisuus selvittää, voiko tämä täyttää työn tarjoamisvelvollisuutensa tarjoamalla työtä muusta yrityksestä tai yhteisöstä.<sup>56</sup>

Työn tarjoamisvelvoitteen täyttämässä ei näin ollen ole kyse pelkästään työtä koskevien tarjousten tekemisestä, vaan työnantajan on ennen varsinaista tarjoamista selvitettävä omia mahdollisuuksiaan tarjota muuta työtä sekä työntekijän mahdollisuuksia tehdä muuta työtä.<sup>57</sup> Työnantajalle muodostuu siten käytännössä velvollisuus ennen irtisanomispäätöstä oma-aloitteisesti selvittää, onko työntekijä sijoitettavissa muuhun työhön tai voidaanko hänelle järjestää koulutusta irtisanomisen sijasta. Lisäksi työnantajan on koko irtisanomisajan ajan täytettävä tämä velvoitteensa niin, että mikäli työtä tulee tarjolle, sitä tarjotaan työntekijälle.<sup>58</sup> Olennainen osa selvittämistä on, että työnantaja arvioi työntekijän kyvyt ja selvittää työntekijän osaamisen ja siten sen, minkälaista työtä työntekijä voisi tehdä. Myös sen arviointi, mitkä ovat työnantajan mahdollisuudet töiden järjestelylle on olennaista, eikä ainoastaan avoimena olevien tehtävien olemassaolon selvittäminen ole riittävää. Joissakin tapauksissa selvitysvelvollisuus saattaa ulottua myös toisella työnantajalla tarjolla oleviin töihin.<sup>59</sup>

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tarjottavien töiden ja työntekijän kykyjen selvittämisen lisäksi sen selvittäminen, olisiko työntekijä käytettävissä tarjolla oleviin töihin, eli varsinainen työn tarjoaminen.<sup>60</sup> Tarjottavien töiden selvittäminen ei kuitenkaan aina ole aukottomasti mahdollista etukäteen. Irtisanomisen päättämisen jälkeen saattaa irtisanomisaikana tulla avoimeksi sellaisia

<sup>55</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 540.

<sup>56</sup> Ks. Koskinen – Ullakonoja 2020 s. 324 ja tämän tutkielman alaviite 1: Kyse on tosiasiallisesti uudelleensijoittamisvelvollisuudesta, vaikka sanamuoto viittaa selvitysvelvollisuuteen.

<sup>57</sup> Paanetoja 2022, s. 3.

<sup>58</sup> *Ibid.* Ks. työn tarjoamisvelvollisuuden ajallisesta ulottuvuudesta tarkemmin tämän tutkielman jakso 4.1.

<sup>59</sup> Paanetoja 2019, s. 473 ja Paanetoja 2022, s. 3. Jaksossa 4.4 selvitetään niitä perusteita, joilla työnantajan selvitysvelvollisuus ulottuu koskemaan toisen työnantajan työtehtäviä.

<sup>60</sup> Ks. esim. TT 2011-86.

positioita, joihin työntekijän pätevyyttä ei ole voitu tai osattu irtisanomishetkellä arvioida. Arvioimisen vaikeudesta johtuen oikeuskäytännössä on katsottu, että irtisanotulle tai irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle on annettava mahdollisuus kokeilla, miten hän selviytyy tarjotusta työstä.<sup>61</sup> Koska työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvoite on otettava huomioon irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa, on työnantajan asiana näyttää toteen, että tällä ei ole ollut näitä velvollisuuksia.<sup>62</sup>

Ruotsissakin LAS asettaa vastaavan velvoitteen työnantajalle. Työnantajan on ennen irtisanomista kollektiiviperusteella toteutettava riittävän perusteellinen uudelleensijoittamista koskeva selvitys siitä, olisiko työntekijä sijoitettavissa toiseen työhön. Tämän täyttämättä jättäminen saattaa johtaa työnantajan vahingonkorvausvelvollisuuteen.<sup>63</sup> Velvollisuuden on katsottu olevan laaja.<sup>64</sup>

### 2.2.2. Tarjoamisen tapa

TSL 7:4 §:ssä ei säädetä siitä, mitä konkreettisia toimia työn tarjoamisvelvollisuuden täyttäminen työnantajalta edellyttää, eikä varsinaisia muotovaatimuksia työtarjouksen tekemiselle ole siten asetettu.<sup>65</sup> Jo työsuhteessa vaikuttavan lojaliteettiperiaatteen ja TSL 9:3.1 §:n perusteella työnantaja on velvollinen selvittämään työntekijälle irtisanomisen vaihtoehtona tarjottavissa olevat työt sekä työntekijän suoriutuminen näistä.<sup>66</sup> Tämä on myös oikeuskäytännössä vahvistettu kanta, jota voidaan pitää tarjoamisvelvoitteen lähtökohtana. Työn tarjoamisvelvollisuus on yksiselitteisesti työnantajan vastuulla.<sup>67</sup> Näin ollen tarjoamisen tavasta riippumatta, on tarjoamisen tapahduttava aina työnantajan aloitteesta.<sup>68</sup> Työsopimuslain 7:4 §:n onkin katsottu asettavan työnantajalle aktiivisen toimintavelvoitteen.<sup>69</sup> Muodollisia ja menettelyllisiä edellytyksiä työn tarjoamiseen liittyen asetetaan myös yhteistoimintalain mukaisissa muutosneuvotteluissa. Niitä käytäessä on asianmukaisesti harkittava työntekijän uudelleensijoittamista ja kartoitettava sen mahdollisuutta. Neuvottelut on käytävä riittävän vakavasti, tai muutoin työnantajalla on normaalia korkeampi näyttövelvollisuus

<sup>61</sup> *Paanetoja* 2022, s. 3. Ks. tästä mahdollisuuden antamisesta tarkemmin jäljempänä jaksossa 3.3.2.

<sup>62</sup> HE 157/2000 vp, s.104.

<sup>63</sup> *Adlercreutz – Mulder* 2013, s. 234: Kirjoittajat viittaavat Ruotsin työtuomioistuimen (arbetsdomstolen) oikeuskäytäntöön.

<sup>64</sup> *Glavå* 2011, s. 475.

<sup>65</sup> *Äimälä – Kärkkäinen*, 2017, s. 564. Tarjouksen tekeminen kirjallisesti on näytöllisistä syistä järkevää.

<sup>66</sup> *Tiitinen – Kröger*, 2012, s. 578.

<sup>67</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 568.

<sup>68</sup> *Ibid*, s. 544.

<sup>69</sup> *Koskinen* 2013, s. 57. Tämä on perinteisestikin ollut oikeuskäytännön mukainen tulkinta. Ks. KKO 1993:145.

siitä, ettei työntekijälle olisi voitu tarjota työtä. Pelkkä neuvotteluiden käyminen ei kuitenkaan tarkoita työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämistä, vaan neuvotteluiden perusteella irtisanottavaksi valitun työntekijän kohdalla on erikseen tarkasteltava uudelleensijoitusmahdollisuuksia ja tarjottava töitä tässä tutkielmassa esitetyn mukaisesti. Muutosneuvotteluiden käyminen ja tarjoamisvelvollisuuden liittyvien kysymysten käsittely niiden kestäessä ei siten poista työn tarjoamiselle muodostuneita edellytyksiä, ja asianmukaisesti käydyt muutosneuvottelut eivät estä sitä, ettei työsopimuslakia olisi työn tarjoamisvelvollisuuden osalta noudatettu.<sup>70</sup>

Työnantajan aloitteesta tapahtuvan tarjoamisen lisäksi lähtökohtana on pidetty, että irtisanomisen vaihtoehtona olevaa muuta työtä tulee tarjota työntekijälle henkilökohtaisesti.<sup>71</sup> Työn etsimistä ei siis saa jättää työntekijän oman toiminnan varaan.<sup>72</sup> Henkilökohtaisen tarjoamisen osalta ratkaisevaa työnantajan velvollisuuden täyttämisen kannalta on erityisesti se, että työnantajan tulee itse esittää tai antaa toiselle taholle toimeksianto esittää avoimena olevaa työtä koskeva riittävän yksilöity tarjous työntekijälle.<sup>73</sup> Työnantajan tulee lisäksi tarjota työtä työntekijälle selvästi irtisanomisen vaihtoehtona ja ilmoittaa työn ehdot sitä tarjottaessa.<sup>74</sup> Työtä tarjottaessa on ilmoitettava se, mikä tehtävä on kyseessä ja lisäksi yksilöitävä tavanomaiset työehdot, kuten työaika, työpaikka sekä palkka.<sup>75</sup> Työntekijän tulee ymmärtää tarjous ja tarjouksen perusteella kyetä muodostamaan kantansa siitä, haluaako hän ottaa työn vastaan.<sup>76</sup> Tarjouksen tulee olla vakavassa mielessä tehty ja asiallinen. Toisin sanoen työsuhteen ehtojen kannalta asiaton tarjous ei voi täyttää tarjoamisvelvollisuutta.<sup>77</sup> Työntekijälle on myös annettava todellinen mahdollisuus harkita tarjousta ja vastaustaan siihen.<sup>78</sup>

Näyttötaakka työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämisestä konkreettisesti ja henkilökohtaisesti on työnantajalla.<sup>79</sup> Mikäli työnantaja ei ole edes pyrkinyt selvittämään työntekijän sijoittamista toisiin

<sup>70</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 563–564.

<sup>71</sup> Paanetoja 2019, s.472.

<sup>72</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 565.

<sup>73</sup> Koskinen 2009, s. 10–12. Koskinen toteaa tämän olevan lain vakiintunut tulkinta, joka on vahvistettu oikeuskäytännössä.

<sup>74</sup> Koskinen 2013, s. 57. Tämä on perinteisestikin ollut oikeuskäytännön mukainen tulkinta. Ks. KKO 1993:145.

<sup>75</sup> Koskinen 2009, s. 7.

<sup>76</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 564.

<sup>77</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 570.

<sup>78</sup> *Ibid.* s. 540–541: Kirjoittajat viittaavat hovioikeuden ratkaisuun, jossa TSL 7:4:n mukaiseen velvollisuuteen katsottiin kuuluvan, että työntekijällä on todellinen tilaisuus harkita tarjousta ja vastata siihen.

<sup>79</sup> Valkonen 2001, s. 225. Ks. myös KKO 2022:33, perustelut kohta 12.



tehtäviin, ei tällä pääsääntöisesti katsota olevan olleen oikeutta irtisanomiseen.<sup>80</sup> Pelkästään työn tarjoamisen laiminlyönti ei kuitenkaan saa aikaan seuraamuksia, ja korkeimman oikeuden oikeuskäytännön perusteella irtisanomisvaihtoehtojen selvittämisen laiminlyönti ei merkitse irtisanomisen lainvastaisuutta, jos työtä ei selvästi ollut tarjolla yhtiössä muutoinkin suoritettujen laajojen työvoiman vähentämisten vuoksi.<sup>81</sup> Tällainen tilanne lienee useimmiten mahdollinen pienemmissä yrityksissä, joissa työnantaja on hyvinkin tietoinen kaikista yhtiössä tehtävistä töistä ja mahdollisuuksista järjestellä töitä niin, että irtisanomisen välttäminen olisi mahdollista. Tällöin työnantaja saattaisi ilman selvitystä pystyä irtisanomaan työntekijän ilman riskiä siitä, että työntekijä kykenisi yksilöimään työtehtävän, johon hänet olisi tullut sijoittaa.

Korkeimman oikeuden mukaan yleisluontoinen kysely koskien työntekijän halukkuutta tehdä jotakin työtä ei ole riittävää työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämisen kannalta.<sup>82</sup> Riittäväksi ei myöskään ole työtuomioistuimen käytännössä katsottu sitä, että työnantaja on koonnut tarjolla olevat työt yhteen tietokantaan, jossa ilmoitettujen töiden hakeminen on työntekijän oman aktiivisuuden varassa.<sup>83</sup> Kirjallisuudessa on erään hovioikeuden ratkaisun perusteella myös esitetty, ettei velvoitteen täyttämiseksi ole riittävää pelkästään yhtiössä avoinna olevista työpaikoista informoiminen.<sup>84</sup> Sen sijaan kaikki yhtiössä avoimena olleet työtehtävät sisältänyt henkilökohtainen rekrytointikirje katsottiin työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2013-106 riittäväksi tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseen. Usein, erityisesti laajoissa työvoiman vähennyksissä tai isoissa yrityksissä, tarjoaminen toteutetaankin käytännössä niin, että työntekijöille välitetään henkilökohtaisesti tieto yrityksessä avoinna olevista työpaikoista, kuten tapauksessa TT 2013-106 tehtiin rekrytointikirjeillä. Näin toimittaessa edellytetään työntekijältä, että tämä ilmaisee kiinnostuksensa haluamistaan töistä, minkä jälkeen työnantaja osoittaa työntekijälle työtarjouksen, joka koskee niitä töitä, joista työntekijä on ilmoittanut olevansa kiinnostunut ja joihin hän on soveltuva tai kohtuudella koulutettavissa.<sup>85</sup> Tällaisessa tilanteessa velvollisuuden täyttämiseen vaikuttaa työtuomioistuimen mukaan olennaisesti yrityksen koko ja sen myötä se, mitä yhtiöltä voidaan realistisesti edellyttää.

Uudemmassa ratkaisussa KKO 2022:33 oli kyse nimenomaisesti työn tarjoamisen tavasta ja työnantajan menettelyn riittävydestä siihen liittyen. Korkeimmassa oikeudessa oli ratkaistavana

<sup>80</sup> *Hietala ym.* 2020, s. 462.

<sup>81</sup> KKO 1995:93 ja KKO 2002:87, ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 567.

<sup>82</sup> KKO 1998:77.

<sup>83</sup> TT 2005-77.

<sup>84</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 567.

<sup>85</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 565.

kysymys siitä, oliko työnantaja täyttänyt TSL 7:4 §:n mukaisen velvollisuutensa lähettämällä työntekijälle viikoittain rekrytointikirjeitä, joihin oli listattu kaikki irtisanomisaikana avoimiksi tulleet tehtävät.<sup>86</sup> Korkein oikeus viittasi työtuomioistuimen oikeuskäytäntöön, jossa on katsottu, että työntekijämäärältään suuressa yhtiössä, jossa organisaatiomuutokset ovat tavallisia, voidaan työnhakua palvelevaa sähköistä järjestelmää pitää sinänsä ilmeisen tarkoituksenmukaisena.<sup>87</sup> Tätä käytäntöä mukaillen korkein oikeus totesi, että työnantajayrityksen kaltaisessa suuressa yrityksessä voidaan lähtökohtaisesti täyttää työn tarjoamisvelvollisuus välittämällä usealle työntekijälle samanaikaisesti tieto avoimista työpaikoista esimerkiksi kirjeellä. Tuomioistuin kuitenkin painotti, ettei työnantaja voi tällaisella menettelyllä siirtää omaa aktiivista velvoitettaan täysin työntekijän aktiivisuuden varaan.<sup>88</sup> Olennaiseksi muodostui se, että kirjeet olivat yksilöimättömiä, eikä kirjeissä mainittuja työtehtäviä ei ollut mitenkään valikoitu siten, että ne soveltuisivat työntekijälle kunkin työntekijän yksilöllinen koulutus, ammattitaito ja työhistoria huomioon ottaen. Tämän vuoksi KKO:n mukaan ei kyse ollut henkilökohtaisesti tehdystä tarjoamisesta.<sup>89</sup> Tuomioistuin katsoi työnantajan olleen tietoinen työntekijän osaamisesta työntekijän pitkän työhistorian johdosta ja siten työntekijälle soveltuvien tehtävien valikoiminen olisi ollut mahdollista. Työntekijä ei ollut palauttanut osaamiskartoituslomaketta, eikä myöskään ilmaissut kiinnostustaan pyydetyksi rekrytointikirjeessä mainittuihin työtehtäviin. Siten, vaikka työntekijä ei ollut myötävaikuttanut selviytysvelvollisuuden täyttämiseen, ei työnantaja vapautunut velvollisuudesta, koska tämän oli katsottava muutoinkin olleen tietoinen työntekijän kyvyistä.

Jo mainitussa työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2013-106 oli kyse lähtökohtaisesti täysin vastaavasta menettelystä, jossa työntekijöille lähetettiin rekrytointikirjeitä, joihin työntekijöiden tuli vastata ilmaisemalla kiinnostuksensa jotakin työtehtävää kohtaan. Tässä tapauksessa työtuomioistuin päätyi kuitenkin katsomaan, että rekrytointikirjeiden lähettäminen oli riittävää täyttämään työnantajan työn tarjoamisvelvollisuuden. *Paanetoja* on korkeimman oikeuden ratkaisuun liittyen kiinnittänyt huomiota siihen, että sen perusteella vaikuttaisi siltä, että työntekijöille olisi tapauksessa TT 2013-106 tarjottu vain sellaisia töitä, jotka ovat suoraa vastanneet heidän aiempia töitään.<sup>90</sup> Tosiasiassa rekrytointikirjeessä oli listattu seitsemän työtehtävää, joista viisi on ollut irtisanottujen

---

<sup>86</sup> Ks. KKO 2022:33 kohta 3: työnantaja oli toiminut samoin kuin tapauksessa TT 2013-106, eli lähettänyt rekrytointikirjeen, jolla oli pyydetty työntekijältä kiinnostuksen ilmaisemista, jonka jälkeen työntekijälle olisi erikseen nimenomaisesti tarjottu niitä töitä/sitä työtä, jonka tämä on ilmaissut olevansa halukas vastaanottamaan.

<sup>87</sup> KKO 2022:33, kohta 11.

<sup>88</sup> KKO 2022:33, kohta 14.

<sup>89</sup> KKO 2022:33, kohta 15.

<sup>90</sup> *Paanetoja* 2022, s. 9.

työntekijöiden aiemmin tekemien töiden kaltaisia sähköasentajien töitä. Siten kyse ei ole siitä, että tarjottuja työtehtäviä olisi jotenkin valikoitu työntekijöille eri tavoin, kuin mainitussa korkeimman oikeuden ratkaisussa. Tämä huomioon ottaen on merkittävää, että korkein oikeus on päätenyt erilaiseen ratkaisuun olosuhteiltaan hyvinkin samankaltaisessa tapauksessa. *Paanetoja* onkin todennut korkeimman oikeuden jättäneen perustelematta, miksei työtuomioistuimen ratkaisun lopputulosta ole hyödynnetty korkeimmassa oikeudessa, ja siten ratkaisun arvon jäävän epäselväksi.<sup>91</sup>

Ratkaisuissa KKO 2022:33 ja TT 2013-106 oli nähdäkseni kyse niin samankaltaisista tilanteista, että korkeimman oikeuden ratkaisu eittämättä hankaloitti työnantajan kannalta sen ennakoimista, mikä katsotaan riittäväksi menettelyksi työn tarjoamisvelvoitteen täyttämiseksi. Selvänä oikeusohjeena ratkaisusta on katsottu olevan johdettavissa se, että vaikka rekrytointikirjeen lähettäminen on sinänsä riittävää, tulisi kunkin työntekijän rekrytointikirjeen sisältää ainoastaan sellaisia työtehtäviä, jotka kokemuksen, koulutuksen ja ammattitaidon perusteella voidaan katsoa soveltuvan juuri kyseiselle työntekijälle. Ratkaisu myös korosti työnantajan velvollisuutta aktiiviseen toimintaan.<sup>92</sup>

Tarjoamisen tapa ja velvollisuuden täyttäminen on luonnollisesti ratkaisevassa asemassa irtisanomisen lainmukaisuutta arvioitaessa. Aiheesta on kuitenkin ristiriitaista oikeuskäytäntöä, ja korkeimman oikeuden uusin ratkaisu siihen liittyen asettaa osaltaan aiempaa tiukemmat edellytykset työnantajan toiminnalle. Joka tapauksessa esitetyillä tarjoamista ja sen tapaa koskevilla vaatimuksilla voidaan nähdäkseni katsoa olevan myös työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden laajentumistilanteissa huomattava merkitys. Tilanteessa, jossa työnantajalla olisi velvollisuus tarjota työtä määräysvallan alaisuudessa olevasta yrityksestä, on erityisen tärkeää, että työnantajan suunnalta tuleva kommunikaatio on selkeää ja työntekijälle tehdään riittävän selväksi se, minkälaista työtä on tarjolla. Ylipäätään se, että työnantaja ilmoittaa, että työntekijällä on mahdollisuus työllistyä jossakin toisessa yrityksessä ja ilmoittaa tälle ne mahdolliset työt, jotka määräysvallassa olevassa yrityksessä olisi tarjolla, on ensiarvoisen tärkeää, koska työntekijä ei välttämättä ole edes tietoinen siitä, että työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä muusta kuin oman yrityksen piiristä. Mikäli tällaisessa tilanteessa jätettäisiin avoimien töiden seuraaminen ja niihin hakeutuminen työntekijän vastuulle, saattaisi työntekijä jäädä uudelleensijoittamatta sen vuoksi, ettei tämä ole ymmärtänyt voivansa hakea töitä toisestakin yrityksestä, vaikka työnantaja sinänsä olisi mieltänyt itsekin tarjoamisvelvollisuuden ulottuvan määräysvallassa olevaan yhtiöön. Tämä puolestaan saattaa johtaa

---

<sup>91</sup> *Ibid.*

<sup>92</sup> Ks. *Paanetoja* 2022, s. 12. *Paanetoja* käsittelee tarkemmin ratkaisun merkitystä ja sen herättämiä kysymyksiä.

työsuhteen päättämistä koskevaan kanteeseen työntekijän ymmärrettyä myöhemmin, että työnantaja olisi kyennyt tarjoamaan töitä esimerkiksi tytäryhtiöstään. Työnantajan asianmukaisella tarjoamisella vältetään siten molemmille osapuolille haitallisilta seurauksilta, erityisesti tilanteissa, joissa työnantaja on mieltänyt työntekijän sijoittamisen määräysvallassaan olevaan yritykseen mahdolliseksi. Eri asia on, mikäli työnantaja ei itse miellä olevansa velvollinen laajentamaan tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuutta.

### 3. Tarjottavan työn luonne

#### 3.1. Työsopimuksen mukainen työ

Kun arvioidaan työn tarjoamisvelvoitteen ulottumista johonkin työhön määräysvallassa olevan yhtiön puitteissa, ei ulottuvuusarvioinnilla ole merkitystä, mikäli harkittava työ ei luonteeltaan ole sellainen, että se kuuluu työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin. On näin ollen perusteltua selvittää, minkälaiseen työhön työnantajan työn tarjoamisvelvollisuus kohdistuu.

Työn tarjoamisvelvollisuutta sääntelevän TSL 7:4 §:n esitöissä todetaan, että kyseisestä pykälästä käy välillisesti ilmi sopimusoikeuteen perustuva yleissääntö, jonka mukaan työntekijälle on tarjottava aina ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä, mikäli mahdollista.<sup>93</sup> Työntekijällä on velvollisuus ottaa vastaan, eli tehdä pysyvästi ainoastaan sellaista työtä, joka vastaa sitä, mitä hänen työsopimuksessaan voidaan katsoa olevan sovittu. Vaikka tilapäisesti työntekijä onkin työnantajan direktio-oikeuden perusteella velvollinen tekemään myös muunlaista työtä, voi työnantaja edellyttää työntekijän ottavan vastaan muuta kuin työsopimuksen mukaista työtä vasta, kun työnantajalla on työn vähentämisperuste, eli kollektiivinen irtisanomisperuste.<sup>94</sup> Se, mikä katsotaan työntekijän työsopimuksen mukaiseksi työksi, vaihtelee lain esitöiden mukaan melko olennaisesti aloittain ja yritysittäin. Esimerkiksi työtehtävistä tai työskentelypaikasta on työsopimuksesta riippuen voitu sopia hyvinkin väljästi tai yksityiskohtaisesti. Nämä työsopimuksesta mahdollisesti aiheutuvat rajaukset eivät kuitenkaan rajaa työnantajan velvollisuutta tarjota työtä, vaan ainoastaan työntekijän velvollisuutta ottaa vastaan työnantajan tarjoamaa työtä.<sup>95</sup>

Oikeuskäytännössäkin on arvioitu sitä, onko työntekijällä ollut velvollisuus ottaa vastaan tälle irtisanomisen vaihtoehtona tarjottua aiemman työsopimuksen mukaista työtä. Ratkaisussa KKO 2015:7 työnantaja oli liiketoiminnalleen merkittävän sopimuksen päätyttyä irtisanonut työntekijän, mutta tarjonnut tälle uudelleen vastaavaa työtä alemmalla palkalla, koska oli solminut uuden vastaavan sopimuksen pienempää korvausta vastaan. Turun hovioikeus katsoi asiassa, ettei työnantajan menettely tarjota ehdoiltaan aiempaa työsopimusta vastaavaa työtä alemmalla palkalla täyttänyt TSL 7:4 §:n työn tarjoamisvelvollisuutta, koska tällä ei ollut oikeutta yksipuolisesti alentaa työntekijän palkkaa, koska työsopimuksen mukainen työ ei ollut tosiasiallisesti vähentynyt, eikä

<sup>93</sup> HE 157/2000 vp, s. 103

<sup>94</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 540.

<sup>95</sup> HE 157/2000 vp, s. 103. Ks. jakso 2.1.5.

irtisanomisperustetta siten ollut olemassa. Vaikka työntekijällä ei ollut velvollisuutta ottaa työtä vastaan sillä perusteella, ettei työnantajalla ollut irtisanomisperustetta, oli tarjoamisvelvollisuuden täyttämisen arviointi tarpeen, koska se vaikutti määrättävän korvauksen määrään. Korkein oikeus päätyi vastaavaan ratkaisuun, kuin hovioikeus.<sup>96</sup>

Työsuhteen irtisanominen kollektiiviperusteella siis edellyttää, ettei työnantajalla ole enää tarjota työntekijän työsopimuksen mukaista työtä. Työn tarjoamisvelvollisuudesta kuitenkin johtuu, ettei tällaisessa tilanteessa irtisanominen ole mahdollista, jos työntekijä on sijoitettavissa muihin tehtäviin.<sup>97</sup> TSL 7:4 §:n mukainen muun työn tarjoamisvelvoitteen soveltamisala alkaa, kun työsopimuksen mukainen työ on omana erillisenä tehtäväkokonaisuutenaan lakannut olemasta, eli työ on pysyvästi ja olennaisesti vähentynyt.<sup>98</sup> Työn tarjoamisvelvollisuuden kannalta merkityksellistä ei siten sinänsä ole työsopimuksen mukainen työ, koska työn tarjoamisvelvollisuus tulee kyseeseen vasta siinä tilanteessa, kun työnantajalla ei enää ole tarjota työntekijälle työsopimuksen mukaista työtä. Merkityksellisempää sen sijaan on, mitä kaikkea lain sanamuodon mukainen ”työsopimuksen mukaista työtä vastaava työ” tai ”muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä” pitävät sisällään. Mikäli työnantaja kykenee tarjoamaan vain tätä kaukaisemmin työsopimuksen alaan liittyvää työtä, työ ei kuulu työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin.<sup>99</sup> Ruotsin lainsäädännössä LAS 7 § ei määrittele sitä, minkälaista työtä on tarjottava. Kuitenkin lain esitöiden mukaan työnantajan olisi ensin tutkittava mahdollisuudet sijoittaa työntekijä uudelleen työsuhteen puitteissa, eli käytännössä tarjota tälle työsopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä. Edelleen lain esitöiden mukaan, mikäli tällaisen työn tarjoaminen ei ole mahdollista, tulee työnantajan selvittää mahdollisuudet tarjota muuta työtä (annan inställning).<sup>100</sup> LAS 7 §:n on katsottu sisältävän kaksi edellytystä: uudelleensijoittamisen on oltava kohtuullista ja mahdollista.<sup>101</sup> Seuraavassa tarkastellaan tarkemmin kahden laista ilmenevän työn tarjoamisen tason sisältöä, eli sitä, minkälaista työn tulee luonteeltaan olla, jotta se kuuluu työn tarjoamisvelvollisuuden piiriin.

