

Palkkaehtojen yhtenäistäminen liikkeen luovutuksen jälkeen

Lapin yliopisto
Oikeustieteellinen tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Enni Lyytinen
Marraskuu 2024

Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: PALKKAEHTOJEN YHTENÄISTÄMINEN LIIKKEEN LUOVUTUKSEN JÄLKEEN

Tekijä: Enni Lyytinen

Koulutusohjelma/oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: XI-67 s.

Vuosi: Syksy 2024

Tiivistelmä: Työnantajalla on työsopimuslain (22/2001) 2 luvun 2 §:n mukaan velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Vaatimus tasapuolisesta kohtelusta tarkoittaa palkkaehtojen osalta sitä, että työnantajan tulee maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä.

Tutkielmassa tarkastellaan tilanteita, joissa liikkeen luovutuksen seurauksena siirtyvien työntekijöiden palkkaehdot poikkeavat muiden luovutuksensaajan palveluksessa olevien työntekijöiden palkkaehdoista. Tutkielmassa selvitetään lainopin metodin avulla työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetyn työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitteen asettamia vaatimuksia työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä säädetyn liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Liikkeen luovutuksen on katsottu olevan hyväksyttävä syy poiketa työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitteesta. Velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti tarkoittaa kuitenkin sitä, että liikkeen luovutuksella ei voida oikeuttaa pitkään jatkuvia tai pysyviä palkkaeroja, vaan työnantajan tulee liikkeen luovutuksen jälkeen kohtuullisessa ajassa yhtenäistää työntekijöiden palkkaehdot. Tutkielmassa tarkastellaan mitä oikeuskäytännössä on pidetty kohtuullisena aikana yhtenäistää työntekijöiden palkkaehdot ja millaisille olosuhteille tässä arvioinnissa voidaan antaa merkitystä. Tutkielma osoittaa, että palkkaehtojen yhtenäistämiseksi ei voida oikeuskäytännöstä johtaa yleistä määräaikaakaan, vaan se tulee arvioida kunkin tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen. Ratkaisevaa on luovutuksesta kuluneen ajan ohella se, mihin toimenpiteisiin työnantaja on ryhtynyt palkkaehtojen yhtenäistämiseksi. Olennainen merkitys on työnantajan tosiasiallisilla mahdollisuuksilla yhtenäistää palkkaehdot.

Tutkielmassa selvitetään lisäksi, kuinka luovutuksensaaja voi käytännössä yhtenäistää työntekijöiden palkkaehdot liikkeen luovutuksen jälkeen. Palkkaehdot ovat työsuhteen olennaisia ehtoja ja palkkaehtojen yhtenäistämiseksi luovutuksensaajan tulee noudattaa työsuhteen yleisiä muuttamisperiaatteita. Palkan alentaminen on mahdollista toteuttaa yksipuolisesti vain poikkeuksellisissa olosuhteissa päättämisperusteeseen rinnastettavalla perusteella. Tästä seuraa, että palkkaehtojen harmonisointi on lähtökohtaisesti tehtävä korkeimman samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan palkan mukaan.

Avainsanat: Liikkeen luovutus, tasapuolinen kohtelu, sama ja samanarvoinen työ, palkkaehtojen yhtenäistäminen, palkkaharmonisointi, palkka.

Sisällysluettelo

LÄHTEET	IV
1. JOHDANTO	1
1.1 TUTKIELMAN AIHE, TUTKIMUSKYSYMYKS JA TUTKIELMAN RAJAUKSET	1
1.2 TUTKIMUSMETODI, TUTKIELMAN AINEISTO JA TUTKIELMAN RAKENNE	3
1.3 PALKAN MÄÄRÄYTYMINEN	6
2. LIIKKEEN LUOVUTUS	9
2.1 LIIKKEEN LUOVUTUKSEN KÄSITE	9
2.2 LIIKKEEN LUOVUTUKSEN TUNNISTAMINEN	10
2.2.1 <i>Työnantajan vaihtuminen</i>	10
2.2.2 <i>Oikeudellinen yhteys</i>	11
2.2.3 <i>Toiminnallinen kokonaisuus</i>	14
2.2.4 <i>Keskeytymättömyys</i>	18
2.3 TYÖSUHTEIDEN SIIRTYMINEN LUOVUTUSHETKELLÄ	19
2.4 TYÖSUHTEESTA JOHTUVIEN OIKEUKSIEN JA VELVOLLISUUKSIEN SIIRTYMINEN	24
3. TASAPUOLINEN KOHTELU PALKKAUKSESSA	29
3.1 TASAPUOLISEN KOHTELUN VELVOITE	29
3.2 TASAPUOLINEN KOHTELU PALKKAUKSESSA	30
3.3 SAMA TAI SAMANARVOINEN TYÖ.....	33
3.4 TYÖN VAATIVUUS JA HENKILÖKOHTAISET OMINAISUUDET	36
4. LIIKKEEN LUOVUTUS JA TASAPUOLINEN KOHTELU	38
4.1 PALKKAEROT LIIKKEEN LUOVUTUKSEN JÄLKEEN	39
4.2 LIIKKEEN LUOVUTUS HYVÄKSYTTÄVÄNÄ SYYNÄ PALKKAEROILLE	40
4.3 VAATIMUS PALKKAEHTOJEN YHTENÄISTÄMISESTÄ	42
5. KEINOT PALKKAEHTOJEN HARMONISOIMISEKSI.....	46
5.1 YLEISTÄ TYÖNANTAJAN KÄYTETTÄVISSÄ OLEVISTA KEINOISTA.....	46
5.2 PALKKAEHTOJEN HARMONISOINTI KORKEIMMAN PALKAN MUKAISEKSI	48
5.2.1 <i>Palkkaehtojen harmonisointi korkeimman palkan mukaiseksi</i>	48
5.2.2 <i>Palkkaehtojen harmonisointi vaiheittain</i>	50
5.3 PALKKAEHTOJEN HARMONISOINTI PÄÄTTÄMISPERUSTEESEEN RINNASTETTAVALLA PERUSTEELLA ...	52
5.4 PALKKAEHTOJEN HARMONISOINTI SOPIMALLA	57
5.4.1 <i>Palkkaehdoista sopiminen liikkeen luovutuksen jälkeen</i>	57
5.4.2 <i>Rajoitettu sopimusvapaus</i>	58
6. VASTUU HARMONISOINTIVELVOITTEEN RIKKOMISESTA	61
6.1 VASTUU PALKKAEHTOJEN OLENNAISESTA HEIKKENEMISESTÄ	61
6.2 PALKKAERON KORVAAMINEN	63
7. LOPUKSI.....	64

LÄHTEET

KIRJALLISUUS

Barnard, Catherine: EC Employment Law. 3rd edition. Oxford University Press, Oxford 2006.

Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K.: Tasa-arvolaki. Toinen, uudistettu painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 1997.

Hakonen, Niilo – Hakonen, Anu – Hulkko-Nyman, Kiisa – Ylikorkala, Anna: Palkitse taitavammin: palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineenä. Alma Talent Oy, Helsinki 2014.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja johtajasopimus. 7. uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2021.

Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa: Työsopimuslaki käytännössä. 8. uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2023.

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. 2. uudistettu painos. Kirjapaino Uusi Aura Oy, Raisio 2009.

Koskinen, Seppo: Näkökohtia vanhojen ja uusien työntekijöiden erilaisesta palkkakohtelusta. Edilex Asiantuntijakirjoitukset 16.5.2011, artikkeli.

Lamponen, Helena: The Principle on Employee Protection in a Merger and a Transfer of an Undertaking. Helsinki University Print, Helsinki 2008.

Lehtinen, Tuula – Lohi, Markus: Työsopimuksen ehdon muuttaminen irtisanomisperusteella työnantajan toimesta – työsopimuksen irtisanomista vai työsopimuksen ehdon ilmoituksenvaraista muuttamista? Defensor Legis N:o 4/2014, s. 610–624.

Leppänen, Katja: Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum Media, Helsinki 2015

Murto, Jari: Henkilökohtainen palkanosa. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Unigrafia 2018

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä, Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Sastamala 2015.

Mäkelä Albert: Liikkeen luovutus. Teoksesta *Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engblom, Matleena:* Työsuhdeasioiden käsikirja. 7. uudistettu painos. Edita Lakitieto Oy, Helsinki 2021.

Määttä, Tapio – Tolvanen, Matti – Kolehmainen, Antti: Oikeudellisen ajattelun perusteita. Oikeustieteiden laitos. Joensuu 2018.

Nieminen Kimmo: Tasa-arvo sukupuolten välillä. Teoksesta *Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika:* Työoikeus. 5. uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2018.

Nummijärvi, Anja: Palkkasyrjintä – Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Edita Prima Oy, Helsinki 2004.

Nummijärvi, Anja: Samapalkkaisuuden oikeudelliset perusteet. Teoksesta *Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma:* Samapalkkaisuus – Perusteet ja oikeussuoja. Sosiaali- ja terveysministeriö Tasa-arvojulkaisuja 2/1996. Helsinki 1996.

Raitio, Juha – Tuominen, Tomi: Euroopan unionin oikeus. 2. uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2020.

Rautiainen, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2017.

Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimuslainsäädäntö. 3. uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2020.

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Talentum Media Ot, Helsinki 2012.

Tossavainen, Mirja-Maija: Työsopimuslain syrjäntäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus. Teoksesta *Tiitinen, Kari-Pekka:* Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1996. Helsinki 1997.

Tuominen, Tomi: Kansainvälinen yksityisoikeus Euroopan unionissa. Alma Talent Oy, Helsinki 2024.

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

Valkonen, Mika: Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Teoksesta *Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika:* Työoikeus. 5. uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2018. Verkkoaineisto, kirjailija päivittänyt tekstin 28.2.2021.

Valkonen, Mika: Työsuhteen ehtojen muuttaminen. Teoksesta *Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika:* Työoikeus. 5. uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2018.

Valkonen, Mika – Koskinen, Seppo: Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Alma Talent Oy, Helsinki 2018.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos. Alma Talent Oy, Helsinki 2017.

Äimälä, Markus – Nyysölä, Mikko – Åström, Johan: Työoikeus. Alma Insights Verkkokirjahylly. Alma Talent Oy 26.9.2024.

INTERNETLÄHTEET

Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus 2023–2025.

<https://www.kt.fi/sopimukset/hyvtes/2023-2025/kokoteksti>

Kemianteollisuuden ja Teollisuusliiton Palkankorotusohje 2024 työntekijät. Muoviteollisuutta ja kemian tuoteteollisuuden, Kemian perusteollisuuden ja Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden työehtosopimusten soveltamisajat. 1.11.2023.

<https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2024/04/Kemianalojen-palkankorotusohje-2024.pdf>

Koskinen, Seppo: KKO 2020:4 – Samanarvoisen työn tunnistamisesta. Edilex uutiset 23.1.2020.

<https://www-edilex-fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/62896?allWords=KKO%3A2020%3A4&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=882881>

Koskinen, Seppo: Tehtäväkohtaisten palkkaerojen tasoittaminen liikkeen luovutuksen jälkeen – TT:2018–18. Edilex uutiset 5.4.2018.

<https://www-edilex-fi.ezproxy.ulapland.fi/uutiset/55664?allWords=tt+2018-18&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=684534>

Leppisaari, Marja: Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa työ sopimuslain mukaan.

https://oikeus.fi/hovioikeudet/helsinginhovioikeus/material/attachments/oikeus_hovioikeudet_helsinginhovioikeus/julkaisut/painetutjulkaisut/kirjoituksiatyooikeudesta2009/JnMJf7py3/08_Tasapuolinen_kohtelu_palkkauksessa_tyosopimuslain_mukaan_Marja_Leppisaari.pdf

Tarja Krogerin lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle ”Sote-Maku I paketista”.

26.4.2018. TEM/22/00.01.01/2018.

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-186317.pdf?TSPD_101_R0=0814c91602ab2000d1c0f69686608b631c813d7f5a8ba26390029f62288981557076e148e1eef43108b7e0b84a1430008172faf1085014628cd5798d36341d2d6418e4fc308b05ec6897def1e27cb2ee65a578cc0d695bd73d2a5639d16c66ee

VIRALLISLÄHTEET

HE 57/1985 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevaksi lainsäädännöksi.

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

HE 195/2004 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta.

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

OIKEUSTAPAUKSET

Euroopan yhteisöjen ja unionin tuomioistuin

C-416/16, Ricardo

C-478/03 Celtec

C-186/83, Botzen

C-305/94, Claude Rotsart de Hertaing

C-381/99 Brunnhofer

C-309/97 Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse

C-157/86 Murphy

C-108/10, Scattolon

C-463/09 Clece

C-13/95, Süzen

C-171/94 ja C-172/94 Merchx ja Neuhuys

C-324/86, Daddy's Dance Hall

C-51/00, Temco ym.
C-466/07, Klarenberg
C-287/86, Ny Mølle Kro
C-29/91, Stichting
C-319/94, Dethier Équipement
C-101/87, Bork International ym.
C-186/83, Botsen
C-426/11, Alemo Herron
C-298/94, Henke
C-425/02, Delahaye
C-177/88 Dekker
C-243/95, Hill ja Stapleton
C-309/97, Wiener Gebietskrankenkasse
C-127/92, Enderby
C-237/85, Rummler
C-340/01 Abler
C-427/11, Kenny

Korkein oikeus

KKO 1980 II 119
KKO 1991:187
KKO 1992:18
KKO 1996:89
KKO 1996:142
KKO 1997:83
KKO 2000:12
KKO 2001:44
KKO 2001:48
KKO 2002:54
KKO 2004:103
KKO 2005:29
KKO 2009:52
KKO 2010:5

KKO 2013:10
KKO 2013:11
KKO 2015:7
KKO 2016:80
KKO 2018:64
KKO 2018:65
KKO 2018:66
KKO 2020:4
KKO 2024:9

Hovioikeudet

Helsingin hovioikeus 29.8.1996 S 94/2406
Helsingin hovioikeus 29.12.2005 S 03/2824
Helsingin hovioikeus 18.11.2020 S 20/299
Helsingin hovioikeus 22.9.2021 S 20/389
Itä-Suomen hovioikeus 6.7.2010 S 09/1092
Kouvolan hovioikeus 30.4.1997 S 97/58
Rovaniemen hovioikeus 10.10.2013 S 13/326
Rovaniemen hovioikeus 19.2.2021 S 19/806

Työtuomioistuin

TT 1990-20
TT 1987-66
TT 2002:7
TT 2002-8
TT 2002-9
TT 2002-10
TT 2007:45
TT 2011-29
TT 2018-18
TT 2021:85

Tasa-arvovaltuutetun lausunnot

TAS 93/2013, 10.6.2014

LYHENTEET

EU	Euroopan unioni
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
TT	Työtuomioistuin
TEhtoL	Työehtosopimuslaki
TSL	Työsopimuslaki

1. Johdanto

1.1 Tutkielman aihe, tutkimuskysymys ja tutkielman rajaukset

Työnantajalla on työsopimuslain (22/2001) 2 luvun 2 §:n mukaan velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Vaatimus tasapuolisesta kohtelusta tarkoittaa palkkaehtojen osalta sitä, että työnantajan tulee maksaa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä.

Liikkeen luovutuksen seurauksena työntekijöiden työsuhteisiin liittyvät oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät automaattisesti ja pakottavasti luovutuksensaajalle, eikä luovutuksensaaja saa liikkeen luovutuksen perusteella muuttaa yksipuolisesti siirtyvien työntekijöiden sitovia työsuhteen ehtoja. Tämä voi johtaa siihen, että samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaehdot eivät määräyty yhdenmukaisesti. Liikkeen luovutuksen on katsottu hyväksyttäväksi syyksi poiketa työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta.

Tasapuolisen kohtelun velvoite tarkoittaa kuitenkin sitä, että vaikka liikkeen luovutuksen on katsottu olevan hyväksyttävä syy erilaiseen kohteluun palkkauksessa, sillä ei voida oikeuttaa pitkään jatkuvia tai pysyviä palkkaeroja. Työnantajan tulee mahdollisuuksiensa mukaan liikkeen luovutuksen jälkeen pyrkiä siihen, että palkkaerot korjaantuvat. Vaatimus työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta velvoittaa työnantajaa ryhtymään aktiivisiin toimiin palkkaerojen poistamiseksi. Palkkaharmonisoinnin tapaa tai tarkkaa aikaa, jossa se tulee toteuttaa, ei ole säännelty laissa. Oikeuskäytännön mukaan palkkaharmonisointi tulee toteuttaa ”kohtuullisessa ajassa”. Kohtuullinen aika arvioidaan tapauskohtaisesti ottaen huomioon kunkin tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan.

Julkisuudessa on viime vuosina ollut esillä työntekijöiden tasapuolinen kohtelu liikkeen luovutuksen yhteydessä. Yhteiskunnallisesti merkittävin palkkaehtojen harmonisointiin liittyvä tapaus koskee hyvinvointialueiden perustamista. Hyvinvointialueiden palvelukseen

siirtyi vuonna 2023 noin 175 000 henkilöä liikkeen luovutuksen periaatteiden mukaisesti. Kunnista hyvinvointialueille siirtyvän henkilöstön palkkojen harmonisoimisesta aiheutuu pysyvä kustannuslisä hyvinvointialueiden kustannuspohjaan. Hallituksen esityksessä hyvinvointialueiden perustamista koskevaksi lainsäädännöksi (HE 241/2020 vp.) on arvioitu, että palkkaharmonisoinnin kustannukset ovat 124–434 miljoonaa euroa. Palkkaharmonisoinnin kustannusten arviossa tulee ottaa huomioon, että sen lopullinen kustannusvaikutus riippuu monesta tekijästä, eikä sitä voida vielä arvioida luotettavasti.