<sup>96</sup> Tapauksessa ratkaisevaa oli se, ettei työnantajan yhtä palvelusopimusta ja siihen liittyvää toimintaa voitu pitää sellaisena yhtenä toiminnallisena kokonaisuutena, että työn vähentymistä voitaisiin arvioida vain sen piirissä.

<sup>97</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 557.

<sup>98</sup> *Koskinen* 2009, s. 4.

<sup>99</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen*, 2019, s. 541.

<sup>100</sup> Prop. 1973:129, s. 121.

<sup>101</sup> *Glavå* 2011, s. 473.

### 3.2. Työsopimuksen mukaista työtä vastaava työ

TSL 7:4 §:stä ja sen esitöistä ilmenee, että silloin kun työnantajalla ei ole tarjota työsopimuksen mukaista työtä, tulee tämän tarjota työntekijälle työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä. Velvollisuus tällaisen työn tarjoamiseen on ensisijainen suhteessa muuhun tarjottavaan työhön.<sup>102</sup> Työn tarjoamisvelvoitteen onkin katsottu jakaantuvan irtisanomisperusteen vallitessa kahteen: ensisijaiseen sekä toissijaiseen velvollisuuteen. Ensisijainen velvollisuus koostuu työsopimuksen mukaisesta työstä ja sitä vastaavasta työstä, kun taas toissijainen velvollisuus sisältää muun työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavan työn tarjoamista.<sup>103</sup>

Kuten edellä on todettu, se, mikä on katsottava työsopimuksen mukaiseksi työksi, vaihtelee olennaisesti aloittain, yrityksittäin ja jopa työsopimuksittain. Siten on luonnollista, että myös se, mikä katsotaan työsopimuksen mukaista työtä vastaavaksi työksi, on hyvinkin tapauskohtaista. Lain esitöissä todetaan seuraavasti: ”Työelämän moninaisuuden vuoksi on vaikea kuvata yleisesti, minkälainen työ kulloinkin olisi sovitua työtä vastaava työtä; tämä on arvioitavissa tai ratkaistavissa vain yksittäistapauksittain.” Esitöissä todetaan kuitenkin suuntaa antavasti, että työsopimuksen mukaista työtä vastaavalla työllä tarkoitetaan työtä, joka on jollain tavoin työsopimuksella sovitun työn kaltaista työtä.<sup>104</sup> Tarjottavan työn tulisi ensisijaisesti olla niin samankaltaista työntekijän aiemman työn kanssa kuin mahdollista, ja mahdollisista eri vaihtoehdoista työnantajan on tarjottava ensisijaisesti sitä, mikä on lähinnä työntekijän aiempaa työtä tai sitä muistuttavaa työtä.<sup>105</sup> Valinnan tekeminen pelkästään sen perusteella, kenen työtehtävät ovat lähimpänä jäljelle jääneitä työtehtäviä ei kuitenkaan ole mahdollista, vaan työnantajan on huomioitava kaikki irtisanomisuhan alla olevat tehtävät, jotka ovat uudelleensijoittamisvelvollisuuden piirissä. Olennaista on lisäksi se, ettei työnantaja vapaudu tarjoamisvelvoitteestaan, mikäli työntekijälle tarjotaan jotakin muuta kuin ensisijaiseen työn tarjoamisvelvollisuuteen kuuluvaa työtä, mikäli tällaista on tarjolla.<sup>106</sup>

<sup>102</sup> Koskinen 2013, s. 57.

<sup>103</sup> Hietala ym. 2020, s. 463.

<sup>104</sup> HE 157/2000 vp, s.103.

<sup>105</sup> Koskinen 2013, s. 58. Ks. jäljempänä jakso 4.1: Mikäli työnantaja täyttää velvollisuutensa tarjoamalla esimerkiksi määräaikaista työtä, on tämän tarjottava paremmin työntekijän työsopimusta vastaavaa työtä, mikäli sellaista tulee tarjolle ennen työntekijän määräaikaisen työsuhteen päättymistä. Työn luonne, ja siihen liittyvä tarjoamisen ensisijaisuus on siten yhteydessä myös tarjoamisvelvoitteen ajalliseen ulottuvuuteen.

<sup>106</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 557.

Esitetyn perusteella sillä, onko kyse työsopimuksen mukaista työtä vastaavasta työstä, vai muusta työstä, on nähdäkseni lähtökohtaisesti merkitystä ainoastaan silloin, kun työnantajalla on tarjota useampaa eri työtä. Tällöin on arvioitava sitä, mikä työ olisi luonteeltaan lähimmin työsopimuksen mukaisen työn kaltainen. Mikäli tarjolla on kuitenkin vain yhtä työtä, ratkaisevaa on se vastaako kyseinen työ työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta ja onko työntekijä muutoin siihen soveltuva. Mikäli työ on tämän arvioinnin perusteella soveltuva työntekijälle, on sitä tarjottava, eikä merkitystä ole sillä, luokitellaanko se työsopimuksen mukaista työtä vastaavaksi työksi vai ei. Mikäli kuitenkin tarjolla on useampaa työtä, tulisi työnantajan arvioida sitä, mikä töistä on eniten työsopimuksen mukaista työtä vastaava, ja tarjota sitä. Käytännössä siis jaottelu ensisijaiseen ja toissijaiseen tarjottavaan työhön on relevantti ainoastaan päätettäessä, mitä useammasta tarjolla olevasta työstä tarjotaan. Sen kannalta, kuuluuko jokin työ tarjoamisvelvollisuuden piiriin, ratkaisevaa on nähdäkseni ainoastaan se, että työ vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta. Työsopimuksen mukaista työtä vastaava työ täyttäneenä aina nämä vaatimukset. Oikeuskäytännössä tarjoamisvelvollisuuden arvioinnissa onkin keskitytty muun työn luonteen arviointiin. Jaottelu ensisijaisesti tarjottaviin ja toissijaisesti tarjottaviin töihin kuitenkin auttaneena erityisesti isommissa yrityksissä täyttämään tarjoamisvelvollisuuden ja siihen liittyvän selvitysvelvollisuuden asianmukaisesti, koska se muodostaa työnantajalle selvät puitteet tarjolla olevien töiden läpikäymiseen ja työntekijän soveltuvuuden arvioimiseen sen perusteella, miten läheisesti ne muistuttavat tämän vanhoja työtehtäviä.

### 3.3. Muu työ

#### 3.3.1. Lähtökohdat

Mikäli työnantajalla ei ole enää tarjota työntekijän työsopimuksen mukaista työtä, eikä edes tämän työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä, on tämän työn tarjoamisvelvollisuus täyttääkseen pyrittävä tarjoamaan työntekijälle sellaista muuta työtä, joka vastaa työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta. Tällä ”muulla työllä” tarkoitetaan sellaisiakin töitä, joita työntekijä ei ole aiemmin tehnyt, mutta joista hänen voidaan koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella katsoa suoriutuvan. Aivan kuten työsopimuksen mukaista työtä vastaavan työnkin osalta, voidaan sitä, onko työ työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa, arvioida lain esitöiden mukaan ainoastaan tapauskohtaisesti.<sup>107</sup> Työn tulee kuitenkin olla ainakin

---

<sup>107</sup> HE 157/2000 vp, s. 103.



rinnastettavissa aiempaan työhön.<sup>108</sup> Oikeuskäytännössäkin, ratkaisussa KKO 2000:59, esitetyn mukaisesti velvollisuus tarjota työtä ulottuu periaatteessa mihin tahansa työhön, jota työntekijä koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella pystyy tekemään ja työnantaja on velvollinen osoittamaan, ettei työntekijä olisi kohtuudella sijoitettavissa johonkin tiettyyn tehtävään.<sup>109</sup> Työ voi siis olla laadultaan ja luonteeltaan melko kaukanakin siitä, mitä työntekijä on työnantajan palveluksessa aiemmin tehnyt.<sup>110</sup> Perinteisesti työntekijällä on katsottu tulevan olla ammatilliset, psyykkiset ja fyysiset valmiudet tehtävästä suoriutumiseen, ja lisäksi työntekijän soveliaisuus on tullut ottaa huomioon.<sup>111</sup> Mikäli mitään tarjolla olevia työtehtäviä ei voida pitää kantajalle sopivina tai sellaisina, että kohtuullisen koulutuksen jälkeen kantaja voitaisiin niihin sijoittaa, on työnantajan harkinnassa mitä työtehtäviä, jos mitään, tämä tarjoaa työntekijälle. Tietoisesti ei kuitenkaan tule tarjota työntekijälle sopimatonta työtä, jos työnantaja selvästi tietää, että työntekijä olisi johonkin tarjolla olevaan työhön sopiva.<sup>112</sup> Velvollisuus tarjota työtä kuitenkin rajoittuu ainoastaan lainkohdassa esitettyyn työhön. Siten, jos työ sopimuksen mukainen työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi, eikä lainkohdan mukaista työtä ole tarjolla, taikka jos työntekijä tällaisesta kieltäytyy, on työnantajalla oikeus irtisanoa työ sopimus.<sup>113</sup>

Ruotsalaisessa oikeudessaakin tunnetaan edellä todetun mukaisesti muun työn käsite. Sitä ei kuitenkaan määritellä hyödyntämällä joitakin tiettyjä ominaisuuksia, kuten Suomessa käytettyjä koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta. Sen sijaan lähtökohtana uudelleensijoittamiselle on Ruotsissa pidetty sitä, että työntekijällä on tarjolla olevaan työhön riittävä pätevyys (*tillräckliga kvalifikationer*). Tällä tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on oltava sellainen yleinen pätevyys, jota kyseisessä työssä yleensä vaaditaan. Kuten seuraavassa esitetään Suomen osalta, myös Ruotsissa on katsottu, että työnantajalla on velvollisuus selvittää työntekijän pätevyys, jos se ei tällä ole jo tiedossa uudelleensijoittamisharkintaa tehtäessä. Työnantajalla on velvoite näyttää toteen, ettei työntekijä olisi ollut pätevä työhön.<sup>114</sup> Tällä on myös oikeus päättää, minkälaista pätevyyttä työntekijältä edellytetään, mutta selvästi työlainsäädännön kiertämiseen tähtäävät vaatimukset eivät voi estää uudelleensijoittamista.<sup>115</sup>

<sup>108</sup> *Valkonen* 2001, s. 289.

<sup>109</sup> *Koskinen* 2009, s. 5.

<sup>110</sup> *Virtanen* 2001, s. 213.

<sup>111</sup> *Valkonen* 2001, s. 225. Ks. myös *Valkonen* 2001, s. 288: Uusi tarjoamisvelvollisuutta koskeva sääntely vastaa vanhan lain tulkintaa.

<sup>112</sup> *Koskinen* 2009, s. 8.

<sup>113</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 580.

<sup>114</sup> *Glavå* 2011, s. 477.

<sup>115</sup> *Ibid*, s.473.

### 3.3.2. Koulutus, ammattitaito tai kokemus

Lähtökohtaisesti arviointi perustuu työntekijän hoitamiin tehtäviin sekä tämän soveliaisuuteen tarjolla oleviin tehtäviin. Tehtävän nimikkeellä ei ole itsenäistä merkitystä. Uudelleensijoittamisessa saadaan, ja tulee arvioida työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia. Irtisanominen on oikeutettu, mikäli työntekijä ei objektiivisesti arvioiden olisi soveltuva uusiin tehtäviin. Esimerkki objektiivisesta arviosta voi olla esimerkiksi lääkärintodistus, jos soveltavuusarvioinnissa esiin nousee työntekijän terveydentila.<sup>116</sup> Työntekijällä ei siten ole oikeutta saada mitä tahansa tehtävää, josta hän itse kokee kykenevänsä suoriutumaan.<sup>117</sup> Käytännössä, kun irtisanomisen lainmukaisuus riitautetaan ja työntekijä yksilöi sen työn, mihin hän kokee pystyvänsä, työnantajan on usein esitettävä selvitystä siitä, että työntekijä ei olisi ollut koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella soveltuva tarjolla olleeseen työhön.<sup>118</sup> Henkilökohtaisten, ammatillisten ja koulutukseen liittyvien työntekijän ominaisuuksien lisäksi arviotavaksi tulee tarjottavan työn vaatimukset sekä se, minkälaista työntekijää työnantaja tehtävään hakee, eli käytännössä työnantajan asettamat vaatimukset.<sup>119</sup> Työnantajan on työn- ja liikkeenjohtovaltansa perusteella määriteltävä asiallisin perustein määritellä ne vaatimukset, jotka tehtävän hoitamiseksi asetetaan.<sup>120</sup> Se, minkälainen työ katsotaan koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaksi, saa sisältönsä pitkälti oikeuskäytännöstä.<sup>121</sup> Vaikka lain sanamuodon mukaan työn tarjoamisvelvollisuuteen ei liity kohtuullisuusharkintaa, on yksittäistapauksissa ratkaistava, onko muun työn tarjoamista pidettävä kohtuullisena ottaen huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet. Tässä harkinnassa työntekijän koulutustasolla on korostunut merkitys.<sup>122</sup> Lain esitöissä todetaan, että myös työn tarjoamisvelvollisuuden kohdalla on otettava huomioon ikääntyneet työntekijät. Iän lisäksi huomioon on otettava

<sup>116</sup> Koskinen 2013, s. 58. Ks. myös Hietala ym. 2020, s.463: Yleisenä lähtökohtana voidaan pitää sitä, että tehtävät olisivat statukseltaan tai osaamisvaatimuksiltaan samantasoisia (esimerkiksi työntekijätehtäviä tai toimihenkilötehtäviä).

<sup>117</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 540.

<sup>118</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s.563–564.

<sup>119</sup> Hietala ym. 2020, s. 462.

<sup>120</sup> Valkonen 2001, s. 225.

<sup>121</sup> Ks. esimerkiksi: Tiitinen – Kröger 2012, s.576–578: Lain esitöihin tehdyn viittauksen jälkeen kirjoittaja siirtyy käsittelemään velvoitteen sisältöä oikeuskäytännön kautta. Samoin Engblom ym. 2021 s. 1523–1528 ja Koskinen 2009, s. 5–9: tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluvien työtehtävien luonnetta avataan oikeuskäytäntöä esittelemällä.

<sup>122</sup> Valkonen 2001, s. 255. Huom: Aiemmassa laissa työn tarjoamisvelvollisuus ja koulutusvelvollisuus oli säädetty samassa 37 §:n 1 momentissa, jonka mukaan työnantajalla on irtisanomisoikeus, jos ei ”... [työntekijää voida ammatitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa uudelleen tai kouluttaa toisiin tehtäviin]”. Voimassa olevassa työ-sopimuslaissa ei tällaista kohtuusharkintaa ole kirjattu työn tarjoamisvelvollisuuden yhteyteen, vaan kohtuullisuusharkinta on nimenomaisesti mainittu ainoastaan koulutusvelvollisuuden osalta.

mahdollisuudet saada muuta työtä.<sup>123</sup> Työnantajan olosuhteina huomiotavaksi tulee esimerkiksi yrityksen koko sekä taloudelliset ja toiminnalliset mahdollisuudet tai rajoitteet.<sup>124</sup>

Vaikka TSL 7 luvun 4 §:n 1 momentissa ei mainita tarkoituksenmukaisuutta ja kohtuullisuutta on nämä kuitenkin otettava huomioon sen soveltamisessa.<sup>125</sup> Voimassa olevan TSL 7:4 §:n esitöissäkin viitataan koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta koskevan harkinnan osalta ratkaisuun KKO 1993:145, jossa työnantajalla katsottiin olleen velvollisuus sijoittaa työntekijä uudelleen nimenomaan sen vuoksi, ettei se olisi ollut työnantajan kannalta kohtuutonta tai työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista.<sup>126</sup> Selvänä rajoituksena työn tarjoamisvelvoitteelle onkin nähty se, jos työntekijän sijoittaminen johonkin avoimna olevaan tehtävään olisi epätarkoituksenmukaista työyhteisön kannalta taikka kohtuutonta työnantajan kannalta.<sup>127</sup> Tällaisen tilanteen voidaan nähdä olevan kyseessä esimerkiksi korkeamman tason johtajaa irtisanottaessa: tämän sijoittaminen rivityöntekijäksi ei olisi yrityksen toiminnan kannalta tarkoituksenmukaista ja samalla tehtävä selvästi alittaisi työntekijän koulutuksen, ammattitaidon ja kokemuksen.<sup>128</sup> Lähtökohtaisesti velvollisuus ei siis ulotu sellaisiin ammattitaidon alittaviin töihin, joihin työntekijän sijoittaminen olisi työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista. Yleistä on sen sijaan, että tarjoamisvelvollisuus pätee sellaisiin töihin, joissa työntekijä säilyttää asemansa. Välttämätöntä ei kuitenkaan ole, että uuden työn myötä työntekijä kuuluisi samaan henkilöstöryhmään kuin aiemmin.<sup>129</sup> Työtehtävän kuuluminen eri henkilöstöryhmää koskevan työehtosopimuksen piiriin ei sinänsä ole este työn tarjoamiselle. Uuden työn kuuluminen saman työehtosopimuksen piiriin voi osaltaan osoittaa uuden työn olevan samankaltainen työntekijän aiemman työn kanssa, mutta ratkaisevaa on, että laissa säädetyt edellytykset uudelleensijoittamiselle täyttyvät.<sup>130</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2013:48 katsottiin, että työnantaja oli täyttänyt työn tarjoamisvelvollisuutensa tarjottuaan konsernin tytäryhtiön tukitoimintojen vastuullisena johtajana toimineelle työntekijälle alemman tason johtajan työtä. Ainakin tällaista, samaan

<sup>123</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 545.

<sup>124</sup> *Ibid.*, s.561.

<sup>125</sup> Valkonen 2001, s. 289.

<sup>126</sup> HE 157/2000 vp, s. 103.

<sup>127</sup> Koskinen 2009 s. 6.

<sup>128</sup> Ks. Koskinen 2013, s. 58.

<sup>129</sup> Koskinen 2013, s. 58. Ks. myös Hietala ym. 2020, s. 463: ”Yleisenä ohjeena voidaan todeta, että tehtävien tulisi ainakin statukseltaan tai osaamisvaatimuksiltaan olla samantasoisia (esimerkiksi työntekijätehtävä, toimihenkilötehtävä)”.

<sup>130</sup> Koskinen 2009, s. 6.

henkilöstöryhmään kuuluvan työn tarjoamista on siten pidettävä koulutuksen, ammattitaidon ja kokemuksen mukaisena työnä, jota tarjottuaan työnantajalla on irtisanomisoikeus työntekijän kieltäytyttyä.<sup>131</sup> Oikeuskäytännössä on myös, jo edellä mainitussa ratkaisussa KKO 1993:145 katsottu, että lääkintävoimistelijan työtä tuli tarjota kaupunkiyksiköiden johtajana ja johtoryhmän jäsenenä toimineelle työntekijälle. Siten johtajanakaan toimineen tahon palkkaaminen työntekijätason tehtäviin ei välttämättä ole epätarkoituksenmukaista tai kohtuutonta. Ratkaisevaa kyseisessä tapauksessa oli, että työntekijällä oli ollut työntekijätehtävän edellyttämä lääkintävoimistelijan koulutus.

Vaikka lähtökohtana pidetäänkin, ettei ammattitaidon selvästi alittavan työn tarjoaminen olisi tarkoituksenmukaista, työnantaja ei kuitenkaan voi työntekijän puolesta päättää tai olettaa, ettei työntekijä haluaisi ottaa jotakin tehtävää vastaan. Työntekijälle ei ole tarjottava ammattitaidon olennaisesti ylittävää tai alittavaa työtä, mutta pelkästään se, että tehtävät ovat vaatimattomampia, ei ole ratkaisevaa. Vaikka tehtävä olisi jonkin seikan, kuten koulutuksen, osalta vaatimattomampi, ei työnantaja voi vedota pelkästään siihen, koska huomioon on otettava kaikki kolme mainittua seikkaa: koulutus, ammattitaito ja kokemus.<sup>132</sup> Siten, jos työ on kokonaisuutena laadultaan sellaista, että työntekijä voitaisiin sijoittaa työhön ottaen huomioon tämän koulutus, ammattitaito tai kokemus, on työnantajan tarjottava työtä täyttääkseen lain mukaisen velvollisuutensa. Tällöin työntekijän asiana on tehdä päätös siitä, kelpaako työ hänelle. Esimerkiksi esimiesasemassa olevalle työntekijälle on tarjottava tavallisen työntekijän työtä.<sup>133</sup> Ratkaisussa TT 2011–86 oli kyse siitä, että toimihenkilölle ei tarjottu työntekijätason työtä. Työtuomioistuin totesi, että kun tarjolla ei ole ensisijaista työ sopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä, on velvoite sidottu työntekijän ammattitaitoon ja kokemukseen. Koska työntekijä oli työskennellyt samanlaisessa työssä aiemmin, katsottiin tämän olleen kokemuksensa ja ammattitaitonsa perusteella soveltuva työhön ja siten työnantajan olisi tullut selvittää työntekijän käytettävyyden tarjolla oleviin tehtäviin, eli tarjota niitä työntekijälle. Irtisanomisperusteen kokonaisharkinnassa työnantaja ei näin ollen voi vedota siihen, että työntekijä olisi liian pätevä tai koulutettu johonkin tehtävään.<sup>134</sup>

Työnantaja ei voi myöskään vedota tietämättömyyteensä työntekijän työhistoriasta tai koulutuksesta.<sup>135</sup> Selvitysvelvollisuuden mukaisesti työnantajan on pyrittävä selvittämään työntekijän

<sup>131</sup> KKO 2013:48, kohta 29.

<sup>132</sup> Koskinen 2009, s.5. Ks. myös Glavå 2011, s. 478: Myös ruotsalaisessa oikeudessa avointa työtä on lähtökohtaisesti tarjottava työntekijälle, jotta tämä voi ottaa kantaa uudelleensijoittamiseen kyseiseen työhön.

<sup>133</sup> Engblom ym. 2021, s. 1524.

<sup>134</sup> Ks. Valkonen 2001, s. 255.

<sup>135</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 568.

osaaminen ja kokemus.<sup>136</sup> Oikeuskäytännön perusteella työnantajalla voidaan katsoa olevan hyvä käsitys siitä, millaista työtä työntekijä kykenee tekemään, jos työntekijä on ollut työsuhteessa pitkään tai mahdollisesti aiemmin saman työnantajan palveluksessa tehnyt sellaisia töitä, joita olisi nyt tarjolla irtisanomisen vaihtoehtona. Tällaisessa tilanteessa työnantajan tulisi tarjota tälle sellaista työtä, josta tietää tämän kykenevän suoriutumaan.<sup>137</sup> Mikäli työnantajalla on useita töitä avoinna, eikä tämä tiedä tarkemmin työntekijän niihin liittyvästä osaamisesta, voi tämä pyrkiä selvittämään työntekijän osaamista esimerkiksi osaamiskartoituslomakkeella.<sup>138</sup>

Työntekijän sijoittaminen voidaan katsoa epätarkoituksenmukaiseksi tai kohtuuttomaksi myös muusta syystä kuin siitä, että työntekijä on edellytettyä tasoa pätevämpi. Erityisesti työntekijän sijoittamisesta työnantajalle tai muille työntekijöille aiheutuva kuormitus tulee ottaa huomioon. Tapauksessa TT 2018:76 on katsottu, ettei työnantajalla ollut velvollisuutta tarjota työtä soveltumattomaksi katsomalleen työntekijälle. Työtuomioistuin totesi, että työntekijän sijoittaminen tehtäviin olisi kuormittanut muita hänen tiimissään työskenteleviä kohtuuttomasti tai olisi edellyttänyt työnantajan palkkaavan toisen työntekijän uudelleen sijoitetun tueksi. Työtuomioistuimen mukaan tällaiset toimet ovat niin pitkälle meneviä, ettei niitä voida kohtuudella työnantajalta edellyttää.<sup>139</sup> Uudelleensijoittaminen saattaa osoittautua työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaiseksi myös työntekijän aiemman työhistorian perusteella. Mikäli työntekijä ei henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi perustellusti sovi johonkin tehtävään, ei työnantajalla ole velvollisuutta tällaista työtä tarjota. Tätä soveltuvuutta arvioitaessa voidaan tarkastella myös aiempaa suoriutumista sellaisista tehtävistä, jotka voivat viitata mahdollisuuksiin suoriutua tarjoamisvelvollisuuden alaisista töistä. Ajan kuluminen kuitenkin saa aikaan se, ettei työnantaja välttämättä voi perustellusti vedota johonkin työntekijän soveltumattomuutta osoittavaan seikkaan.<sup>140</sup> Kauan sitten, eri olosuhteissa

---

<sup>136</sup> Ks. jakso 2.2.1.

<sup>137</sup> Ks. esim. KKO 2022:33, kohta 16: 30 vuotta työssä olleen työntekijän osaaminen katsottiin olleen työnantajan tiedossa. Ks. myös TT 2011-86: työntekijä oli työskennellyt aiemmin tarjolla olleessa työssä, jonka perusteella tuomioistuin katsoi työnantajan olleen tietoinen työntekijän kokemuksesta ja ammattitaidosta niissä tehtävissä.

<sup>138</sup> Ks. KKO 2022:33 perustelut kohta 23: työntekijän osaamiskartoituslomakkeen täyttämisen laiminlyönti heikensi työnantajan mahdollisuuksia työn tarjoamiseen yksilöidymmin, ja se otettiin huomioon tämän menettelyn moitittavuutta arvioitaessa ja siten TSL 12:2:n mukaisen korvauksen määrässä. Tosiasiassa kuitenkin työnantajan oli työntekijän pitkän työhistorian takia katsottava olevan hyvin tietoinen työntekijän osaamisesta ilman lomakkeen täyttämistäkin. Lomakkeen täyttämättä jättäminen saattaa olla merkityksellisempää tapauksessa, jossa näin ei ole.

<sup>139</sup> Tapauksessa oli kyse siitä, että yhtiö oli täyttänyt selvittämiselvöllisyytensä, ja todennut selvityksen perusteella, ettei työntekijä ollut terveydentilansa puolesta sijoitettavissa elementtivalutyöhön. Arvioinnissa keskeistä oli A:n työkyvyn arviointi suhteessa tarjolla olevan työn fyysisiin vaatimuksiin. Työtuomioistuin katsoi, että kyseinen työ oli A:lle liian raskasta, ja koska hän olisi tämän vuoksi kyennyt tekemään työtä vain osa-aikaisesti tai muutoin rajoitetummin, olisi se kuormittanut muuta henkilöstöä kohtuuttomasti.

<sup>140</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 602.

ilmenneet vaikeudet suoriutua työstä eivät poistaneet työn tarjoamisvelvollisuutta tapauksessa TT 2011-85, kun työtuomioistuin katsoi, ettei yhdeksän vuotta aiemmin tapahtunut tehtävästä luopuminen työpaineen vuoksi muodostanut estettä työntekijän sijoittamiselle kyseisenkaltaisiin tehtäviin.

Koulutus on seikka, jonka osalta työnantajalla on oikeus asettaa työhön ehdottomat vaatimukset. Työhön valittavalta työntekijältä voidaan edellyttää tiettyä koulutusta ja kokemusta. Työhön, jonka edellytykseksi on asetettu korkeakoulututkinto, ei työnantajalla ole velvollisuutta sijoittaa työntekijää, jolla ei vaadittavaa tutkintoa ole. Työnantajan asettaman vaatimuksen tulee kuitenkin olla työn hoitamiseksi asetettujen vaatimusten kannalta tarpeellista tai välttämätöntä, eikä työnantaja voi edellyttää sellaista muodollista pätevyyttä, jota työstä suoriutuminen ei tosiasiallisesti ja ehdottomasti edellytä.<sup>141</sup> Muodolliseen koulutuksen puutteeseen ei ole oikeuskäytännössäkään voitu pätevästi vedota esimerkiksi ratkaisussa TT 2005-77, jossa työtuomioistuin katsoi, että yhtiö oli laiminlyönyt uudelleensijoittamisvelvollisuuden, koska esitetyn perusteella työtuomioistuin piti selvänä, ettei yhtiöllä ollut aikomustakaan tosiasiallisesti tarjota työtä irtisanotulle työntekijälle. Työntekijä oli hyvin kokenut ja poikkeuksellisen ammattitaitoinen, ja hän oli käynyt useita yhtiön sisäisiä koulutuksia, joten muodolliseen koulutuksen puutteeseen vetoamisen katsottiin olevan osoitus siitä, että irtisanominen oli tosiasiallisesti tehty individuaaliperusteella. Myös ratkaisussa TT 2007-53 irtisanotun työntekijän koulutuksen puute osaltaan aiheutti sen, että irtisanomisen katsottiin olleen laillinen. Työntekijän irtisanomisen jälkeen yhtiöön oli palkattu useampi henkilö. Yhden heistä osalta työtuomioistuin katsoi, ettei irtisanottua työntekijää olisi voitu sijoittaa samoihin tehtäviin, koska ne edellyttivät korkeakoulututkinnon tasoista osaamista, jota irtisanotulta työntekijältä ei löytynyt. Työlle asetettujen vaatimusten ja työntekijän selviytymismahdollisuuksien arvioinnin lähtökohtana on pidetty työpaikkailmoitusta, jossa ilmoitetaan pätevyysvaatimus ja korostetaan tehtävän hoidon asettamia keskeisiä edellytyksiä. Kun näitä vaatimuksia verrataan työntekijän työhistoriaan, koulutukseen ja soveliaisuuteen, kyetään ymmärtämään tehtävän vaativuus. Tällöinkin ratkaisevaa on tehtävälle asetetut tosiasialliset vaatimukset.<sup>142</sup>

Velvollisuutta tarjota työntekijälle työtä saattaa rajoittaa myös työn asettamat erityiset vaatimukset.<sup>143</sup> Tehtävä saattaa vaatia työntekijältä jotakin sellaista ominaisuutta, jota ilman tehtävästä

---

<sup>141</sup> *Ibid*, s. 585.

<sup>142</sup> *Ibid*, s. 586.

<sup>143</sup> *Koskinen* 2009, s. 8.

suoriutuminen ei ole mahdollista. Tällaisesta oli kyse esimerkiksi tapauksessa TT 2014-152, jossa yhtiössä tapahtuneiden rakennemuutosten seurauksena työntekijälle ei voitu enää tarjota hänen vanhaa työtään, koska sen sisältö oli muuttunut niin, että suoriutuminen edellytti sujuvaa englannin kielen puhetaitoa. Asiassa esitetyn näytön perusteella oli ilmeistä, ettei työntekijä olisi itsenäisesti kyennyt tehtävistä suoriutumaan, eikä vaaditun kielikoulutuksen järjestäminen olisi ollut työnantajan kannalta kohtuullista. Myös tapauksessa TT 2018:76 työntekijälle ei tarjottu elementtivalutyötä, koska työnantaja katsoi tämän olevan soveltumaton tehtävään puutteellisen kielitaitonsa vuoksi.<sup>144</sup> Toisaalta tapauksessa TT 2011-87 työtuomioistuin päätyi katsomaan, että työnantajalla ei ollut riittäviä perusteita olla tarjoamatta työntekijälle tilaisuutta osoittaa kykynsä suoriutua tehtävästä ja sen asettamasta kielitaitovaatimuksesta. Vaikka olemassa oli epäily työntekijän kielitaidosta, asiassa oli kuitenkin näytetty työntekijän käyttäneen englannin kieltä aiemmassa tehtävässään.

Yksittäisten tekijöiden, kuten kielitaidon, lisäksi arviointi on osin myös laajempaa ja kokonaisvaltaisempaa. Työntekijän tulee olla kaikin puolin sovelias tarjolla olevaan työhön. Soveliasuus on osa ammattitaitoisuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että tehtävän hoitaminen saattaa edellyttää joitakin erityisiä ominaisuuksia, kuten erityistä yhteistyökykyä. Työnantajalla on oikeus määritellä tehtävän hoitamiseen vaadittavat vaatimukset. Riittävä kokemus ja peruskoulutus kyseessä olevaan työhön ovat aina työntekijän soveltuvuuden edellytyksinä. Työnantajan tulee suorittaa soveltuvuusarviointi huolellisesti ja luotettavia menetelmiä käyttäen. Vaikka arviointi toteutetaan usein lähimpien esimiesten toimesta, tulee arvion soveltuvuudesta olla objektiivisesti arvioituna kestävä, eikä se voi perustua vain olettamuksiin.<sup>145</sup> Soveltuvuuden arvioinnissa työntekijään kohdistuvat kriteerit eivät ole äärimmäisen tiukat. Työntekijältä voidaan edellyttää ainoastaan työn edellyttämää normaalia huolellisuutta, eivätkä negatiivisetkaan piirteet, kuten oma-aloitteisuuden puute tai sopeutumisvaikeudet osoita soveltumattomuutta.<sup>146</sup> Henkilökohtaisten ominaisuuksien osalta oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijän olisi saatava mahdollisuus käytännössä osoittaa kykenevänsä suoriutumaan työstään. Esimerkiksi ratkaisussa TT 2006-70 työtuomioistuin katsoi, että vaikka

<sup>144</sup> Tapauksessa arvioitiin myös sitä, oliko rikkomisen lojaliteetti- tai tasapuolisen kohtelun velvoitteen vastaista, kun aiemmin yhtiössä oli työntekijä toiminut kielitaidottoman työntekijän tulkkina hitsaustyössä. Koska hitsaustyö ja elementtivalutyö eivät olleet verrattavissa keskenään, ja koska tulkkaukkykyisen työntekijän järjestäminen ei olisi vaikeaa, katsottiin, ettei työnantaja ollut rikkonut velvoitteitaan.

<sup>145</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 598. Esimiesten tekemä arvio on subjektiivinen, vaikka se olisi objektiivisesti kestävä. Irtisanottaessa useampia työntekijöitä voidaan ja kannattaa irtisanottavien valinnassa tukeutua laajempiin objektiivisiin kartoituksiin.

<sup>146</sup> *Ibid.*, s. 605.

työnantajalla oli todistelussa esiin tulleita perusteita arvioida työntekijä henkilökohtaisten ominaisuuksiensa puolesta työhön soveltumattomaksi, oli tälle ennen irtisanomista varattava mahdollisuus osoittaa selviytyvänsä työstä.<sup>147</sup> Myös edellä mainitussa ratkaisussa TT 2011-87 työntekijälle olisi työtuomioistuimen mukaan tullut antaa mahdollisuus osoittaa selviytyvänsä tehtävän asettamasta kielitaitovaatimuksesta.

### 3.3.3. Tarjottavan työn ehdot

Lain esitöissäkin todetaan, etteivät aiemman työn ehdot sido työnantajaa uutta työtä tarjottaessa, vaan ehdot määräytyvät uuden, tarjottavan työn perusteella.<sup>148</sup> Lähtökohtaisesti siis sillä, että tarjottavan työn ehdot eivät vastaa aiempaa työ sopimusta, ei ole merkitystä arvioitaessa sitä, onko tarjottavaksi harkittava työ luonteeltaan TSL:n tarkoittamaa koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa muuta työtä.<sup>149</sup> Myös työnantajan tarjotessa työtä määräysvallassa olevassa yrityksessä uudelleensijoitettavan työntekijän työsuhteen ehdot voivat muuttua uuden työn mukaisiksi.<sup>150</sup> Työntekijän aiemman työ sopimuksen ehdoilla on merkitystä ainoastaan työntekijän velvollisuuksiin työnantajaa kohtaan, koska työntekijällä ei ole velvollisuutta ottaa vastaan muuta kuin työ sopimuksen mukaista työtä. Selvää on, ettei työnantaja voi työntekijän kokemuksen, koulutuksen, ammattitaidon tai työsuhteen ehtojen kannalta asiattomalla tarjouksella täyttää työn tarjoamisvelvoitettaan.<sup>151</sup> Uuden työsuhteen ehdot eivät siten voi olla minkälaisia tahansa, vaan niiden tulee olla linjassa sen kanssa, mitä työntekijä on aiemmin tehnyt ja minkälaista työtä hänelle voidaan tarjota.

Keskeisimpiä työsuhteen ehtoja, joita on arvioitu oikeuskäytännössä työn tarjoamisvelvollisuuteen liittyen ovat palkkaus sekä työsuhteen määräaikaisuus. Esimerkiksi edelläkin jo mainitussa korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2013:48 katsottiin, ettei työntekijälle, jolle oli tarjottu alemman tason johtajan tehtäviä, ollut oikeutta kieltäytyä hänelle tarjotusta tehtävästä sen vuoksi,

---

<sup>147</sup> TT 2006-70: Ratkaisun sanamuodosta on nähdäkseni pääteltävissä, että mikäli näyttöä olisi esitetty riittävästi, olisi työnantajan voitu katsoa voivan arvioida työntekijän soveltumattomaksi ilman mahdollisuutta osoittaa kykynsä. Olen näistä ratkaisussa on lisäksi nähdäkseni, että työntekijä täytti koulutuksensa ja ammattitaitonsa puolesta tehtävälle asetetut vaatimukset. Mikäli näin ei olisi ollut, eivät henkilökohtaiset ominaisuudet olisi tulleet arvioitaviksi. Ks. myös: *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 605: Mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen voidaan katsoa vakiintuneeksi ehdoksi työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi.

<sup>148</sup> HE 157/2000 vp, s. 104.

<sup>149</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 559.

<sup>150</sup> *Virtanen* 2001, s. 215.

<sup>151</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 576.



etteivät työsuhteen ehdot olleet aiempaa työsopimusta vastaavat. Korkein oikeus totesi, että jos aiempaa työsopimusta vastaavaa työtä ei ole tarjolla, muun tarjottavan työn palkkauksen ja muiden ehtojen asiallisuus on arvioitava uuden tehtävän sisällön ja vaatimusten perusteella.<sup>152</sup> Korkein oikeus on myös ratkaisussaan KKO 1996:88 katsonut, että kun yhtiö oli tarjonnut irtisanomisaikana alempipalkkaista työtä irtisanotuille työntekijöille, oli työnantajalla peruste työsuhteen irtisanomiselle työntekijöiden kieltäytyttyä alempipalkkaisesta työstä. Myös työtuomioistuimen oikeuskäytännössä tämä on ilmennyt esimerkiksi ratkaisussa TT 2017:129, jossa oli kyse siitä, että työntekijä oli hyväksynyt työnantajan lakisääteisen velvollisuutensa puitteissa tarjoaman uuden työn irtisanomisen vaihtoehtona, mutta ei ollut hyväksynyt alempaa palkkaa. Työtuomioistuin totesi työsuhteen ehtojen määräytyvän uuden työn perusteella ja vahvisti työnantajan toimineen asianmukaisesti tämän alettua maksaa alempaa palkkaa noudatettuaan ensin irtisanomisaikaa. Palkkauksen osalta oikeustila on siten selvä ja vakiintunut, eikä aiempaa alemmalla palkalla ole merkitystä sen arviointiin, onko työ luonteeltaan sellaista, jota työntekijälle tulee irtisanomisen vaihtoehtona tarjota.

Työstä maksettavalla palkalla saattaa kuitenkin olla merkitystä myös työn luonnetta ja työntekijän soveltuvuutta pohdittaessa. Vaikka työntekijälle tarjottavaksi harkittava uusi työ sisältäisi kaikki työntekijän aiemmin tekemät tehtävät, saattaa se poiketa tehtävien sisällön osalta aiemmasta siten, ettei velvollisuutta synny. Työ saattaa esimerkiksi vaatia toisenlaisia valmiuksia tai olla muutoin vaativampi. Huomattavasti korkeampaa palkkaa voidaan pitää selvänä viitteenä siitä, että kyseessä on vaativuudeltaan merkittävästi aiemmasta poikkeava työ.<sup>153</sup> Palkkaus voi siis olla osoitus siitä, ettei työ ole luonteeltaan sellaista, että työntekijä voitaisiin siihen kokemuksensa, koulutuksensa ja ammattitaitonsa perusteella sijoittaa. Siten työsuhteen olennaisten ehtojen voidaan katsoa vaikuttavan sen arviointiin, onko työ luonteeltaan tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluvaa.

TSL 7:3 §:n 1 momentista ilmenee lähtökohtaisena tavoitteena se, että työntekijä kyettäisiin irtisanomisen sijasta sijoittamaan uusiin työtehtäviin pysyvästi. Tästä huolimatta, työntekijällä saattaa olla velvollisuus myös tarjota työntekijälle tilapäistä työtä, esimerkiksi määräaikaista sijaisuutta, mikäli pysyvää työtä ei sillä hetkellä ole tarjolla. Tämä määräaikaisen työn tarjoamisen on kuitenkin katsottu olevan toissijainen suhteessa siihen, että työntekijä koulutettaisiin TSL 7:4 §:n 2 momentin tarkoittamalla tavalla pysyvään työsuhteeseen. Tällaista työtä tarjottaessa työn

---

<sup>152</sup> KKO 2013:48, kohta 29. Tämä lähtökohta todetaan myös jo lain esitöissä.

<sup>153</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 589.

tarjoamisvelvollisuus jatkuu, ja työnantajan on tarjottava työntekijälle avoimeksi tulevaa pysyvää työtä.<sup>154</sup> Korkein oikeus on ratkaisuisaan KKO 2017:38 ja KKO 2017:39 todennut, että työnantajalla voi olla irtisanomisen vaikutuksen lykkäämiseksi velvollisuus tarjota irtisanottavalle myös määräaikaista työtä, edellyttäen ettei tarjolla oleva työ ole aivan satunnaista ja lyhytkestoista.<sup>155</sup> Tämä kanta on vakiintunut jo aiemmassa työtuomioistuimenkin oikeuskäytännössä.<sup>156</sup> Tarjottavaa työtä koskevien ehtojen vaikutuksen osalta voidaan siis todeta, että edes tarjolla olevan työn määräaikaisuus ei poista työn tarjoamisvelvollisuutta. Irtisanotullekin voidaan määräaikaista työtä tarjota kuitenkin vain, jos TSL 1:3 §:n mukaiset edellytykset täyttyvät.<sup>157</sup>

Määräaikaisten töiden osalta on huomioitava, että vaikka tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi tarjottava työ voi olla määräaikaista, on perinteisesti katsottu, ettei kollektiiviperusteinen muun työn tarjoamisvelvollisuus ulotu määräaikaisiin työsopimuksiin. Ajatus on ollut, että määräaikaisen työsopimuksen päätyttyä työnantajalla ei ole velvollisuutta tarjota työsuhteen päättymisen vaihtoehtona työntekijälle mitään työtä, ei edes samaa työtä.<sup>158</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2017:55 poikkesi tästä lähtökohdasta. Ratkaisussa korkein oikeus toi esiin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n ja totesi, että määräaikaisessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien työntekijöiden erilainen kohtelu on kiellettyä, jos työntekijät ovat toisiinsa verrattavissa olevissa tilanteissa. Tapauksessa tuomioistuin katsoi, että määräaikaista työntekijää tuli uudelleensijoittamisvelvollisuuden osalta kohdella samoin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevaa työntekijää, koska työvoiman tarve oli ollut pysyvä.<sup>159</sup>

Ratkaisun ei ole tulkittu tarkoittaneen luoda uutta oikeutta ja siinä annettua oikeusohjetta tulisi lähtökohtaisesti tulkita suppeasti.<sup>160</sup> Koskinen on katsonut korkeimman oikeuden perusteluiden tarkoittaneen, että työnantajalla tulisi jatkossa olla työn tarjoamisvelvoite tapauksen kaltaisissa tilanteissa, joissa lailliset peräkkäiset määräaikaisuudet osoittavat työn tarpeen olevan pysyvää. Tämän

<sup>154</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 575. Tarkemmin työn tarjoamisvelvollisuuden jatkumisesta, eli ajallisesta ulottuvuudesta jäljempänä, ks. jakso 4.1.

<sup>155</sup> KKO 2017:38, kohta 21 ja KKO 2017:39, kohta 14. Ks. myös KKO 2018:26, kohta 9.

<sup>156</sup> Ks. esim. TT 2006-70 tai TT 2011-87.

<sup>157</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 555.

<sup>158</sup> *Valkonen* 2001, s. 222–223

<sup>159</sup> Ks. KKO 2017:55 kohdat 33 ja 35. Taustalla vaikuttaa määräaikaista työtä koskevan direktiivin 1999/70/EY liitteenä olevan puitesopimuksen 4 lausekkeen 1 kohdan mukainen syrjäntäkielto, jonka Unionin tuomioistuin on oikeuskäytännössään katsonut merkitsevän, että toisiinsa verrattavissa olevassa tilanteessa olevien määräaikaisessa työsuhteessa ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden erilainen kohtelu on kiellettyä.

<sup>160</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 549.

seurauksena työnantajan olisi laillisten määräaikaisten työsopimusten ketjutilanteessa viimeisen päättyessä arvioitava, onko työvoiman tarve ollut pysyvä.<sup>161</sup> Ratkaisu soveltuu ainoastaan pysyvän työvoiman tarpeen tilanteisiin, eikä sen ole katsottu tai tule katsoa koskevan kaikkia määräaikaista työsopimuksia. Tietynlaisissa tilanteissa määräaikaisen työsopimuksen luonne on niin selvästi tilapäistä, ettei tarjoamisvelvollisuus voi tulla kyseeseen. Tällaisesta on kyse esimerkiksi kausiluontoisessa työssä.<sup>162</sup> Kyseisen ratkaisun kaltaisten tilanteiden on katsottu jotenkin liittyvän sellaisiin tilanteisiin, joissa työvoiman tarve on pysyvää, mutta toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen esteenä on jokin merkityksellinen olosuhde. Esimerkiksi tilanteessa, jossa toistuneita ja pitkään jatkuneita määräaikaista työsuhteista muodostuvaa työsuhdetta ei ole muutettu toistaiseksi voimassa olevaksi jonkin ennen pitkää poistuvan olosuhteen, kuten jonkin luvan puuttumisen vuoksi, voisi olla perusteltua soveltaa työn tarjoamisvelvoitetta myös määräaikaiseen työsopimukseen.<sup>163</sup> Myös tapauksessa TT 2011-144 arvioitiin muun ohella yhtiön pysyvän työvoimantarpeen merkitystä työn tarjoamisvelvollisuudelle. Vastaajan väite oli, että uudelleensijoitusvelvollisuus ei koskenut työtä, jota työnantaja on teettänyt vuokratyönä, koska työvoiman tarve ei ole ollut pysyvä. Työtuomioistuimien katsoi, että koska vuokratyöntekijät oli palkattu yhtiön omiksi työntekijöiksi, ei työpanosta ole tarkoitettu käyttää vain tilapäisesti ja siten töiden ei voitu katsoa tosiasiallisesti vähentyneen.

*Paanetoja* on ratkaisun KKO 2017:55 lopputulokseen ja työnantajan velvollisuuksien perustelemiseen yleisillä oikeudellisilla periaatteilla viitaten todennut tällaisen kehityksen johtavan siihen, ettei työnantaja voi etukäteen varmuudella tietää velvoitteidensa laajuutta. *Paanetojan* mukaan tämä osaltaan vaikeuttaa vastuullisuuden toteuttamista ja toteutumista.<sup>164</sup> Nähdäkseni kyseinen ratkaisu ei itsessään johda työnantajatahon tietämättömyyteen omista velvollisuuksistaan, koska kuten *Koskinen* edellä esitetyn mukaisesti on todennut, tarjoamisvelvoite laajentuisi ainoastaan kyseisenkaltaisiin tilanteisiin, joissa työvoiman tarve on ollut pysyvä. Vaikka tämä johtaakin tapauskohtaiseen harkintaan, työnantajan voidaan lähtökohtaisesti olettaa tietävänsä työvoiman tarpeensa pisyvyyden, ainakin muita tahoja paremmin. Näin ollen työnantaja kykenee halutessaan tiedostamaan, että

<sup>161</sup> *Koskinen 2017: Koskinen* toteaa, että on perusteltua laajentaa tuomion lopputulos koskemaan kaikkia laillisia määräaikaistilanteita, vaikka se johtaakin työvoiman pisyvyyttä koskevaan tapauskohtaiseen harkintaan.

<sup>162</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen*, 2019, s. 549.

<sup>163</sup> *Koskinen ym. 2022 IV Työsuhteen päättäminen* > 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja > Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus > muun työn tarjoamisvelvoite > Laajuus, luonne ja vaikutusala > ulottuminen määräaikaiseen.

<sup>164</sup> *Paanetoja 2019*, s. 477. Ks. myös edellä jakso 2.1.3. lojaliteettiperiaatteen käyttämisestä perusteluna.

koska työvoiman tarve on pysyvä, ulottuu tarjoamisvelvollisuus myös määräaikaiseen työsuhteeseen.

### 3.3.4. Uusien työntekijöiden palkkaamisen merkitys

TSL 7:3.2 §:ssä on nimenomaisesti mainittu esimerkinomaisesti kaksi tilannetta, joissa irtisanomisperustetta taloudellisella ja tuotannollisella perusteella ei ainakaan ole: kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet tai kun töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut tosiasiallista työn vähentymistä. Erityisesti ensimmäinen, eli uuden työntekijän ottaminen samankaltaisiin tehtäviin, tulee usein ilmi tilanteessa, jossa työnantaja on laiminlyönyt työn tarjoamisvelvollisuutensa. Vaikka työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukainen irtisanomisperusteen olemassaolon harkinta muodostaa kollektiiviperusteisen irtisanomissuojan kokonaisuuden yhdessä saman luvun 4 §:n kanssa, on 3 §:n mukainen harkinta lähtökohtaisesti tehtävä ennen työn tarjoamisvelvoitteen selvittämistä.<sup>165</sup> Joissakin tilanteissa kuitenkin 4 §:n mukaiset edellytykset vaikuttavat olennaisesti 3 §:ssä mainittuja tilanteita koskevaan harkintaa. Oikeuskäytännössä nimittäin uuden työntekijän palkkaaminen sellaisiin tehtäviin, joihin irtisanottu työntekijä olisi voitu TSL 7.4.3 §:n mukaisesti sijoittaa, on katsottu olevan osoitus siitä, ettei irtisanomisperustetta TSL 7:3.2 §:n perusteella ole.<sup>166</sup>

Työtuomioistuinkin on eräässä ratkaisussaan todennut, että TSL 7 luvun 3 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaista edellytystä on arvioitava yhdessä työsopimuslain 7:4 §:ssä säädetyn kanssa. Näin ollen, mikäli juuri ennen irtisanomista, irtisanomisaikana taikka pian työsuhteen päättymisen jälkeen on yhtiöön palkattu uusia työntekijöitä, ratkeaa irtisanomisten perusteettomuus harkinnalla siitä, ovatko työtehtävät olleet sisällöltään irtisanottujen aiempia työtehtäviä vastaavaa työtä tai ovatko tehtävät olleet muutoin irtisanottavien koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavia.<sup>167</sup> Työntekijän saattaessa todennäköiseksi, että hänen tilalleen on palkattu uusia työntekijöitä, on työnantaja velvollinen näyttämään, ettei näin ole toimittu, tai että tämä on johtunut olennaisesta muutoksesta toimintaedellytyksissä.<sup>168</sup> Käytännössä kyse on tällöin sen näyttämisestä, että ne työt,

<sup>165</sup> Ks. KKO 2022:17 kohta 17: Kollektiiviperusteinen irtisanomisharkinta on tehtävä vaiheittain.

<sup>166</sup> Ks. myös *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 540: ”Uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuuksien olemassaolo osoittaa, ettei työ ole irtisanomiseen oikeuttavalla tavalla vähentynyt”.

<sup>167</sup> TT 2019:17: tapauksessa työtuomioistuin katsoi, että esitetyn näytön perusteella työntekijät olisivat soveltuneet tarjolla olleisiin työtehtäviin, ja siten työntekijöiden työsuhteet oli päätetty perusteettomasti.

<sup>168</sup> KKO 2000:59, ks. myös: *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 544.

joihin työntekijät on palkattu, eivät olisi soveltuneet irtisanotulle työntekijälle. Tapauksessa KKO 2000:59 uusien työntekijöiden palkkaamista lähellä työntekijän irtisanomista pidettiin osoituksena siitä, että työntekijälle olisi ollut mahdollista tarjota työtä irtisanomisen sijaan ja siten siitä, että työn tarjoamisvelvollisuus on laiminlyöty. Työnantaja ei ollut kyennyt näyttämään, että irtisanottua työntekijää ei olisi koulutuksensa, ammattitaitonsa ja työkokemuksensa perusteella voitu sijoittaa sellaisiin tehtäviin, joihin uusia työntekijöitä oli otettu. Korkein oikeus katsoi tämän tarkoittavan sitä, että uudet työntekijät oli palkattu lainkohdan tarkoittamalla tavalla samankaltaisiin tehtäviin ja irtisanomisen siten olleen vailla perustetta.

Tapauksessa TT 2011-144 katsottiin, että vuokratyöntekijöiden palkkaaminen yhtiön omiksi työntekijöiksi oli osoitus muusta kuin tilapäisestä työvoiman käytöstä ja siten yhtiöllä oli ollut mahdollisuus tarjota irtisanottavalle työntekijälle työtä. Samoin korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2017:38 todennut, että määräaikaisen työsuhteen jatkaminen osoittaa, ettei perustetta toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomiselle taloudellisista ja tuotannollisista syistä ole.<sup>169</sup> Sen sijaan korkein oikeus on kuitenkin katsonut, ettei toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työkentelevien satunnaisesti töihin kutsuttavien työntekijöiden käyttö irtisanomisen jälkeen merkitse uuden työntekijän ottamista. Korkein oikeus on tähän liittyen katsonut myös, että koska tällaisilla työntekijöillä oli teetetty vain satunnaisia ja lyhykestoisia töitä, ei työnantajalla ollut velvollisuutta tarjota irtisanotuille työntekijöille tätä satunnaisesti töihin kutsuttaville työntekijöille osoitettua määräaikaista työtä.<sup>170</sup> Vastaavassa tilanteessa korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2017:39 puolestaan päätenyt siihen, että koska tarvittaessa töihin kutsuttuja työntekijöitä oli käytetty säännöllisesti kausivaihteluista johtuen, oli työvoiman tarve ennakoitavissa, ja työntekijälle olisi tullut tarjota määräaikaista työtä tiedossa olleen ruuhkahuipun ajaksi tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden käyttämisen sijasta. Työn tarjoamisveloitteen täyttämiseksi ei ratkaisun perusteella ole riittävää, että irtisanotun työntekijän kanssa solmitaan tarvittaessa työhön kutsuttavan työntekijän sopimus.

Toisaalta työtuomioistuimen käytännössä on myös vakiintuneesti katsottu, että TSL 7:3.2 §:ssä uudella työntekijällä tarkoitetaan työsuhteeseen palkattua työntekijää, ja sen vuoksi vuokratyöntekijän käyttäminen ei sinänsä osoita, etteikö taloudellista ja tuotannollista perustetta

---

<sup>169</sup> KKO 2017:38 kohta 16.