Harmonisoinnista aiheutuvat kustannukset ovat hyvinvointialueille merkittävät. KT Kuntatyönantaja on esittänyt huolen siitä, että työvoimakustannusten nousu voi olla niin suurta, että se uhkaa koko sote-uudistuksen kustannuskehitykselle asetettuja tavoitteita ja lisää kohtuuttomasti julkisen talouden kustannuksia. On mahdollista, että kustannukset todennäköisesti tulevat ylittämään merkittävästi hallituksen arvion.¹ Se, milloin nämä kustannukset tulevat maksettavaksi, riippuu harmonisointiajasta. Aikaisempien organisaatiomuutosten perusteella palkkojen harmonisointi ei tapahdu heti, vaan vie useampia vuosia. Siten palkkojen harmonisointi hyvinvointialueilla saattaa tapahtua eri tahdissa. On arvioitavissa, että palkkaharmonisoinnin kustannus näkyy koko maan tasolla asteittain.²

Työnantajan harmonisointivelvoitetta lähestytään tutkielmassa seuraavien tutkimuskysymysten avulla: *Mitkä ovat työnantajan tasapuoliseen kohteluun perustuvat velvoitteet palkkaehtojen yhtenäistämiseksi tilanteessa, jossa liikkeen luovutuksessa siirtyneiden työntekijöiden palkkaehdot poikkeavat luovutuksensaajan palveluksessa olevien muiden työntekijöiden palkkaehdoista?* Tutkielmassa tarkastellaan erityisesti sitä, mitä oikeuskäytännössä on pidetty kohtuullisena aikana yhtenäistää työntekijöiden palkkaehdot ja millaisille olosuhteille tässä arvioinnissa voidaan antaa merkitystä. Jotta kysymykseen voidaan vastata, on välttämätöntä myös selvittää, milloin työntekijät ovat keskenään palkkaehtojen osalta vertailukelpoisessa asemassa, eli milloin he tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Tutkielman aihe on rajattu koskemaan ainoastaan työntekijöiden palkkaehtoja, eikä muiden työsuhteen ehtojen harmonisointia käsitellä. Myös virkasuhteet on työ sopimuslain 1 luvun 2 §:n soveltamisalan mukaisesti rajattu tutkielman ulkopuolelle.

¹ Nybondas-Kangas, Henrika: Kallis palkkaharmonisointi vaarantaa soten rahoituksen. KT-lehti 3/2021.

² Ks. HE 241/2020 vp.

Tarkastelun kohteena on myös kysymys siitä, *mitä keinoja työnantajalla on käytettävissä työntekijöiden palkkaehtojen yhtenäistämiseksi liikkeen luovutuksen jälkeen?* Laissa ei säännellä miten palkkaerot tulee poistaa. Työsuhteen ehtoja yhtenäistettäessä on siten nojattava yleisiin työsuhteen ehtojen muuttamista koskeviin periaatteisiin. Tarkastelun kohteena on millä edellytyksillä työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työntekijöiden palkkaehtoja sekä mahdollisuudet sopia palkkaehdoista liikkeen luovutuksen jälkeen. Tutkielman laajuuden vuoksi paikallisen sopimisen mahdollisuus palkkaehtojen yhtenäistämiseksi on rajattu tutkielman ulkopuolelle. Myöskään työehtosopimuksen osapuolten käytettävissä olevia keinoja ei käsitellä. Tutkielman lähtökohtana on, että liikkeen luovutuksen seurauksena työntekijöiden työtehtävät pysyvät samoina. Tutkielmassa käsitellään myös palkkaehtojen yhtenäistämismääräyksen rikkomisen tai laiminlyönnin seuraamuksia.

1.2 Tutkimusmetodi, tutkielman aineisto ja tutkielman rakenne

Tutkielman tutkimusmetodina käytetään oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia, jonka tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus. Lainoppi tutkii sitä, mikä on voimassa olevaa oikeutta ja mikä merkitys laista ja muista oikeuslähteistä löytyvällä materiaalilla on.³ Tutkielman aineistona toimii työsuhtelaki, joka on vahvasti velvoittava oikeuslähde. Tulkinnan kohteena on erityisesti työsuhtelain 2 luvun 2 §:ssä säädetyn työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitteen asettamat vaatimukset työsuhtelain 1 luvun 10 §:ssä säädetyn liikkeen luovutuksen yhteydessä. Säännösten tulkinnassa apuna käytetään lain esitöitä, jotka ovat heikosti velvoittavia sekä oikeuskäytännöstä korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuja. Oikeuskäytännön osalta tulkinnan apuna käytetään myös sallituiksi oikeuslähteiksi luokiteltavia hovioikeuksien ja työtuomioistuimen ratkaisuja.⁴ Työoikeudessa työtuomioistuimen ratkaisuiden katsotaan olevan merkittäviä oikeuslähteitä.⁵ Niitä käytetään korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä ratkaisujen perusteluina.⁶ Lisäksi tasa-arvovaltuutetun lausuntoja hyödynnetään lähteenä. Tutkielmassa

³ Hirvonen 2011, s. 21–23.

⁴ Määttä ym. 2018, s. 9–10.

⁵ Kairinen 2009, s. 2.

⁶ Ks. KKO 2024:9.

käytetään myös oikeuskirjallisuudessa esitettyjä kannanottoja. Harmonisointivelvoitetta on kuitenkin tutkittu oikeuskirjallisuudessa melko vähän, joten keskeisen aineiston muodostaa oikeuskäytäntö.

Lainopin tehtävänä on tulkintakannanottojen esittämisen lisäksi myös voimassa olevan oikeuden systematisointi, jonka avulla luodaan ja rakennetaan yhtenäinen ja johdonmukainen oikeusjärjestelmä. Tällöin keskeistä on tutkia oikeudenalojen käsitteitä ja periaatteita.⁷ Erityisesti työsopimuslaissa määrittelemättömän saman ja samanarvoisen työn käsitteiden määrittelyyn on haettu tulkinta-apua hyödyntämällä tasa-arvolain sisältämää määritelmää. Käsitteen määrittelyn vuoksi tutkielmassa hyödynnetään edellä mainittua säädöstä sekä sen esitöitä, joiden avulla tulkintaan saadaan johdonmukaisuutta.

Lainoppi ei keskity vain oikeussääntöjen tutkimiseen vaan myös oikeusperiaatteiden punnintaan ja yhteensovittamiseen. Tämä vaatii myös oikeusnormien tulkintaa. Lainoppi tuottaa siten myös punnintakannanottoja, joihin sisältyy tulkintakannanotto.⁸ Tutkielman taustalla vaikuttavista periaatteista keskeisin on heikomman suojan periaate. Työsopimuslaki on itsessään rakennettu työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojelun periaatteelle.⁹ Myös liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn taustalla vaikuttaa voimakkaasti työntekijän suojelun periaate. Työntekijän suojan varmistamiseksi liikkeen luovutusta ja harmonisointivelvoitetta koskeva sääntely on pakottavaa, eikä siitä voida poiketa työntekijän vahingoksi edes työntekijän nimenomaisella suostumuksella.

Liikkeen luovutusta koskeva säännös perustuu liikkeenluovutusdirektiiviin ja sitä tulkittaessa on otettava huomioon EU-oikeuden vaikutus. EU-oikeuden keskeisimpiä periaatteita on unionin oikeuden ensisijaisuuden periaate. Periaatteen mukaan EU-oikeus syrjäyttää kansallisen lain, jos niiden välillä on ristiriita. EU-oikeus velvoittaa myös tulkitsemaan kansallista oikeutta unionin oikeuden kanssa yhteensopivasti (ns. EU-oikeuden tulkintavaikutus). Tulkintavaikutus koskee kaikkea EU-oikeuden normistoa, mutta sillä on erityisesti merkitystä direktiivien osalta.¹⁰

⁷ Hirvonen 2011, s. 25.

⁸ Hirvonen 2011, s. 24.

⁹ HE 157/2000, s. 47–48.

¹⁰ Raitio – Tuominen 2020, s. 234–253.

Keskeisin instrumentti unionin oikeuden yhtenäisen tulkinnan takaamiseksi on SEUT 267 artiklaan¹¹ perustuva ennakkoratkaisumenettely. Ennakkoratkaisumenettelyssä jäsenvaltioiden tuomioistuimilla on oikeus, ja tietyissä tapauksissa velvollisuus pyytää EU:n tuomioistuimelta ennakkoratkaisua EU-oikeuden tulkinnasta. EU:n tuomioistuimen antama oikeusohje sitoo ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen lisäksi myös jatkossa muita tuomioistuimia niiden soveltaessa kyseistä unionin normia.¹² Liikkeenluovutusdirektiivin osalta unionin tuomioistuin on antanut lukuisia ennakkoratkaisuita sen tulkinnasta. Tutkielman kannalta keskeistä lähdemateriaalia on EU:n tuomioistuimen ratkaisukäytäntö, jossa se on ottanut kantaa liikkeen luovutuksen vaikutuksia työntekijöiden työsuhteisiin ja niiden ehtoihin.

Aihetta tarkastellaan tutkielmassa seuraavan rakenteen avulla. Toisessa luvussa tarkastellaan liikkeen luovutuksen käsitettä ja sen oikeusvaikutuksia. Luvun tarkoituksena on selvittää, milloin kyseessä on liikkeen luovutus. Liikkeen luovutuksen tunnistaminen perustuu aina tapauskohtaiseen kokonaisuarkintaan, jossa otetaan huomioon kunkin tapauksen erityispiirteet. Luvussa käydään läpi EU:n tuomioistuimen ja kotimaisen oikeuskäytännön luomia kriteerejä, joiden perusteella liikkeen luovutusta arvioidaan. Lisäksi tarkastelun kohteena on, kuinka liikkeen luovutus vaikuttaa siirtyvien työntekijöiden työ sopimukseen sekä mitkä työsuhteen ehdot siirtyvät liikkeen luovutuksen yhteydessä.

Kolmannessa luvussa perehdytään tasapuolisen kohtelun velvoitteeseen ja erityisesti siihen mitä se tarkoittaa palkkaehtojen osalta. Luvussa esitellään mitä tarkoitetaan samalla tai samanarvoisella työllä. Saman ja samanarvoisen työn tunnusmerkistöä tutkimalla määritellään, millä edellytyksillä työntekijöiden työt ovat vertailukelpoisessa asemassa. Tämän jälkeen tutkitaan henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitystä töiden vertailukelpoisuuden kannalta.

Neljännessä luvussa käsitellään liikkeen luovutuksen seurauksena aiheutuvaa velvollisuutta yhtenäistää työntekijöiden palkkaehdot. Tarkastelun kohteena on, voidaanko liikkeen luovutusta pitää hyväksyttävänä syynä palkkaeroille. Luvussa tutkitaan myös

¹¹ Sopimus Euroopan unionin toiminnasta

¹² Tuominen 2024, s. 27.

oikeuskäytännön perusteella, mitä kohtuullisella ajalla tarkoitetaan ja mitkä seikat vaikuttavat tähän arviointiin.

Viidennessä luvussa tarkastellaan, mitä keinoja työnantajalla on käytettävissään palkkaehtojen yhtenäistämiseksi. Luvussa tarkastellaan, voidaanko harmonisointi toteuttaa kohdistamalla palkankorotuksia alempaa palkkaa saaville työntekijöille ja sitä, millä edellytyksillä harmonisointi voidaan toteuttaa palkkoja alentamalla. Luvussa tarkastellaan lisäksi sitä, voidaanko liikkeen luovutuksen yhteydessä sopia palkkaehtojen muuttamisesta ja mikäli tämä on mahdollista, missä rajoissa.

Luvussa kuusi tarkastellaan sitä, mitkä ovat työnantajaan kohdistuvat seuraukset silloin, kun työnantaja on rikkonut tai laiminlyönyt harmonisointivelvoitteen. Tarkastelun kohteena on vastuu työsuhteen ehtojen olennaisesta heikentymisestä, ja työnantajan velvollisuus korvata syntynyt palkkaero. Luku seitsemän koostuu niistä havainnoista ja päätelmistä, joita tutkimuksessa on syntynyt.

1.3 Palkan määräytyminen

Työntekijällä on oikeus saada korvaus tekemästään työstä, ja palkanmaksu on työnantajan päävelvoite. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, kuinka työntekijän palkkaehdot määräytyvät. Laissa ei ole säädetty minimipalkasta, mutta korvaukseen suuruuteen voivat vaikuttaa työehtosopimusten määräykset ja viime kädessä työsopimuslain säännökset.

Yleensä työntekijän palkkaehdot määräytyvät työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella. Järjestäytynyt työnantaja on sidottu työehtosopimukseen normaalisitovuuden (TEhtol 4 §) perusteella. Järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa oleville työntekijöiden vähimmäisehtoja turvaa työehtosopimusten yleissitovuus. Järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava alan yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työolosuhteista, jotka koskevan työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä (TSL 2 luku 7 §).

Vaikka työehtosopimus on keskeinen väline työntekijän palkan määrittämisessä, ei työntekijän palkkaus perustu välttämättä yksinomaan työehtosopimukseen. Vaikka

työnantajaa sitoo työehtosopimus, työnantaja ja työntekijä ovat voineet nimenomaisesti sopia työsopimuksessa palkkaehdoista tai niistä on voitu sopia erilaisissa työntekijäryhmiä koskevissa palkkajärjestelyissä.¹³ Tällaisissa tilanteissa sovittu palkka ei saa kuitenkaan alittaa työehtosopimuksen perusteella määräytyvää työntekijän palkan määrää.

Työsopimus on keskeinen palkan suuruutta määrittävä instrumentti silloin, kun työnantajaa ei sido mikään työehtosopimus. Jos työntekijän työhön soveltuva työehtosopimusta ei ole, on palkan suuruudesta yleensä sovittava työnantajan ja työntekijän välisessä työsopimuksessa. Palkasta sopiminen työsopimuksessa tulee kysymykseen erityisesti ylempien toimihenkilöiden ja johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla, joiden työhön ei ole sovellettavaa työehtosopimusta, joka määrittäisi palkkaehtoja.¹⁴

Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi mikään työehtosopimus, eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka (TSL 2 luku 7 §). Käytännössä on kuitenkin harvinaista, että palkasta ei ole sovittu mitään eikä myöskään mikään työehtosopimus tule sovellettavaksi. Jos näin käy, voidaan apua kohtuullisen palkkatason määrittämiseksi hakea jonkun lähellä olevan alan työehtosopimuksesta.¹⁵

Palkan määräytymistä kuvaavat palkkaustavat voidaan jakaa peruspalkkaustapoihin ja täydentäviin palkkaustapoihin. Peruspalkkaustapojen piiriin luetaan aikapalkat sekä palkkio-, provisio- ja urakkapalkat. Täydentäviksi palkkaustavoiksi on katsottu tulos- ja voittopalkkiot, voitonjakoerät ja osakepohjainen palkitseminen.¹⁶

Peruspalkka voi määräytyä aikapalkan, suorituspalkan tai näiden yhdistelmän mukaan. Palkan perusteena voi olla myös muu peruste. Aikapalkan perusteena on työntekijän työhön käyttämä aika, joka voidaan laskea esimerkiksi tunti- tai kuukausipalkkana. Palkka voi perustua myös työntekijän suoritukseen. Suoritusperusteisia palkkaustapoja ovat palkkio-, provisio- ja urakkapalkat.¹⁷ Palkkio-, provisio- ja urakkapalkkoihin kuuluu saavutusten mukaan muuttuva palkanosa. Jos kiinteää palkanosaa ei ole lainkaan, puhutaan yleisesti

¹³ Murto 2015, s. 188.

¹⁴ Murto 2018, s. 37.

¹⁵ Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2023, s. 220.

¹⁶ Hakonen – Hakonen – Hulkko-Nyman – Ylikorkeala 2014, s. 69.

¹⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 265.

suorista urakoista. Usein pohjalla on kuitenkin jonkinlainen kiinteä palkanosa, jonka työntekijä saa aina riippumatta saavutuksista.¹⁸

Työehtosopimusten palkkausjärjestelmien mukaan työntekijän palkka määräytyy tavallisesti kahdella eri perusteella. Palkkausjärjestelmien mukainen työntekijän palkka koostuu ensinnäkin työntekijän työ- ja tehtäväkohtaisesta palkasta, joka on usein merkittävin osa työntekijän kokonaispalkasta. Toinen palkkauksen suuruuteen vaikuttava tekijä on työntekijän oman suoriutumisen ja henkilökohtaisen pätevyyden perusteella maksettava henkilökohtainen palkanosa.¹⁹ Työehtosopimusten palkkausjärjestelmissä edellä käsitelty aikapalkka jaetaan usein tehtäväkohtaiseen ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Tällaista jakoa ei kuitenkaan ole kaikissa työehtosopimuksissa. Palkkio-, provisio- ja urakkapalkan kiinteä osa voidaan tarvittaessa jakaa edelleen henkilö- ja tehtäväkohtaisiin palkkoihin.²⁰ Työ- ja tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa muodostavat yhdessä työntekijän työehtosopimuksen mukaisen vähimmäispalkan.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu usein työn vaativuuteen. Vaativuuden arvioinnin mittaamisen kriteerit voivat vaihdella ja ne löytyvät usein työehtosopimuksista. Keskeistä on kuitenkin eri tehtävien vaativuuden arvioiminen ja vaativuuden suhteuttaminen toisiinsa. Arviointijärjestelmän perusteella tehtävissä tehtäväkuvin ja työn arvioinnissa on olennaista se, että arviointi tehdään riippumatta siitä, kuka kyseistä työtehtävää suorittaa.²¹ Henkilökohtainen palkanosa taas perustuu työntekijän pätevyyteen ja työsuoritukseen. Se muodostuu yritys- ja työpaikkakohtaisesti.²² Sen arviointikriteereitä ei määritellä välttämättä lopullisesti työehtosopimuksessa, vaan usein kriteerien lopullinen valinta ja painoarvo määritetään vasta kussakin yrityksessä henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmää laadittaessa ja henkilökohtaista palkanosaa määritettäessä.²³

Peruspalkan lisäksi monille työntekijöille maksetaan eri perusteilla määräytyviä palkanlisiä. Palkanlisillä tarkoitetaan sellaisia työsopimukseen tai työehtosopimukseen perustuvia palkkaeriä, jotka maksetaan työntekijälle hänen

¹⁸ Hakonen – Hakonen – Hulkko-Nyman – Ylikorkeala 2014, s. 69.