<sup>170</sup> KKO 2017:38, kohdat 16, 20–22. Ks. edellä jakso 3.3.3.: Määräaikaista työtä tulee tarjota irtisanomisen vaihtoehtona vain, jos työ ei ole aivan satunnaista ja lyhykestoista.

irtisanomiseen olisi olemassa.<sup>171</sup> Myös työnantajan tekemät muutkin henkilöstöä koskevat toimet, kuin uusien työntekijöiden palkkaamiset, tulee ottaa huomioon, ja niillä voi olla irtisanomista puoltavakin vaikutus. Esimerkiksi konsernissa suoritettut irtisanomiset ja lomautukset on oikeuskäytännössä otettu huomioon seikkoina, jotka puoltavat sitä, ettei työnantajalla tosiasiallisesti ole tarjota muuta työtä.<sup>172</sup>

Näin ollen, työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva harkinta kytkeytyy olennaisesti siihen, onko uusien työntekijöiden palkkaamisen katsottava tarkoittavan sitä, ettei taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta ole ollut olemassa. Se, että työntekijä olisi voitu sijoittaa uudelleen sellaisiin tehtäviin, joihin on palkattu uusia työntekijöitä, voi tehdä irtisanomisesta laittoman. Työn tarjoamisvelvollisuuden arvioinnilla on olennainen rooli sen osoittamisessa, onko työntekijä tai työntekijöitä palkattu nimenomaisesti *samankaltaisiin* tehtäviin. Työntekijöiden palkkaaminen ei sinänsä itsessään välttämättä tarkoita, etteikö irtisanomisperustetta olisi, jos uudet työntekijät on palkattu sellaisiin tehtäviin, joihin irtisanottu työntekijä ei olisi kokemuksensa, ammattitaitonsa ja koulutuksensa perusteella pystynyt. Mikäli tehtävät ovat kuitenkin sellaisia, että irtisanottu työntekijä olisi ollut sijoitettavissa niihin, on työn tarjoamisvelvollisuus laiminlyöty, ja lisäksi työ ei ole vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi<sup>173</sup>.

### 3.3.5. Työn avoinna olemisen merkitys

Työnantajalla on uudelleensijoitusvelvollisuus vain sellaiseen työhön, jota sillä on tosiasiallisesti tarjolla, eikä työntekijää tarvitse työllistää, jos työtä ei tosiasiallisesti ole tarjolla. Velvoitteen on katsottu tarkoittavan avoinna olevaa uutta työtä.<sup>174</sup> Termistä ”avoinna oleva” huolimatta, voidaan työnantajalta tosiasiallisesti joissakin tapauksessa edellyttää, että tämä töitä järjestelemällä ja työtehtäviä jakamalla tai työntekijöitä sisäisesti siirtelemällä järjestää irtisanomisuhan alla olevalle työntekijälle työtä. Tämän on oltava mahdollista suhteessa muihin työntekijöihin, ja se ei saa poiketa olennaisesti työnantajan normaalina pidettävästä toiminnasta.<sup>175</sup> Mikäli tällainen mahdollisuus

<sup>171</sup> Ks. TT 2018:76: Työtuomioistuin toteaa kannan olevan vakiintunut ja viittaa aiempiin ratkaisuihinsa.

<sup>172</sup> KKO 2002:87.

<sup>173</sup> TT 2019:17: työtuomioistuin totesi, että irtisanomisen perusteettomuus ratkeaa arvioimalla sitä, olisivatko työt, joihin on palkattu uusia työntekijöitä, olleet irtisanottujen työntekijöiden työsopimusten mukaisia töitä vastaavia, taikka olisivatko irtisanotut työntekijät niistä suoriutuneet koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella.

<sup>174</sup> Koskinen ym. 2022, IV Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja > Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus > Muun työn tarjoamisvelvoite > Laajuus, luonne ja vaikutusala > Avoinna oleva työ.

<sup>175</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 579. Ks. myös Koskinen 2009, s.7 ja TT 2007-68: Koskinen toteaa, että muiden työntekijöiden työsuhteet voivat käytännössä muodostaa esteen uudelleenjärjestelylle. Koskisenkin käyttämässä

on olemassa, on työnantajan niin toimittava.<sup>176</sup> Avoinna olevaksi työksi ei katsota sellaista työtä, jonka täyttäminen edellyttää toisen irtisanomista.<sup>177</sup> Normaalista työnantajan toiminnasta poikkeaviin erityisjärjestelyihin työnantajan ei tarvitse ryhtyä ainoastaan löytääkseen työntekijälle muuta työtä.<sup>178</sup> Työtuomioistuin on ratkaisussaan TT 2018:8 todennut, että kyse ei tarvitse olla valmiista, aktiivisessa haussa olevasta tehtäväkokonaisuudesta, vaan riittävää on, että työ on synnyttävissä kohtuullisilla järjestelyillä, jotka eivät negatiivisesti vaikuta muihin työntekijöihin. Työnantajalta voidaan siis joskus edellyttää sitä, että tämä erinäisin toimenpitein järjesteleä töitä.<sup>179</sup> Tällaiset toimenpiteet voivat olla esimerkiksi tehtävien uudelleenjakoa ja sisäisiä siirtoja, joita kuitenkin rajoittaa kulloinkin kyseessä olevien työntekijöiden työ sopimuksissa sovitut ehdot.<sup>180</sup>

Näin ollen, työn tulee olla avointa, mutta työnantaja käytännössä päättää tarvitsemansa työvoiman määrän ja toimillaan vaikuttaa avoimeksi tuleviin tehtäviin. Avoinna olevan työn vaatimuksen voidaan siis katsoa tarkoittavan ainoastaan sitä, että työnantajan ei tarvitse tarjota työntekijälle työtä, jos työvoimalle ei ole tarvetta, eikä avointa työtä saada aikaan edes kohtuullisten muiden töiden järjestelyiden jälkeen. Kirjallisuudessa tai oikeuskäytännössä ei erikseen oteta kantaa siihen, onko työnantajalla velvollisuus tehdä mainittuja toimenpiteitä silloin, kun se käyttää määräysvaltaa muussa yrityksessä ja muutkin työn tarjoamisvelvollisuuden laajentumisen edellytykset täyttyvät. Oletettavasti kuitenkin näin on, koska muutoinkaan tarjoamisvelvollisuuden täyttämässä huomioon otettavien seikkojen kohdalla ei tehdä eroa sen suhteen, tarjotaanko työtä työnantajayrityksestä vai jostakin tämän määräysvallassa olevasta yrityksestä. Koska tarjoamisvelvollisuuden laajentumiselta koskemaan muuta yritystä edellytetään määräysvaltaa nimenomaisesti henkilöstöasioissa,

---

esimerkkitapauksessa TT 2007-68 oli kyse siitä, että irtisanottavalle työntekijälle soveltuvaan työhön oli sijoitettu kaksi muuta yhtiön vanhaa työntekijää. Koska työntekijällä ei ollut etuoikeutta suhteessa yhtiön vanhoihin työntekijöihin, ei työnantajalla ollut velvollisuutta uudelleen järjestellä töitä niin, että jompikumpi vanhoista työntekijöistä menettäisi työnsä. *Koskinen* esittää myös hovioikeuskäytäntöä, jossa muiden työntekijöiden työsuhteet ovat rajoittaneet uudelleensijoittamista.

<sup>176</sup> *Koskinen* 2009, s. 7.

<sup>177</sup> *Koskinen ym.* 2022, IV Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja > Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus > Muun työn tarjoamisvelvoite > Laajuus, luonne ja vaikutusala > Avoinna oleva työ.

<sup>178</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 558.

<sup>179</sup> Tuomio koskee yksilöllisistä irtisanomista, mutta siitä voitaneen johtaa tulkinta myös kollektiiviperusteisessa irtisanomistilanteesta tarjottavaan työhön, koska taustalla vaikuttaa sama lojalitettivelvoitteesta aiheutuva velvollisuus pyrkiä varmistamaan työsuhteen jatkuvuus. Ks. *Paanetoja* 2019, s. 473, ja *Paanetoja* 2022, s.3: *Paanetojakin* on tuonut kyseisen ratkaisun esiin samassa yhteydessä, kuin kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa vaikuttavan uudelleensijoittamisvelvoitteen. *Paanetoja* on tiivistänyt tulkinnaksi kyseisestä työtuomioistuimen ratkaisusta, että olennaista työn tarjoamisvelvoitteen sisällön ymmärtämisen ja toteuttamisen kannalta on keskittyä työnantajan mahdollisuuksiin järjestellä töitä ja työntekijän sopivuuden selvittelyyn, eikä pelkästään selvittää avoinna olevien tehtävien olemassaoloa.

<sup>180</sup> *Paanetoja* 2022, s. 3.

lienee selvää, että tällaisen tilanteen olemassa ollessa yritys on tämän määräysvallan perusteella kykenevä vaadittavia järjestelyitä tekemään.

Myös Ruotsissa on vastaavasti edellytetty, että tarjottavan työn tulee olla avoinna. Lähtökohdaksi on otettu, ettei työnantaja ole velvollinen luomaan uusia työpaikkoja työntekijän työsuhteen säilyttämiseksi. Työnantajalta ei ole yhtä selvästi kuin Suomessa edellytetty järjestelytoimenpiteitä avoimen työn aikaan saamiseksi, vaikkakin oikeuskäytännössä on pidetty avoimena mahdollisuutta vaatia työnantajaa tekemään järjestelytoimia irtisanomisten välttämiseksi.<sup>181</sup> Yhtä vahva tämän velvollisuuden ei voida kuitenkaan katsoa olevan, kuin Suomessa.

---

<sup>181</sup> *Glavå* 2011, s. 473–474.



## 4. Työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuus

### 4.1. Ajallinen ulottuvuus

Työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:ssä säädetty velvoite tulee käytännössä ottaa huomioon ensimmäisen kerran siinä vaiheessa, kun irtisanomisen toteuttamista harkitaan.<sup>182</sup> Käytännössä työnantajan on heti työtehtävien vähennyttyä olennaisesti ja pysyvästi varauduttava työntekijän uudelleensijoittamiseen, vaikka irtisanomista ei heti tehtäisi.<sup>183</sup> Ennen irtisanomisen suorittamista työnantajan on selvitetävä, voidaanko työntekijälle tarjota muuta työtä. Jos työtä on tarjolla, ja työntekijä ottaa vastaan hänelle tarjotun muun työn, ei irtisanominen ole lainkaan mahdollista. Mikäli työtä ei ole tarjolla, voidaan irtisanomispäätös tehdä.<sup>184</sup> Työnantajan ei tarvitse odottaa, että työn väheneminen konkreettisesti alkaa, vaan tämä voi tehdä irtisanomisen ennakkoon, kuitenkin niin, että irtisanomisaika ei pääty ennen kuin työ tosiasiallisesti vähenee.<sup>185</sup>

Muun työn tarjoamisvelvollisuus ei kuitenkaan koske vain irtisanomisharkintaa, ja siten vaikka työntekijä jouduttaisiin irtisanomaan, säilyy velvollisuus voimassa. Työsopimuslain esitöiden mukaan työn tarjoamisvelvollisuus kestää työsuhteen päättymiseen saakka. Siten esimerkiksi, jos työnantaja on lomauttanut tai irtisanonut työntekijän edellä 3 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla, hänen on tarjottava työntekijälle edellä tarkoitettuja töitä, jos hänelle tulee siihen mahdollisuus lomautus- tai irtisanomisajan aikana.<sup>186</sup> Lomautus tai irtisanominen on siis peruttava, mikäli muuta työtä tulee tarjottavaksi.<sup>187</sup> Työnantajan on täytettävä työn tarjoamisvelvollisuutensa työsuhteen kestäessä, eikä sen päättymisen jälkeen tehdyllä tarjouksella ole merkitystä TSL 7:4 §:n mukaisen velvollisuuden täyttämistä arvioitaessa.<sup>188</sup> Työn tarjoamisvelvollisuus on siten olemassa aina silloin, kun irtisanomista harkitaan, tai työntekijä on jo irtisanottu, mutta työsuhde ei kuitenkaan ole vielä päätynyt.<sup>189</sup>

<sup>182</sup> *Paanetoja* 2022, s. 2.

<sup>183</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 542.

<sup>184</sup> *Paanetoja* 2023, s. 113–115.

<sup>185</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 557.

<sup>186</sup> HE 157/2000 vp, s. 103.

<sup>187</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 574.

<sup>188</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 543. Huom.: Työntekijän työsuhteturvan kannalta tällaisella tarjouksella on kuitenkin merkitystä, sillä työnantajalla on TSL 6:6§:n mukainen takaisinottovelvollisuus. Työntekijä voi näin ollen hyväksymällä tällaisen tarjouksen säilyttää työpaikkansa, vaikka työsuhde olikin päätetty perusteettomasti työn tarjoamisvelvollisuuden laiminlyönnin vuoksi.

<sup>189</sup> Ks. ajallista ulottuvuutta havainnollistava kaavio *Paanetoja* 2023, s. 115.

Kuten edellä on todettu, työntekijälle voidaan tarjota määräaikaistakin työtä. Työn tarjoamisvelvollisuus säilyy voimassa tämän tilapäisen työnkin aikana ja tavoitteena tilapäisen työn tarjoamisessa voidaankin katsoa olevan se, että lopulta työntekijälle löytyisi pysyvä työ irtisanomisen sijasta.<sup>190</sup> Lyhyttä ja ohimenevää sijaisuutta ei kuitenkaan tarvitse työntekijälle tarjota. Oikeuskäytännössä on katsottu, että irtisanomisten vaikutusten lykkäämiseksi työn tarjoaminen irtisanottavalle on perusteltua, jos tarjolla oleva työ ei ole aivan satunnaista tai lyhytkestoista.<sup>191</sup> Velvoite huolehtia työsuhteen pysyvyydestä ei merkitse työntekijöiden toimenkuvien uudistamista taikka laajoihin sijaisjärjestelyihin ryhtymistä työsuhteen päättämisen välttämiseksi. Velvoite kuitenkin tarkoittaa, että työn tarjoamisedellytysten poistuessa vain tilapäisesti, on työnantajan lomautettava työntekijä tai palkattava hänen tilalleen sijainen siksi aikaa, että irtisanomisuhan alainen työntekijä voidaan jälleen pysyvästi työhön sijoittaa.<sup>192</sup> Joka tapauksessa, koska työnantaja voi olla velvollinen tarjoamaan määräaikaistakin työtä työsuhteen jatkamiseksi, ja koska työn tarjoamisvelvollisuuden tarkoituksena on työsuhteen jatkuvuus, voidaan työn tarjoamisvelvoitteen ulottumisen ajallisesti työsuhteen päättämiseen saakka katsoa olevan riippumaton siitä, että työntekijälle tarjotaan välillä työtä, jolla ei täytetä pysyvän sijoittamisen pyrkimystä. Myös mainittuja muita työsuhteen jatkuvuuteen tähtääviä toimia tehtäessä työn tarjoamisvelvollisuus pysyy voimassa. Tarjoamisvelvollisuus lakkaa ainoastaan, kun työntekijä kyetään pysyvästi sijoittamaan uudelleen, ja mikäli työntekijä sijoitetaan tilapäisratkaisuun, työn tarjoamisvelvoite säilyy voimassa, tavoitteena edelleen pysyvä sijoittaminen.<sup>193</sup>

Työn tarjoamisvelvollisuuteen vaikuttavasta, lojaliteettiperiaatteesta johtuvasta velvollisuudesta varmistaa työsuhteen pysyvyys, aiheutuu näin ollen työn tarjoamisvelvollisuuden ajallisen ulottuvuuden venyminen tai jatkuminen aina työsuhteen lopulliseen päättämiseen saakka, riippumatta siitä, että työtä tarjottaisiin jo kertaalleen tai useamminkin aiemmin. Ajatuksena on, että pyritään varmistamaan, että työntekijän työsuhte on edelleen voimassa, kun työtä tulee tarjottavaksi. Vastaava, työntekijälle oikeuksia ja työnantajalle velvollisuuksia suhteessa työntekijän työllisyyteen asettava velvollisuus on työsuhteen päättämisen jälkeen voimaan tuleva työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä tarkoitettu takaisinottovelvollisuus.<sup>194</sup> Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja ja

<sup>190</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 575. Lainsäätäjän tavoitteen todennut myös esim.: Koskinen 2013, s.58.

<sup>191</sup> KKO 2017:38 kohta 21 ja KKO 2017:39 kohta 14.

<sup>192</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 548.

<sup>193</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 575: Työn tarjoamisvelvoite lakkaa, kun työntekijä kyetään sijoittamaan pysyvästi. Se lakkaa kuitenkin vain kyseisen irtisanomisharkinnan osalta, ja on jälleen voimassa, mikäli työntekijän irtisanomista uudesta pysyvistä työstä tulevaisuudessa harkitaan.

<sup>194</sup> Ks. HE 157/2000 vp s. 103.

takaisinottosääntely ovat kuitenkin toisistaan erillisiä entiteettejä, jotka ovat toisensa poissulkevia. Keskeisin ero on se, että toinen kohdistuu työsuhteen päättämisharkintaan ja toinen kohdistuu uuden työsuhteen tarjoamista koskevaan harkintaan.<sup>195</sup> Takaisinottovelvollisuus ulottuu siis ajallisesti myöhäisempään aikaan kuin työn tarjoamisvelvollisuus. Takaisinottovelvollisuus onkin toissijainen suhteessa työn tarjoamisvelvoitteeseen, eli työsuhteessa olevalla työntekijällä, johon irtisanomisuhka kohdistuu, on aina oikeus tarjottavaan ”muuhun työhön” ennen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevia työntekijöitä.<sup>196</sup> Ruotsissa LAS 25 §:n mukaan kollektiiviperusteella irtisanotun työntekijän etusija saada työtä irtisanomisen jälkeen alkaa irtisanomishetkestä ja päättyy yhdeksän kuukauden kuluttua työsuhteen päättymisestä. Ruotsalaisessa oikeudessa suomalaista takaisinottovelvollisuutta vastaava velvoite siten alkaa heti työsuhteen irtisanomisesta, ja irtisanomisaikana ei työn tarjoamisvelvoite (omplaceringsskyldigheten) enää ole voimassa, toisin kuin Suomessa.<sup>197</sup>

Tarjoamisvelvollisuuteen liittyvä harkinta saattaa ulottua myös aikaan ennen, kuin työntekijän irtisanomista on edes työnantajan toimesta pohdittu. Työtuomioistuin totesi ratkaisussaan TT 2018:112, ettei työnantaja olisi saanut palkata uutta työntekijää ennen kuin se olisi selvittänyt yhteistoimintaneuvotteluissa, voitaisiinko joku irtisanottavista työntekijöistä sijoittaa kyseiseen tehtävään. Uusi työntekijä oli palkattu ennen yhteistoimintaneuvotteluiden alkamista, mutta kuitenkin hyvin lähellä niitä. Logistiikkayksikön päällikön kertomus siitä, ettei hän ollut tietoinen tulevista yhteistoimintaneuvotteluista ei ollut riittävä osoitus siitä, etteikö yhtiössä olisi oltu tietoisia tulevista neuvotteluista.

## 4.2. Alueellinen ulottuvuus

### 4.2.1. Kotimaa ja yrityksen sisäiset rajat

TSL 7:4 § ei itsessään sisällä rajoitusta työn tarjoamisvelvoitteen alueelliseen ulottuvuuteen. Myöskään pykälän esitöiden mukaan työn tarjoamisvelvoitetta irtisanomisperusteen osana ei ole tarkoitettu rajoittamaan alueellisesti.<sup>198</sup> Korkein oikeuskin on todennut, etteivät työnantajan osastorajat vaikuta uudelleensijoittamiseen, vaan tarjolla olevaa työtä on tarjottava riippumatta siitä, missä työtä on.<sup>199</sup>

<sup>195</sup> Ks. *Valkonen* 2001, s. 221.

<sup>196</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 579–580.

<sup>197</sup> Ks. *Adlercreutz – Mulder* 2013, s. 234: velvoite kohdistuu aikaan *ennen* irtisanomista, ja s. 225.

<sup>198</sup> HE 157/2000 vp, s. 103

<sup>199</sup> KKO 2000:59. Nähdäkseni KKO:n toteamuksen voidaan tarkoittaa myös maantieteellistä ulottuvuutta, koska työnantajan eri osastot voivat sijaita maantieteellisesti eri paikassa. KKO on myös uudemmassa ratkaisussaan 2022:33 viitannut tähän lähtökohtaan.

Näin ollen velvollisuus tarjota työtä ulottuu lähtökohtaisesti yrityksen muilla paikkakunnilla sijaitsevilla yksiköissä tehtävään työhön, ja koskee kaikkea työnantajan oman yrityksen puitteissa järjestettävää työtä.<sup>200</sup> Myös Ruotsissa työtä on tarjottava kaikkialta yrityksen puitteissa.<sup>201</sup> Huomioon on alueellista ulottuvuutta määriteltäessä ja varsinaista työtä tarjottaessa otettava se edellä jaksossa 3.2. esitetty lähtökohta, jonka mukaisesti työntekijälle on aina tarjottava ensisijaisesti ehdoiltaan mahdollisimman lähellä tämän aiempaa työtä olevaa työtä. Tämä koskee myös työntekopaikkaa koskevia työsopimuksen ehtoja. Vaikka tarjoamisvelvollisuutta ei olekaan rajattu alueellisesti, on työntekijän työsopimuksen mukainen työntekoalue kuitenkin huomioitava siten, että työtä on tarjottava työntekijän kotipaikkakunnalta vieraan paikkakunnan sijaan, mikäli molemmista olisi mahdollista tarjota työtä työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi.<sup>202</sup>

Työehtosopimuksilla voidaan kuitenkin sopia velvoitteen alueellisesta rajaamisesta. Mahdollisuudesta työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisen ulottuvuuden rajoittamiseen on säädetty TSL 13:7 §:ssä, jonka 1 momentin 12 kohdan mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia siitä, mitä säädetään lain 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta. Tällaisia lausekkeitä esiintyykin työehtosopimuksissa. Esimerkiksi teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen 35.1 kohdan mukaan: ”*Työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon työntekijä voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.*” Alueellisen ulottuvuuden rajoittamista ei kuitenkaan ole pidetty yksiselitteisenä, ottaen huomioon perustuslain (731/1999) säännökset. Perustuslain 18.3 §:n mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Muun työn tarjoamisvelvollisuuden ollessa osa irtisanomisperustetta, perustuslain tulkintavaikutus estää, että työehtosopimuksin merkittävästi rajoitettaisiin velvoitetta. Ei ole myöskään sääntelyn tarkoituksen mukaista, että velvoitetta voitaisiin kaventaa alueellisesti suppeammaksi, kuin työsuhteessa noudatettavan direktio-oikeuden ulottuvuus. Ainakaan niin pitkälle menevä rajoittaminen, että velvoite poistuisi kokonaan, ei ole mahdollista.<sup>203</sup>

Vaikka alueellinen raja on mahdollinen, on rajoituksen vaikutukset oikeuskäytännön perusteella rajattava koskemaan ainoastaan TSL 7:4 §. Ratkaisussa KKO 2022:17 oli kyse siitä, että valtakunnallisten yhdistysten välisellä sopimuksella oli velvollisuus tarjota työtä rajattu työkohteisiin, joissa

<sup>200</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 620.

<sup>201</sup> Glavå 2011, s. 476.

<sup>202</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 557–558: kirjoittajat viittaavat erääseen Turun hovioikeuden ratkaisuun.

<sup>203</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 544.

työntekijä voi, paikkakunnalla tavanomaiset työmatkat huomioon ottaen, päivittäin käydä työssä vakituisesta asunnostaan käsin. Arvioitavana oli se, voidaanko TSL 7:3§:ssä tarkoitettua tarjolla olevan työn olennaista ja pysyvää vähentymistä arvioida työehtosopimuksessa sovitun työn tarjoamisvelvollisuutta koskevan alueellisen rajauksen mukaan. KKO totesi, että TSL 7:3 §:ssä säädetty edellytykset ovat pakottavaa oikeutta, eikä niistä voida poiketa työntekijän vahingoksi. Sen mukaan taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden lainmukaisuutta on tarkasteltava vaiheittain siten, että ensi vaiheessa arvioidaan työn vähentymistä olennaisesti ja pysyvästi, ja tämän arvioinnin alueelliset rajat määräytyvät sen mukaan, mitä työsopimuksessa on sovittu työskentelypaikasta tai -alueesta. KKO katsoi, että työsuhde oli päätetty perusteettomasti, koska työn olennaista ja pysyvää vähentymistä oli arvioitu TSL 7:4 §:ää koskevan rajoituksen perusteella.

Kuten jo aiemmin tässä tutkielmassa on todettu, kyseinen korkeimman oikeuden ratkaisu korostaa TSL 7:3:n ja 7:4:n muodostaman kokonaisuuden merkitystä, ja selventää näiden välistä vaihteista harkintaa.<sup>204</sup> Tilanteessa, jossa työtä ei ole lainkaan tarjolla sillä alueella, jossa työntekijä on työskennellyt, on työnantaja pelkästään työsopimuksen nojalla velvollinen tarjoamaan työtä muullakin alueella. Kuitenkin, mikäli muuallakaan ei ole tarjolla työsopimuksen mukaista työtä, vaan ainoastaan sitä vastaavaa työtä taikka muuta työtä, ei työnantaja ole TSL 7:4 §:ään kohdistuvan rajoituksen nojalla velvollinen sitä tarjoamaan.<sup>205</sup>

#### 4.2.2. Ulkomaat

Edellä jaksossa 4.2.1. esitetyn mukaisesti työn tarjoamisvelvoitteen alueellista ulottuvuutta ei lähtökohtaisesti ole rajattu. Selvää vaikuttaisi olevan, että Suomen rajojen sisällä työtä tulisi tarjota mistä tahansa työnantajan toimipisteestä. Työsopimukseen kirjattu alueellinen työntekovelvoitteen rajoitekaan ei poista tarjoamisvelvollisuutta, vaan työnantajan velvollisuuden piiriin kuuluvana muuna työnä pidetään toisella paikkakunnalla tarjolla olevaa työsopimuksen mukaista tai sitä vastaavaa työtä.<sup>206</sup> Sen sijaan Suomen rajojen ulkopuolelle suuntautuvasta työn tarjoamisvelvollisuudesta on esitetty eriäviä näkemyksiä. Suomalaisen työnantajan ulkomaisten sisar- tai tytäryhtiöiden

---

<sup>204</sup> Ks. jakso 2.1.1.

<sup>205</sup> Ks. KKO 2022:17 kohta 9: KKO toteaa, että tarjolla olevalla työllä tarkoitetaan TSL 7:3 §:ssä työsopimuksen mukaista työtä.

<sup>206</sup> *Hietala ym.*, 2020, s. 464.

on luonnollisesti noudatettava kotimaansa lainsäädäntöä, ja siten työn tarjoamisvelvollisuus ei sido näitä, mikäli sellaista ei kyseisessä maassa tunneta.<sup>207</sup>

*Tiitinen ja Kröger* ovat katsoneet, että TSL 7:4.1:n perusteluista on pääteltävissä, että työnantajan velvollisuus ei ulotu sen Suomen rajojen ulkopuolella sijaitseviin yksiköihin. Samassa yhteydessä kirjoittajat ovat kuitenkin todenneet, ettei tämä ole aivan selvää, ja todenneet ainakin suomalaisella yhteisönlaajuisella yrityksellä olevan velvollisuus tarjota pitkään ETA-alueella sijaitsevassa maassa työskennelleelle työntekijälle työtä muusta ETA-alueella sijaitsevasta maasta yhtiön toisesta toimintayksiköstä.<sup>208</sup> Myös *Äimälä ja Kärkkäinen* ovat katsoneet, että työn tarjoamisvelvollisuus ei yleensä ulottune Suomen rajojen ulkopuolelle. He ovat kuitenkin hyväksyneet työn tarjoamisvelvoitteen ulottumisen ulkomaille silloin, kun työsopimuksen ehdot ovat mahdollistaneet työntekijän sijoittamisen ulkomaille työsuhteen aikanakin, koska ulkomaiden rajaaminen velvoitteen ulkopuolelle tällaisessa tilanteessa supistaisi työnantajalle asetettua velvoitetta. Yleisempää velvollisuutta ulkomailta tarjolla olevien töiden selvittämiseen ei heidän mukaansa kuitenkaan voida katsoa olevan olemassa.<sup>209</sup>

*Koskinen, Nieminen ja Valkonen* ovat puolestaan todenneet, että aiemmassa oikeuskäytännössä tarjoamisvelvollisuus on ulottunut myös yrityksen ulkomailta tehtävään työhön ja tuovat esiin työtuomioistuimen kannan ratkaisussa TT 2010-144, jossa työtuomioistuin on hyväksynyt tarjoamisvelvollisuuden ulottumisen ulkomaille luottamusmiehen osalta<sup>210</sup>. Kirjoittajat tuovat lisäksi esiin, että työn tarjoamisvelvollisuuden tulee ulottua ulkomaille silloin, kun työnantaja on jo työsuhteen aikanakin direktio-oikeutensa perusteella voinut sijoittaa työntekijän ulkomaille. Yhtäältä heidän mukaansa työsopimuslain soveltamisala ei erään hovioikeuden ratkaisun perusteella koske ulkomaisen yhtiön velvollisuutta selvittää Suomessa operoivan tytäryhtiön irtisanotun työntekijän sijoittamista ulkomaiseen emo- tai tytäryhtiöön.<sup>211</sup> *Valkonen* on myös väitöskirjassaan tulkinnut lain

<sup>207</sup> *Engblom* ym. 2021 s. 1528. EU-tasolla ei säädetä työn tarjoamisvelvollisuudesta. Muista jäsenvaltioista esimerkiksi Ranskassa on nimenomaisesti säädetty tarjoamisvelvollisuus ulottumaan myös työnantajan ulkomaisiin yhtiöihin.

<sup>208</sup> *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 574. ETA-alueen sisäisen tarjoamisvelvollisuuden edellytykseksi kirjoittajat toteavat sen, että työsopimukseen sovelletaan Suomen lainsäädäntöä.

<sup>209</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 559–560.

<sup>210</sup> Tapauksessa oli kyse siitä olisiko lomautettavat työntekijät tullut pyrkiä sijoittamaan ulkomailta tehtyyn komentustyöhön, jonka katsottiin kuuluvan yhtiön säännönmukaiseen toimintamalliin ja siten osaksi tuotantoyksikön toimintaa. Työtuomioistuin katsoi, ettei lomauttamiselle ollut perustetta.

<sup>211</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 620–621.

esitöitä siten, ettei ulkomailla tarjolla olevaa työtä ole voitu rajata pois.<sup>212</sup> *Engblom* on puolestaan todennut, että tilanteessa, jossa ulkomailla komennuksella olevien työntekijöiden työsuhteeseen sovelletaan Suomen lakia, voi työn tarjoamisvelvollisuus aktivoitua, jos komennuksen päätettyä työntekijöille ei löydy työtä suomesta.<sup>213</sup> *Koskinen* on myös artikkelissaan todennut työn tarjoamisvelvollisuuden ulkomaille ulottumisen saavan tukea hovioikeuskäytännöstä.<sup>214</sup> *Paanetoja* on muuhun oikeuskirjallisuudessa esitettyyn viitaten todennut, että kun työntarjoamisvelvoite on alueellisesti laaja, voidaan lähtökohtana pitää, että se ulottuu myös Suomen rajojen ulkopuolelle. *Paanetoja* kuitenkin huomauttaa, ettei työntekijällä ole velvollisuutta ottaa vastaan sellaista työtä, joka ei alueellisesti vastaa hänen työsopimustaan.<sup>215</sup> Näin ollen ulkomailla sijaitsevan työn vastaanottaminen olisi työntekijänsä itsensä päätettävissä, eikä velvoitteen ulottuminen ulkomaille siten uhkaa työntekijän oikeuksia.

Käytännössä kuitenkin lienee harvinaisempaa, että työnantajan tulisi pyrkiä uudelleensijoittamaan työntekijää ulkomaille silloin, kun työnantajan toiminta ei ole sellaista, että työntekijät tavanomaisesti työskentelisivät yli maiden rajojen. Usein myös eri maissa sijaitsevat toimipisteet lienevät eri yhtiöitä, mutta osa samaa konsernia. Tällöin ulkomaita koskeva harkinta liittyisi läheisesti TSL 7:4.3:n mukaiseen harkintaan työn tarjoamisesta määräysvallassa olevasta yrityksestä. *Äimälä* ja *Kärkkäinen* ovatkin katsooneet, että ulkomaille kohdistuva uudelleensijoittaminen rajoittuisi saman yrityksen piirissä tarjolla oleviin töihin sen vuoksi, että tosiasiallisen henkilöstöasioita koskevan määräysvallan on vaikea kuvitella olevan TSL 7:4.3:n edellyttämällä tavalla riittävän kiinteä, sekä sen vuoksi, että tällaisen ulkomaille kohdistuvan velvollisuuden asettaminen työnantajalle olisi kansainvälisoikeudellisesti ongelmallista.<sup>216</sup> *Koskinen, Nieminen ja Valkonen* ovat kuitenkin katsooneet erääseen hovioikeuden ratkaisuun nojaten, että TSL 7:4.3:n mukaisissakin tilanteissa työn tarjoamisvelvollisuus voi ulottua ulkomaille.<sup>217</sup> Myös *Huhtala* on katsonut, ettei velvoitteen rajautumiselle vain Suomeen ole mitään selvää periaatteellista syytä, kunhan ulkomailla olevat toiminnot voidaan muutoin katsoa yrityskokonaisuuteen kuuluviksi. *Huhtalan* mukaan rajoitukset saattavat kuitenkin aiheutua käytännöstä sekä sijoittamisen asianmukaisuudesta ja kohtuullisuudesta.<sup>218</sup>

<sup>212</sup> *Valkonen* 2001, s. 289. Valkonen on lisäksi väitöskirjassaan sivulla 271 esittänyt vastaavan kannan velvoitteen ulottumisesta ulkomaille, käyttäen esimerkkinä tilannetta, jossa työsuhteen ehtoihin on kuulunut työn tekeminen ulkomailta.

<sup>213</sup> *Engblom* ym. s. 1528.

<sup>214</sup> *Koskinen* 2009, s. 7. *Koskinen* viittaa hovioikeuden ratkaisuihin vuosilta 2005 ja 2009.

<sup>215</sup> *Paanetoja* 2023, s. 114.

<sup>216</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 560.

<sup>217</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 623.

<sup>218</sup> *Huhtala* 2002, s. 215–216.

Esitetyn perusteella voitaneen todeta, että ulkomaille ulottuminen on ainakin mahdollista työsopimuksen mahdollistaessa työntekijän ulkomaille siirtämisen, mutta myös tietyissä muissakin tilanteissa. Yleistä linjausta, siitä, ulottuuko velvoite yksiselitteisesti ulkomaille vai ei, lienee vaikea vetää. Esitetty nähdäkseni puoltaa enemmän velvollisuuden ulottumista ulkomaille, kuin sen rajaamista kotimaahan. Koska mikään ei sulje pois ulkomaille ulottumista, olisi luontevaa ajatella, että mikäli tarjoamisvelvoitteen ulottuvuutta koskevat kriteerit sen mahdollistavat, olisi tarjoamisvelvollisuus olemassa.<sup>219</sup> Edellä todetut käytännön seikat rajaavat ulottumista riittävästi, eikä tapauskohtaista ulkomaille ulottumista ole nähdäkseni perusteltua estää. Työntekijää suojaa näissä tilanteissa se, ettei tällä ole velvollisuutta ottaa työtä vastaan, jollei työsopimuksessa ole sovittu työntekopaikaksi myös ulkomaita. Mikäli näin on sovittu, voidaan tarjoamisvelvoitteen katsoa ulottuvan ulkomailta tarjolla olevaan työhön. Työntekijä ei siten missään tilanteessa tule velvoitetuksi mihinkään ilman omaa tahtoaan. Näin ollen, jos asiaa tarkastellaan perinteisen suomalaisen lähtökohdan, eli työntekijän suojelun kannalta, olisi perusteltua, että tarjoamisvelvollisuus ulottuisi myös ulkomaille. Erityisesti määräysvallassa olevaan yritykseen ulottuvan työn tarjoamisvelvollisuuden osalta saattaa ulkomaille ulottuminen olla käytännössä harvinaista ja hieman ongelmallista. Nähdäkseni oikeampi suunta on mahdollistaa tapauskohtaisesti velvollisuuden ulottuminen ulkomaille, kuin sen rajaaminen kotimaan sisäiseksi.

### 4.3. Työnantajakokonaisuus vai yrityskokonaisuus

#### 4.3.1. Määritelmät ja merkitys

Työoikeudessa on katsottu vallitsevan dualistinen työnantajakäsite. Työnantaja on yhtäältä juridinen henkilö, eli yhtiö ja toisaalta se on taloudellinen ja toiminnallinen kokonaisuus, eli yritys. Tällä erottelulla on katsottu olevan merkitystä työlakien tulkinnassa ja soveltamisessa, myös liittyen uudelleensijoittamisvelvollisuuden ulottuvuuden arviointiin.<sup>220</sup> TSL 7:4.3 §:n tarkoittama työnantaja viittaa työsopimuksen osapuoliin, eli yleensä johonkin yhtiöön tai yhteisöön. Poikkeuksellisesti voidaan ulottaa työnantajan vastuut koskemaan myös toista yritystä. Tilanteissa, joissa toiminta on samankaltaista, henkilöstöasioiden hoitaminen on keskitetty tai määräysvalta kahden yhtiön asioista on yksissä käsissä, voidaan useiden yritysten kokonaisuutta pitää yhtenä työoikeudellisena

<sup>219</sup> Tulkintani mukaillee näin ollen pitkälti *Huhtalan* (ks. edellä) esittämää.

<sup>220</sup> *Kairinen* 2005 s. 52–53.



kokonaisuutena<sup>221</sup>. Tällöin työnantajavastuut ulottuvat kolmanteen yritykseen niin kutsutun vastuunläpimurron perusteella.<sup>222</sup> Vastuunläpimurrolla tarkoitetaan sitä, että jokin subjekti joutuu vastuuseen toisen subjektin velvoitteista, vaikkei vastuu perustu minkään lain säännökseen eikä sopimusehtoon. Vastuunläpimurto ei edellytä kaikkien vastuiden jakautumista konserniin kuuluvien yhtiöiden työnantajien kesken, eikä työntekijän, jonka hyväksi vastuunläpimurto tehdään, tarvitse olla työsopimussuhteessa siihen työnantajaan, jota koskemaan velvollisuus ulotetaan. Työnantaja-velvoitteista vastuussa olevien piiriä voidaan laajentaa vastuunläpimurron perusteella, mikäli yrityskokonaisuudessa loukataan työntekijän oikeuksia laiminlyömällä esimerkiksi muun työn tarjoamisvelvollisuutta.<sup>223</sup>

TSL 7:4.3 § siis säätää uudelleensijoittamisvelvoitteen laajentamisesta. Tästä harkinnasta täysin erillään on sen selvittäminen, muodostavatko konserniyhtiöt tai vastaavat läheisessä yhteydessä olevat yhtiöt tai yhteisöt sellaisen toiminnallisen kokonaisuuden, että taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden olemassaoloa on arvioitava koko kyseisen kokonaisuuden puitteissa, ikään kuin kyseessä olisi sama työnantaja.<sup>224</sup> Tällaista kokonaisuutta kutsutaan työnantajakokonaisuudeksi. Työnantajakokonaisuudessa, toisin kuin TSL 7:4.3 §:n tarkoittamissa tilanteissa, työnantajasubjekti laajenee siten, että se on tavanomaista laajempi kahdesta tai useammasta konserniyhtiöstä (tai muusta yhtiöstä) koostuva kokonaisuus.<sup>225</sup> Tällöin on kyse niin kutsutusta vastuun samastamisesta, jonka on katsottu olevan poikkeuksellista ja perustuvan tapauskohtaiseen arviointiin.<sup>226</sup>

TSL 7:4.3 ei sovellu työnantajakokonaisuuksiin.<sup>227</sup> Näin ollen, muun työn tarjoamisvelvoitteen ulottuvuuden arvioinnissa olisi hyödyllistä muun ohella selvittää, tuleeko konserni tai muutoin läheisessä yhteydessä oleva kokonaisuus mieltää yrityskokonaisuuden sijaan

<sup>221</sup> Ks. tähän liittyen verkostomaisesta yhteistyöstä ja sen vaikutuksesta työnantajan konstruktiolle *Kairinen* 2005, s. 59–63. Tämän tutkielman tarkoittamassa työnantajakokonaisuudessa on kyse Kairisen kuvailemasta pitkälle menneestä yhteistyöstä.

<sup>222</sup> *Hietala ym.* 2020, s. 462.

<sup>223</sup> *Nieminen* 2015, s. 20. Ks. myös *Huhtala* 2002, s. 117.

<sup>224</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 625.

<sup>225</sup> *Nieminen* 2015, s. 19.

<sup>226</sup> *Koskinen ym.* 2022, IV Työsuhteen päättäminen ja työsuhdeturva > 3. Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja > Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus > Alueellinen ulottuvuus > Määräysvallassa oleva yritys > Vastuun samastaminen. Ks. myös: vastuun samaistamisesta ja sen yhtiöoikeudellisesta taustasta *Valkonen* 1998, s. 71–76.

<sup>227</sup> *Nieminen* 2015, s. 19.

työnantajakokonaisuudeksi, jonka muodostamisen edellytykset ovat tiukemmat.<sup>228</sup> Keskeiseksi ongelmaksi esimerkiksi konserniyhtiöiden työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden arvioinnissa onkin todettu nimenomaan se, minkälaiseksi kokonaisuudeksi konserni on ymmärrettävä<sup>229</sup>. Merkitystä työnantajakokonaisuuden ja yrityskokonaisuuden välisellä rajanvedolla on siis juuri sen vuoksi, että työnantajakokonaisuudessa työnantajan uudelleensijoitusvelvollisuus laajenee koskemaan jokaista kokonaisuuteen kuuluvaa yritystä.<sup>230</sup> Työnantaja on velvollinen selvittämään uudelleensijoitusmahdollisuudet ensin työnantajakokonaisuuden piirissä ja vasta tämän jälkeen selvittää uudelleensijoittamismahdollisuuksia yrityskokonaisuudessa.<sup>231</sup> Työnantajakokonaisuudessa yhtiöt samaistetaan työnantajuuden osalta ja kaikki työnantajavelvoitteet jakautuvat niiden kesken. Vastuunlähimurron tilanteissa sen sijaan vain yksittäisiä vastuita, kuten työn tarjoamisvelvollisuutta, saatetaan jakaa taikka laajentaa yrityskokonaisuuden puitteissa olevien yritysten kesken.<sup>232</sup>

Sen selvittäminen, onko kyse työnantaja- vai yrityskokonaisuudesta, on tärkeää myös sen vuoksi, että irtisanomisharkinnassa arviointi tulee lähtökohtaisesti toteuttaa sen yhtiön kannalta, joka on muodollisesti työnantajana. Työn vähentyminen tulee kuitenkin arvioitavaksi huomattavasti laajemmalti, mikäli kyse on työnantajakokonaisuudesta.<sup>233</sup> Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2010:43 todennut, että jos mikään konsernin osana olevan yhtiön toiminnoista ei muodosta selkeää itsenäistä kokonaisuutta, vaan ne muodostavat vain yhdessä liiketoimintakokonaisuuden, voi työvoiman irtisanomistilanteessa olla perusteltua arvioida irtisanomisen edellytyksiä koko konsernin kannalta.<sup>234</sup> Korkein oikeus katsoi, että kyse on yhdestä liiketoimintakokonaisuudesta, ja siten työntekijä oli irtisanottavissa konsernissa taloudellisista ja tuotannollisista syistä tehdyn työvoiman vähentämisen ja uudelleenjärjestelyiden yhteydessä.<sup>235</sup> Koko konserni siis katsottiin työntekijän työnantajaksi. Työntekijän kannalta tämä on työn tarjoamisvelvollisuuden kannalta vahvempi irtisanomissuojan muoto, kun taas työnantajalle työnantajakokonaisuudeksi tulkitseminen merkitsee

---

<sup>228</sup> *Ibid.*, s. 23. Ks. myös *Valkonen* 2001, s. 227: Työnantajalla on ensisijainen velvollisuus tarjota työtä omassa työnantajakokonaisuudessaan ja vasta tämän jälkeen velvollisuus ulottuu muihin yhteisen liiketoiminnan alaan kuuluviin yrityksiin, eli samaan yrityskokonaisuuteen kuuluviin yrityksiin.

<sup>229</sup> *Nieminen* 2015, s. 22.

<sup>230</sup> *Ibid.*

<sup>231</sup> *Valkonen* 2001, s. 227.

<sup>232</sup> *Nieminen* 2015 s. 23.

<sup>233</sup> KKO 2010:43 kohta 5 ja TT 2013-152.

<sup>234</sup> KKO 2010:43, kohta 5.

<sup>235</sup> Ks. mainitusta korkeimman oikeuden ratkaisusta tarkemmin seuraavassa jaksossa 4.3.2.

jopa TSL 7:4.3 §:n asettamaa velvoitetta laajempaa selvitysvelvollisuutta kaikista kokonaisuuteen kuuluvissa yrityksissä tarjolla olevista töistä.<sup>236</sup>

#### 4.3.2. Yrityskokonaisuuden määräytyminen

Työnantaja- ja yrityskokonaisuuden välistä rajanvetoa voidaan pitää häilyvänä.<sup>237</sup> Sen määrittäminen on kuitenkin edellä todetun mukaisesti työn tarjoamisvelvollisuuden ulottumista määräysvallassa olevaan yritykseen koskevan TSL 7 luvun 4 §:n 3 momentin soveltamisen kannalta keskeistä, koska kyseinen lainkohta soveltuu ainoastaan yrityskokonaisuuksiin. Keskeinen ero on työsuhteiden muodostumisessa. Yrityskokonaisuudessa työntekijät ovat työsuhteessa vain yhteen yhtiöön, riippumatta siitä, että yhtiöiden liiketoiminnat saattavat olla läheisessäkin yhteydessä. Työnantajakokonaisuudessa tilanne on päinvastainen, ja työntekijät ovat työsuhteessa muihinkin yhtiöihin, kuin työsopimuksen heidän kanssaan solmineeseen yhtiöön. Merkitystä on konkreettisella toiminnalla, eikä niinkään muodollisella työsopimuksen solmineella työnantajalla. Yksinkertaistetusti, mikäli työntekijä työskentelee useammalle yritykselle, on hänellä myös useampi työnantaja. Tällöin kyse on työnantajakokonaisuudesta.<sup>238</sup>

Se, onko kyse työnantaja- vai yrityskokonaisuudesta, ratkaistaan kokonaisarviointilla. Tässä arvioinnissa merkitystä on järjestelyn kestolla ja sen toistuvuudella sekä yhtiöiden välisten järjestelyiden luonteella. Myös sille, miten laajalti liiketoiminnat ovat yhteydessä, tulee antaa harkinnassa merkitystä. Yritysten välinen satunnainen palveluiden osto, esimerkiksi alihankintasuhteen omaisesti, ei muodosta yhteistä työnantajakokonaisuutta. Satunnainen työnteko toisen yhtiön lukuun taikka työntekijöiden satunnainen siirtely yhtiöstä toiseen ei välttämättä osoita työnantajakokonaisuuden, tai edes yrityskokonaisuuden olemassaoloa.<sup>239</sup> Ratkaisussa TT 2014-162 työtuomioistuin totesi, että merkitystä on annettava konsernin tai yritysyöryhmän rakenteelle taloudellisena ja toiminnallisena kokonaisuutena.<sup>240</sup>

<sup>236</sup> Ks. *Nieminen* 2015, s. 20. Huom. Työnantajakokonaisuuden käsitteestä ei vallitse yksimielisyyttä, vaan sen on toisaalta katsottu merkitsevän yhteistyönantajuutta, ja toisaalta on katsottu, että työnantajat säilyvät tällaisessa kokonaisuudessaakin erillisinä tahoina.

<sup>237</sup> *Nieminen* 2015, s. 22.

<sup>238</sup> *Nieminen* 2015, s. 22.

<sup>239</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 633.

<sup>240</sup> Ratkaisussa oli kuitenkin kyse työn tarjoamisvelvollisuuden laajentumisesta TSL 7:4.3:n perusteella, eikä varsinaisesti työnantajakokonaisuuden muodostumisen arvioinnista. Työtuomioistuin kuitenkin viittasi myös työnantajakokonaisuuden muodostumista koskevaan oikeuskäytäntöön perusteluna taloudellisen ja toiminnallisen kokonaisuuden käyttämiselle kriteereinä.

Merkittävästä työnantaja- ja yrityskokonaisuuden välistä rajanvetoa koskevasta tapauksesta oli kyse korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2010:43. Tapauksessa oli kyse siitä, voitiinko konsernia, jossa liiketoiminta oli jaettu usean yhtiön kesken, pitää yhtenä työnantajakokonaisuutena ja sen perusteella irtisanoa työntekijä koko konsernin liiketoiminnan järjestelyistä johtuvasta taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä. Korkein oikeus päätyi siihen, että muodollisesti toisen yhtiön palveluksessa oleva työntekijä oli irtisanottavissa koko konsernia koskeneen taloudellisen ja tuotannollisen irtisanomisperusteen nojalla, eli korkein oikeus katsoi kyse olevan työnantajakokonaisuudesta. Ratkaisevaa yhtiön työoikeudellisen aseman kannalta oli ensinnäkin se, että konsernilla oli yhteinen liiketoiminta, jonka osatoimintoja siihen kuuluvat yhtiöt suorittivat. Myös yhteinen henkilöstöhallinto sekä henkilöstön käyttö siten, että yhdellä liiketoimintalinjalla käytettiin henkilöstöä eri yhtiöistä, osaltaan puolsivat työnantajakokonaisuuden olemassaoloa. Olennaisinta arvioinnissa oli se, että yhtiöt olivat taloudellisesti ja toiminnallisesti riippuvaisia toisistaan, eikä niiden katsottu muodostavan toiminnallista ja taloudellista kokonaisuutta muutoin kuin yhdessä.<sup>241</sup> Merkittävää oli myös se, että yhteistoimintaneuvottelut oli käyty koko konsernin puitteissa, eikä työntekijöiden muodolliselle työnantajalle ollut tässä mielessä annettu merkitystä.<sup>242</sup> Kokonaisuutena yhtiöt olivat hyvinkin läheisessä yhteydessä ja ne olivat käytännössä olemassa vain yhdessä.

Ratkaisun on katsottu korostaneen tosiasiallisen toiminnan merkitystä muodollisten seikkojen sijasta.<sup>243</sup> Kuitenkin, kuten korkein oikeuskin totesi kyseisessä ratkaisussa<sup>244</sup>, lähtökohtana on arviointi muodollisesti työnantajana olevan yrityksen kannalta. Työnantajakokonaisuuden muodostumisen on katsottu olevan poikkeuksellista. Ratkaisun perusteluista on tulkittavissa, että työnantajakokonaisuudella tarkoitetaan useammasta kuin yhdestä yhtiöstä muodostuvaa yhtä työnantajatahoa.<sup>245</sup> Ratkaisussa esitetystä voidaan nähdäkseni kootusti todeta, että huomioon on otettu merkittäviltä osin samoja seikkoja, kuin TSL 7:4.3 §:n soveltamisalaan kuuluvan yrityskokonaisuuden olemassaoloa arvioitaessa on lain esitöiden mukaan otettava huomioon. Esimerkiksi KKO:n ratkaisussakin mainitut henkilöstöhallinnon yhtenäisyys ja henkilöstön käytön yhteisyys, eli henkilöstöasioiden yhteisyys, on jäljempänä tarkemmin esitetyllä tavalla olennainen osa työn tarjoamisvelvoitteen ulottuvuuden laajentumista muuhun yhtiöön kuin työnantajayhtiöön.<sup>246</sup>

<sup>241</sup> KKO 2010:43, kohdat 8 ja 9. Ks. myös kohta 5: KKO toteaa arvioinnin kannalta ratkaisevaksi sen, onko konserni rakennettu niin, ettei mikään sen osana olevan yhtiön toiminta muodosta selkeää itsenäistä kokonaisuutta.

<sup>242</sup> KKO 2010:43, kohta 9.

<sup>243</sup> *Kairinen*, 2010, s. 358.

<sup>244</sup> KKO 2010:43, kohta 5.

<sup>245</sup> *Nieminen* 2015, s. 21.

<sup>246</sup> Ks. jakso 4.3.4.

Myös työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2013-152 oli kyse vastaavasta rajanvedosta. Työtuomioistuimen arvioitavana oli se, tuliko irtisanomisjärjestys muodostaa koko konsernia yhteisesti koskevaksi, eli oliko tässä suhteessa kyse yhdestä työnantajakokonaisuudesta. Omistus pohja oli yhteinen ja emoyhtiö käytti määräysvaltaa kaikissa yhtiöissä. Henkilöstö- ja palkkahallinnot olivat yhteisiä ja yhtiöillä oli yksi yhteinen luottamusmies ja työsuojeluorganisaatio. Konsernin kolmen yhtiön työntekijät olivat kaikki työskennelleet samalla alueella ja siirtyneet toimipisteestä toiseen yhtiörajojen rajoittamatta. Työnjohto oli järjestetty yhteisesti ja töiden järjestely tapahtui yhtiörajoihin katsomatta. Olemassa oli myös luettelo lähiesimiehistä, jotka määräytyivät yhtiörajoista riippumatta, sekä pöytäkirja aiemmista yhteistoimintaneuvotteluista, joissa sovittiin työntekijöiden riskiin-sijoittamisen periaatteesta emo- ja tytäryhtiöiden välillä. Käytännössä siis kaikki seikat yhtiön toiminnassa viittasivat siihen, että yhtiöt muodostivat yhden toiminnallisen kokonaisuuden. Ratkaisun kaltaista tilannetta voidaan nähdäkseni pitää tyyppiesimerkkinä siitä, milloin kyse on työnantajakokonaisuudesta.

Kuten jo ratkaisusta KKO 2010:43 kävi edellä esitetyn mukaisesti ilmi, ne perusteet, jotka voivat puoltaa työnantajakokonaisuuden olemassaoloa, voivat osaltaan myös puoltaa yrityskokonaisuuden olemassaoloa. Tämä käy nimenomaisesti ilmi työtuomioistuimen ratkaisusta TT 2014:162, jossa työtuomioistuin nimeää ratkaisut TT 1995:54, KKO 1995:93, KKO 2010:43 ja TT 2013:152, ja toteaa, että näissä kaikissa ratkaisuissa on työnantajasubjektin määräytymistä irtisanomisen edellytysten arvioinnin ja työn tarjoamisvelvollisuuden laajuuden kannalta kiinnitetty huomiota samoihin seikkoihin. Tämä on huomionarvoista, koska kahdessa viimeksi mainitussa tapauksessa oli kyse nimenomaan työnantajakokonaisuuden synnyn arvioinnista, kun taas kahdessa ensin mainitussa arvioitiin TSL 7:4.3:n velvoitteen laajenemista. Myös kirjallisuudessa on lähtökohtaisesti virheellisesti kuvailtu yrityskokonaisuuksiin vaikuttavaa vastuun läpimurtoa tilanteena, jossa useamman yrityksen kokonaisuutta pidetään yhtenä työnantajana.<sup>247</sup> Edellä tässä jaksossa esitetyn perusteella näin tapahtuu kuitenkin ainoastaan työnantajakokonaisuuden ollessa kyseessä, ja silloin kun TSL 7:4.3 ei sovellu.