¹⁹ Murto 2018, s. 57.

²⁰ Hakonen – Hakonen – Hulkko-Nyman – Ylikorkeala 2014, s. 69.

²¹ Murto 2018, s. 58–59.

²² Hakonen – Hakonen – Hulkko-Nyman – Ylikorkeala 2014, s. 69.

²³ Murto 2018, s. 66–67.

peruspalkkansa ohessa. Ne voivat perustua muun muassa erilaisten tulostavoitteiden saavuttamiseen, tai ne voivat olla korvausta erityisistä työhön liittyvistä olosuhteista.²⁴

2. Liikkeen luovutus

2.1 Liikkeen luovutuksen käsite

Liikkeen luovutuksen sääntelyn pohjalla vaikuttaa Euroopan unionin liikkeenluovutusdirektiivi²⁵. Suomen työlainsäädännössä liikkeen luovutusta koskeva säännös sisältyy työsopimuslain 1 luvun 10 §:ään, jonka 1 momentista löytyy liikkeen luovutuksen määritelmä. Tämän mukaan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.

Työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 1 momentin säännöksellä on pantu täytäntöön Euroopan neuvoston liikkeen luovutusta koskeva direktiivi 77/187/ETY ja sen muutosdirektiivi 98/50/EY, jotka on sittemmin kodifioitu neuvoston direktiiviksi 2001/23/EY työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- ja liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (liikkeenluovutusdirektiivi). Direktiivin keskeisin tarkoitus on suojella työntekijöiden oikeuksia liikkeen luovutuksen yhteydessä ja poistaa liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn eroja jäsenvaltioiden välillä.²⁶

Työsopimuslain liikkeen luovutusta koskeva määritelmä on lain esitöiden mukaan tarkoitettu vastaamaan liikkeenluovutusdirektiivin mukaista määritelmää, vaikka

²⁴ Äimälä – Nyyssölä – Åström 26.9.2034, Kiinteät palkanlisät

²⁵ Neuvoston direktiivi 2001/23/EY, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltion lainsäädännön lähentämisestä.

²⁶ Ks. Liikkeenluovutusdirektiivi 2001/23/EY, Johdanto-osa kohdat 3 ja 4. Ks. myös Barnard 2006, s. 619: Direktiivi on hyväksytty osana Euroopan sosiaalista mallia (Social Action Programme).

sanamuodot eivät ole täysin samanlaisia.²⁷ Direktiiviä sovelletaan 1 artiklan mukaan yrityksen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta. Luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonnaisuutta. Direktiiviä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. Liikkeen luovutuksena ei pidettä hallintoviranomaisen uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle.

Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on antanut lukuisia tuomioita, joilla täsmennetään liikkeen luovutuksen määritelmää. Vaikka uudistetulla direktiivillä on muutettu liikkeen luovutuksen käsitettä, voidaan aiempaa oikeuskäytäntöä edelleen soveltaa tulkittaessa työsopimuslain 1 luvun 10 §:ää. Direktiivin johdanto-osan mukaan direktiivillä ei muuteta aiemman direktiivin soveltamisalaa sellaisena kuin se on Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tulkinnan mukaan.²⁸

2.2 Liikkeen luovutuksen tunnistaminen

2.2.1 Työnantajan vaihtuminen

Oikeuskäytännön mukaan liikkeen luovutuksen kannalta keskeistä on työnantajan vaihtuminen. Unionin tuomioistuin on katsonut, että liikkeenluovutusdirektiiviä voidaan soveltaa kaikkiin mahdollisiin tapauksiin, joissa liiketoiminnan harjoittamisesta ja yrityksen työnantajavelvoitteista sen työntekijöitä kohtaan vastuussa oleva luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö vaihtuu sopimusperusteisesti.²⁹ Tämän vuoksi osakekauppaa ei pidetä liikkeen luovutuksena, vaikka kyseessä olisi yhtiön koko osakekanta. Osakeyhtiö pysyy työntekijöiden työnantajana luovutuksesta huolimatta. Myös henkilöyhtiöiden yhtiöosuuksien luovuttaminen vastaa osakeyhtiön osakkeiden luovuttamista.³⁰

²⁷ HE 157/2000, s. 65.

²⁸ 2001/23/EY, Johdanto-osa kohta 7.

²⁹ Ks. C-463/09 Clece, C-108/10, Scattolon

³⁰ Rautiainen – Kärkkäinen 2017, s. 319.

KKO 1992:38: Kommandiittiyhtiön vastuunalaisen ja äänettömien yhtiömiesten yhtiöosuksien myynti ei merkinnyt VTSL 7.2 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutusta.

Myöskään työnantajan konkurssin vuoksi tapahtuvaa liiketoiminnan siirtymistä konkurssivelalliselta konkurssipesän hoidettavaksi ei pidetä liikkeen luovutuksena. Konkurssiin asettamisen jälkeen työntekijät ovat yhä velallisyhtiön palveluksessa, ja velallisyritys omistaa yrityksen omaisuuden. Konkurssin myöhemmässä vaiheessa konkurssipesä voi pyrkiä myymään liiketoiminnan ulkopuoliselle yritykselle. Tällöin kyse on joko liikkeen luovutuksesta tai liiketoiminnan lopettamisesta ja uuden liiketoiminnan aloittamisesta.³¹

Liikkeenluovutusdirektiiviä sovelletaan myös kuntien, hyvinvointialueiden ja valtion toiminnallisen osan luovuttamiseen. Kyseisillä julkisyhteisöillä on kuitenkin myös tehtäviä, jotka eivät kuulu liikkeenluovutusdirektiivin soveltamisalan piiriin. Direktiivin 1 artiklan 1 c kohdan mukaan liikkeen luovutuksena ei pidetä hallintoviranomaisen uudelleen organisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle. EY-tuomioistuimen tapauksessa Henke (C-298/94) kunta perusti muiden kuntien kanssa kuntayhtymän, jonka vastuulle siirrettiin jäsenkuntien hallintotehtäviä, mukaan lukien esimerkiksi hallinnollisen sihteerin tehtävät. Kunnan ja kuntayhtymän välinen luovutus koski ainoastaan toimintoja, joissa käytettiin julkista valtaa. Vaikka katsottaisiin, että nämä toiminnot ovat luonteeltaan osittain taloudellisia, taloudellisen toiminnan harjoittamista on kuitenkin pidettävä toisarvoisena.

2.2.2 Oikeudellinen yhteys

Liikkeen luovutuksen tunnistaminen edellyttää kokonaisuuskäsitteitä. Jotta kysymyksessä on liiketoiminnan luovutus, kolmen edellytyksen tulee täytyä yhtäaikaaisesti. Nämä edellytykset ovat osapuolten välillä vallinnut oikeudellinen yhteys, toiminnallisen kokonaisuuden luovutus ja toiminnan keskeyttämättömyys.³² Lähtökohtaisesti kaikkien

³¹ Rautiainen – Kärkkäinen 2017, s. 319–320, Mäkelä 2021, s. 790.

³² Valkonen 2018, s. 869.

kolmen edellytyksen tulee täytyä, jotta kyseessä on liikkeen luovutus. Edellytysten painoarvo voi kuitenkin vaihdella tilanteiden erityispiirteiden mukaisesti.

Liikkeen luovutuksen edellytyksenä on, että liiketoiminnan siirtyminen perustuu vanhan ja uuden työnantajan väliseen oikeudellisesti merkittävään välittömään tai välilliseen yhteyteen. Välittömällä yhteydellä viitataan suoraan sopimussuhteeseen luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä, kun taas välillinen yhteys voi perustua kolmannen myötävaikutukseen tai osapuolten yhteisymmärrykseen.³³ Aikaisemmin suoraa sopimussuhdetta pidettiin liikkeen luovutuksen välttämättömänä edellytyksenä. Oikeuskäytännössä oikeudellisen yhteyden kriteerijä on kuitenkin lievennetty, eikä liikkeen luovutuksen edellytyksenä nykyisin ole, että kyse olisi nimenomaiseen sopimukseen perustuvasta luovutuksesta.³⁴

Oikeudellisen yhteyden kriteeri täyttyy tyypillisesti siten, että uusi yritys hankkii ainakin osan vanhan yrityksen vaihto- tai käyttöomaisuudesta, jolloin yritysten välillä on suora sopimussuhde. Tällainen sopimussuhde voi olla esimerkiksi liiketoiminnan kauppasopimus. Suoran sopimussuhteen puuttuminen ei estä tilanteen arvioimista liikkeen luovutuksena.³⁵ Luovutuksen tulee sopimuksen puuttuessa kuitenkin tapahtua edes välillisesti sopimusteitse tai siihen verrattavin oikeustoimiin ja järjestelyin.³⁶ Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on oikeuskäytännössään todennut, että liikkeen luovutus voi toteutua myös tilanteessa, jossa omistaja myy yrityksen vuokrasopimuksen irtisanomisen seurauksena. Tilanne katsottiin liikkeen luovutukseksi, vaikka luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä ei ollut sopimussuhdetta.³⁷

Sekä EU-tuomioistuimessa että kansallisessa oikeuskäytännössä on katsottu, että liikkeen luovutus voi tapahtua myös kaksivaiheisesti. Unionin tuomioistuin on katsonut tapauksessa Daddy's Dance Hall, ettei liikkeen luovutusta koskevan direktiivin soveltamista estänyt se, että liiketoiminta oli siirretty ensin alkuperäiseltä vuokralaiselta uudelle omistajalle ja sitten omistajalta uudelle vuokralaiselle.³⁸ Myös kotimaisessa oikeuskäytännössä on

³³ Valkonen 2018, 877.

³⁴ Ks. KKO 2001:44, yhdistetyt asiat C-171/94 ja C-172/94 Merckx ja Neuhuys ja C-13/95, Süzen.

³⁵ Yhdistetyt asiat C-171/94 ja C-172/94 Merckx ja Neuhuys sekä asia C-13/95 Süzen

³⁶ Valkonen 2018, s. 878.

³⁷ EY 101/87, Bork International

³⁸ C-324/86, Daddy's Dance Hall

päädytty samankaltaisessa tilanteessa samaan lopputulokseen ja katsottu, että sopimus vanhan ja uuden yrittäjän välillä vaihto- ja käyttöomaisuuden siirtämisestä ei ole ehdoton liikkeen luovutuksen edellytys. Omaisuus voi siirtyä myös kolmannen osapuolen välityksellä. Näissä tilanteissa ei ole edellytetty, että yrittäjien välillä vallitsee yhteisymmärrys omaisuuden siirtymisestä.³⁹

KKO 12.3.1987 D:S 86/862 N:o 800: Öljy-yhtiön ja yrittäjän A välisen yhteistoimintasopimuksen päättymisen jälkeen öljy-yhtiö teki yhteistoimintasopimuksen yrityksen B kanssa, joka jatkoi välittömästi toimintaa samalla öljy-yhtiön omistamalla kiinteistöllä. Yrittäjät eivät olleet suorassa sopimussuhteessa keskenään, mutta A myi osan vaihtomaisuudestaan öljy-yhtiölle, joka myi sen edelleen B:lle. Korkein oikeus katsoi, että huoltoasematoiminta oli käyttö- ja vaihtomaisuuksineen siirtynyt öljy-yhtiön välityksellä A:lta B:lle. A:n oikeudet ja velvollisuudet olivat siten välittömästi siirtyneet B:lle.

Luovutuksen tunnusmerkistön toteutumiseksi riittää, että toimiva liike tai sen osa siirtyy uudelle yrittäjälle sellaisilla oikeudellisilla määräystoimilla tai niiden ketjulla, joiden takana on asianomaisten tahojen myötävaikutus. Vaikka osapuolten välillä ei ole sovittu vaihto- tai käyttöomaisuuden siirtämisestä, eikä omaisuutta ole siirtynyt myöskään kolmannen osapuolen välityksellä, oikeudellisen yhteyden voi muodostaa pelkästään se, että osapuolet ovat tarkoittaneet siirtää liiketoiminnan vanhalta uudelle yrittäjälle.⁴⁰

KKO 1994:3. Vanha yrittäjä, uusi yrittäjä ja tilojen omistaja olivat yhteisymmärryksessä päätyneet siihen, että vanha yrittäjä lopettaa yrittäjäsopimukseen perustuvan pelikenttien varausten hoitamista, kahvion pitoa ja siivousta koskevan toimintansa sekä että uusi yrittäjä jatkaa samasta ajankohdasta sanottua toimintaa. Korkein oikeus katsoi kyseessä olevan liikkeen luovutuksen.

Kun päätäntävalta on samoilla tahoilla, intressiyhteys voi syntyä pelkästään tietoisuuden kautta. Edellytyksenä ei ole kuitenkaan osapuolten yhteinen tahto. Luovutus voi tapahtua,

³⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 322.

⁴⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 322, Valkonen 2018, s. 878.

vaikka luovuttaja suhtautuu kielteisesti luovutukseen, kunhan hän ymmärtää, että luovutuksensaajaa tulee jatkamaan samaa liiketoimintaa.⁴¹

2.2.3 Toiminnallinen kokonaisuus

Toinen liikkeen luovutuksen kriteeri on, että luovutuksen kohteena on toiminnallinen kokonaisuus, joka säilyttää identiteettinsä. Tämä edellytys täyttyy, kun luovutuksen kohde voisi toimia periaatteessa myös itsenäisenä liiketoimintana. Pelkkää omaisuuden luovutusta ei siten pidetä liikkeen luovutuksena.⁴²

EU-tuomioistuimen ratkaisussa Spjikers (EY 24/85) on annettu liikkeen luovutuksen tunnistamisessa erityistä merkitystä seuraavilla seitsemälle kriteerille: 1) yrityksen tai liikkeen laatu, 2) yritykseen tai liikkeeseen liittyvän omaisuuden (rakennukset, irtaimisto) siirtyminen tai siirtymättä jääminen, 3) aineettomien oikeuksien arvo luovutushetkellä, 4) onko enemmistö työntekijöistä siirtynyt luovutuksensaajan palvelukseen, 5) onko asiakaskunta siirtynyt luovutuksessa, 6) uuden liiketoiminnan samankaltaisuuden aste verrattuna vanhaan toimintaan ja 7) liiketoiminnan mahdollisen keskeytyksen kestoaike.

Liikkeen luovutuksen tunnistaminen perustuu korostetusti kokonaisarviointiin. Edellä mainitut Spjikers-kriteerit ovat osatekijöitä asian kokonaisarvoinansa, eikä niitä tästä syystä saa arvioida toisistaan erillään. Eri arviointikriteereille annettava painoarvo vaihtelee sen mukaan, millaisesta liiketoiminnassa on kysymys. Painoarvo voi vaihdella jopa kyseisessä yrityksessä, liikkeessä tai liiketoiminnan osassa käytettyjen tuotantomenetelmien tai toimintatapojen mukaan.⁴³

Ensimmäisen kohdan mukaan tulee liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta arvioida yrityksen tai liikkeen laatua. Tapauksessa Stichting EU-tuomioistuin linjasi, että liikkeenluovutusdirektiiviä voidaan soveltaa riippumatta siitä, onko yrityksellä taloudellista voittoa tavoitteleva tai pelkästään aatteellinen tarkoitus.⁴⁴

⁴¹ Valkonen 2018, s. 878–880.

⁴² Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 323.

⁴³ Mäkelä 2021, s. 765.

⁴⁴ C-29/91, Stichting

Yrityksen toiminnan laadulla on toisaalta merkitystä arvioitaessa sitä, kuinka suuri painoarvo annetaan aineettoman tai aineellisen omaisuuden siirtymiselle. Käytännössä arvioinnin kannalta merkitystä on siis sillä, kuinka suurta omaisuuspanosta toiminnan harjoittaminen edellyttää. Jos aineellinen omaisuus on merkittävä tekijä toiminnan harjoittamisen kannalta, eikä sitä ole merkittävässä määrin siirtynyt, taloudellinen kokonaisuus ei säilytä identiteettiään, eikä tilannetta voida pitää liikkeen luovutuksena.⁴⁵ Tietyillä aloilla liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön täyttymisen kannalta ei vaadita lainkaan omaisuuden siirtymistä.⁴⁶ Näin on erityisesti palvelualoilla, jossa toiminta perustuu työvoimaan ja omaisuuden rooli on vähäisempi. Yhtä lailla on mahdollista, että pelkkä tuotantovälineiden siirtyminen yrittäjältä toiselle muodostaa liikkeen luovutuksen, vaikkei henkilökuntaa siirtyisi lainkaan.⁴⁷

Aineettoman omaisuuden siirtyminen on palvelualoilla aineellisen omaisuuden siirtymistä merkittävämpi kriteeri arvioitaessa, onko liike tai sen osa luovutettu. Goodwillin hyödyntäminen uudessa yhtiössä voi osaltaan olla osoitus liikkeen luovutuksesta. Myös firman nimen taikka toimitilojen luovutukset saattavat tulla osatekijöiksi arvioitaessa liikkeen luovutusta.⁴⁸

Myös henkilökunnan siirtymisen merkitys vaihtelee eri toimialojen välillä. Valkonen on katsonut, että mikäli toimintaa ei olisi vaikeuksista kyetty keskeyttämättä hoitamaan samanlaisena ilman siirtyvää henkilökuntaa, se on vahva osoitus siitä, että kyseessä on liikkeen luovutus.⁴⁹ EU-tuomioistuimien onkin uudemmassa oikeuskäytännössään antanut yhä suuremman painoarvon henkilökunnan siirtymiselle. EU-tuomioistuin on katsonut, että jopa pelkkä avainhenkilöstön siirtyminen yrityksestä toiseen ”organisointuna yhdistelmänä” voi tietyissä tilanteissa muodostaa toiminnallisen kokonaisuuden, vaikka yritysten välillä ei siirtyisi omaisuutta.⁵⁰

Työvoimavaltaisilla toimialoilla yhteisen toiminnan piirissä pysyvästi työskentelevien työntekijöiden ryhmä voi vastata taloudellista kokonaisuutta. Tällainen kokonaisuus voi

⁴⁵ C-172/99, Oy Liikenne Ab ja KKO 2001:44

⁴⁶ C-13/95, Süzen

⁴⁷ C-340/01, Abler

⁴⁸ Valkonen 2018, s. 907.