Kootusti voidaan todeta, ettei rajanveto näiden kahden kokonaisuuden välillä ei ole yksiselitteistä. Arviointi saattaa käytännössä olla ongelmallista, koska kummankin kokonaisuuden olemassaolo

---

<sup>247</sup> *Hietala ym.* 2020, s. 462.

edellyttää esitetyn perusteella samoja asioita. Lisäksi konsernien monimuotoisuus saattaa vaikeuttaa tapauskohtaista arviointia<sup>248</sup>. Selvää on kuitenkin, että työnantajakokonaisuuden muodostumista voidaan pitää poikkeuksellisena, ja sen olemassaolon toteaminen vaatii asianmukaiset perustelut.<sup>249</sup> Se on mahdollista, mutta edellyttää pitkälle menevää yhteyttä yhtiöiden toiminnassa sekä sellaista riippuvuussuhdetta, joka ei ole tyypillinen edes konserniin kuuluvien yhtiöiden välillä. Riippuvuussuhteen on siten oltava vahvempi kuin yrityskokonaisuuksissa ja lähtökohtana arvioinnissa pidetään työnantajavastuiden jakautumista niin tasaisesti, ettei erittely ole mahdollista.<sup>250</sup> Työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden laajentumista käsiteltäessä on oleellista tiedostaa ne perusteet, joilla yrityskokonaisuus ja työnantajakokonaisuus muodostuvat, niiden ollessa osin samat. Kokonaisuusien eron ja sen merkityksen ymmärtäminen on tärkeää arvioitaessa sitä, onko kyse yrityskokonaisuudesta, jossa työn tarjoamisvelvollisuus ulottuu yrityksestä toiseen. Työnantajakokonaisuudessa velvoitteet ulottuvat kaikkiin yhtiöihin, kun taas yrityskokonaisuudessa yksittäisen velvoitteen laajeneminenkin on poikkeuksellista. Siksi työnantajan on hyvä tiedostaa, kummanlaisesta kokonaisuudesta on kyse, jotta tämä ja muut kokonaisuuteen kuuluvat yhtiöt tiedostavat velvoitteensa.<sup>251</sup> Työnantajalla oleva käsitys kokonaisuuden muodosta saattaa myös vaikuttaa olennaisesti tämän liiketoiminnallisten ratkaisujen tekemiseen.<sup>252</sup> Työntekijän kannalta tämä ei ole erityisen merkityksellistä sen vuoksi, että kummankin kokonaisuuden ollessa kyseessä tulee irtisanottavalle työntekijälle tarjota muuta työtä.<sup>253</sup>

Esitettyyn peilaten konsernin onkin todettu olevan ”*yrityskokonaisuus, jonka piirissä konstruoidaan työnantajakokonaisuus.*”<sup>254</sup> Näin ollen nämä kokonaisuudet eivät näin ollen välttämättä sulje toisiaan pois<sup>255</sup>, vaan konsernin sisällä saattaa olla kyse molemmista siten, että kaikki konsernin yhtiöt muodostavat yrityskokonaisuuden, mutta joidenkin yhtiöiden toiminta on vielä lähemmässä yhteydessä niin, että ne muodostavat työnantajakokonaisuuden. Tällainen tilanne liittyy useimmiten useamman maan alueella toimivaan suureen konserniin.<sup>256</sup> Kyse voi olla siis tilanteesta, jossa

<sup>248</sup> Nieminen 2015, s. 21.

<sup>249</sup> Kairinen 2010, s. 358.

<sup>250</sup> Nieminen 2015, s. 21, 23.

<sup>251</sup> Nieminen 2015, s. 23. Ks. myös työnantajan selvittämismuutoksen järjestyksestä *Valkonen* 2001, s. 227.

<sup>252</sup> Esimerkiksi esitellyssä tapauksessa KKO 2010:43 työnantaja oli irtisanonut työntekijän konsernin uudelleenjärjestelyn seurauksena, eli työnantajakin oli mieltänyt kyse olevan kokonaisuudesta, jossa työnantajasubjektin voidaan katsoa koostuvan useammasta yhtiöstä.

<sup>253</sup> Nieminen s.22 Työnantajasubjektin laajentuessa tulee työtä tarjota jo pelkästään TSL 7:4.1 mukaan sen vuoksi, että kyse on samasta työnantajasta, mutta yrityskokonaisuuden kohdalla sovellettavaksi tulee TSL 7:4.3.

<sup>254</sup> Huhtala 2002, s.97.

<sup>255</sup> Nieminen 2015, s. 22.

<sup>256</sup> *Valkonen* 1998, s. 83.

konsernissa on yrityksiä, jotka vain yhdessä muodostavat liiketoimintakokonaisuuden ja joiden yhteys on KKO 2010:43 mukaisesti kokonaisvaltainen henkilöstön käytöstä yhteiseen liiketoimintaan sekä yritys tai yrityksiä, joka ei ole toiminnassaan varsinaisesti riippuvainen muista konsernin yhtiöistä, mutta on kuitenkin läheisessä yhteydessä esimerkiksi henkilöstöasioiden osalta. Yrityskokonaisuutta voidaan siten pitää ikään kuin lievempänä, hieman työntantajakokonaisuutta kaukaisemmin yhteydessä olevien yhtiöiden muodostamana kokonaisuutena, johon kuuluvista yhtiöistä osa saattaa muodostaa työntantajakokonaisuuden.

#### 4.4. Työn tarjoamisvelvollisuus määräysvallassa olevassa yrityksessä

##### 4.4.1. Lähtökohdat

Kun on ensin arvioitu, onko kyse työntantajakokonaisuudesta vai yrityskokonaisuudesta, ja päädytty siihen, että kyseessä on yrityskokonaisuus, voidaan työn tarjoamisvelvollisuutta ryhtyä arvioimaan TSL 7:4.3 §:n perusteella. Lähtökohtana on työoikeudessa jo pidempään ollut, ja on edelleen nykyisenkin sääntelyn perusteella, että eri yrityksiä tarkastellaan itsenäisinä, erillisinä juridisinä oikeushenkilöinä.<sup>257</sup> Siten TSL 1:7.1 §:n perusteella työsopimuksen ja työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet kohdistuvat sopimuksen solmineisiin oikeussubjekteihin, eivätkä nämä velvoitteet tai oikeudet ole siirrettävissä ilman erityissäännöstä tai toisen osapuolen suostumusta.<sup>258</sup> Yhtiöitten jakaminen tulosvastuultaan ja juridisesti pienemmiksi yhtenäisiksi yksiköiksi laajensi uudelleensijoittamisvelvollisuuden arviointia.<sup>259</sup> Tämän laajenemisen johdosta syntyneeseen oikeuskäytäntöön on perustunut myös TSL 7:4.3 §, jonka mukaan työntajan on joissakin tapauksissa selvitettävä, voiko tämä täyttää työn tarjoamisvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yhtiöistä tai yhteisöistä.<sup>260</sup> Säännöksen mukaan:

*Jos työntantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän*

<sup>257</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 627. Ks. myös Valkonen 1998, s. 92–93: Valkonen on esittänyt kootusti kirjallisuudessa esitettyjä näkemyksiä ja todennut saman lähtökohdan jo aiemmin. Uusi laki ei ole muuttanut lähtökohtaa.

<sup>258</sup> Tiitinen – Kröger 2001, s. 387.

<sup>259</sup> Koskinen 2013, s. 61. Ks. tarkemmin uudelleensijoitusvelvollisuuden ulottuvuuden laajentumisen historiallisesta kehityksestä Huhtala 2002, s. 214–217.

<sup>260</sup> Ks. Koskinen – Ullakonoja 2020, s.324: Uudelleensijoitusvelvollisuuden on katsottu olevan työoikeudellinen vastaus yritystoiminnan yhteen kietoutumiselle. Jos toiminnat liittyvät toisiinsa, ei työntekijöitä voida käsitellä erillisinä.

*täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.*

Säännöksen mukaisissa tilanteissa työnantajavelvoite laajenee työsopimuksen solmineen työnantajan muodollisjuridisten rajojen ulkopuolelle. Kyseessä on edellä jo sivutun mukaisesti niin kutsuttu vastuun läpimurto.<sup>261</sup> Tämä tarkoittaa, että jos työnantajana on esimerkiksi konserniyhtiö tai vastaava yhteenliittymä, työn tarjoamisvelvoite saattaa TSL 7:3:n edellytysten täytyessä koskea myös tähän kokonaisuuteen kuuluvissa yhtiöissä mahdollisesti tarjolla olevia tehtäviä.<sup>262</sup> Toisin sanoen työnantajan on edellytysten täytyessä kollektiiviperusteisessa irtisanomistilanteessa selvitettävä, voidaanko työntekijä sijoittaa toiseen yritykseen.<sup>263</sup> Huomionarvoista on, että lain sanamuodosta ilmenee lähtökohta, jonka mukaan työnantajan on selvitettävä määräysvallassa olevasta yrityksestä tarjolla olevia töitä vasta, jos tällä ei itsellään ole tarjota työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä taikka koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta vastaavaa työtä. Velvollisuus on siten toissijainen omassa yrityksessä tarjolla olevaan työhön nähden ja syntyy vasta, kun mahdollisuutta uudelleensijoittamiseen ei työnantajayrityksen piirissä ole.

Työn tarjoamisvelvoitteen ulottumista toisiin yrityksiin tai yhteisöihin koskevaa säännöstä sovelletaan lain esitöiden mukaan kaikkiin yhtiöihin ja yhteisöihin niiden oikeudellisesta muodosta riippumatta.<sup>264</sup> Sitä sovelletaan siis yrityskokonaisuuksiin, jollaisiksi myös konsernit mielletään.<sup>265</sup> Vaikka lainkohdan soveltamisala ei rajoitu konserneihin, monessa yhteydessä tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuutta käsitellään ensisijaisesti konsernien kautta, mikä on perusteltua, sillä määräysvaltaa koskeva edellytys toteutuu muita tilanteita useammin nimenomaan konserneissa.<sup>266</sup> Konserniyhtiöt ovat lähtökohtaisesti erillisiä oikeussubjekteja, eivätkä ne siten pelkästään konserniin kuulumisen perusteella ole velvollisia täyttämään toisten konserniyhtiöiden työntekijöitä koskevia velvollisuuksia.<sup>267</sup> Vastaavasti muissakin yrityskokonaisuuksissa työsuhteet ovat muodollisesti voimassa vain työntekijöiden ja yksittäisten yhtiöiden välillä ja siten konsernit ovat tässä suhteessa rinnastettavissa yrityskokonaisuuksiin.<sup>268</sup> Sillä, onko kyse konsernista vai ei, ei ole varsinaista

<sup>261</sup> *Paanetoja* 2019, s. 472.

<sup>262</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 623.

<sup>263</sup> Ks. vastuun läpimurrosta edellä jakso 4.3.1.

<sup>264</sup> HE 157/2000 vp, s. 104. Ks. myös *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 623.

<sup>265</sup> *Nieminen* 2015, s. 19.

<sup>266</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen*, 2019, s.626.

<sup>267</sup> *Valkonen* 1998, s. 81.

<sup>268</sup> *Nieminen* 2015, s. 20.



merkitystä työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden määrittämisessä, koska vaikka yhtiöt olisivat yhteydessä toisiinsa konsernin kautta, eivät ne välttämättä muodosta TSL 7:4.3 tarkoittamaa yrityskokonaisuutta, jos ne ovat erillisiä ja itsenäisesti toimivia taloudellisia ja tuotannollisia kokonaisuuksia.<sup>269</sup> Kaikenlaisia yrityskokonaisuuksia koskee siis sama harkinta.<sup>270</sup>

TSL 7:4.3 §:n perusteluiden mukaan työn tarjoamisvelvollisuuden laajuus työnantajayrityksen määräysvallassa olevissa yrityksissä tulisi ratkaista perusteluissa esitettyjen kriteerien perusteella toimintojen yhteisyyttä koskevan kokonaisarvion perusteella. Perusteluissa esitetään useita aieman työ sopimuslain (320/1970) aikaiseen oikeuskäytäntöön, perustuvia kriteereitä, jotka vaikuttavat työn tarjoamisvelvollisuuden ulottumiseen toiseen yritykseen. Lainkohdan sanamuodonkin perusteella on ilmeistä, että työn tarjoamisvelvollisuuden keskeisenä edellytyksenä on määräysvallan käyttö siinä yrityksessä, josta työtä tulisi tarjota.<sup>271</sup> Esitöissä todetaan lisäksi, ettei se, että irtisanomisen suorittavalla yrityksellä on määräysvalta toisessa yrityksessä sinänsä merkitse työn tarjoamisvelvollisuuden ulottumista siihen yritykseen, jossa määräysvaltaa on.<sup>272</sup> Korkein oikeuskin on todennut, ettei pelkästään omistajalle kuuluvan vallan käyttäminen konserniin kuuluvissa yhtiöissä vielä merkitse, että yhtiöt jostakin yhtiöstä irtisanottavan työntekijän uudelleen sijoittamisen ja kouluttamisen suhteen muodostaisivat todellisuudessa yhden kokonaisuuden.<sup>273</sup> Määräysvallan lisäksi edellytetään yritysten toimintojen riittävää yhteisyyttä.<sup>274</sup> Esitöissä mainitaan oikeuskäytännössä käytettyinä toimintojen yhteisyyden arvioinnin kriteereinä yritysten henkilöstöasioiden hoidon yhteisyys, toimialojen samankaltaisuus sekä liiketoimintojen yhteisyys.<sup>275</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 1998:77 on tulkittavissa, että yhtiöiden tulee muodostaa yhtenäinen kokonaisuus nimenomaisesti uudelleensijoittamisen kannalta. Vaikka esimerkiksi

<sup>269</sup> *Valkonen* 1998, s. 83.

<sup>270</sup> Ks. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 592: TSL 7:4.3 on riippumaton yritysten oikeudellisista muodoista ja yritysryhmä voi koostua osuuskunnista, pieniyhtiöistä ja jopa yksittäinen liikkeenharjoittaja voi olla osa tällaista yritysryhmää. Tarjoamisvelvollisuuden syntymisen perusteet koskevat kaikkia. Ks. myös: KKO 1995:93: kokonaisarvioinnin perusteella yhtiöllä oli velvollisuus selvittää mahdollisuutta sijoittaa työntekijä johonkin muuhun yritykseen, joka kuului samaan yritysryppäeseen, vaikka kyse ei ollutkaan konsernista.

<sup>271</sup> HE 157/2000 vp, s. 104. Lainsäätäjä ei ole rajannut määräysvallan määritelmää vain osakeyhtiölain mukaiseen, koska hallituksen esityksessä todetaan: ”Työn tarjoamisvelvollisuus ei kuitenkaan koskisi vain osakeyhtiölaissa säädettyä konsernia, vaan se syntyisi vastaavilla perusteilla myös muissa yritysryhmissä siihen kuuluvien yritysten tai määräysvaltaa käyttävän tahon oikeudellisesta muodosta riippumatta.” Selvää kuitenkin on, että osakeyhtiön ollessa kyseessä, on konsernitilanteissa katsottava emoyhtiöllä olevan määräysvalta tytäryhtiössä lain tarkoittamalla tavalla.

<sup>272</sup> HE 157/2000 vp s.104.

<sup>273</sup> KKO 1998:77.

<sup>274</sup> Ks. *Koskinen – Ullakonoja* 2020, s. 324: Määräämisvallan ohella keskeiseksi on katsottu yrityskokonaisuuden tosiasiallinen yhteenkuuluvuus ja toiminta.

<sup>275</sup> HE 157/2000 vp, s. 104.

ratkaisussa TT 2014-162 työtuomioistuin on systematisoimalla oikeuskäytäntöä todennut, että yrittäjäryhmän rakenne taloudellisena ja toiminnallisena kokonaisuutena on oikeuskäytännön perusteella otettava huomioon arvioitaessa työn tarjoamisvelvollisuuden ulottumista yhtiön ulkopuolelle, ei tälle ole annettava itsenäisenä kriteerinä ratkaisevaa merkitystä. Pelkästään se, että yhtiöt muodostavat taloudellisen ja toiminnallisen kokonaisuuden, ei välttämättä johda siihen, että työn tarjoamisvelvollisuus ulottuisi yhtiöstä toiseen, vaan sen ulottuvuutta tulee arvioida ainoastaan TSL 7:4.3 §:ssä ja sen perusteluissa mainittujen kriteerien valossa. Siten yritysten muodostamassa taloudellisessa ja toiminnallisessa kokonaisuudessa ei tarjoamisvelvoite ulotu yhtiöiden välillä, ellei olemassa ole määräysvaltaa ja henkilöstöasioiden yhteisyyttä.<sup>276</sup>

Työnantajapuolen näkökulmasta tarkasteltuna velvoitteen käytännön toteuttamisen kannalta on huomionarvoista, että uudelleensijoitusvelvoite voidaan jaotella uudelleensijoitusmahdollisuuksien selvittämiseen, työn varsinaiseen tarjoamiseen työntekijöille, sekä uudelleensijoittamisen sallimiseen. Nämä velvoitteet eivät välttämättä kohdistu samalle taholle, ja siten käytännön toteuttamisessa kyse on useamman yhtiön välisestä yhteistoiminnasta työntekijän uudelleensijoittamiseksi.<sup>277</sup> Selvittämisvelvollinen työnantaja ei voi esimerkiksi olla uudelleensijoittamisen perusteella tehtävässä työ sopimuksessa osapuolena, jos vastaanottava yritys on itsenäinen toinen oikeushenkilö.<sup>278</sup>

Ruotsissa ei laissa säädetä työn tarjoamisvelvoitteen (*omplaceringsskyldighet*) ulottumisesta työnantajayritystä laajemmalle. Lähtökohta on ruotsalaisessa oikeudessa oikeuskäytännön perusteella suomalaista vastaava, eli lähtökohtaisesti työtä tulee pyrkiä tarjoamaan työnantajayrityksestä. Ensisijaisesti uudelleensijoittamisen tulisi tapahtua samalle työpaikalle, mutta työnantajan on katsottu tulevan kartoittaa tarjolla olevaa työtä kaikista toimintayksiköistä (*driftenheter*). Ruotsissa on kuitenkin suhtauduttu ulottuvuuden laajentumiseen hieman varovaisesti, kun on katsottu, että käytännön syistä ei tulisi olla mahdollista, että uudelleensijoittaminen tapahtuisi muuhun yritykseen, edes konsernissa.<sup>279</sup>

---

<sup>276</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 570.

<sup>277</sup> *Huhtala* 2002, s. 214.

<sup>278</sup> *Koskinen* 2013, s. 61.

<sup>279</sup> *Glavå* 2011, s. 476.

#### 4.4.2. Tosiasiallinen määräysvalta ja sen käyttö

Arvioitavaksi siis tulee, mitkä seikat saavat aikaan yrityskokonaisuuden, jossa työn tarjoamisvelvollisuus ulottuu johonkin muodollisesti toiseen yritykseen, eli erilliseen yhtiöön. Yhtenä osana tätä on sen arviointi, milloin irtisanomista suorittava yritys käyttää lainkohdan tarkoittamalla tavalla tosiasiallista määräysvaltaa henkilöstöasioissa jossakin toisessa yrityksessä. Selkeä lähtökohta määräysvallan merkitykseen liittyen on jo edellä mainittu KKO 1998:77 ratkaisusta ilmenevä lähtökohta, ettei pelkästään omistajalle kuuluvan vallan käyttäminen merkitse yhtenäisen kokonaisuuden muodostumista työntekijän uudelleensijoittamisen osalta. Määräysvalta voidaan kuitenkin jo lain sanamuodon perusteella nähdä työn tarjoamisvelvoitteen ulottuvuuden laajentumisen ehdottomana edellytyksenä.

Määräysvaltaa ei määritellä työsopimuslain esitöissä, mutta niissä viitataan osakeyhtiöitä koskevaan määräysvallan määritelmään, josta säädetään kirjanpitolaissa.<sup>280</sup> Osakeyhtiölain (624/2006) mukainen konserni onkin tyypillisin esimerkki määräysvallasta.<sup>281</sup> OYL 8 luvun 12 §:n mukaan,

*Jos osakeyhtiöllä on kirjanpitolain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettu määräysvalta toisessa kotimaisessa tai ulkomaisessa yhteisössä tai säätiossä, osakeyhtiö on emoyhtiö ja määräysvallassa oleva on tytäryhteisö. Emoyhtiö tytäryhteisöineen muodostaa konsernin.*

Kirjanpitolain (1336/1997) 1 luvun 5 §:n mukaan puolestaan määräysvaltaa osoittaa omistukseen, jäsenyyteen, yhtiöjärjestykseen, sopimukseen tai muuhun vastaavaan perustuva äänten enemmistö, nimitysoikeus yhtiön toimielimessä, taikka määräysvallan tosiasiallinen käyttö. Kirjallisuudessa on todettu tässäkin tutkielmassa esitetyn oikeuskäytännön perusteella, että uudelleensijoittamisvelvollisuus liittyy usein tilanteisiin, joissa omistajalle kuuluvaa valtaa on käyttänyt useissa yhtiöissä sama tai samat henkilöt. Mikäli juridisena työnantajana toimivan tahon päätösvaltaa käyttävä johto on sama muissa yhtiöissä, käyttävät samat henkilöt määräysvaltaa kaikissa yhtiöissä.<sup>282</sup> Yhtiöiden juridisella muodolla ei kuitenkaan ole yrityskokonaisuuden määräytymisessä itsenäistä merkitystä. Omistussuhteet eivät tarkoita määräysvallan faktista käyttämistä.<sup>283</sup> Määräysvalta voi periaatteessa perustua muihinkin seikkoihin kuin omistukseen, mutta perustan määräysvallalle muodostaa

<sup>280</sup> HE 157/2000 vp, s.104.

<sup>281</sup> Virtanen 2001, s. 215.

<sup>282</sup> Engblom ym. 2021, s. 1534.

<sup>283</sup> Valkonen 1998, s. 84.

eittämättä omistus. Omistukselle ei ole asetettavissa mitään absoluuttista mittaria, mutta ratkaisevaa on, että omistukseen perustuvan määräysvallan haltija voi halutessaan saada aikaan haluamansa oikeusvaikutukset määräysvallassaan olevan yhtiön toiminnassa ilman, että muut omistajat sitä kykenevät estämään.<sup>284</sup> Vaikka yrityksellä olisi esimerkiksi osakkeenomistukseen perustuen mahdollisuus vaikuttaa työntekijän uudelleensijoittamiseen, ei siitä välttämättä johdu, että yrityksellä olisi velvollisuus näin toimia.<sup>285</sup> Konserniyhtiötkin ovat lähtökohtaisesti toisistaan erillisiä oikeussubjekteja, minkä vuoksi yhtiöt eivät pelkän konserniin kuulumisen perusteella ole vastuussa toiselle konserniin kuuluvalla yhtiöllä kuuluvista työntekijävelvoitteista.<sup>286</sup> Yhteisen omistuspohjan on kuitenkin oikeuskäytännössä katsottu osoittavan yhtiöiden olevan lähellä toisiaan silloin, kun yhtiöt eivät muodosta konsernia.<sup>287</sup> Omistusta ja sen tuomaa määräysvaltaa voidaan siten pitää ainakin indisiona siitä, että yhtiöt muodostavat yrityskokonaisuuden, jollaisessa työn tarjoamisvelvollisuus ulottuu yrityksestä toiseen. Usein yrityskokonaisuus muodostuu omistuksen ja yritysten johtamisen muodostamasta yhdistelmästä, muiden edellytysten täytyessä.<sup>288</sup>

TSL 7:4.3 §:n sanamuodostakin käy ilmi, että määräysvaltaa tulee käyttää nimenomaisesti henkilöstöasioissa, ja että määräysvalta voi perustua omistukseen, sopimukseen tai muuhun järjestykseen.<sup>289</sup> Määräysvallan tulee olla tosiasiallista niin, että yritys voi sitovasti osoittaa yrityskokonaisuuteen kuuluvan yrityksen irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle työtä muusta yrityksestä.<sup>290</sup> Nimenomaisesti henkilöstöasioihin kohdistuva määräysvalta tai mahdollisuus sen käyttöön ei riitä tarjoamisvelvollisuuden ulottumiseen toiseen yritykseen, vaan määräysvallan tulee ilmetä yritysten toimintojen riittävänä yhteisyytenä siten, että määräysvaltaa tosiasiallisesti käytetään toisen yhtiön henkilöstöasioissa.<sup>291</sup> Mikäli yritysten välillä katsotaan olevan tällainen tosiasiallinen määräysvalta, tulee tarkasteltavaksi se, onko määräysvallassa olevassa yhtiössä sellaista työtä, joka on irtisanottavalle työntekijälle sopivaa.<sup>292</sup> Näin ollen edelläkin käsitelty tarjottavan työn luonne tulee arvioitavaksi velvollisuuden laajenemisen ohella. Työn tulee siten joka tapauksessa olla joko työ-sopimuksen mukaista työtä vastaavaa työtä, taikka luonteeltaan sellaista, että työntekijä voidaan siihen sijoittaa kokemuksensa, koulutuksensa tai ammattitaitonsa perusteella.

---

<sup>284</sup> Huhtala 2002, s.219–220.

<sup>285</sup> Valkonen 1998, s. 83.

<sup>286</sup> Valkonen 1998, s. 81.

<sup>287</sup> KKO 1995:93.

<sup>288</sup> Valkonen 1998, s. 85.

<sup>289</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 566.

<sup>290</sup> Tiitinen – Kröger 2001, s. 388.

<sup>291</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 567. Ks. myös KKO 1998:77.

<sup>292</sup> Koskinen 2013, s. 61.

Oikeuskäytännössä määräysvaltaa koskeva kriteeri on täytynyt niin konsernin emo- ja tytäryhtiön välisessä suhteessa<sup>293</sup> kuin myös työnantajan ja toisen yrityksen ollessa saman omistajan määräysvallassa tilanteessa, jossa ei ole ollut kyse konsernista.<sup>294</sup> Konsernitilanteissa määräysvalta on usein melko yksiselitteinen: emoyhtiö käyttää määräysvaltaa tytäryhtiössä.<sup>295</sup> Tämän vuoksi määräysvaltaa koskevasta kriteeristä johtuu, ettei konsernitilanteessa tytäryhtiön uudelleensijoittamisvelvollisuus voi normaalisti ulottua emoyhtiöön tai toisiin tytäryhtiöihin. Tilanne on kuitenkin toinen, jos tosiasiallinen määräysvalta on jollakin muulla taholla.<sup>296</sup> Työtuomioistuimen eräissä ratkaisussa on katsottu, että konsernin tytäryhtiön työntekijälle oli tarjottava työtä toisesta tytäryhtiöstä. Työtuomioistuin on jopa todennut, että työn tarjoamisvelvollisuus on ulottunut työnantajayhtiön lisäksi myös muihin kolmeen konserniyhtiöön, joista yksi on ollut konsernin emoyhtiö. Kaikilla konserniyhtiöillä oli sama pääomistaja, jolla oli myös määräysvalta kaikissa yhtiöissä.<sup>297</sup> Työn tarjoamisvelvollisuus voi siis ulottua myös tytäryhtiöstä emoyhtiöön tai tytäryhtiöstä toiseen, edellyttäen, että kaikki yhtiöt ovat saman määräysvaltaa käyttävän tahon alaisuudessa. Vaikka ulottuminen muussakin suhteessa kuin emoyhtiöstä tytäryhtiöön on mahdollista, lienee tätä edelleen pidettävä tyypillisenä tilanteena ja siten lähtökohtaisena yhtiörajat ylittävän työn tarjoamisvelvollisuuden syntytilanteena. Lisäksi siinä missä työnantajalla on selvitysvelvollisuus ja oikeudenkäynnissä velvollisuus osoittaa sen täyttäminen, tulee työntekijän riitatilanteessa puolestaan osoittaa, että yhtiössä on ollut olemassa yhtä yritystä laajempi henkilöstöasioita koskeva määräysvalta tai ainakin, että tällainen mahdollisuus on ollut olemassa<sup>298</sup>.