⁴⁹ Valkonen 2018, s. 904.

⁵⁰ Valkonen 2018, s. 885.

säilyttää identiteettinsä luovutuksen jälkeenkin, kun uusi työnantaja ei pelkästään tyydy jatkamaan kyseistä toimintaa, vaan kun se myös ottaa palvelukseensa sekä lukumääräisesti että pätevyyden osalta olennaisen osan siitä henkilökunnasta, jonka sen edeltäjä oli erityisesti osoittanut hoitamaan tätä toimintaa.⁵¹

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2001:49 liikkeen luovutuksen katsottiin tapahtuneen, vaikka luovutuksessa ei siirtynyt omaisuutta eikä työntekijöitä.

KKO 2001:49: A oli vuokrasopimuksen nojalla harjoittanut ravintolatoimintaa X:n omistamassa hotellissa. A:n irtisanottua vuokrasopimuksen X oli järjestänyt tarjouskilpailun, johon olivat ottaneet osaa sekä A että B. A:n ja X:n välisen vuokrasopimuksen päätyttyä B oli alkanut harjoittaa ravintolatoimintaa X:n kanssa tekemänsä vuokrasopimuksen perusteella. A:lta ei ollut siirtynyt omaisuutta tai työntekijöitä B:lle. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla kysymys oli liikkeen luovutuksesta. (Ään.)

Asiakaskunnan siirtyminen on yksi huomioon otettavista tekijöistä, jonka perusteella arvioidaan sitä, onko kyseessä liikkeen luovutus.⁵² Sille ei kuitenkaan lähtökohtaisesti anneta ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa toiminnan samankaltaisuutta. Painoarvoa voidaan kuitenkin antaa sille, kuinka liikkeen luovutuksesta tiedotetaan asiakaskunnalle. Jos asiakaskunnalle kerrotaan järjestelystä asiakkaiden sitouttamistarkoituksessa, voi tällä olla olennainen merkitys arvioitaessa toiminnan jatkumista keskeytyksettä.⁵³

Jotta kyseessä on liikkeen luovutus, luovutuksen kohteena on oltava oman identiteettiinsä säilyttävä taloudellinen yksikkö. Unionin tuomioistuin on ratkaisukäytännössään katsonut, että ratkaisevaa on, koskeeko luovutus taloudellista yksikköä, joka säilyttää identiteettinsä työnantajan vaihtuessa.⁵⁴ Jos toiminnassa tapahtuu olennaisia muutoksia luovutuksen jälkeen, voi toiminnan identiteetti hävitä.⁵⁵ Keskeistä on siis verrata toimintaa ennen

⁵¹ C-13/95, Süzen

⁵² C-234/98 Allen ym.

⁵³ Yhdistetyt asiat C-171/94 ja C-172/94, Merckx ja Neuhuys: Tapauksessa luovuttajan asiakaskunnalle suunnattiin myyminen edistämiskampanja, jonka tarkoituksena oli varmistaa jälleenmyyntitoiminnan jatkuvuus.

⁵⁴ C-108/10, Scattolon

⁵⁵ KKO 2001:48, Tapauksessa oli kysymys yhtiön tiloissa ja kalustolla henkilöstöruokalaa ylläpitäneen palveluntarjoajan työntekijöistä. Tapauksessa kolme yhdeksästä työntekijästä oli otettu uuden palveluntarjoajan

luovutusta ja sen jälkeen ottaen huomioon kaikki liiketoimia kuvaavat tosiseikat. Pelkästään sen seikan perusteella, että aiemman ja uuden yrittäjän harjoittama toiminta on samanlaista, ei kuitenkaan voida päätellä kyseessä olleen taloudellisen kokonaisuuden luovutus.

Taloudellisena kokonaisuutena ei voida pitää pelkästään tiettyä toimintoa. Kokonaisuudella viitataan työntekijöistä ja omaisuudesta muodostuvaan kokonaisuuteen, jonka avulla voidaan harjoittaa oman tavoitteen omaavaa taloudellista toimintaa.⁵⁶ Sen on oltava pysyvä järjestely, eikä se saa rajoittua yksinomaan tietyn hankkeen toteuttamiseen.⁵⁷

Tärkeää on kuitenkin huomata, ettei pelkästään sen perusteella, että taloudellisen yksikön toiminta siirtyy toiselle yksikölle, voida päätellä, että identiteetti on säilynyt.⁵⁸ Jos luovutettu liiketoiminta sulautuu luovutuksen yhteydessä erottamattomaksi osaksi vastaanottajan liiketoimintaa, kyseessä ei ole liikkeen luovutus.⁵⁹ Yhteisöjen tuomioistuin on kuitenkin oikeuskäytännössään katsonut, ettei taloudellisen yksikön identiteetin säilymistä voida sitoa vain sen eri tekijöiden organisatoriseen yhteyteen. Tällainen tulkinta johtaisi siihen, että jos luovutuksensaaja päättää hajottaa hankkimansa liiketoiminnan osan ja sisällyttää sen omaan organisaationsa, ei liikkeenluovutusdirektiiviä sovellettaisi ja näin ollen työntekijöiltä evättäisiin direktiivillä myönnetty suojelu. Yhteisöjen tuomioistuin on tuomiossaan Klarenber linjannut, että vaikka luovutettava liiketoiminta ei säily organisatorisesti itsenäisenä, identiteetti voi säilyä, jos luovutettujen tuotannontekijöiden välinen toiminnallinen yhteys kuitenkin säilyy ja tämän yhteyden ansiosta luovutuksensaaja voi käyttää näitä tuotannontekijöitä samanlaisen tai vastaavan toiminnan jatkamiseen.⁶⁰

palvelukseen. Korkein oikeus katsoi, että uuden palveluntarjoajan toiminta olennaisesti poikkesi aikaisemmasta eikä kysymyksessä ollut liikkeen luovutus.

⁵⁶ Ks. C-13/95, Süzen

⁵⁷ C- 48/94, *Rygaard*

⁵⁸ Mäkelä 2021, s. 764.

⁵⁹ KKO 2000:12: Postipankki Oy:n palvelujen tarjoaminen Suomen Posti Oy:n konttorissa on organisoitu erottamattomaksi osaksi muuta postikonttorin toimintaa. Korkein oikeus katsoi, ettei tämän seurauksena Suomen Posti Oy:lle ollut siirtynyt identiteettinsä säilyttäneitä toiminnallista kokonaisuutta eikä kysymyksessä ollut työsopimuslaisia tarkoitettu liikkeen luovutus Postipankki Oy:ltä Suomen Posti Oy:lle.

⁶⁰ C-466/07, Klarenberg

2.2.4 Keskeytymättömyys

Kolmas liikkeen luovutuksen kriteereistä on toiminnan jatkuminen keskeytymättömänä. Luovutuksen kohteena on oltava toimiva liike. Jos liiketoiminta on jo lopetettu ennen luovutusta, ei liiketoimintaan liittyneen omaisuuden luovuttaminen muodosta liikkeen luovutusta. Kuitenkin toiminnassa voi olla luovutuksen yhteydessä lyhyt katko, jolloin tehdään esimerkiksi korjaus- tai muutostöitä. Tällainen lyhyt keskeytys ei merkitse sitä, etteikö kyseessä voisi olla liikkeen luovutus.⁶¹

Yhteisöjen tuomioistuimen tapauksessa Ny Mølle Kro (C-287/86) omistaja purki ravintolatilojen vuokrasopimuksen tammikuussa, koska vuokralainen oli rikkonut vuokrasopimusta. Ravintola oli kiinni maaliskuun loppuun asti, mistä lähtien omistaja alkoi itse pitämään sitä. Ravintola oli talvikaudella tavanomaisesti suljettuna sesonkiluonteensa vuoksi ja tänä aikana siellä järjestettiin tilaisuuksia ainoastaan suljetulle henkilöpiirille. Vaikka yritys on tilapäisesti suljettuna luovutushetkellä, ei tämä estä sitä, että luovutuksen kohteena on olemassa oleva taloudellinen kokonaisuus. Näin on erityisesti silloin, kun toiminta on keskeytyneenä kausiluontoisista syistä.⁶² Vastaavasti korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2018:64 toiminnan keskeytymisellä koulujen kesäloman ajaksi ei ollut merkitystä, kun kyse oli iltapäiväkerhotoiminnasta, jonka luonteeseen kuuluu toiminnan tilapäinen keskeyttäminen kesäksi.

Edellytys toiminnan keskeytymättömyydestä on tullut esille myös konkurssien yhteydessä. Konkurssipesä irtisanoo usein kaikki työntekijät konkurssin yhteydessä, mutta voi kuitenkin pyrkiä löytämään jatkajan konkurssiyrityksen liiketoiminnalle. Jos toiminnalle löydetään uusi yrittäjä ja toiminta jatkuu liiketoiminnan kaupan jälkeen, kyseessä on liikkeen luovutus.

KKO 1996:10. Yhtiö A oli 25.10.1991 asetettu konkurssiin ja konkurssipesä oli samana päivänä VTSL 41.1 §:n nojalla irtisanonut työntekijöiden työsopimukset päätymään 8.11.1991. Konkurssipesä oli 7.11.1991 solminut yhtiö B:n kanssa kauppasopimuksen yrityksen

⁶¹ Valkonen 2018, s. 910.

⁶² C-287/86, Ny Mølle Kro

käyttö- ja vaihto-omaisuuden sekä immateriaalisten oikeuksien luovutuksesta. Yrityksen liiketoiminta oli konkurssipesän ja B:n toimesta jatkunut keskeytyksettä. Kysymyksessä oli VTSL 7.2 §:ssä tarkoitettu liikkeen luovutus, joka tosiasiallisesti oli työntekijöihin kohdistuvien vaikutusten tapahtunut työntekijöiden työsuhteiden ollessa vielä voimassa.

Tapauksessa liiketoimintaa jatkettiin konkurssipesän ja uuden yrittäjän toimesta ennen kuin työntekijöiden työsuhteet olivat päättyneet. Jos uusi yrittäjä hankkii konkurssipesältä sen liiketoimintaan liittyneen omaisuuden vasta työsuhteiden päättymisen jälkeen, kyseessä ei ole yleensä liikkeen luovutus. Liiketoiminnan katsotaan tällöin jo päättyneen. Edellytyksenä kuitenkin on, ettei luovutuksen ajankohta ole lykätty lain kiertämistarkoituksessa.⁶³

2.3 Työsuhteiden siirtyminen luovutushetkellä

Työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 2 momentin mukaan liikkeen luovutuksessa luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle⁶⁴. Siirtymissäntö koskee työntekijöitä, joiden työsuhde on voimassa liikkeen luovutushetkellä.⁶⁵ Se kattaa sekä määräaikaista että toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, kuten myös osa-aikaisia ja oppisopimussuhteissa olevia työntekijöitä. Liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyvät myös työntekijöiden työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet, vaikka työnteko ja palkanmaksu olisi keskeytyneenä luovutushetkellä esimerkiksi lomautuksen, perhevapaan tai palkattoman vapaan vuoksi.⁶⁶

⁶³ Ks. KKO 1985 II 114 ja Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 326.

⁶⁴ Työsopimuslain säännös vastaa lain esitöiden mukaan liikkeenluovutusdirektiivin 3(1) artiklaan, jonka mukaan ”Ne luovuttajan oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työsuhteesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen seurauksena luovutuksensaajalle”.

⁶⁵ Ks. jäljempänä käsitellyt tapaukset KKO 2018:64–66.

⁶⁶ Ks. Anttila – Bruun – Engblom 2021 s. 811, Tiitinen – Kröger 2012, s. 424, C-416/16, Ricardo: Unionin tuomioistuimien ratkaisussaan, että työntekijän, joka ei tosiasiallisesti hoida tehtäviään työsuhteesta johtuvien velvoitteiden täyttämisen keskeytymisen vuoksi, työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvoitteet siirtyvät luovutuksensaajalle luovutuksen seurauksena. Tapauksessa työntekijä oli palkattomalla vapaalla.

Luovutushetkellä tarkoitetaan ajankohtaa, jolloin luovutuksensaaja ryhtyy tosiasiallisesti käyttämään määräysvaltaa ja harjoittamaan toimintaa.⁶⁷ Tämä päivä on täsmällinen ajankohta, jota ei voida siirtää luovuttajan tai luovutuksensaajan mielen mukaan muuhun päivään. Luovutuspäivänä luovuttajan ja luovutettavan yrityksen työntekijöiden välillä olemassa olevien työsopimusten ja työsuhteiden katsotaan siirtyvän luovuttajalta luovutuksensaajalle riippumatta siitä, mitä nämä ovat sopineet keskenään yksityiskohtien osalta.⁶⁸ Yhteisön tuomioistuin on katsonut ratkaisussaan de Hertaing, että työsopimusten ja työsuhteiden siirtyminen tapahtuu direktiivin 3 artiklan 1 kohdan perusteella yrityksen luovutuspäivänä eikä sitä voida siirtää toiseen päivään luovuttajan tai luovutuksensaajan vaatimuksesta.⁶⁹

Liikkeen luovutuksen ajankohta ei välttämättä ole kaikkien työntekijöiden kohdalla sama. Luovutuksen kohteena oleva liiketoiminta voidaan siirtää myös vaiheittain, jolloin työntekijöiden johto- ja valvontaoikeus voi siirtyä useissa eri vaiheissa luovutuksensaajalle. Liiketoiminnan luovutus voi tapahtua osittaisena esimerkiksi tilanteissa, joissa luovutuksen kohteena on eri paikkakunnalla sijaitseva liiketoiminta, jotka luovutetaan eri vaiheissa.⁷⁰

Liikkeen luovutuksen yhteydessä on tärkeää tunnistaa ne työntekijät, jotka siirtyvät luovuttajalta luovutuksensaajan palvelukseen. Kun yritys luovuttaa vain osan toiminnoistaan luovutuksensaajalle, siirtyvien työntekijöiden määrittäminen voi olla haastavaa. Näin on etenkin silloin, jos esimerkiksi esimiesasemassa olevan työntekijän alaisena on useampi työnantajan osasto.

Jos luovutuksen kohteena on vain yrityksen tai liikkeen osa, siirtyminen koskee luovutettavaan osaan kuuluvia työntekijöitä. Ratkaistaessa sitä, ketkä työntekijät kuuluvat luovutettavaan osaan, Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisussa Botzen (C-186/83) on kiinnitetty huomiota yrityksen muodolliseen organisaatioon, eikä siihen, missä määrin työntekijän työtehtävät ovat käytännössä liittyneet luovutettavaan osaan. Silloin, kun työntekijän työskentelevät vain osittain luovutettavan liiketoiminnan parissa tai kun he

⁶⁷ HE 157/2000 vp, s. 66–67.

⁶⁸ C-478/03 Celtec

⁶⁹ C-305/94, de Hertaing, kohta 26.

⁷⁰ Mäkelä 2021 s. 785.

suorittavat hallinnollisia tehtäviä luovutettavalle liiketoiminnalle, heidän ei ole katsottu kuuluvan luovutettavaan osaan.⁷¹

Suomen työoikeudessa yrityksen muodollisen organisaation sijasta kiinnitetään huomiota siihen, kuuluvatko työntekijän tosiasialliset työtehtävät luovutettavaan osaan. Oikeuskirjallisuudesta kyseisestä periaatteesta on käytetty nimitystä ”pääasiallisen työn periaate”. Sen mukaan työntekijän kuuluminen luovutettavaan osaan ratkaistaan sen perusteella, missä osassa liikettä hän on tosiasiallisesti tehnyt enimmäns osan työstään, vaikka työsopimuksen ehto poikkeaisikin tästä.⁷² Työntekijän tehtävät voivat työsuhteen aikana muuttua tai vakiintua toisiksi, verrattuna siihen mitä työsopimuksessa on alun perin sovittu. Valkonen on katsonut, että luovutuksen piiriin sisältyvät luovutettavaan kokonaisuuteen pysyvästi kuuluvat työntekijän työntekijävelvoitteen mukaiset tehtävät. Tämän vuoksi ainoastaan tilapäisesti asianomaisessa toimintakokonaisuudessa työtä tehneen työntekijän työsuhde ei kuulu liikkeen luovutuksen piiriin. Ratkaisevaa on tällöinkin työsuhteen tosiasiallinen sisältö.⁷³

Oikeuskirjallisuudessa omaksuttu linja ”pääasiallisen työn periaatteesta” on jossain määrin ongelmallinen EU:n tuomioistuimen Botzen-ratkaisusta ilmenevän säännön kannalta, joka korostaa työntekijän organisatorisen aseman merkitystä. Tiitinen ja Kröger ovat katsooneet, että Suomessa omaksuttu pääasiallisen työn periaate ei ole välttämättä ristiriidassa asiassa Botzen omaksutun tulkinnan kannalta.⁷⁴ EU:n tuomioistuimen oikeuskäytännön tulkintavaikutus on kuitenkin vahva, eikä se omaksumaa linjaa organisatorisen aseman merkitystä voida lähtökohtaisesti syrjäyttää kansallisessa oikeudessa.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijät siirtyvät automaattisesti luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen. Luovutuksensaaja ei voi kieltäytyä ottamasta työntekijää vastaan⁷⁵ eikä toisaalta työntekijällä ole oikeutta vastustaa siirtymistä ja jäädä luovuttajan palvelukseen. Jos työntekijä ei halua siirtyä

⁷¹ C-186/83, Botzen

⁷² Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 427.