#### 4.4.3. Toimintojen riittävä yhteisyys

##### 4.4.3.1. Henkilöstöasioiden yhteisyys

Määräysvallan lisäksi edellytetään työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden laajentumiseksi toimintojen riittävää yhteisyyttä. Toimintojen yhteisyyttä on lainkohdan perusteluissa katsottu osoitettavan henkilöstöasioiden yhteisyys, toimialojen samankaltaisuus sekä liiketoimintojen yhteisyys. Työsopimuslain 7:4.3 §:ää voidaan soveltaa ainoastaan, jos kyse on yrityskokonaisuudesta, jossa

<sup>293</sup> Ks. esim. KKO 1998:77.

<sup>294</sup> KKO 1995:93. Ks. tästä jaottelusta *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 569.

<sup>295</sup> *Virtanen* 2001, s. 215.

<sup>296</sup> *Valkonen* 2001, s. 227. Myös esim. *Koskinen* 2013, s. 61.

<sup>297</sup> TT 2014-162: Ratkaisussa oli kyse siitä, että työsuojeluvaltuutetun sopimuksen mukaisena toimialueena olivat kaikki konsernin yhtiöt. Vaikka työsuojeluvaltuutetun sopimus ei työtuomioistuimen mukaan sellaisenaan ollut oikeudellisesti sitova lähde, voitiin sitä pitää osoituksena osapuolten tarkoituksesta asettaa työsuojeluvaltuutetun toimintaedellytysten ja oikeuksien perustaksi kaikkien konsernin yhtiöiden muodostama kokonaisuus.

<sup>298</sup> *Koskinen* 2013, s. 61–62.

yhdellä yhtiöllä on määräysvaltaa toisen tai muiden yritysten henkilöstöasioissa. Yhtiöiden välillä on siis vallittava jonkinlainen *yhteisyys henkilöstöasioissa*. Lain esitöissä on todettu tämän voivan tarkoittaa sekä henkilöstöasioiden yhteisesti hoitamista että henkilöstön yhteistä käyttöä.<sup>299</sup> Henkilöstön käytön yhteisyydellä on katsottu tarkoitetun, että työntekijät suorittavat tehtäviä, jotka ovat liitännäisiä muidenkin yrityskokonaisuuden yritysten toimintaan, kuin oman työnantajan.<sup>300</sup> Kirjallisuudessa on katsottu, että jo toisen täytyminenkin saattaa kokonaisarvioinnin perusteella riittää.<sup>301</sup>

Lain esitöiden mukaan henkilöstöasioiden yhteisyys on muihin toimintojen yhteisyyttä osoittaviin kriteereihin nähden etusijalla, koska laaja yhteisyys henkilöstöasioiden hoidossa voi muista kriteereistä riippumatta yksinkin olla riittävä työn tarjoamisvelvollisuuden ulottumiseen toiseen yritykseen. Samoin erityisasema perustuu myös siihen, että työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuminen toiseen yritykseen edellyttää hallituksen esityksen mukaan aina henkilöstöasioiden hoidolta tai henkilöstön käytöltä jonkinasteista yhteisyyttä. Esitöissä on lisäksi mainittu oikeuskäytäntöön perustuen seikkoja, joita on arvioitu henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyttä arvioitaessa. Tällaisiksi mainitaan yritysten yhteinen työnjohto, keskitetty työhönotto, työntekijöiden siirtyminen yrityksestä toiseen yritysryhmän sisällä sekä yhteinen palkkakirjanpito.<sup>302</sup> Henkilöstöasioiden hoidon yhteisyys on siten keskeisin yksittäinen kriteeri, ja ehdoton edellytys työn tarjoamisvelvoitteen ulottuvuuden laajentumiselle.<sup>303</sup> Muiden kriteerien, kuin määräysvallan ja henkilöstöasioiden yhteisyyden tarkastelu ei välttämättä ole edes tarpeen, mikäli kahden yrityksen henkilöstöasioita hoidetaan laajalti yhteisesti.<sup>304</sup> Rekrytoinnin ja muiden henkilöstöasioiden hoitamisen kunkin yrityksen osalta erikseen on Ruotsissa katsottu Suomen oikeutta vastaavasti tarkoittavan, että työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuminen toiseen yrityksiin ei tulisi kyseeseen.<sup>305</sup>

Oikeuskäytännössäkin on käsitelty henkilöstöasioiden yhteisyyttä työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden laajentumisen edellytyksenä. Ratkaisussa KKO 1998:77 korkein oikeus päätyi siihen, että yhtiöllä oli velvollisuus selvittää työntekijän sijoittamista konsernin piirissä. Tapauksessa

<sup>299</sup> HE 157/2000 vp, s. 104.

<sup>300</sup> Ks. tästä jaottelusta tarkemmin *Huhtala* 2002, s. 226.

<sup>301</sup> Ks. esim. *Nieminen* 2015, s. 20.

<sup>302</sup> HE 157/2000 vp, s.104. Hallituksen esityksessä mainitaan korkeimman oikeuden tapaukset KKO 1995:93 ja KKO 1998:77 sekä työtuomioistuimen ratkaisu TT 1995-94. Huom. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 592: kirjoittajat toteavat, että perusteluissa on mainittu virheellinen työtuomioistuimen tuomion numero. Oikea ratkaisu on TT 1995-54. Tapaukset ovat osa tämän tutkielman aineistoa.

<sup>303</sup> Ks. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 628.

<sup>304</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 567.

<sup>305</sup> *Glavä* 2011, s. 476.

täytyi hallituksen esityksessä mainituista toiminnan yhteisyyden kriteereistä se, että eräät työntekijät ovat siirtyneet tai heitä on siirretty yhtiöstä toiseen sekä se, että yhtiöillä oli yhteinen palkkirjanpito. Siten sekä henkilöstön käyttö että henkilöstöasioiden hoito olivat molemmat jollain tavalla yhteydessä. Sillä, että työhönotto ei ollut yhteistä tai keskitettyä, ei ollut merkitystä. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1995:93 on määräysvallan käytön osalta todettu ainoastaan sen kohdistuneen ”henkilöstöpolitiikkaan”. Tarkempaa erottelua siitä, mitä henkilöstönhoidon osa-alueita on hoidettu yhteisesti, ei ole esitetty. Tästä huolimatta yhtiöllä katsottiin olleen velvollisuus selvittää irtisanotun työntekijän sijoittamismahdollisuuksia muuhun yrityskokonaisuuteen kuuluvassa yhtiössä. Myös ratkaisussa TT 2014-162 yhtiöillä oli yhteinen henkilöstö- ja palkkahallinto. Velvoitteen katsottiin ulottuvan konsernin muihinkin yhtiöihin, kuin työnantajaan. Työtuomioistuimen vanhemmassa ratkaisussa TT 1995-54 puolestaan arvioitiin sitä, kuinka läheisesti yhtiöiden väliset henkilöstöasiat olivat yhteydessä. Tapauksessa kahden yhtiön koneita ja niiden kuljettajia oli käytännössä ohjannut yksi ajojärjestelijä, joka oli määrittänyt koneet työmaille ja antanut työmääräykset niiden kuljettajille. Vaikka molemmissa yhtiöissä oli ollut työnjohtajia, olivat työnjohdomääräykset kuitenkin tulleet vain yhdeltä taholta, ja työntekijätkin olivat mieltäneet tämän tahon työnjohtajakseen. Kyseessä oli myös saman toimialan yritykset, joka osaltaan osoitti työvoiman käytön yhteisyyttä. Sen lisäksi, että käyttö oli saman toimialan vuoksi teoriassa mahdollista, merkittävää oli työtuomioistuimen ratkaisun perusteella se, miten asiat käytännössä yhtiöiden välisessä suhteessa toteutuivat.

Vaikka henkilöstön yhteinen käyttö voi puoltaa yrityskokonaisuuden olemassaoloa, työntekijöiden satunnainen siirtely yhtiöiden välillä ei kuitenkaan vielä välttämättä osoita työnantajakokonaisuuden tai edes TSL 7:4.3:n edellyttämän yrityskokonaisuuden olemassaoloa. Työntekijän siirto yhtiöstä toiseen on usein rinnastettavissa uuden työntekijän ottamiseen.<sup>306</sup> Usein se ei siten osoita henkilöstöasioiden hoidon tai henkilöstön käytön yhteisyyttä. Koska yhtiöt, ja konserniyhtiötkin ovat lähtökohtaisesti omia oikeussubjektejaan<sup>307</sup>, on johdonmukaista, että yksittäisen työntekijän siirtymistä lähtökohtaisesti tarkastellaan toisen yrityksen näkökulmasta työntekijän lähtemisenä ja toisen yrityksen näkökulmasta uuden työntekijän palkkaamisena.

Henkilöstöasioiden yhteisyys voi ilmetä myös työsuojeluvaltuutetun yhteistoiminnan laajuudesta. Ratkaisussa TT 2014-162 Työsuojeluvaltuutetun sopimuksen ehdoista oli pääteltävissä, että sen

<sup>306</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 633.

<sup>307</sup> *Ibid* s. 627 ja Valkonen 1998, s. 93.

tarkoituksena oli, että työsuojeluvaltuutetun toimintaedellytysten ja oikeuksien perusteena on mainittujen neljän yhtiön muodostama kokonaisuus. Työtuomioistuin katsoi työsuojelun yhteistoiminnan rinnastuvan TSL:n ja sen esitöiden kriteereihin, kuten henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyteen, ja koska se oli järjestetty koskemaan kaikkia konsernin sisaryhtiöitä, ulottui myös työn tarjoamisvelvollisuus sisaryhtiöstä toiseen.

Myös työsopimuksen osapuolten omalla toiminnalla voi olla merkitystä sille, katsotaanko yhtiöiden henkilöstöasioiden olevan yhteydessä ja ulottuuko työn tarjoamisvelvollisuus yhtiöstä toiseen. Oikeuskäytännössä on todettu, että työnantajan oma toiminta voi antaa viitteitä siitä, onko se mieltänyt yritysten muodostavan työn tarjoamisvelvollisuuden osalta kokonaisuuden. Yhtiön toiminnasta ilmenevällä käsityksellä voi olla vaikutusta siihen, laajeneeko työn tarjoamisvelvollisuus. Selkeimpänä osoituksena tällaisesta on oikeuskäytännössä ollut ratkaisu TT 1995-54, jossa työtuomioistuin totesi, että merkitystä saattaa olla myös yhtiön omalla käsityksellä asioista. Tapauksessa irtisanotuille tai lomautetuille työntekijöille oli tarjottu työtä toisesta yrityksestä, mikä osoitti työtuomioistuimen mukaan yhtiön mieltäneen kyse olevan yhdestä kokonaisuudesta ainakin työn tarjoamisvelvollisuuden osalta. Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2010:43 perusteella myös muutosneuvotteluiden käyminen niin, että ne koskevat koko konsernia yhteisesti, osaltaan osoittaa työnantajan mieltäneen kyse olevan uudelleensijoittamisen kannalta yhtenäisestä kokonaisuudesta.<sup>308</sup> Vastaavasti, myös työntekijöiden toiminnalla voi olla henkilöstöasioiden yhteisyyttä osoittava vaikutus. *Nieminen* on todennut korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1998:14 perusteella, että työntekijöiden tosiasiallista toimintaa voidaan pitää näyttönä siitä, miten henkilöstöhallinto on yrityksessä tosiasiallisesti järjestetty. Henkilöstöasioiden, erityisesti henkilöstön käytön, voidaan selvästi katsoa olevan yhteydessä silloin, kun työntekijät ovat sitoutuneet työskentelemään myös konsernin muissa yhtiöissä.<sup>309</sup>

Kirjallisuudessa on hovioikeuskäytäntöä tarkastelemalla esitetty kriteereitä, joiden perusteella henkilöstöasioiden hoidon yhteisyyttä tulee tarkastella. Ensinnäkään arviointi ei perustu pelkästään ulkoisiin, muodollisiin seikkoihin, vaan ratkaisevaa on asioiden tosiasiallinen olotila. Yhteisyys voi olla selvää jo työsopimusten perusteella, jos niihin on kirjattu työntekovelvoite koko yritys- tai yhteisökokonaisuudessa. Se voi myös ilmetä siten, että työtä on tosiasiaassa harjoitettu riittävässä

<sup>308</sup> Ks. *Äimälä – Kärkkäinen* 2017, s. 569. Muutosneuvotteluiden osalta ks. KKO 2010:43.

<sup>309</sup> *Nieminen* 2015, s.20. Ks. KKO 1998:14.



laajuudessa koko toimintakokonaisuudessa. Pelkästään sekin, että yhtiöllä on mahdollisuus hoitaa henkilöstöasioita yhteisesti tai käyttää henkilöstöä yhteisesti voi olla riittävää. Myös pienemmistä seikoista on pääteltävissä, että yhtiöt hoitavat henkilöstöasioita lain tarkoittamalla tavalla yhdessä. Näin voi olla esimerkiksi, kun työntekijät ovat koko yritys- tai yhteisökokonaisuuden käytettävissä tarvittaessa, tai kun irtisanomistahdonilmaisun antaa eri yhtiö, kuin se, jonka kanssa työntekijällä on työsopimus. Henkilöstöpolitiikan yhteys tarkoittaa käytännössä aina myös yhteistä työnjohtoa, vaikkakaan käytännössä työnjohdon ei tarvitse olla keskitettyä. Riittävää on, muiden edellytysten täytyessä, että yrityksellä on oikeus johtoon ja valvontaan toisessa yrityksessä.<sup>310</sup> Esimerkiksi tapauksessa KKO 1998:77 ei ollut yhteistä työnjohtoa, mutta yhtiöllä oli kuitenkin omistuksen perusteella oikeus siihen. Tällöin muiden asiaan vaikuttaneiden seikkojen perusteella tuomioistuin päätyi katsomaan, että työn tarjoamisvelvollisuus ulottuu toiseen yritykseen. Työnjohdon yhteisyydellä on kuitenkin käytännössäkin ollut merkitystä tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden laajentumisessa, kuten ratkaisusta TT 1995:54 selviää.

#### 4.4.3.2. Yhtiöiden toimialat

Kuten edellä on todettu, ei pelkkä määräysvalta toisessa yrityksessä ole riittävää työn tarjoamisvelvollisuuden aktualisoitumiseksi, vaan edellytetään, että yhtiöt muodostavat yhtenäisen toiminnallisen kokonaisuuden.<sup>311</sup> Se, että toimialat ovat samankaltaisia, viittaa toiminnallisuuden kokonaisuuden olemassaoloon, kun taas niiden erilaisuus saattaa viitata koulutukseen, ammattitaitoon ja kokemukseen perustuvien valmiuksien puutteellisuuteen suhteessa tarjolla olevaan työhön.<sup>312</sup> Tämän perusteella kokonaisarviointissa merkitystä on sillä, ovatko määräysvaltaa käyttävän yrityksen, ja yrityksen, johon työntekijä sijoitettaisiin, toimialat edes osittain samanlaiset. Vähäisillä eroilla ei ole tässä arvioinnissa merkitystä eikä eri toimialalla toimiminen muiden kriteerien täytyessä estä työn tarjoamisvelvollisuuden laajentumista. Koska kaupparekisteristä ilmenevät toimialat ovat usein melko laajoja, ratkaisevaa on ulospäin ilmenevä tosiasiallinen toimiala. Toimiala on erilainen silloin, kun toimeksiannot ja asiakassuhteet sekä tuotantovälineet tai liikeideat ovat täysin erilaisia niin, ettei yrityksiä voida samaistaa.<sup>313</sup> *Huhtalan* mukaan se, että eri toimialoilla noudatetaan eri työehtosopimuksia, jotka saattavat usein sisältää erilaisia henkilöstönhoidon

<sup>310</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 628–630.

<sup>311</sup> Ks. jakso 4.4.2.

<sup>312</sup> HE 157/2000 vp, s. 104. Ks. myös esim. TT 2014-162 tai KKO 1998:77. Myös oikeuskäytännössä on otettu toimialan suhteen huomioon tämä lähtökohta.

<sup>313</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 631.

toimintaa ohjaavia sääntöjä, voisi teoriassa viitata siihen, ettei henkilöstöpolitiikka voi tosiasiallisesti olla yhteistä silloin, jos toimialat olennaisesti poikkeavat toisistaan. Käytännössä tämä ei kuitenkaan ole muodostunut esteeksi.<sup>314</sup> Käytännön tasolla toimialojen samankaltaisuus johtaa usein yritysten väliseen yhteistoimintaan. Työntekijä on mahdollista siirtää toiseen samalla alalla työskentelevään yritykseen, toisin kuin täysin eri alalla työskentelevä työntekijä, jolta puuttuu valmiudet työn suorittamiseen.<sup>315</sup> Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1995:93 yhtiöiden sama toimiala katsottiin tarjoamisvelvoitteen laajentumista puoltavaksi seikaksi.

Toimialan samankaltaisuuden kriteeri on olennaisesti liitännäinen edellä, jaksossa 3.3. arvioituun muun tarjottavan työn luonnetta koskevaan harkintaan. Harkittaessa sitä, tuleeko työtä tarjota määräysvallassa olevasta yrityksestä, arvioidaan ensin tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden laajentamista koskevia kriteereitä. Tämän jälkeen harkittavaksi tulee vielä työntekijän soveltuvuus tarjolla olevaan työhön, jossa harkinnassa arvioidaan tarkemmin työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia.<sup>316</sup> Toimialojen totaalinen erilaisuus saattaa kuitenkin tehdä tämän harkinnan tyhjäksi, riippuen siitä, kuinka toimialaspesifiä työtä työntekijä on aiemmassa yrityksessään tehnyt. Olemassa on luonnollisesti toimintoja, jotka ovat samankaltaisia toimialasta riippumatta, tai työtehtäviä, joissa ei edellytetä toimialakohtaista osaamista<sup>317</sup>. Esimerkki tällaisesta on ratkaisussa TT 2014:162 kyseessä ollut tavanomainen varastotyö. Kun kyse on tällaisesta työstä, toimialalla ei sinänsä ole merkitystä, vaan ratkaisevaa on työntekijän soveltuvuus. Sen sijaan spesifimpää ammattitaitoa tai koulutusta vaativassa työssä saattaa olla jo toimialojen erilaisuuden osalta pääteltävissä, ettei työntekijä ole sijoitettavissa uudelleen. Mainitussa työtuomioistuimen ratkaisussa konserniyhtiöt toimivat sisärakentamisen eri aloilla, eivätkä sinänsä hoitaneet yhteisen liiketoiminnan osia. Kuitenkin, koska työntekijä oli kokemuksensa, ammattitaitonsa ja koulutuksensa puolesta sijoitettavissa varastotyöhön, ulottui tarjoamisvelvollisuus yrityksestä toiseen.

Myös ratkaisussa KKO 1998:77 oli kyse eri toimialoista, mutta työntekijä oli tästä huolimatta henkilöstöasioiden vahvan yhteyden vuoksi uudelleensijoitettavissa. Korkein oikeus on todennut, että toimialojen erilaisuus saattaa tarkoittaa, ettei yhtenäistä kokonaisuutta muodostu yritysten välille,

---

<sup>314</sup> Huhtala 2002, s. 221.

<sup>315</sup> Hietala ym. 2020, s. 465.

<sup>316</sup> Esimerkiksi tapauksessa TT 2014:162 arvioitiin ensin tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden laajentuminen, ja tämän jälkeen ratkaistiin työntekijän ammattitaito ja käytettävyys tarjolla olevaan työhön.

<sup>317</sup> Ks. KKO 1998:77: ”Toimialojen eroavuus ei kuitenkaan ole sinänsä esteenä A:n koulutuksen ja kokemuksen omaavan, toimihenkilöille yleisiä ja tavanomaisia tehtäviä suorittavan työntekijän uudelleensijoittamiselle.”

koska työntekijöitä ei välttämättä ole luontevaa tai mahdollistakaan siirtää yhtiöstä toiseen. Toimialojen erilaisuus voi siis käytännössä estää sen, että henkilöstön käytön yhteisyys voisi toteutua. Korkein oikeus kuitenkin totesi lisäksi, että toimialojen erilaisuus ei estä ”toimihenkilölle yleisiä ja tavanomaisia tehtäviä suorittavan” työntekijän uudelleensijoittamista. Näin ollen, jos suoritettavat tehtävät eivät ole erityisen alaspesifejä, vaan enemmänkin yleisiä kyseisen tasoissa töissä suoritettavia tehtäviä, ei toimialalla ole merkitystä. Tällöin henkilöstön käyttö saattaa olla yhteydessä eri toimialoillakin. Työn luonteen ja tarjoamisvelvollisuuden laajentumisen kriteerit huomioidaan ottavan kokonaisarvioinnin merkitys on ratkaisun perusteella ilmeinen, samoin kuin se, että kriteerit käytännössä kietoutuvat usein yhteen.

Näin ollen, yhtiöiden samaa toimialaa ei voida pitää ehdottomana kriteerinä. Selvää on, että toimialan erilaisuudesta huolimatta voi työn tarjoamisvelvollisuus ulottua toiseen yritykseen.<sup>318</sup> Ratkaisevaa on toimialasta riippumatta käytännössä se, että yhtiöiden toiminta on siinä määrin samankaltaista, että työntekijät ovat luontevasti työtehtävien puolesta siirrettävissä yhtiöstä toiseen<sup>319</sup>. Suurempikaan eroavaisuus toimialoissa ei voi siten olla ratkaiseva tekijä kokonaisarvioinnissa, kunhan työntekijä on koulutuksensa, ammattitaitonsa ja kokemuksensa puolesta soveltuva tarjolla olevaan työhön.<sup>320</sup> Toimialan samankaltaisuus voi esitetyn perusteella lähinnä antaa viitteitä siitä, onko toisessa yhtiössä käytännössä tarjolla mitään sellaista työtä, johon irtisanottava työntekijä voitaisiin sijoittaa. Samalla toimialalla toimimisesta huolimatta on aina arvioita tapauskohtaisesti se, onko työn tarjoamisvelvollisuuden laajentumista muiden kriteerien nojalla pidettävä perusteltuna. Yhtäältä pelkästään toimialojen erilaisuuden vuoksi ei voitane jättää tekemättä työn luonnetta koskevaa harkintaa, eli työntekijän koulutuksen, kokemuksen ja ammattitaidon arviointia suhteessa työhön, mikäli muut tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden laajentumisen kriteerit kokonaisharkinnan perusteella puoltavat tarjoamisvelvollisuuden ulottumista toiseen yritykseen. Ratkaisevaksi muodostuu siten lopulta se, onko eri toimialallakin toimivassa yrityksessä tarjolla sellaista työtä, josta työntekijä voisi suoriutua ja johon hänen sijoittamisensa ei olisi kohtuutonta tai epätarkoituksenmukaista.<sup>321</sup> Toimialan samankaltaisuuden merkitys itsenäisenä kriteerinä on siten nähdäkseni katsottava olevan vähäinen. Sen olemassaolo käytännössä ikään kuin johtaa siihen, että

---

<sup>318</sup> Ks. *Valkonen* 1998, s. 88: *Valkonen* on katsonut samanlaisen toimialan voivan olla ainoastaan muuta näyttöä tukeva seikka, jonka perusteella yhtiöiden käsittely yhtenä kokonaisuutena ei voi estyä, mikäli muut edellytykset täyttyvät.

<sup>319</sup> *Engblom* 2021, s.1534.

<sup>320</sup> *Valkonen* 1998, s. 88.

<sup>321</sup> Ks. *Huhtala* 2002, s. 228.

henkilöstöasioiden ja liiketoimintojen yhteisyys ovat riittävällä tavalla läsnä, mutta sen olemassaoloa ei välttämättä vaadita, jotta muut kriteerit täyttyvät.

Ruotsalaisessakin oikeudessa on tunnustettu toimiala kriteerinä, joka huomioidaan työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden osalta. Velvoitteen laajentumisen ei ole katsottu olevan kohtuullista silloin, kun toimialat ovat erilaiset ja kun liiketoiminta on järjestetty niin, että eri yritykset, esimerkiksi sivuliikkeet muodostavat itsenäisiä kokonaisuuksia.<sup>322</sup> Siten toimialalla, ja seuraavaksi käsiteltävällä liiketoimintojen yhteisyydellä on Ruotsissakin olennainen merkitys sen arvioinnissa, tuleeko työn tarjoamisvelvollisuus ulottaa toiseen yritykseen. Kokonaisuuden muodostumisen kannalta merkitystä on annettu myös sille, että päätöksenteko on delegoitu eri tahoille.<sup>323</sup> Tämä lienee verrattavissa Suomessa esitettyyn vaatimukseen määräysvallasta ja sen tosiasiallisesta käyttämisestä.

#### 4.4.3.3. Liiketoimintojen yhteisyys

Edellä esitettyjen kriteerien lisäksi, lain esitöiden mukaan myös liiketoimintojen yhteisyyteen on kiinnitetty huomiota arvioitaessa yritysten toimintojen riittävää yhteisyyttä suhteessa työn tarjoamisvelvollisuuden laajenemiseen.<sup>324</sup> Uudelleensijoitusvelvollisuuden ei ole katsottu voivan laajentua ulottumaan toiseen yritykseen tilanteessa, jossa yritykset toimivat selvästi itsenäisesti.<sup>325</sup> Jotta kyse voi olla yrityskokonaisuudesta, tulee sen olla liiketaloudellisessa ja toiminnallisessa mielessä taloudellinen kokonaisuus.<sup>326</sup> TSL 7:4.3:sta on katsottu johtuvan, että yhtiöillä on oltava jokin yhteinen liiketoiminnan osa-alue, jossa työnantaja käyttää määräysvaltaa, ja johon irtisanotun työntekijän työtehtävät ovat kiinteästi liitännässä.<sup>327</sup> Liiketoiminnan yhteyden laajuuden on edellä luvussa 4.3., esitetyn mukaisesti katsottu olevan yksi seikoista, joka otetaan huomioon työnantajakokonaisuuden ja yrityskokonaisuuden välistä rajanvetoa koskevassa kokonaisharkinnassa.<sup>328</sup> Tässä yhteydessä on kuitenkin perusteltua keskittyä arviomaan vain sitä, minkälaista yhteyttä liiketoiminnalta vähintäänkin edellytetään, jotta työn tarjoamisvelvollisuuden laajeneminen on mahdollista. Tässä yhteydessä ei siten ole tarkoituksenmukaista tai mahdollista tarkemmin arvioida sitä

<sup>322</sup> *Glavå* 2011, s. 476.

<sup>323</sup> *Glavå* 2011, s. 476.

<sup>324</sup> HE 157/2000 vp, s. 104.

<sup>325</sup> *Huhtala* 2002, s. 225.

<sup>326</sup> *Valkonen* 1998, s. 85.

<sup>327</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 631–632.

<sup>328</sup> Ks. edellä jakso 4.3. Ks. myös *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 633.

rajaa, milloin yhteyden katsotaan olevan niin laaja, että yritysten katsotaan muodostavan yrityskokonaisuuden sijasta työnantajakokonaisuus. Kuten edellä on todettu, osin nämä kokonaisuudet muodostuvat päällekkäisistä kriteereistä.

TSL 7:4.3:n esitöissä todetaan, että liiketoimintojen yhteisyyteen on kiinnitetty erityistä huomiota silloin, kun ne työtehtävät, joita irtisanottu työntekijä on tehnyt, ovat olleet sellaisia, että ne liittyvät konsernin yhteisiin sisäisiin liiketoimintoihin. Tapauksessa KKO 1998:77 konsernin sisäisiä hallintopalveluita koskevat tehtävät oli siirretty suoritettavaksi emoyhtiön sijasta tytäryhtiöihin, ei kuitenkaan yhtenä kokonaisuutena. Työnantajalla katsottiin tällöin olleen velvollisuus selvittää, olisiko tytäryhtiöissä ollut tarjota työntekijälle työtä. Lain esitöissä todetulla tarkoitettaneen sitä, että koska hallinnolliset toiminnot ovat tapauksessa muodostaneet tehtäväkokonaisuuden, joka on ollut konsernin yhteinen, on liiketoiminnalla ollut sellainen yhtenäisyys, että työn tarjoamisvelvollisuus kyseistä tehtäväkokonaisuutta lakkautettaessa tulee ulottua muihinkin kuin työnantajayhtiöön. Liiketoimintojen yhteisyyden kriteeri liittyy näin ollen olennaisesti myös henkilöstön käytön yhteisyyteen, koska kun työntekijät ovat tehneet tehtäviä, jotka ovat liittyneet koko konsernin, eivätkä pelkästään työnantajayrityksen toimintaan, on henkilöstön käyttö ollut yhteistä.<sup>329</sup>

Jotta TSL 7:4.3:n mukainen yrityskokonaisuus syntyisi, yhtiöiden harjoittaman liiketoiminnan on katsottu tulevan olla riittävässä määrin yhteneväistä, ja yhtiöiden tulisi hoitaa esimerkiksi kirjanpitoaan ja talousasioitaan yhdessä. Myös muut yleisluontoiset toiminnot, kuten myynti ja markkinointi voivat yhdessä hoidettuna osoittaa liiketoimintojen olevan kahden yhtiön välillä läheisessä yhteydessä keskenään.<sup>330</sup> Oikeuskäytännössäkin on ratkaisussa katsottu kirjanpito ja talousasioiden yhteisen hoidon olevan olosuhde, jonka muiden olosuhteiden ohella vallitessa puoltaa työn tarjoamisvelvollisuuden laajentumista toiseen yritykseen.<sup>331</sup> Vakiintuneesti on kuitenkin myös katsottu, että pelkästään yhtiöiden päätoiminnasta erilliset yritysten väliset yhteistoiminnat, kuten yhteinen palkanlaskenta, eivät kuitenkaan ole näyttö siitä, että TSL 7:4.3:n tarkoittama tilanne olisi käsillä.<sup>332</sup> Myös sen, etteivät yhtiöt kilpaile keskenään, on katsottu puoltavan kokonaisuuden muodostumista.<sup>333</sup> Keskinäinen kilpailu vaikeuttaisi olennaisesti yhtenäisen liiketoimintatarkoituksen

<sup>329</sup> Ks. *Huhtala* 2002, s. 226.

<sup>330</sup> *Valkonen* 1998, s. 87.

<sup>331</sup> KKO 1995:93.

<sup>332</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* 2019, s. 632.

<sup>333</sup> TT 2014:162.

toteuttamista, eikä keskenään kilpailevista yrityksistä voine siten edes muodostua yrityskokonaisuutta.

Mikäli yhtiöiden toimiala ja liikeidea merkittävästi poikkeavat toisistaan taikka jos yhtiöllä ei muutoin ole yhteistä liiketoimintatarkoitusta, eivät yhtiöt muodosta työn tarjoamisvelvollisuuden laajenemisen edellyttämää yrityskokonaisuutta<sup>334</sup>. Se, että yhtiöllä on jollakin osa-alueella yhteinen liiketoiminnallinen tavoite, jonka saavuttaminen edellyttää yhteistä työvoiman käyttöä tai ainakin siihen varautumista, tarkoittaa käytännössä, että yhtiöt harjoittavat riittävällä tavalla samaa liiketoimintaa. Yhtiöllä voi kuitenkin olla selkeästi erottuva oma profiili ja erilainen asiakaskunta, eikä tällaisten olemassaolon katsota osoittavan, etteivät liiketoiminnot voisi olla riittävässä yhteydessä. Ratkaisevaa on, vallitseeko yhtiöiden välillä todellinen liikesuhde, joka perustuu määräysvaltaan ja tuloskontrolliin ja ilmenee siten, että yritys hyötyy tai pyrkii hyötymään järjestelystä taloudellisesti ja toiminnallisesti.<sup>335</sup> Kokonaisarvioinnissa voi olla vaikutusta sillä, että yhdeksi yrityskokonaisuudeksi katsottavilla yhtiöillä on edes osittain yhteiset toimitilat.<sup>336</sup> Yhteisten toimitilojen käyttäminen vuokrasopimuksia hyödyntämällä on yleistä, mutta pelkkä toimitilojen samassa paikassa sijaitseminen ei osoita toimitilojen olevan yhteistä tai liiketoiminnan samaa.<sup>337</sup> Toimitilojen yhteisyyttä arvioitaessa merkitystä ei ole yhteisillä ruokailutiloilla, varastoilla tai muilla vastaavilla tiloilla.<sup>338</sup> Työtuomioistuimen ratkaisun TT 1995-54 mukaan toimitilojen sijaitseminen eri paikoissa ei kuitenkaan estä työn tarjoamisvelvollisuuden ulottumista toiseen yritykseen. Samassa ratkaisussa myös se, että työntekijät olivat työssään käyttäneet myös muun yrityksen kuin oman työnantajansa työkoneita, katsottiin osoittavan toimintojen yhtenäisyyttä. Siten yhteisen kaluston käyttökin voi viitata liiketoiminnan yhtenäisyyteen.

Riittävää liiketoiminnan yhteyttä on katsottu ilmentävän myös yhtiöiden välinen taloudellinen riippuvuussuhde, joka syntyy silloin, kun yhtiöiden varallisuus on puutteellinen itsenäisesti omista vastuista huolehtimiseen tai taloudellisten sitoumusten tekemiseen.<sup>339</sup> Tällöin yhtiöt eivät ole

<sup>334</sup> Esimerkkinä yhteisestä liiketoimintatarkoituksesta voitaneen pitää tapauksessa KKO 1998:77 konsernin liiketoiminnalle vahvistettuja yhteisiä yleisiä periaatteita.

<sup>335</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 632.

<sup>336</sup> Valkonen 1998, s. 88.

<sup>337</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s.631–632. Ks. myös Huhtala 2002, s. 228: yhteisten toimitilojen käyttö on tyypillistä esimerkiksi pienteollisuuskeskuksissa tai toimistohotelleissa toimiville yrityksille, jotka ovat täysin toisistaan riippumattomia.

<sup>338</sup> Valkonen 1998, s. 88.

<sup>339</sup> Valkonen 1998, s. 87. Ks. myös Nieminen 2015, s. 20.

itsenäisesti toimivia taloudellisia ja tuotannollisia kokonaisuuksia, koska ne nojaavat toiminnassaan osin muihin yrityksiin. Mikäli yhtiö on itsenäinen ja erillinen omista velvoitteistaan vastaava oikeushenkilö, ei se lähtökohtaisesti muodosta yrityskokonaisuutta toisen yrityksen kanssa. Ratkaisevaa on katsottu olevan se, huolehtiiko yritys itse rahoituksestaan, kykeneekö se itse kattamaan omat vastuunsa sekä voiko se tehdä itsenäisiä taloudellisia sitoumuksia.<sup>340</sup> Näiden täytyessä ei työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuuden laajentuminen tule kyseeseen. Tältä osin on kyse vastaavasta tilanteesta, kuin työnantajakokonaisuuden muodostumisessa. Hyvinkin pitkälle menevä riippuvuussuhde ja se, ettei yhtiö muodosta itsenäistä kokonaisuuksia ilman toista yritystä, voi merkitä sitä, että kyse on työnantajakokonaisuudesta, eikä TSL 7:4.3:n soveltamisalaan kuuluvasta yrityskokonaisuudesta.<sup>341</sup>

Vaikka työnantajavelvoitteet voivat laajentua yrityskokonaisuuteen, ei niiden rajautuminen yksittäistä yhtiötä pienempiin liiketoimintakokonaisuuksiin liene perusteltua. Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2015:7 perusteella vaikuttaa siltä, ettei yhden yhtiön sisällä voi olla useampaa eri liiketoimintakokonaisuutta, joiden puitteissa voitaisiin tarkastella työnantajavelvoitteita.<sup>342</sup> Toisaalta aiemmin tämänkin on katsottu olevan mahdollista.<sup>343</sup> Työn tarjoamisvelvollisuus kuitenkin ulottuu työnantajayrityksen puitteissa kaikkiin tehtäviin jo TSL 7:4.3:n perusteella, ja siten aina-kaan sen osalta ei velvoitetta voida rajata koskemaan vain jotakin yhtä yrityksen sisäistä liiketoiminnan osaa.

---

<sup>340</sup> Valkonen 1998, s. 87–88, Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 632.

<sup>341</sup> Tällaisesta pitkälle ulottuvasta riippuvuussuhteesta oli kyse tapauksessa KKO 2010:43. Ks. edellä jakso 4.3.

<sup>342</sup> Ks. KKO 2015:7 kohta 15.

<sup>343</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 570.

## 5. Johtopäätökset

Tutkielmassa on pyritty selvittämään sitä, minkälaista työn tulee olla luonteeltaan, jotta työnantaja voi työn tarjoamisvelvollisuuden perusteella olla velvollinen sitä tarjoamaan, sekä sitä, milloin kyseinen velvoite ulottuu muuhun yrityksen, jossa työnantajayritys käyttää tosiasiallisesti määräysvaltaa. Lähtökohdat ovat molempien osalta selvät; kumpikin harkinta perustuu tapauskohtaiseen kokonaisarvioon lain esitöissä esitettyjen kriteerien nojalla. Tutkielmassa esitetty vahvistaa sen, että tapauskohtaisesti tehtävän kokonaisharkinnan merkitys kummankin osalta on ratkaiseva.

Tarjottavan työn luonteen osalta oikeuskäytäntöä on enemmän, ja sitä koskeva tulkinta on jossain määrin vakiintuneempaa. Ne perusteet, joilla työ katsotaan sellaisiksi, että sitä on työntekijälle tarjottava, on vahvistettu oikeuskäytännössä ja siten näiden osalta on muodostunut melko selvä oikeustila. Tästä huolimatta tapauskohtaisesti on katsottu lain mukaisten kriteerien työn luonteen osalta täyttyneen lähes minkä tahansa työn osalta, johon työntekijä on koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa puolesta ollut kykenevä. Siten pitkälle menevien johtopäätösten vetäminen ei ole mahdollista, vaan kokonaisharkinnan merkitys on todettava hallitsevaksi. Kysymys siitä, tuleeko työntekijälle ylipäättään tarjota työtä, saa usein vastauksensa jo pelkästään sillä perusteella, kykeneekö hän siitä suoriutumaan kokemuksena, ammattitaitonsa tai koulutuksensa perusteella ja siten ei välttämättä työsuhdeturvan kannalta ole tarpeen arvioida, onko työ työsopimuksen mukaista työtä vastaavaa vai ei. Huomionarvoista on se, että vaikkei työsuhdeturvan kannalta ole merkityksellistä erottaa työsopimuksen mukaista työtä ja muuta työtä koskevaa arviointia toisistaan, on tämä kuitenkin perusteltua siinä mielessä, että työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti mahdollisimman samankaltaista työtä, kuin mitä tämä on aiemmin tehnyt. Ratkaisevaa on siten yksittäistä työtehtävää koskevassa harkinnassa se, kykeneekö työntekijä suoriutumaan työstä koulutuksensa, ammattitaitonsa tai kokemuksensa perusteella. Mikäli tämä edellytys täyttyy useamman työtehtävän kohdalla, on näistä tarjottava sitä työtä, joka lähimmin muistuttaa työntekijän työsopimuksen mukaista työtä.

Myös TSL 7:4.3:n mukainen harkinta on lain esitöissä todettu olevan ratkaistavissa esitettyjen kriteerien perusteella toimintojen yhteisyyttä koskevan kokonaisarvion perusteella. Oikeuskäytännössä onkin arvioitu tapauskohtaisesti uudelleensijoitusvelvollisuuden ulottumista määräysvallassa olevaan yritykseen nojaten hallituksen esityksessä esitettyihin kriteereihin. Näin ollen ne seikat, jotka vaikuttavat arviointiin, voidaan katsoa pitkälti vakiintuneiksi. Toisin kuin työn luonnetta



ja siihen liittyen työntekijän soveltuvuutta koskevasta harkinnasta, ei ulottuvuuden laajentumisesta ole kovinkaan paljon oikeuskäytäntöä. Oikeuskäytäntö on siinä määrin yhtenäistä, että arvioitavat seikat ulottuvuuden laajentumisen osalta ovat olleet samoja, mutta sen vähäisyyden ja tilanteiden moninaisuuden vuoksi on pitkälle menevien johtopäätösten tekeminen kriteerien merkityksestä haastavaa. Selvää on joka tapauksessa, että määräysvalta on ehdoton kriteeri, ja henkilöstöasioiden yhteisyys on toimintojen riittävää yhteisyyttä osoittavista kriteereistä keskeisin, ja senkin tulee aina ainakin jossakin laajuudessa toteutua, jotta velvollisuus laajenee. Vaikka nämä kriteerit on lain esitöissäkin todettu keskeisimmiksi, tulee muutkin seikat huomioon otettava kokonaisharkinta suoritetuksi siitäkin huolimatta, että olemassa olisi määräysvalta toisessa yrityksessä, ja henkilöstöasioissa läheinen yhteys. Tällöin kuitenkin olisi luonnollisesti todennäköisempää, että velvollisuuden katsottaisiin ulottuvan toiseen yritykseen.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että TSL 7:4.3 §:n mukaiseen arviointiin vaikuttavat seikat on otettava kaikki huomioon ja niitä on arvioitava tapauskohtaisesti kulloinkin yksittäisessä tilanteessa vallitsevien olosuhteiden mukaisesti. Kriteerit muodostavat kokonaisuuden, jossa ne vaikuttavat harkintaan yhteisesti ja ovat läheisessä yhteydessä toisiinsa. Jonkin kriteerin olemassaolo saattaa viitata toisenkin kriteerin täyttymiseen. Esimerkiksi, mikäli yritys toimii samalla toimialalla kuin määräysvallassa oleva yritys, on tämän liiketoiminta todennäköisemmin yhteydessä tavalla, joka yhdessä muiden edellytysten kanssa mahdollistaa työn tarjoamisvelvoitteen laajentumisen. Tutkielmassa esitetty on nähdäkseni systematisoinut harkintaa ja siihen vaikuttavia seikkoja, mutta tapauskohtaisen kokonaisharkinnan merkitystä velvoitteen arvioinnissa ei voida sivuuttaa, vaan se on aina ratkaisevassa asemassa.

Tutkimuksellisesta näkökulmasta merkittävää voidaan nähdäkseni todeta olevan se, ettei työnantajakokonaisuuden ja yrityskokonaisuuden välistä rajanvetoa koskevaa kattavaa tutkimusta ole tehty viime aikoina. Suurin osa aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta on 1990-luvun lopulta tai 2000-luvun alusta, jolloin työnantajavelvoitteiden laajenemista koskeva kehitys tapahtui.<sup>344</sup> Aiheeseen liittyen on kuitenkin muodostunut oikeuskäytäntöä, ainakin kaksi tässä tutkielmassa esitettyä tapaus KKO 2010:43 ja TT 2013-152, joissa arvioidaan työnantajakokonaisuuden syntyä pitkälti samoin toiminnan läheisyyteen liittyvin kriteerein, kuin TSL 7:4.3 §:ää on arvioitu

<sup>344</sup> Esimerkiksi *Huhtala* 2002 ja *Valkonen* 1998 ja 2001 käsittelevät aihetta laajasti. Ulottuvuuden laajentumisen historiallisesta kehityksestä ja oikeuskäytännön muutoksesta ks. esim.: *Huhtala* 2002, s. 214–217.

oikeuskäytännössä. Työnantajakokonaisuuden muodostumista koskeva tutkimus olisi nähdäkseni tarpeen, ja erityisesti sen huomioiminen, miten samankaltaisista seikoista sen muodostumisessa on kyse kuin yrityskokonaisuuden osalta, olisi nähdäkseni keskeistä.<sup>345</sup> Kaiken kaikkiaan työnantajakokonaisuuden muodostumisen merkitys on nähdäkseni jäänyt hieman liian pienelle huomiolle arvioitaessa työn tarjoamista muusta yrityksestä. Ratkaisukäytännössäkkin on osittain sisällytetty TSL 7:4.3:n harkintaan pohdintaa sellaisista ratkaisuista, jotka koskevat nimenomaan työnantaja-subjektin laajentumista, eivätkä ainoastaan työn tarjoamisvelvoitteen laajentumista<sup>346</sup>. Oikeustilaa systematisoiva ja selkeyttävä tutkimus olisi näin ollen nähdäkseni tarpeellinen.

Olennaista on tutkielmassa esitettyä kokonaisuutena tarkastellessa lisäksi, etteivät työn luonnetta koskeva harkinta ja tarjoamisvelvollisuuden ulottuvuutta koskeva harkinta suinkaan ole toisistaan erillisiä. Ne muodostavat määräysvallan alaisuudessa olevan yrityksen piiriin ulottuvan uudelleensijoittamisvelvollisuuden muodostumisessa yhtenäisen kokonaisuuden, jossa molempia koskevien kriteerien on täytyttävä. Työn luonne voidaan ikään kuin sisällyttää harkittaviin seikkoihin, kun arvioidaan sitä, mitä työn tarjoamisvelvollisuuden ulottuminen toiseen yhtiöön edellyttää. Tarjottavan työn luonne saa käytännössä etusijan suhteessa velvollisuuden laajentumista koskeviin kriteereihin. Lain sanamuodonkin perusteella velvoitteen laajentuminen tulee harkittavaksi vasta sen jälkeen, kun on todettu, ettei työnantajayrityksessä ole tarjolla luonteeltaan lain kriteerit täyttävää työtä. Työn luonne tulee siten joka tapauksessa arvioitavaksi, vaikka kyse ei olisi työn tarjoamisesta toisessa yrityksessä. Myös arvioitaessa sitä, tuleeko työnantajan tarjota irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle työtä määräysvallassaan olevasta yrityksestä, tulee toisessa yrityksessä tarjolla olevan työn luonne väistämättä tarkasteltavaksi, mikäli määräysvallan ohella muut kriteerit riittävällä tavalla katsotaan täytetyiksi. Tutkielman kolmannen luvun mukainen harkinta on siten relevanttia myös tutkielman neljännen luvun mukaisissa tilanteissa, eikä viimeksi mainitussa luvussa esitettyjen kriteerien täytyminen yhdessäkään riitä siihen, että uudelleensijoittamisvelvollisuus koskisi jotakin työnantajayrityksen ulkopuolella tarjolla olevaa työtä, mikäli tämä työ ei täytä kolmannessa luvussa käsiteltyjä tarjottavaa työtä koskevia edellytyksiä. Työn tarjoamisvelvollisuus voidaankin nähdä yhtenäisenä kokonaisuutena, jota koskeva harkinta on suoritettava vaiheittain niin että ensin arvioidaan, löytyykö työnantajayrityksestä luonteeltaan tarjoamisvelvollisuuden piiriin kuuluvaa työtä. Mikäli tällaista ei ole, ulotetaan tarjolla olevan työn selvittäminen yrityksen

---

<sup>345</sup> Aihetta käsitelty esimerkiksi: *Nieminen* 2015, mutta laajempi tutkimus olisi aiheellinen.

<sup>346</sup> Ks. TT 2014-162 ja tämän tutkielman jakso 4.3.2.

määräysvallassa oleviin yrityksiin. Määräysvallassa olevaan yritykseen uudelleensijoittamista arvioitaessa ulottuvuuden laajentumista koskeva harkinta tehdään kuitenkin ensin, ja tarjottavan työn luonne tulee arvioitavaksi vasta, kun jokin konkreettinen tehtävä, johon sijoittamista voidaan harkita, on yksilöity<sup>347</sup>.

Tutkielmassa esitetyn mukaisesti myös alueellisessa ulottuvuudessa on tulkinnanvaraisuutta. Kotimaan sisällä velvoite koskee kaikkia työnantajan toimipisteitä, ellei tätä erikseen ole rajoitettu työehtosopimuksessa. Ulkomaiden osalta kannanottoja on esitetty puolin ja toisin, mutta joissakin tilanteissa on yhteisesti katsottu ulottumisen olevan mahdollista. Tapauskohtainen ulottuminen ulkomaille on hyväksytty, esimerkiksi jos työ sopimuksessa on sovittu ulkomaille työskentelystä, mutta yleiseen, kaikkia tilanteita koskevaan ulkomaille ulottuvaan uudelleensijoittamiseen on suhtauduttu varauksellisemmin. Vakiintuneesti on kuitenkin todettu, ettei periaatteessa velvoitteen laajentumiselle koskemaan ulkomaita ole olemassa mitään estettä. Esteiden on katsottu muodostuvan käytännöstä. Nähdäkseni tilanteet, joissa ulkomaille ulottuminen tulisi harkittavaksi, ovat harvinaisia, eikä ole tarpeen tehdä linjausta suuntaan tai toiseen. Näin ollen, mikäli ulkomaille sijaitseva toiminta täyttää kriteerit siitä, että se kuuluu yrityskokonaisuuteen, eikä sijoittaminen ole muutoin kohtuutonta tai epätarkoituksenmukaista, tulisi työnantajalla olla velvollisuus työntekijä sijoittaa ulkomaille sijaitsevaa työhön. Työn tarjoamisvelvollisuutta koskevan harkinnan ollessa muutoinkin tapauskohtaista, olisi tällöinkin tapauskohtaisesti arvioitava se, onko työntekijä lain tarkoittamalla tavalla uudelleensijoitettavissa ulkomaille. Velvoitteen rajaaminen kotimaahan ei näin ollen nähdäkseni olisi tarkoituksenmukaista.

Tarjottavan työn luonteen ja velvoitteen ulottuvuuden lisäksi kolmas selvästi erottuva kokonaisuus, jota tutkielmassa tarkasteltiin, on työn tarjoamisen tapa. Vaikka tarjoamisen tapa ei ole tutkielman kannalta keskeisessä asemassa, vaikuttaa se olennaisesti tarkasteltavan velvoitteen täyttämiseen niin työnantajayrityksessä, kuin tämän ulkopuolellakin. Siihen tapaan, jolla työtä tarjotaan, liittyy esitetyn perusteella epäselvyyksiä, erityisesti ratkaisun KKO 2022:33 jäljiltä, joka osaltaan poikkesi aiemmasta oikeuskäytännöstä. Tähän peilaten, lakiin kirjattavien menettelyohjeiden voitaisiin katsoa olevan perusteltuja, joskin tapauskohtaisten ominaispiirteiden vuoksi tulisi niiden olla yleisluontoisia. Jonkinlaisen strukturoidun menettelyn kodifioiminen lakiin, millä tarkennettaisiin oikeuskäytännössä muodostuneita velvoitteita käytännön tasolla, olisi nähdäkseni kuitenkin perusteltu. Tämän toteuttaminen olisi helpommin tehtävissä, kuin tarjottavan työn luonteen ja

---

<sup>347</sup> Ks. esim TT 2014-162: Oikeuskäytännössäkin on toimittu tämän luontaisen järjestyksen puitteissa.

tarjoamisvelvoitteen ulottuvuuden laajentumista koskeva yksityiskohtainen sääntely. Viimeksi mainitut ovat huomattavasti enemmän riippuvaisia tapauskohtaisuudesta, vaikkakin tarjoamisen tapaankin vaikuttaa olennaisesti tapauskohtaiset elementit, esimerkiksi yrityksen koko. Tästä huolimatta nähdäkseni lailla voitaisiin kuitenkin säätää joistakin tietyistä menettelyä koskevista vaatimuksista, jotka työnantajan olisi työtä tarjotessaan aina täytettävä. Tällä saavutettaisiin oikeustilaa selventävä vaikutus, jonka tarpeellisuus korostui ratkaisun KKO 2022:33 ja siitä esitettyjen näkemysten seurauksena.<sup>348</sup>

Käytännössä työn tarjoaminen saattaakin muodostua haastavaksi ja aikaa vieväksi isommissa yrityksissä tai yrityskokonaisuuksissa jo menettelyllisistä syistä<sup>349</sup>. Tarjoamisvelvoitteen vuoksi työnantajalla on käytännön tasolla oltava ymmärrys velvollisuuden täyttämisen kannalta merkittävistä seikoista. Tutkielmassa esitetty on jossain määrin teoreettista, mutta käytännössä työnantajan kannalta on keskeistä, että tämä ymmärtää etusijajärjestyksen tarjottavien töiden välillä, tiedostaa sen, milloin työtä on pyrittävä tarjoamaan toisesta yhtiöstä, sekä osaa tehdä oikeat toimet itse tarjoamisessa velvoitteen asianmukaiseksi täyttämiseksi. Koska velvoite kohdistuu työnantajaan, on tämän tosiasiaa oltava toimintaympäristöstään tietoinen niin, että lainmukainen velvoite tulee täyteen. Tähän vaikuttaa olennaisesti se, minkä kokoisesta yrityksestä on kyse. Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä vähemmällä toimenpiteillä velvoite kyetään täyttämään ja sitä paremmin työnantaja kykenee varmistumaan siitä, että on todella selvittänyt kaikki mahdollisuudet työntekijän uudelleensijoittamiseksi.

Verrattuna Ruotsin oikeuden mukaiseen uudelleensijoittamisvelvollisuuteen, josta säädetään LAS 7 §:ssä, Suomessa on aihetta säännelty yksityiskohtaisemmin. Ruotsissa uudelleensijoittamisvelvollisuudesta koskien kollektiiviperusteisia ja individuaaliperusteisia irtisanomistilanteita säädetään samassa pykälässä, ja kriteerit ovat jossain määrin yleisluontoisempia. Kuitenkin käytännössä oikeustila on työn tarjoamisvelvollisuuden kannalta muotoutunut lähes Suomea vastaavaksi niin, että tarjottavan työn järjestys on sama, työntekijän pätevyys tulee vastaavasti arvioitavaksi, ja tarjoamisvelvollisuus voi ulottua myös toisiin yrityksiin, ja tätä arviointia koskevat kriteerit ovat hyvin samankaltaisia. Suomalaisen työn tarjoamisvelvollisuuden voidaan siten nähdä olevan pitkälti linjassa verrokkimaan Ruotsin kanssa. Mahdollisen jatkossa tapahtuvan kehityksen voidaan näin ollen olettaa tapahtuvan samoilla linjoilla.

---

<sup>348</sup> Ks. *Paanetoja 2022*.

<sup>349</sup> Ks. Edellä jakso 2.2.2. ja erityisesti KKO 2022:33.

Kokoavasti voidaan kaiken tutkielmassa esitetyn perusteella todeta TSL 7:3 ja 7:4 §:n muodostaman työn tarjoamisvelvoitteen olevan kollektiiviperusteisen irtisanomissuojan olennainen osa, jota koskevien säännösten tulkinnassa käytettävät kriteerit ovat oikeuskäytännön perusteella vakiintuneet tässä tutkielmassa esitettyjen mukaisiksi. Tästä huolimatta kyse on lain esitöidenkin toteamalla tavalla kokonaisharkinnasta, jota voidaan pyrkiä tässä tutkielmassa tehdysti systematisoimaan, mutta joka on lopulta toteutettavissa ainoastaan tapauskohtaisesti. Tarjoamisvelvollisuuden täyttämistä arvioitaessa kyse on niin työn luonteen, tarjoamisen tavan kuin ulottuvuuden laajenemisen edellytystenkin arvioimisesta yhdessä kokonaisuudessa. Edelleen voidaan tutkielman ydinalueeseen liittyen todeta, että uudelleensijoittamisvelvoitteen ulottuvuuden laajentumiseen liittyy olennaisesti työnantajakokonaisuuden muodostumista koskeva harkinta, ja näiden kahden välinen erottelu on monimutkainen kokonaisuus, joka vaikuttaa TSL 7:4.3:n soveltamisalaan, ja jota koskevan tutkimuksen tekeminen olisi hyödyllistä.