⁷³ Valkonen 2018, s. 924.

⁷⁴ Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 427.

⁷⁵ C-305/94, Claude Rotsart de Hertaing

luovutuksensaajan palvelukseen, hän voi irtisanoa työsopimuksensa työsopimuslain 7 luvun 5 §:n 2 momentin mukaisesti normaalia lyhyemmällä irtisanomisajalla.⁷⁶

Luovutuksensaajan irtisanomisoikeudesta säädetään työsopimuslain 7 luvun 5 §:ssä. Säännöksen mukaan irtisanominen pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella ei ole sallittua.⁷⁷ Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että niillä työntekijöillä, jotka luovuttaja on lainvastaisesti irtisanonut vähän ennen yrityksen luovutusta ja joita luovutuksensaaja ei ole ottanut palvelukseensa, on oikeus vedota mainittuun lainvastaisuuteen luovutuksensaajaa vastaan.⁷⁸ Sellaisessa yrityksessä työskenteleviä työntekijöitä, joiden työsopimus on irtisanottu ennen luovutusta liikkeen luovutuksen perusteella, on pidettävä edelleen yrityksen työntekijöinä. Tämä merkitsee, että työnantajan velvoitteet heitä kohtaan siirtyvät suoraan lain nojalla luovuttajalta luovutuksensaajalle.⁷⁹ Korkein oikeus antoi vuonna 2018 kolme ratkaisua, jotka koskivat luovuttajan ja luovutuksensaajan välistä vastuuta tilanteessa, jossa luovuttaja oli irtisanonut työntekijät liikkeen luovutuksen perusteella.

KKO 2018:64 (perustelut): Liikkeen luovutuksessa työntekijät siirtyvät liikkeen luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen ja heidän työsuhteidensa ehdot säilyvät entisinä liikkeen luovutuksesta huolimatta. A:n työsopimus on tosiasiallisesti päätynyt liikkeen luovutuksen vuoksi. Luovutuksensaajana oleva C ry on näin ollen vastuussa A:n työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä.

KKO 2018:65 (perustelut): Liikkeen luovutuksessa työntekijät siirtyvät liikkeen luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen ja heidän työsuhteidensa ehdot säilyvät entisinä liikkeen luovutuksesta huolimatta. A:n työsopimuksen on katsottava päättyneen sen vuoksi, että kuntayhtymä ei ole liikkeen luovutuksessa ottanut häntä palvelukseensa, vaikka hänen työsuhteensa olisi tullut jatkaa liikkeen luovutuksesta riippumatta. Kuntayhtymä on näin ollen vastuussa A:n työsopimuksen

⁷⁶ HE 157/2000 vp, s. 66.

⁷⁷ Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2023, s. 125–126.

⁷⁸ C-319/94, Dethier Équipement

⁷⁹ C-101/87, Bork International ym.

perusteettomasta päättymisestä ja velvollinen suorittamaan hänelle korvausta hovioikeuden tuomitsemat määrät.

KKO 2018:66 (perustelut): Liikkeen luovutuksessa työntekijät siirtyvät liikkeen luovuttajan palveluksesta luovutuksensaajan palvelukseen ja heidän työsuhteidensa ehdot säilyvät entisinä liikkeen luovutuksesta huolimatta. A:n, B:n ja C:n työsopimukset ovat päättyneet sen vuoksi, että kaupunki ei ole liikkeen luovutuksessa ottanut heitä palvelukseensa entisin ehdoin, vaikka heidän työsuhteidensa olisi tullut jatkoa liikkeen luovutuksesta riippumatta. Kaupunki on näin ollen vastuussa heidän työsopimustensa perusteettomasta päättymisestä ja velvollinen suorittamaan heille korvausta hovioikeuden tuomitsemat määrät.

Ratkaisuissa korkein oikeus katsoi, että luovutuksensaaja on vastuussa työntekijän työsuhteen päättymisestä liikkeen luovutuksen perusteella, vaikka varsinaisen irtisanomisen olisi suorittanut luovuttaja. Luovutuksensaajan tulee siten ottaa palvelukseensa kaikki luovuttajan työntekijät, jotka kuuluvat luovutettavaan osaan. Tätä velvoitetta ei poista se, että toiminta on ollut keskeytettynä ennen toiminnan jatkamista. Työntekijän siirtyminen ei edellytä myöskään luovutuksensaajan tietoisuutta työsuhteen olemassaolosta. Sen vuoksi on tärkeää, että luovutuksensaaja selvittää luovuttajalta kaikki luovutushetkellä työsuhteessa olevat työntekijät.⁸⁰

Liikkeen luovutus ei rajoita työnantajan irtisanomisoikeutta, jos irtisanomisilla ei ole yhteyttä liikkeen luovutukseen. Sekä liikkeen luovuttaja että luovutuksensaaja saavat irtisanoa työntekijän työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun §:ssä tarkoitettuun asiallisiin ja painavin perustein, jotka perustuvat joko työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisiin henkilökohtaisiin perusteisiin tai työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä säädettyihin kollektiiviperusteisiin.⁸¹

⁸⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 333.

⁸¹ Ks. C-319/94, Dethier Équipement, kohdat 36–17: Direktiiviin 4 artiklan 1 kohdassa kielletään irtisanominen pelkästään luovutuksen perusteella, tässä säännöksessä ei rajoiteta luovuttajan valtaa ryhtyä irtisanomisiin siinä sallituista syistä luovutuksensaajaa vastaavaa irtisanomisvaltaa enemmän. Irtisanomisvalta taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä kuuluu sekä luovuttajalle että luovutuksensaajalle. Ks myös Lamponen 2008, s. 184: Dismissals even of the employees' majority in a transfer's context do not in themselves preclude the directive's applicability. This is due to the directive's rule expressly allowing dismissals based on economic, technical or organisational reasons. The interpretation direction inherent in the judgment grants a very wide

Siirtymien koskee siis vain niiden työntekijöiden työsuhteita, jotka ovat voimassa luovutushetkellä. Jos työntekijän työsuhde on päättynyt ennen luovutushetkeä, työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet eivät siirry luovutuksensaajalle. Työsuhde ei palaudu liikkeen luovutuksen johdosta, vaikka se olisi päättynyt juuri ennen luovutushetkeä. Poikkeuksena siitä periaatteesta, ettei luovutushetkellä jo päättäneet työsuhteet siirry luovutuksensaajalle, on työsopimuslain 6 luvun 6 §:ssä säädetty takaisinottovelvollisuus. Se velvoittaa luovutuksensaajaa tarjoamaan työtä myös luovuttajan taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanomille työntekijöille työsuhteen päättymisestä alkaneen takaisinottoajan kuluessa.⁸²

2.4 Työsuhteesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen

Keskeisin liikkeen luovutuksen oikeusvaikutuksista on se, että liikkeen luovutuksesta huolimatta työntekijät säilyttävät työsuhteen entiset ehtonsa. Tämän vuoksi arkikielessä puhutaan usein, että työntekijät siirtyvät ns. vanhoina työntekijöinä. Euroopan yhteisöjen oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijöiden oikeudet säilyvät mahdollisimman pitkälti ennallaan työnantajan vaihtuessa ja työntekijät saavat työskennellä luovutuksensaajan palveluksessa samoin ehdoin kuin mistä oli sovittu luovuttajan kanssa.⁸³

Työntekijöiden työsuhteet jatkuvat siirrosta huolimatta samoina ja yhdenjaksoisina. Luovutuksensaajan tulee siten ottaa huomioon työntekijän palvelusaika määritellesään työntekijän palvelus- tai kokemusaikaan perustuvia etuuksia. Uuden työnantajan tulee laskea työntekijän palvelusaika ja etuuksien karttuminen työsuhteen alusta lähtien. Näin ollen esimerkiksi niin sanotut senioriteettioikeudet, kuten työehtosopimusten mukaiset

managerial scope of action, emphasising free enterprise. The protective goals of the directive are granted a secondary place, being narrow in character.

⁸² Ks. HE 157/2000 vp, s. 66, Mäkelä 2021, s. 814.

⁸³ C-323/86, Daddy's Dance Hall, kohta 9, ks. myös Yhdistetyt asiat C-132/91, C-138/91 ja C-139/91, Katsikas ym. ja C-362/89, D'Urso.

ikäisät, irtisanomisajan pituus, vuosilomaetuudet sekä muut ansaintaperiaatteen mukaan karttavat etuudet säilyvät.⁸⁴

Työsopimuksen oikeudet ja velvoitteet on mainittu pääasiassa työntekijän ja luovuttajan välisessä työsopimuksessa. Ne voivat kuitenkin perustua myös työnantajan yksipuolisesti myöntämiin etuihin, silloin kun etujen antamisesta on muodostunut sopimuksen veroinen käytäntö. Luovutuksensaajan vastuulle siirtyy lähtökohtaisesti kaikki työntekijän työsopimukseen perustuvat oikeudet.⁸⁵ Mikäli luovutuksensaajan on kuitenkin mahdoton toteuttaa tietty etu, ei tällainen etu siirry, vaikka siitä olisi nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa. Tulkintakysymyksiä voi syntyä eräiden sellaisten luovuttajan käyttöoikeusluonteisten henkilökuntaetujen osalta, joita uuden työnantajan henkilökunnalla ei ole. Hallituksen esityksen mukaan tällaiset edut liittyvät luovuttajan ja luovutuksensaajan toimintakulttuurin ja tapojen eroavaisuuksiin.⁸⁶ Ei-siirtyviä etuja voivat olla esimerkiksi loma- ja vapaa-aikana henkilöstön käytettäväksi osoitetut loma-asunnot ja rantasaunat.⁸⁷

Työehtosopimusten osalta liikkeenluovutusdirektiivin 3(3) artiklassa on säädetty, että luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja sellaisina kuin luovuttaja niitä noudattaa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes työehtosopimus kumotaan tai sen voimassaolo päättyy taikka uusi työehtosopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa. Jäsenvaltiot voivat asettaa työehtojen noudattamiselle määräajan, jonka on kuitenkin oltava vähintään vuosi. Suomi ei ole kuitenkaan käyttänyt hyväkseen tätä optiota. Työehtosopimus velvoittaa luovutuksensaajaa siten koko jäljellä olevan sopimuskauden.⁸⁸

Kotimaisessa lainsäädännössä luovutuksensaajan sidonnaisuus edeltäjää sitoneeseen työehtosopimukseen määräytyy pakottavasti työehtosopimuslain 5 §:n mukaan. Säännöksen mukaan, jos jonkin yrityksen haltija on ollut työehtosopimukseen osallinen tai muuten sidottu, siirtyvät hänen seuraajalleen kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka edeltäjällä työehtosopimuksen mukaan oli.

⁸⁴ Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2023, s. 127.

⁸⁵ Mäkelä 2021, s. 814–815.

⁸⁶ HE 157/2000, s. 106.

⁸⁷ Hietala – Karhi – Kairinen – Kaivanto 2023, s. 127–128.

⁸⁸ Saloheimo 2020, s. 86.

Pääsääntönä on siten, että luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan sitä työehtosopimusta, johon luovuttaja oli sidottu luovutushetkellä siihen saakka, kunnes sen voimassaolo päättyy. Velvollisuuden kannata merkitystä ei ole sillä, onko luovutuksensaaja järjestäytynyt vai järjestäytymätön. Asiaan ei myöskään vaikuta se, onko luovutuksensaaja jo ennestään sidottu johonkin toiseen työehtosopimukseen.

TT 1987-66: Metalliteollisuuden työehtosopimukseen sidottu yhtiö oli ostanut sähköasennusalan työehtosopimukseen sidotulta toiselta yhtiöltä sen harjoittaman huoltoliiketoiminnan ja jatkanut tätä toimintaa entisenlaisena. Ryhtyessään kesken sopimuskauden soveltamaan kaupan johdosta siirtyneessä huoltokeskuksessa työskentelevien sähköasentajien työsuhteissa metalliteollisuuden työehtosopimusta yhtiö oli tietensä rikkonut sähköasennusalan työehtosopimuksen määräyksiä, minkä johdosta yhtiö oli tuomittu hyvityssakkoon.

Luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta ainoastaan siihen asti, kun sen voimassaoloaika päättyy. Luovutetussa liikkeessä siirrytään tämän jälkeen noudattamaan työehtosopimusta, jota luovutuksensaaja on normaalisti velvollinen soveltamaan kyseistä työtä tekeviin työntekijöihin.⁸⁹

Luovutuksensaaja on sidottu myös luovutuksessa siirtyviin paikallisiin sopimuksiin. Yrityskohtainen tai paikallinen sopimus voi olla kuitenkin luovutuksensaajan irtisanottavissa.⁹⁰ Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2003-69 oli kyse irtisanomisvaraisista tulospalkkiosopimuksista. Tapauksessa luovutuksensaaja oli irtisanomisaikaa noudattamatta, luovutushetkestä lukien lakannut noudattamasta kyseisiä sopimuksia. Luovutuksensaajan katsottiin rikkoneen työehtosopimuksen määräyksiä laiminlyödessään irtisanomisajan noudattamisen ja se tuomittiin tämän vuoksi hyvityssakkoon.

Joskus työehtosopimukseen on otettu ehto, jonka mukaan kyseiseen työsuhteeseen noudatetaan tiettyä työehtosopimusta. Tällöin on jouduttu arvioimaan, sitooko tällainen ehto

⁸⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 337.

⁹⁰ Saloheimo 2020, s. 86.

luovutuksensaajaa myös sen jälkeen, kun luovutushetkellä voimassa olevan työehtosopimuksen voimassaolo on päättynyt, vaikka luovutuksensaaja noudattaisi toiminnassaan jotain toista työehtosopimusta. Ratkaisevana on pidetty sitä, voidaanko tällaista sopimusehtoa pitää aitona ja pysyvänä työehtosopimuksen ehtona vai onko sen merkitys pelkästään informatiivinen, eli se kertoo ainoastaan sen, mikä työehtosopimus on sitonut luovuttajaa työehtosopimuksen solmimishetkellä.⁹¹

Tapauksessa *Alemo Herron* (C-426/11) EU-tuomioistuin on ottanut kantaa työehtosopimusviittauksen sitovuuteen. EU-tuomioistuin katsoi, että ns. dynaaminen viittaus työehtosopimukseen ei ollut pätevä, jos luovutuksensaajalla ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa työehtosopimuksen sisältöön. Dynaamisella viittauksella EU-tuomioistuin tarkoitti sitä, että velvollisuus noudattaa tiettyä työehtosopimusta koskee myös luovutushetken jälkeen tehtyjä uusia työehtosopimuksia. Tällaisen luovutuksensaajan sopimusvapauden rajoituksen ei katsottu puuttuvan elinkeinovapauden olennaiseen sisältöön.⁹²

C-426/11, Alemo Herron: Liikkeen luovutusdirektiivin 2001/23/EY 3 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä sille, että jäsenvaltio säätää liikkeen luovutustilanteiden varalta siitä, että lausekkeisiin, joissa on dynaaminen viittaus luovuushetken jälkeen neuvoteltuihin ja tehtyihin työehtosopimuksiin, voidaan vedota luovutuksensaajaa vastaan silloin, kun tällä ei ole mahdollisuutta osallistua tämänkaltaiseen, luovutuksen jälkeen tehtyjen työehtosopimusten neuvotteluprosessiin.

Luovuttajan ja luovutuksensaajan työntekijät saattavat kuulua eri lainsäädäntöjen piiriin. Tällöin luovutuksen seurauksena siirtyvien työntekijöiden osalta on noudatettava luovutuksensaajaa sitovaa lainsäädäntöä. Käytännössä tämän tyyppiset tilanteet ovat kuitenkin harvinaisia. Näin on lähinnä tapauksissa, kun jokin julkissektorin piirissä harjoitettu liiketoiminta siirtyy yksityiselle sektorille esimerkiksi kyseisen toiminnan yhtiöittämissä johdosta. Muun muassa sovellettava eläkelaki muuttuu yleensä tässä

⁹¹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 338.

⁹² Lähtökohtaisesti luovutuksensaajalla on elinkeinovapauden nojalla oltavaa mahdollisuus tehokkaasti puolustaa intressejään sopimusprosessissa, johon se osallistuu, ja neuvotella työntekijöidensä työehtojen kehittymisen kannalta ratkaisevista seikoista tulevaa elinkeinotoimintaansa silmällä pitäen (tuomion kohta 33).

yhteydessä. Oikeuskäytännössä on katsottu, että työntekijän eläkeoikeudellinen työsuhde katkeaa tällaisissa tilanteissa, ja työntekijän ansaitsema eläke lasketaan erikseen luovuttajan ja luovutuksensaajan palveluksessa. Jos aikaisemmin sovellettu lainsäädäntö on tarjonnut työntekijälle paremmat edut, eivät tällaiset lainsäädäntöön perustuvat edut säily, vaikka niitä olisi sovellettu työsuhhteessa pitkänkin aikaa.⁹³

KKO 1996:142. Työntekijä oli ollut valtion liikelaitoksen palveluksessa. Koska työsuhde oli kuulunut valtion eläkelain soveltamispiiriin, hänen eläketurvansa oli määräytynyt tuon lain mukaan. Laitos muutettiin lailla osakeyhtiöksi, jolloin hänen työsuhteensa oli 1.1.1993 alkaen tullut työntekijäin eläkelain soveltamispiiriin. Osakeyhtiön ei katsottu olevan vastuussa valtion eläkelain tasoisen eläketurvan järjestämisestä 31.12.1992 jälkeen.

Työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 2 momentin mukaan luovuttaja ja luovutuksensaaja vastaavat yhteisvastuullisesti ennen luovutushetkeä erääntyneistä työsuhdesaatavista. Työntekijä voi siten periä saatavansa kummalta tahansa. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu. Vastuu työntekijöiden palkka- tai muiden työsuhteeseen perustuvien saatavien maksamisesta siirtyy luovuttajalta luovutuksensaajalle luovutuksen yhteydessä. Luovuttajan ja luovutuksensaajan välinen vastuunjako riippuu saatavien erääntymishetkestä. Luovutus ei aiheuta muutosta työsuhdesaatavien erääntymishetkeen.⁹⁴

Edellä selostetusta vastuujaosta on poikettu konkurssitilanteissa. Jos konkurssipesä luovuttaa liikkeen, luovutuksensaaja ei joudu työsopimuslain 1 luvun 10 §:n 3 momentin mukaan vastuuseen ennen luovutusta erääntyvistä työsuhdesaatavista. Tällainen säännös on tarpeen sen vuoksi, että konkurssivelallisella on usein huomattavasti maksamattomia työsuhdesaatavia. Jos saatavat siirtyisivät luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajalle, muodostuisi konkurssipesien luovutus hankalaksi. Lain kiertäminen on pyritty estämään siten, että luovutuksensaaja joutuu kuitenkin vastuuseen kyseisistä saatavista, jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa

⁹³ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 339.

⁹⁴ HE 157/2000, s. 67.

käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.⁹⁵

3. Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa

3.1 Tasapuolisen kohtelun velvoite

Työsopimuslain 2 luvun 2 § sisältää tasapuolisen kohtelun velvoitteen. Sen mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole perusteltua ottaen huomioon työntekijän asema ja tehtävät. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu edellyttää, että työntekijöitä kohdellaan toisiinsa verrattavissa tilanteissa samalla tavalla. Tasapuolisuutta on noudatettava johdonmukaisesti suhteessa työntekijöihin ja sillä on merkitystä esimerkiksi myönnettäessä työntekijöille työsuhteeseen perustuvia etuja. Toisaalta asetettaessa työntekijöille velvollisuuksia ja arvioitaessa niiden täyttymistä työnantajan on toimittava siten, ettei työntekijöitä aseteta perusteetta eri asemaan.⁹⁶

Tasapuolisen kohtelun periaate ei estä työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos poikkeamiselle on perusteltu syy ottaen huomioon työntekijöiden tehtävät ja asema. Jonkun työntekijän eri asemaan asettaminen voi vertailukelpoisessa tilanteessa perustua ainoastaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitettuihin perusteisiin. Säännöksen tarkoituksena ei ole estää työntekijöiden asettamista toisistaan poikkeavaan asemaan, jos tähän on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Esimerkiksi kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen on mahdollista, kunhan palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuta syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt.⁹⁷

Organisaatiossa, jossa työntekijöiden asemat poikkeavat toisistaan, tasapuolisen kohtelun toteutumista arvioidaan lähtökohtaisesti kunkin viiteryhmän sisällä. Vertailu voidaan tehdä esimerkiksi työntekijän työtovereihin, samaan osastoon tai ryhmään kuuluviin tai koko

⁹⁵ HE 157/2000, s. 67.

⁹⁶ Ks. Leppänen 2015, s. 229.

⁹⁷ Ks. HE 157/2000 vp, s. 69.

yrittäjien henkilökuntaan. Tarkka vertailukohde määräytyy aina ratkaistavan asian luonteen perusteella.⁹⁸ Työntekijöiden erilainen kohtelu on tasapuolisen kohtelun kannalta sallittua, jos työntekijöiden tehtävien ei katsota olevan vertailukelpoisia keskenään.⁹⁹ Vertailukelpoisessa asemassa toisiinsa nähden voivat olla jopa eri henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät.

KKO 2009:52: Rakennusurakointia harjoittava työnantaja oli järjestänyt toimihenkilöilleen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltolain 14 §:ssä tarkoitettuja muita terveydenhuollon palveluita tarkoituksenaan sitouttaa tätä tärkeänä pitämänsä henkilöstöryhmää ja vähentää yhtiön toiminnan kannalta tärkeiden henkilöiden sairauspoissaoloja. Työnantajan palveluksessa oleville rakennustyöntekijöille oli järjestetty vain lakisääteinen työterveyshuolto. Kysymys siitä, oliko työnantaja rikkonut työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta. (Ään.)

Työsuhde-etuuksien määrä ja laatu voivat lähtökohtaisesti vaihdella työntekijöiden aseman ja tehtävän mukaan. Tasapuolista kohtelua koskevan säännöksen vastaista voi kuitenkin olla työntekijöiden asettaminen eri asemaan sellaisten etuuksien osalta, joiden erilaista kohdentamista eri henkilöstöryhmille ei voida asiallisesti perustella näiden erilaisella asemalla tai tehtävällä. Tapauksessa maksuton laajennettu työterveyshuolto oli kohdistettu koko toimihenkilöryhmään toimihenkilöiden tehtävistä riippumatta. Työnantaja ei ollut esittänyt uskottavaa selvitystä siitä, että toimihenkilöryhmä olisi sellaisessa asemassa, että juuri siihen olisi perusteltua kohdistaa erityisiä sitouttamis- tai palkitsemistoimia tai että erilaiselle kohtelulle olisi terveydenhoitoon liittyviä perusteita. Korkein oikeus katsoi työnantajan rikkoneen tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

3.2 Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa

Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus merkitsee palkkaetujen osalta ensisijaisesti sitä, että samaa tai samanarvoista työtä tekevät työntekijät ovat oikeutettuja yhtäläiseen

⁹⁸ Ks. Leppänen 2015, s. 229.

⁹⁹ Ks. KKO 2020:4

palkkaukseen¹⁰⁰. Vaatimus edellyttää, että samassa ja toisiinsa verrattavassa asemassa oleville työntekijöille tulee maksaa samaa palkkaa, ellei erilaiseen kohteluun ole objektiivisia perusteita. Myös palkanlaskennan ja sen määräytymisperusteiden tulee olla samassa tai samanarvoisessa työssä yhtenevät¹⁰¹. Samapalkkaisuus on varmistettava työntekijöille maksetun palkan kunkin osan suhteen, eikä riittävää ole se, että työntekijöille maksettuja etuuksia tarkastellaan kokonaisuutena.¹⁰²

Vaatimus yhdenmukaisesta palkkauksesta liittyy usein naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon ja heille samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan palkkaan. Palkkaus on kansainvälisten instrumenttien perusteella nähty lähinnä kysymyksenä, joka koskee juuri naisten ja miesten samapalkkaisuutta.¹⁰³ Korkein oikeus on tapauksessa KKO 2020:4 katsonut, että tasapuolisen kohtelun velvoite on kuitenkin laajempi ja yleisempi kuin yhdenvertaisuuslaissa ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa¹⁰⁴, kuten myös Euroopan unionin oikeudessa sekä kansainvälisissä sopimuksissa säädetyt syrjintäkiellot. Korkein oikeus on todennut, että henkilöön liittyvää yhdenvertaisuuden loukkausta koskevia syrjintäkieltoja ei voida soveltaa suoraan arvioitaessa tasapuolisen kohtelun velvoitteen loukkausta koskevaa kysymystä. EU:n tuomioistuin on sukupuoleen liittyvää palkkasyrjintää koskevissa tapauksissa lähtenyt siitä, että saman ja samanarvoisen työn käsitteet ovat pelkästään laadullisia ja niillä viitataan kyseessä olevien työntekijöiden tekemän työn luonteeseen. Sen arvioimiseksi, tekevätkö työntekijä samaa työtä, on tutkittava, voidaanko kaikki asiaan vaikuttavat tekijät huomion ottaen katsoa, että työntekijät ovat keskenään samankaltaisessa tilanteessa.¹⁰⁵ Myös korkein oikeus on ratkaisussaan ottanut tämän lähtökohdan.¹⁰⁶ Tämän vuoksi tasapuolisen kohtelun velvoitteen loukkausta koskevissa kysymyksissä voidaan hyödyntää naisten ja miesten samapalkkaisuutta koskevaa oikeuskäytäntöä saman ja samanarvoisen työn -käsitteen

¹⁰⁰ KKO 2004:103.

¹⁰¹ KKO 2004:103.

¹⁰² C-381/99, Brunnhofer

¹⁰³ Ks. Euroopan sosiaalinen peruskirjaa 4 artikla 3 kohta ja TSS-sopimus 7 artikla, jossa naisten ja miesten samapalkkaisuuden lisäksi on todettu, että ”jokaisella on oikeus nauttia oikeuden mukaisista ja suotuisista työoloista, joiden tulee erityisesti taata palkkaus, joka suo kaikille työntekijöille vähintään kohtuullisen palkan ja saman palkkauksen samanarvoisesta työstä ilman minkäänlaista rajoitusta”.

¹⁰⁴ Samapalkkaisuudesta säädetään tasa-arvolain (609/1986) 8 §:n 1 momentin 2 kohdassa, jonka mukaan työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettyinä, jos työnantaja soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä.

¹⁰⁵ C-381/99 Brunnhofer, C-427/11, Kenny, KKO 2020:4

¹⁰⁶ Ks. KKO 2020:4, kohta 14.

määrittelyn osalta.¹⁰⁷ Samanarvoisen työn käsite ei ole erilainen riippuen siitä, ovatko kyseiset työntekijät samaa vai eri sukupuolta.

Tasapuoliseen kohteluun palkkauksessa sisältyy keskeisesti ajatus töiden ja työtehtävien konkreettisen sisällön ja niiden työntekijälle asettamien vaatimusten vertaamisesta¹⁰⁸. Työntekijöiden keskinäinen vertailukelpoisuus palkkauksen suhteen ratkaistaan siis sen perusteella, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä. Suomen lainsäädännöstä ei löydy suoraa määritelmää sille, mitä tarkoitetaan samalla ja samanarvoisella työllä. Kansainvälisessä tulkinnassa samalla työllä viitataan toisiaan vastaaviin tai lähes vastaaviin töihin. Samanarvoinen työ puolestaan tarkoittaa työtä, jota on pidettävä yhtä vaativana kuin toista työtä. Työt voivat olla samanarvoisia, vaikka ne olisivat hyvin erilaisia, jos niitä voidaan kuitenkin pitää yhtä vaativina.¹⁰⁹

Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että töitä voidaan verrata toisiinsa myös tarkastelemassa niiden ”markkina-arvoa” taikka työntekijöiden tuottamaa arvoa työnantajalle. Lainsäädännössä on kuitenkin otettu lähtökohdaksi töiden sisällön ja niiden työntekijälle asettamien vaatimusten vertailu.¹¹⁰ Nykyisin organisaatio strategian ja tavoitteiden saavuttaminen otetaan huomioon lähinnä erilaisten palkitsemisjärjestelmien avulla.¹¹¹

Vertailu työntekijöiden kesken suoritetaan saman työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä. Työnantaja ei näin ollen riko tasapuolisen kohtelun vaatimusta maksaessaan työntekijöilleen alhaisempaa palkkaa kuin kilpailijansa tai saman konsernin muut yhtiöt maksavat samanarvoista työtä tekeville työntekijöilleen. Lähtökohdana on, että vertailu työntekijöiden kesken tapahtuu saman työpaikan tai toimintayksikön sisällä. Jos työnantajalla on useita toimipaikkoja, palkkoja voidaan vertailla myös niiden välillä sijainnista riippumatta. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon paikkakuntien väliset palkkatason erot.¹¹²

¹⁰⁷ Ks. TT 2018-18 ja KKO 2009:52

¹⁰⁸ Nummijärvi 2004, s. 170–171.

¹⁰⁹ HE 19/2014, s. 116.

¹¹⁰ Nummijärvi 2007, s. 170–171.

¹¹¹ Ks. Hakonen N. – Hakonen A. – Hulkko-Nyman – Ylikorkala 2014, s. 49–50: ”Strateginen palkitseminen tarkoittaa sitä, että palkkauksen ja palkitsemisen halutaan osaltaan tukea organisaation strategian ja tavoitteiden saavuttamista. Nykyisin voi monissa yhteyksissä pitää lähes itsestään selvänä strategisen palkitsemisen ajatusta.”

¹¹² HE 57/1985, s. 19.

Palkkavertailu koskee saman työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille maksettua tosiasiallista palkkaa. Vertailussa ei voida käyttää hypoteettista vertailukohdetta ja väittää, että työnantaja mitä todennäköisemmin maksaisi työstä korkeampaa palkkaa toiselle työntekijälle tai koska työnantaja maksaa työehtosopimuksen minimipalkan alittavaa palkkaa. Säännös ei kuitenkaan edellytä, että erilaisia palkkoja olisi maksettu samanaikaisesti.¹¹³

Vaikka työnantaja soveltaisi palkkaehtoja siten, että työntekijä joutuisi epäedullisempaan asemaan kuin toinen työnantajan palveluksessa oleva, samanarvoista työtä tekevä työntekijä, menettely ei välttämättä ole tasapuolisen kohtelun vastaista. Työnantaja ei riko tasapuolisen kohtelun velvoitetta, jos hän voi osoittaa palkkaeroille hyväksyttävän syyn. Hyväksyttäviä syitä palkkaeroille voivat olla ainakin henkilön koulutus, ammattitaito, aloitteellisuus ja sopivuus vaativampiin tehtäviin.¹¹⁴

3.3 Sama tai samanarvoinen työ

Samalla työllä tarkoitetaan toisiaan vastaavia tai lähes vastaavia töitä.¹¹⁵ Ilmaisulla sama työ viitataan todellisiin työtehtäviin. Ratkaisevana on tällöin pidettävä, minkälaista työtä työntekijät tosiasiasa tekevät ja kuinka usein eri tehtävät toistuvat. Työ voidaan katsoa samaksi työksi, vaikka tehtävissä olisi joitain eroja, mikäli eroja ei voida pitää oleellisina.¹¹⁶ Sillä, että työntekijöillä on erilaiset työnimikkeet ei ole merkitystä. Työntekijän todelliset työtehtävät eivät aina vastaa sitä, mitä työ sopimuksessa on sovittu. Tämän takia sopimusmääräyksillä ei voi olla ratkaisevaa merkitystä arvioitaessa, ovatko työntekijöiden työtehtävät samanlaiset.

Töiden vastaavuuden kannalta on ratkaisevaa, millaisille eroille asianomaisella alalla annetaan merkitystä palkkoja määriteltäessä.¹¹⁷ Jotta kysymyksessä olisi sama työ, työntekijöiden työtehtäviltä on edellytettävä, että ne sisällöltään ja laadultaan vastaavat tai

¹¹³ Bruun – Koskinen 1997, s. 120.

¹¹⁴ HE 57/1985, s. 19

¹¹⁵ HE 19/2014, s. 116.

¹¹⁶ Nummijärvi 1996, s.17.

¹¹⁷ HE 57/1985, 19.

ainakin lähes vastaavat toisiaan. Työtehtävät eivät vastaa toisiaan, jos työskentelyolosuhteet eivät ole samat tai jos työntekijöiden vastuu on erilainen.¹¹⁸ Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen ratkaisussa Wiener Gebietskrankenkasse (C-309/97) psykologit ja lääkärit olivat hoitaneet huomattavan pitkän ajan samoja psykoterapeutin tehtäviä. Tuomion mukaan työntekijäryhmien, jotka tekevät samoja töitä, mutta joilla on eri ammattiin pätevöittävä koulutus, ja joiden odotetaan hoitavan erilaisia tehtäviä sen vuoksi, eivät erilaisen koulutuksen vuoksi ole samakaltaisessa tilanteessa. Perusteluissaan tuomioistuin kiinnitti huomiota siihen, että lääkäreillä on oikeus tehdä myös sellaisia töitä, joita psykologit eivät saa tehdä. Tuomion mukaan työntekijöiden erilaiset ammatilliset oikeudet näyttäisivät viittaavan siihen, ettei töitä voi pitää samoina. Siten se, tekevätkö erilaisen ammatillisen koulutuksen saaneet työntekijäryhmät samaa työtä vai eri työtä riippuu siitä, muovaavatko erilaiset ammatilliset oikeudet työntekijöiden tosiasiallisesti suorittamia työtehtäviä erilaisiksi vai ei. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei tuomion perusteella voi tehdä sellaista yleistystä, että eri koulutuksen saaneet työntekijät tekisivät yleisesti ottaen samaa työtä.¹¹⁹

Kotimaisessa oikeuskäytännössä tehtävien sisällöllinen vertailukelpoisuus on ollut esillä tapauksessa KKO 2020:4:

KKO 2020:4: A oli ollut palomiehen virassa kaupungin pelastuslaitoksen palveluksessa ja työskennellyt osan työajastaan perustason ensihoitotehtävissä. Kaupunki oli maksanut A:lle alempaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin perustason ensihoitajille.

Koska A:n ja perustason ensihoitajan tehtävät eivät olleet vertailukelpoisia eikä niitä siten voitu pitää palkkauksen arvioinnin kannalta samoina tai samanarvoisina, kaupunki ei ollut rikkonut tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Korkein oikeus katsoi perusteluissaan, että palomiehen ja perustason ensihoitajan tehtävät olivat selvästi erilaisia. Palomiehen tehtäviin oli kuulunut operatiivisia palo- ja pelastustehtäviä, niihin liittyviä harjoituksia, kaluston ylläpitoon liittyviä tehtäviä sekä

¹¹⁸ Tossavainen 1997, s. 70.

¹¹⁹ Nummijärvi 2007, s. 175.

valmiudessa oloa. Työntekijät olivat työskennelleet tulipaloharjoituksissa, onnettomuuksissa ja ympäristövahinkojen torjunnassa. Palomiehet olivat työskennelleet 24 tunnin vuoroissa. Perustason ensihoitajan työt puolestaan koostuivat ensihoitotoiminnan tehtävistä. Perustason ensihoitajat olivat työskennelleet pelastuslaitoksen pääasiassa ensihoitoyksikössä. Perustason ensihoitajat olivat työskennelleet 12 tunnin vuoroissa. Tapauksen mukaan töiden katsominen samanarvoisiksi ei ole mahdollista, jos tehtävät selkeästi eroavat toisistaan. Arvioitaessa sitä, ovatko työtä palkan määrän suhteen vertailukelpoisia, huomioon tulee ottaa kaikki palkan kannalta oleelliset seikat mukaan lukien työtehtävien sisältö, niiden laatu ja luonne sekä työskentelyolosuhteet. Jos jonkun tai joidenkin näiden seikkojen suhteen voidaan havaita selviä eroja, työt eivät yleensä ole vertailukelpoisia eikä niitä voida pitää samoina tai samanarvoisina. Rajatilanteissa harkinta voi muuttua hankalammaksi. Suomen oikeuskäytännössä on ollut melko varovainen linja tulkita eri tehtävät samanarvoisiksi.¹²⁰

Arvioitaessa, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, voidaan tarkastella myös sitä, kuuluvatko he työehtosopimuksen luokittelun perusteella samaan työntekijäryhmään. Se, että työntekijät kuuluvat työehtosopimuksen mukaan samaan tehtäväluokkaan, voi olla merkki siitä, että kyseessä on sama työ. Se ei kuitenkaan riitä yksinään sen päätelmän tekemiseksi, että kyseessä olisi sama työ. Työtehtävät voivat olla samasta luokittelusta huolimatta erilaisia tietyn tehtäväluokan sisällä. Ratkaisu on tehtävä sen perusteella tekevätkö työntekijät tosiasiallisesti erilaisia työtehtäviä.¹²¹

Työehtosopimukseen perustuvan tehtäväkohtaisen palkan tulee olla samansuuruinen, ellei laista johdu hyväksyttävää perustetta erilaiseen kohteluun. Kun tehtävät katsotaan samoiksi, työnantaja ei voi maksaa erilaista tehtäväkohtaista palkkaa esimerkiksi sen vuoksi, että työntekijä tekee samaa työtä hitaammin kuin toinen. Työtuomioistuin on katsonut, että työehtosopimusten ohjetuntipalkkoja koskevat määräykset ovat vähimmäismääräyksiä, joita ei voida alittaa pelkästään muita työntekijöitä vähäisempään työtehoon tai tuottavuuteen vetoamalla¹²².

¹²⁰ Koskinen Edilex- uutiset 23.1.2020.

¹²¹ C-381/99, Brunnhofer, kohta 18.

¹²² TT 1990-20

Sisällöllisesti samoja tai samanarvoisia töitä tekeviä työntekijöitä ei tarvitse kohdella samoin, jos toista työtä tehdään työaikojen, hygienian tai yksitoikkoisuuden osalta epämukavimmissa tai muuten poikkeavissa olosuhteissa. Esimerkiksi vuoro- ja yötyössä voidaan sopia korkeammasta palkasta kuin päivätyössä.¹²³ Vertailua voidaan tehdä myös osa-aikatyön ja kokopäivätyön välillä. Kun töiden vertailu suoritetaan sen perusteella, mitä työtehtäviä työntekijät tekevät, töiden luonnetta ei kuitenkaan muuta se, että toinen työntekijä tekee samaa työtä osa-aikaisesti.¹²⁴

3.4 Työn vaativuus ja henkilökohtaiset ominaisuudet

Jos töitä ei voida pitää samoina, on verrattava, voidaanko niitä pitää samanarvoisina. Samanarvoisen työn arvioinnissa lähtökohtana pidetään töiden konkreettisten sisällön ja niiden työntekijöille asettamien vaatimusten vastaavuutta.¹²⁵ Vertailtavuus ei siis välttämättä edellytä, että kyse olisi täysin samasta työstä. Samanarvoiseksi katsominen on kuitenkin mahdollista vain, jos tehtävät ovat riittävän samanlaisia.¹²⁶ Jotta toimenkuvia voidaan pitää samanarvoisina, riittävää on, että toimenkuvat ovat vaativuudeltaan samantasoisia.¹²⁷

Töiden vaativuuden arvioinnissa on tarkoituksena tarkastella työtä ja sen olennaista sisältöä, ei työntekijän henkilökohtaista pätevyyttä tai soveltuvuutta tehtävään. Arvioitaessa työn vaativuutta kriteereiksi voidaan asettaa esimerkiksi työn edellyttämä osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, työn kuormittavuus, työn edellyttämät yhteistyötaidot ja työolosuhteet.¹²⁸

Töiden keskinäisen vaativuuden arvioinnissa merkitystä ei ole sillä, että työt on työehtosopimuksessa sijoitettu eri palkkaryhmiin. Tällainen tilanne on ollut Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa TAS 93/2013, 10.6.2014, jossa prosessiasiantuntijan työn katsottiin olevan samanarvoista tietotekniikka-asiantuntijan työn kanssa. Eri

¹²³ Bruun – Koskinen 1997, s. 121.

¹²⁴ Nummijärvi 1996, s. 16.

¹²⁵ Nummijärvi 2007, s. 170.

¹²⁶ KKO 2020:4

¹²⁷ Ks. Itä-Suomen HO 6.7.2010 S 09/1092: Jos palveluksessa ei ole toista henkilön kanssa samaa työtä tekevää tai tehnyttä työntekijää, palkkojen vertailu tehdään yrityksessä teetetävän muun samanarvoisen työn perusteella

¹²⁸ Nieminen 2018, s. Työn vaativuuden arviointi

työehtosopimusten noudattamistakaan ei sinänsä voida pitää perusteena sille, että saman työnantajan palveluksessa oleville maksettaisiin samasta tai samanarvoisesta työstä erisuuruista palkkaa.¹²⁹

Töiden vaativuuden arvioinnissa voidaan hyödyntää tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmää. Tällaisten menetelmien käyttö voi lisätä palkkausjärjestelmän hyväksyttävyyttä ja oikeudenmukaisuutta, mutta työnantajalla ei ole kuitenkaan velvollisuutta käyttää tällaisia menetelmiä palkkauksen perusteena.¹³⁰ Palkkauksen perustuminen töiden vaativuuden luokittelu- tai arviointijärjestelmään ei välttämättä takaa palkkauksen tasapuolisuutta.¹³¹ Työarviointijärjestelmät perustuvat aina erilaisiin arvosidonnaisiin vertailuihin, eikä ole mahdollista sulkea pois mahdollisuutta, että käytetty työnluokitusjärjestelmä saattaa olla sellaisenaan syrjivä.¹³²

Työtehtävien menestyksekkäs hoitaminen voi asettaa työntekijöille objektiivisia vaatimuksia. Nämä vaatimukset voivat koskea taitoa, koulutusta, fyysistä kestävyyttä, kykyä ottaa vastuuta ja tehdä päätöksiä. Vertailtaessa työtehtäviä tällaiset vaatimukset on otettava huomioon.¹³³ Palkkaukseen vaikuttavan ominaisuuden on kuitenkin oltava työn suorittamisen kannalta merkittävä, jotta sillä voisi perustella erilaisia palkkoja. Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tapauksessa Rummler (C-237/85) oli kysymys siitä, oliko työnluokitusjärjestelmässä mahdollista käyttää työn vaatimaa lihasvoimaa tai työn raskautta palkkaluokituksen kriteerinä. Tuomioistuin katsoi, ettei vaadittavan lihasvoiman tai lihasponnistuksen ja työn fyysisen raskauden käyttäminen työluokitusjärjestelmässä ole samapalkkaisuuden vastaista, mikäli suoritettava työ todella edellyttää fyysisen voiman käyttöä. Tuomioistuin kuitenkin painotti, että työnluokitusjärjestelmän tulee kokonaisuudessaan tarkasteltuna olla tasapainossa eli siihen tulee sisällyttää myös muut työtehtävien edellyttämät vaatimukset.

Samapalkkaisuudesta on kuitenkin mahdollista poiketa tietyistä työntekijästä johtuvista syistä. Hyväksyttävänä syynä palkkaeroille voi olla työntekijän työkokemus, jos työstä saadun kokemuksen voidaan katsoa lisäävän työntekijän ammattitaitoa kussakin

¹²⁹ C-127/92, Enderby

¹³⁰ Bruun – Koskinen 1997, s. 122.

¹³¹ Ks. C-237/85, Rummler.

¹³² Bruun – Koskinen 1997, s. 122.

¹³³ Bruun – Koskinen 1997, s. 121.

konkreettisesta tapauksessa. Mahdollisuus käyttää työkokemusta palkkaerojen perusteena on kuitenkin sidoksissa kuhunkin yksittäistapaukseen liittyviin seikkoihin, harjoitetun toiminnan luonteeseen ja siihen ammattikokemukseen, joka voidaan saavuttaa suorittamalla tietty tuntimäärä kyseistä työtä.¹³⁴

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2002-7-10 oli kyse kärjätuomareiden palkkausjärjestelmästä. Työtuomistuin piti tapauksessa sinänsä mahdollisena, että kärjätuomarit heidän tehtäviensä vaativuuden, ammattikokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella sijoitettiin eri palkkaluokkiin. Tällaisia perusteita ei kuitenkaan kysymyksessä olleen sopimusjärjestelyn yhteydessä ollut sovellettu yhtenäisesti kaikkiin kärjätuomareihin. Virastokohtainen virkaikäjärjestys ei johdonmukaisesti kuvannut ammattikokemuksen kertymistä yleensä tai edes asianomaisessa virassa. Sijoitettaessa kärjätuomareita uusiin palkkausluokkiin rangin perusteella oli voinut kokonaan jäädä huomiotta esimerkiksi muissa kärjäoikeuksissa tai tuomarintehtävissä saavutettu kokemus.

Työntekijän henkilöön liittyvien seikkojen arvioinnissa ja mittaamisessa on otettava huomioon se, että niiden arvioimiseen ei aina ole olemassa objektiivisia mittareita. Tällaisia ominaisuuksia ovat muun muassa yhteistyökyky ja aloitteellisuus. Kun työnantaja maksaa erisuuruista palkkaa työntekijöille heidän henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella, voi olla haastavaa osoittaa, että perusteet ovat tasapuolisia. Tämän vuoksi työnantajan tulee noudattaa johdonmukaisia perusteita työntekijöiden välillä. Subjektiivisten ominaisuuksien kohdalla edellytetään korkeampaa näyttökynnystä tällaisten ominaisuuksien vaikutuksesta työstä suoriutumiseen kuin esimerkiksi työkokemuksen kohdalla.¹³⁵

4. Liikkeen luovutus ja tasapuolinen kohtelu

¹³⁴ HE 57/1985, s. 19 ja Nummijärvi 2007, s. 320.

¹³⁵ Leppisaari, s. 67.

4.1 Palkkaerot liikkeen luovutuksen jälkeen

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Tämä koskee myös tasapuolista kohtelua palkkauksen osalta, edellyttäen, että työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Liikkeen luovutuksen jälkeen tilanne saattaa luovutuksensaajan palveluksessa muodostua sellaiseksi, että samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaehdot poikkeavat toisistaan. On mahdollista, että esimerkiksi ennen luovutusta luovuttajan palveluksessa oleville työntekijöille on maksettu korkeampaa palkkaa kuin mitä luovutuksensaajan palveluksessa oleville verrokkityöntekijöille on maksettu.

Palkkaerot siirtyvien ja luovutuksensaajan palveluksessa olevien työntekijöiden välillä voivat johtua siitä, että heidän työsopimuksessaan on sovittu eri suuruisesta palkasta tai erilaisesta palkan määräytymisestä. Palkka voi määräytyä eri tavalla riippuen siitä, onko työsopimuksessa sovittu esimerkiksi aika- tai suoritusperusteisesta palkkauksesta.¹³⁶ Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2004:103 työntekijöiden erisuuruiset palkat perustuivat juuri siihen, että työntekijöillä oli erilaiset palkan määräytymisperusteet. Tapauksessa luovuttajayhtiössä sovellettiin palkkausjärjestelmää, jonka mukaiset urakkapalkat olivat paremmat kuin luovutuksensaajayhtiön palveluksessa olevalle henkilöstölle maksetut tuntipalkat.

Työntekijän palkka määräytyy monissa tapauksissa työehtosopimusten pohjalta. Erilaiset palkkaehdot liikkeen luovutuksen jälkeen johtuvat usein siitä, että luovuttaja on soveltanut siirtyviin työntekijöihin eri työehtosopimusta kuin luovutuksensaaja soveltaa verrokkityöntekijöihinsä. Työehtosopimukseen sidottu luovutuksensaaja on työehtosopimuslain 5 §:n mukaan velvollinen noudattamaan niitä työehtosopimuksen ehtoja, jotka luovuttajaakin sitoivat, riippumatta siitä miten palveluksessa jo olevien työntekijöiden työsuhteen ehdot määräytyvät. Tämä tarkoittaa sitä, että luovutuksensaajan on sovellettava liikkeen luovutuksen jälkeen siirtyviin työntekijöihin ja omiin työntekijöihinsä eri työehtosopimuksia, vaikka nämä tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Luovuttajaa sitovaa työehtosopimusta on kuitenkin sovellettava vain sen voimassa olon päättymiseen saakka.

¹³⁶ Murto 2018, s. 35.

Työntekijöiden väliset palkkaerot voivat perustua myös vain osalle työntekijöistä maksettuihin palkanlisiin, vaikka työ- ja tehtäväkohtainen palkka määräytyisikin yhdenmukaisesti sovellettavan työehtosopimuksen mukaan. Näin voi olla esimerkiksi tapauksessa, joissa vanhoille työntekijöille on maksettu palkanlisää jonkin aikaisemmin saadun edun lakkaamisesta, ja samaa työtä tekevät uudet työntekijät on jätetty lisän ulkopuolelle. Oikeuskäytännöstä voidaan mainita työtuomioistuimen ratkaisu TT 2011-29, jossa on ollut kysymys työehtosopimukseen liittyvistä ja sen nojalla tehdyistä palkkasopimuksista johtuvista pakkaeroista, jotka perustuivat vain osalle luotseista maksettuun satamaluotsauskompensaatioon.¹³⁷

4.2 Liikkeen luovutus hyväksyttävänä syynä palkkaeroille

Tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta poikkeaminen on sallittua vain laissa tarkoitettu perustellusta syystä. Oikeuskäytännössä on katsottu, että liikkeen luovutus on hyväksyttävä syy palkkaerojen syntymiselle. Liikkeen luovutuksen seurauksena työntekijöiden työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle entisiin ehdoin, eikä luovutuksensaajalla ole oikeutta yksipuolisesti muuttaa työntekijöiden työsuhteen olennaisia ehtoja, kuten palkkaa. Tästä syystä luovutuksensaajan mahdollisuudet yhdenmukaistaa siirtyvien työntekijöiden ja hänen palveluksessaan jo ennen luovutusta olleiden työntekijöiden työsuhteiden ehdot ovat rajalliset. Näin ollen on katsottu, että liikkeen luovutus oikeuttaa työnantajan poikkeamaan tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta, jolloin samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille voidaan maksaa eri palkkausperusteen mukaan määräytyvää palkkaa.¹³⁸

Viimeaikaisessa oikeuskäytännössä hyväksyttävän syyn arvioiminen on ollut esillä Rovaniemen hovioikeuden asiassa 19.2.2021 (S 19/806). Tapauksessa oli erityisesti kyse siitä, voidaanko konsernin sisäinen siirto rinnastaa liikkeen luovutukseen, kun tarkastellaan hyväksyttävää syytä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun kannalta. Tapauksessa työntekijät sekä verrokkityöntekijät olivat tehneet samaa tai samanarvoista työtä. Verrokkityöntekijät olivat siirtyneet työskentelemään konsernin sisäisellä siirrolla toiseen

¹³⁷ Ks. myös ratkaisut TT 2007:45 ja KKO 2010:5

¹³⁸ KKO 2004:103.

yhtiöön. Ennen siirtoa verrokkityöntekijöille oli maksettu palkkaa korkeamman palkkaluokan perusteella kuin yhtiössä maksettiin. Siirron jälkeen verrokkityöntekijöille maksettiin henkilökohtaista lisää, joka korvasi palkkaluokkien välisen erotuksen. Tämän seurauksena verrokkityöntekijöille maksettiin korkeampaa palkkaa kuin muille yksikössä työskenteleville maksettiin.

Asiassa oli riidatonta, ettei liikkeen luovutusta ollut tapahtunut. Tämän vuoksi hovioikeus katsoi, ettei konsernin sisäinen siirto ollut rinnastettavissa liikkeen luovutukseen, eikä yhtiöllä ollut hyväksyttävää syytä poiketa tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Hovioikeuden mukaan työntekijöiden tehtävissä ja asemassa ei ollut sellaisia eroja, jotka olisivat oikeuttaneet erisuuruisen palkan maksamiseen. Näin ollen yhtiö oli rikkonut tasapuolisen kohtelun velvoitetta.

Liikkeen luovutustilanteissa hyväksyttävänä syynä on vedottu myös taloudellisten resurssien rajallisuuteen. Oikeuskäytännössä sen ei lähtökohtaisesti ole katsottu oikeuttavan pysyviä tai pitkään jatkuneita palkkaeroja.¹³⁹ Tulkintaa puoltaa myös Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö.¹⁴⁰ Unionin tuomioistuin on todennut tapauksen Hill ja Stapleton perusteluissa, ettei työnantaja voi käyttää eripalkkaisuuden perusteena taloudellisia syitä.¹⁴¹ Tätä on perusteltu sillä, että työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu asettaa korkeat vaatimukset perusteille, joiden nojalla voidaan poiketa samanlaisen kohtelun noudattamisesta.¹⁴² Työnantajan tulee siten myös vaikeassa taloudellisessa tilanteessa sopeuttaa toimintansa siten, että työntekijöiden yhdenmukainen palkkaus toteutuu.¹⁴³

TT 2018:18: Asiassa on vedottu hyväksyttävänä syynä ensinnäkin siihen, että fysioterapeuttien palkanerot ovat johtuneet palkkaukseen käytettävien määrärahojen niukkuudesta. Asiassa on esitetty ristiriitaista näyttöä ja ristiriitaisia kannanottoja fysioterapeuttien palkkojen täyden

¹³⁹ Ks. TT 2002:7–10

¹⁴⁰ Vrt. KKO 2024:9, jota käsitellään jäljempänä.

¹⁴¹ C-243/95, Hill ja Stapleton, kohta 40

¹⁴² TT 2002-10: ”Työtuomioistuimen käsityksen mukaan yhdenvertaisuutta koskeva sääntely asettaa korkeat vaatimukset perusteille, joiden nojalla voitaisiin poiketa samanlaisen kohtelun noudattamisesta. Esimerkiksi taloudellisten voimavarojen rajallisuus ei käy perusteeksi sille, että resursseja jaetaan epätasaisesti.”

¹⁴³ Ks. Kouvolan hovioikeus 30.4.1997 S 97/58: Kysymys oli sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevan periaatteen toteutumisesta palkkauksessa.

harmonisoinnin mahdollisista vaikutuksesta vastaajana olevan Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän taloudelliseen tilanteeseen.

Tapauksessa oli riidatonta se, että palkkaeroille oli alun perin ollut hyväksyttävä, tapahtuneeseen liikkeen luovutukseen liittynyt ja siitä aiheutunut syy. Kuntayhtymän taloudellinen tilanne kyseessä olevassa tapauksessa ei kuitenkaan muodostanut riittävää perustetta palkkaeroille.

4.3 Vaatimus palkkaehtojen yhtenäistämistä

Kuten edellä on todettu, liikkeen luovutuksen on katsottu olevan hyväksyttävä poikkeamisperuste tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta. Liikkeen luovutuksen jälkeen työnantajan on täyttääkseen tasapuolisen kohtelun velvoitteen kuitenkin ryhdyttävä harmonisoimaan eli yhtenäistämään siirtyvien ja jo palveluksessaan olleiden työntekijöiden palkkaehdot. Palkkaerot on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan poistettava ”kohtuullisessa ajassa”.¹⁴⁴

Palkkaharmonisointivelvoite on pakottavaa oikeutta, josta ei voida poiketa sopimuksin – ei työnantajan ja työntekijän välillä, eikä edes valtakunnallisin työehtosopimuksin.¹⁴⁵ Työnantaja ei voi sopia työntekijöidensä kanssa siitä, että osa heistä saisi pysyvästi alempaa palkkaa samasta työstä. Tämän vuoksi työnantaja ei voi myöskään täyttää harmonisointivelvoitettaan esimerkiksi maksamalla alempaa palkkaa saaville työntekijöille kertaluontoista rahallista korvausta kompensationsa siitä, että he hyväksyvät pysyvät palkkausperusteiden erot.

¹⁴⁴ Ks. KK 2004:103, KKO 2013:10, KKO 2013:11, KKO 2024:9, TT 2011-29 ja TT 2018,18.

¹⁴⁵ Ks. KKO 2004:103: ”Työsopimuslain syrjäntäkieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskevat säännökset ovat pakottavaa oikeutta, eivätkä työnantaja ja työntekijä voi siten pätevästi sopia sellaisista työsopimuksen ehdoista, jotka merkitsevät tasapuolisuusvelvoitteen rikkomista.” Ks. myös TT 2018:18: Tapauksessa työnantajan palkkausjärjestelmää oli uudistettu liikkeen luovutuksen jälkeen ja palkkoja yhdenmukaistettu, mutta työnantajalla ei ollut vuoden 2012 jälkeisenä aikana enää suunnitelmaa palkkaerojen poistamiseen. Kuntayhtymä vetosi menettelynsä perusteena siihen, että työntekijäjärjestöt olivat vuonna 2012 hyväksyneet saavutetun työnantajan määrittelemän palkkauksen tavoitetason eikä harmonisointivaatimuksia ollut tämän jälkeen esitetty. Työtuomioistuimien katsoi, ettei kysymyksessä ollut sellainen asia, josta sopimusosapuolet voisivat sopia laista poiketen, eikä myöskään työntekijäjärjestöjen hyväksynnälle paikallistasolla voitu antaa asiassa ratkaisevaa merkitystä.

Koska palkkaharmonisointivaatimus itsessään on ehdoton, myös vaatimus yhtenäistää palkkaehdot kohtuullisessa ajassa on pakottavaa oikeutta. Näin ollen työnantaja ei voi sopimuksin pidentää kohtuulliseksi katsottua aikaa siten, että palkkaerot säilyisivät pidempään. Palkkojen yhtenäistämistä ei siis voida sopimuksin lykätä kauas tulevaisuuteen. Palkkaharmonisoinnin aikataulu määräytyy oikeuskäytännön perusteella, ja kohtuullinen aika, jossa palkkaerot on yhtenäistettävä, määritellään tapauskohtaisesti.¹⁴⁶

Kohtuullisen ajan -käsitteen sisältö ei ole täysin vakiintunut oikeuskäytännössä. Kohtuulliseen aikaan yhtenäistää palkat vaikuttaa muun muassa se, kuinka erilaisia tai samankaltaisia sovellettavat palkkausjärjestelmät ovat keskenään ja kuinka suuret palkkaerot käytännössä ovat sekä monestako eri organisaatiosta tulevien henkilöiden palkat on yhtenäistettävä.¹⁴⁷ Olenainen merkitys on myös työnantajan tosiasiallisilla mahdollisuuksilla eriperusteisten palkkojen yhtenäistämiseen.¹⁴⁸ Tähän vaikuttaa työnantajan taloudellinen tilanne sekä sellaisten työntekijöiden lukumäärä, joiden palkkaehdot on harmonisoitava.

Ratkaisussa KKO 2013:10 korkein oikeus totesi, että kun palkat oli saatu kahdessa vuodessa työnantajan toimin harmonisoitua, työnantaja oli kohtuullisessa ajassa yhtenäistänyt palkkauksen ehdot. Vastaavaan ratkaisuun päädyttiin myös korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2013:11, jossa siirtymävaihe oli kestänyt yhden vuoden ja viisi kuukautta.¹⁴⁹ Molemmissa tapauksissa korkein oikeus lausui tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskevalta osin, että työnantajan oli tullut mahdollisuuksien mukaan pyrkiä siihen, että erilaisten palkkausjärjestelmien soveltamisesta johtuneet palkkaerot korjaantuvat. Tapauksissa työntekijöiden väliset palkkaerot johtuivat eri työehtosopimusten noudattamisesta. Vaikka palkkaerojen taustalla ei tapauksissa ollut liikkeen luovutus, voidaan korkeimman oikeuden oikeuskäytännön perusteella ratkaisussa käsitellyt seikat ja palkkaerojen tasoittamiseen kulunut aika ottaa vertailukohtaksi myös tilanteessa, joissa palkkaero on johtunut liikkeen luovutuksesta.¹⁵⁰

¹⁴⁶ KKO 2024:9.

¹⁴⁷ Ks. Tarja Krögerin lausunto Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle ”Sote-Maku I paketista” 26.4.2018

¹⁴⁸ Ks. KKO 2024:9

¹⁴⁹ Molemmissa tapauksissa kysymys oli siitä, että kaupunki oli työ- ja virkaehtosopimuksen perusteella velvollinen soveltamaan eri järjestöihin järjestäytyneisiin työntekijöihin eri palkkoja.

¹⁵⁰ Tämä koskee myös jäljempänä käsiteltyä ratkaisua TT 2011-29.

Edellä kuvatun oikeuskäytännön perusteella kohtuullinen aika palkkaehtojen harmonisoinnille näyttäisi olevan noin kaksi vuotta liikkeen luovutuksesta. Täsmällistä ja yleisesti hyväksyttävissä olevaa aikaa palkkojen harmonisoinnille ei kuitenkaan voida suoraan päätellä kyseisestä oikeuskäytännöstä. Palkkaehtojen harmonisointi ei siten kaikissa tapauksissa tarvitse tapahtua kahden vuoden sisällä liikkeen luovutuksesta. Tämä tulkinta on vahvistettu korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2024:9, jossa oli kyse siitä, oliko sairaanhoitopiiri noudattanut tasapuolisen kohtelun vaatimusta, kun se oli viiden ja puolen vuoden ajan maksanut sairaanhoitopiirin palveluksessa olleelle ensihoitajalle alemmaa palkkaa kuin liikkeen luovutuksella sen palvelukseen siirtyneille samaa tai samankaltaista työtä tehneille ensihoitajille, eikä palkkaeroa ollut tuona aikana saatu poistettua. Käsiteltävänä olevassa tapauksessa käräjäoikeus katsoi oikeuskäytäntöön viitaten, että kohtuullisena harmonisointiaikana on pidettävä enintään noin kahden vuoden aikaa. Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomiota. Korkein oikeus kumosi hovioikeuden tuomion ja katsoi, ettei oikeuskäytännöstä voida johtaa mitään täsmällisesti hyväksyttävissä olevaa enimmäisaikaa, jonka kuluessa palkkaharmonisointi tulisi toteuttaa. Kohtuullinen aika tulee arvioida kussakin tapauksessa erikseen olosuhteet huomioon ottaen.

Harmonisointiajan pituutta arvioitaessa kiinnitettiin huomiota työnantajan taloudellisten voimavarojen niukkuuteen. Vaikka työnantajan taloudellinen tilanne ei ole hyväksyttävä syy poiketa tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta, on sillä kuitenkin merkitystä, kun arvioidaan kohtuullisen ajan pituutta. Taloudellinen tilanne voi siten pidentää kohtuulliseksi katsottavaa aikaa, mutta ei itsessään oikeuta työntekijöiden välisiä palkkaeroja.

Kohtuullisen ajan arvioimisen kannalta keskeisenä seikkana on myös pidettävä sitä, onko työnantaja ryhtynyt toimiin palkkaerojen poistamiseksi. Käytännössä työnantajan tulee ensin laatia suunnitelma palkkaeron poistamiseksi. Suunnitelman tulee olla uskottava ja työnantajan on tarvittaessa esitettävä uskottavat takeet sen toteutumiseksi.¹⁵¹ Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2018:18 tasapuolisen kohtelun velvoitteen rikkomisen keskeisenä syynä oli juuri se, ettei työnantajalla ollut enää vuoden 2012 jälkeisenä aikana suunnitelmaa palkan erojen poistamiseksi. Työnantaja oli aloittanut palkkojen harmonisoinnin jo vuonna 2005, mutta se oli päätetty vuona 2012, vaikka palkkoja ei ollut

¹⁵¹ Ks. KKO 2024:9

vielä saatu täysin harmonisoitua. Tapauksessa työnantaja oli vielä viisi vuotta liikkeen luovutuksen jälkeen maksanut työntekijöilleen erisuuruista palkkaa, muun muassa siten, että korkeammalla vaatavuustasolla työskenteleville fysioterapeuteille oli maksettu pienempää tehtäväkohtaista palkkaa kuin alemmalla tasolla työskenteleville fysioterapeuteille.

Tapauksessa TT 2011-29 työtuomioistuin totesi, ettei harmonisointisuunnitelmassa esitettyä kymmenen vuoden aikataulua voitu pitää hyväksyttävänä. Työnantaja oli pyrkinyt esittämään suunnitelmaa neuvotteluissa, mutta se olisi edellyttänyt kokeneempien työntekijöiden luopuvan osasta heille muuten tulevista palkankorotuksista. Työtuomioistuin katsoi, ettei työnantaja ollut esittänyt suunnitelman toteutumisesta myöskään uskottavia takeita. Ratkaisussa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että eripalkkaisuutta oli kestänyt jo pitkään, yli kuusi vuotta.

Harmonisointiin tähtäävät toimet olisi hyvä aloittaa heti liikkeen luovutuksen tapahduttua. Suunnitelman laatimisen jälkeen sitä on mahdollisuuksien mukaan alettava myös käytännössä toteuttaa. Objektiiivisesti arvioiden kaikilla työnantajilla ei ole kuitenkaan taloudellisesti mahdollista toteuttaa tällaista järjestelyä lyhyellä aikavälillä. Vaikka työnantajan taloudelliset resurssit eivät mahdollistaisi palkkaehtojen yhtenäistämistä lähitulevaisuudessa, työnantajan olisi hyvä vähintäänkin osoittaa suunnitelmalla ryhtyneensä konkreettisiin toimiin palkkaerojen poistamiseksi.

KKO 2024:9 (perustelut): Asiassa esitetyn, edellä selostetun selvityksen perusteella sairaanhoitopiiri on aloittanut palkkaharmonisointiin tähtäävät konkreettiset toimenpiteet kesällä 2016, jolloin on hyväksytty harmonisointisuunnitelma. Tätä seuranneet neuvottelut palkkaeroja pienentävien palkankorotusten kohdentamisesta ovat johtaneet harmonisointiohjelmaan, jota on myös ryhdytty toteuttamaan 1.1.2019 alkaen. Sairaanhoitopiirin pyrkimys palkanerojen poistamiseen virka- ja työehtosopimuskausittain tapahtuvien neuvotteluin on ollut sairaanhoitopiirin taloudellisten voimavarojen rajallisuus huomioon ottaen ymmärrettävä menettelytapa.

Kiinnostava tapaus harmonisointivelvoitteen kannalta on korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2004:103. Siinä työnantajan ei katsottu laiminlyöneen velvollisuuttansa pyrkiä mahdollisuuksiensa mukaan poistamaan palkkaerot, vaikka se ei ollut ryhtynyt mihinkään harmonisointitoimiin palkkaerojen poistamiseksi. Luovutuksensaajan palveluksessa oli vielä 16 vuotta liikkeen luovutuksen jälkeen ollut työntekijöitä, joille maksettiin korkeampaa palkkaa kuin myöhemmin otetuille työntekijöille. Yhtiön lausumista ei käynyt ilmi, että se olisi pyrkinyt yhtenäistämään palkkauksen ehtoja. Vaikka luovutuksensaaja ei ollut ryhtynyt toimiin palkkaerojen poistamiseksi ja palkkaerot olivat säilyneet pitkään, työnantajan ei katsottu rikkoneen tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Tuomiossa todettiin, että työnantajan mahdollisuudet yhdenmukaistaa työntekijöiden palkkaehdot olivat olleet vähäiset, eikä sellaisia poikkeuksellisia olosuhteita, jotka olisivat mahdollistaneet palkkausjärjestelmän yksipuoliset muutokset, ollut.

Tapauksessa ei arvioitu sitä, olisiko työnantajalla ollut taloudellisia resursseja niiden työntekijöiden palkkojen nostamiseen, jotka saivat pienempää palkkaa. Korkein oikeus totesi perusteluissaan ainoastaan, että työnantajalla ei ollut oikeudellista perustetta heikentää korkeampaa palkkaa saavien työntekijöiden palkkaehtoja. Korkein oikeus katsoi, että riittävää oli, että työnantaja maksoi muille työntekijöille työehtosopimuksen mukaista, mutta liikkeen luovutuksen mukana siirtyneisiin työntekijöihin verrattuna pienempää palkkaa.¹⁵² Kyseinen ratkaisu on kuitenkin osin ristiriidassa uudemman oikeuskäytännön kanssa, eikä tapauksesta ilmeneville seikoille voida sen vuoksi antaa enää suurta merkitystä arvioitaessa kohtuullista aikaa.

5. Keinot palkkaehtojen harmonisoimiseksi

5.1 Yleistä työnantajan käytettävissä olevista keinoista

Velvoite palkkaehtojen yhtenäistämisestä edellyttää, että työnantaja muuttaa henkilöstönsä palkkoja siten, että palkan määräytymisperusteet ovat samassa tai samanarvoisessa työssä

¹⁵² Ks. Koskinen EDILEX uutinen 5.4.2018.

yhtenevät. Palkkaharmonisoinnin kannalta ei ole riittävää, että kokonaispalkka on yhtä suuri verrokkityöntekijöiden kesken. Velvoite edellyttää, että sekä tehtäväkohtainen palkka että palkanlisät ja niiden perusteet ovat yhdenmukaisia.¹⁵³ Palkkaharmonisoinnin toteuttamiseksi ei ole säädetty yhtenäistämiskeinoja, joilla se tulee toteuttaa. Näin ollen työnantajan käytettävissä olevat keinot määräytyvät yleisten työsuhteen ehtojen muuttamista koskevien periaatteiden mukaisesti.¹⁵⁴

Liikkeen luovutuksessa luovutuksensaajalla on työehtosopimuslain 5 §:n mukaan velvollisuus noudattaa luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta sopimuskauden loppuun. On mahdollista, että luovutuksensaajan palvelukseen siirtyneiden työntekijöiden työsuhteessa noudatettavat palkkaehdot niihin sovellettavan työehtosopimuksen vaihtuessa työehtosopimuslain turvaaman ajan jälkeen määräytyvät yhdenmukaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Aina näin ei välttämättä ole. Työehtosopimuksen estämättä työsuhteen on voitu sopia työehtosopimusta paremmin tai jokin etu on voinut vakiintua työsuhteen ehdoksi.¹⁵⁵ Tällöin palkkaehtojen katsotaan sitovan samalla tasolla kuin työsuhteen ehtojen, ja tällöin niiden yhtenäistämiseksi työnantajan on noudatettava työsuhteen ehtojen muuttamisoppeja.¹⁵⁶

Työsopimuslaki ei sisällä säännöksiä työsuhteen palkkaa koskevan ehdon yksipuolisesta muuttamisesta. Oikeuskäytännössä palkan on katsottu olevan työsuhteen olennainen ehto, jota ei voida yksipuolisesti työnantajan direktio-oikeuden nojalla alentaa.¹⁵⁷

KKO 1980 II 119: Toistaiseksi voimassa olleeseen työsuhteen perustuneen työsuhteen kestäessä työnantajalla ei ollut oikeutta alentaa työsuhteen palkkaa niillä alentamiseen oikeutettaviksi väitetyillä perusteilla, että alentamisesta oli ilmoitettu noudattaen työsuhteen irtisanomisajan pituista aikaa ennen alentamisen

¹⁵³ Ks TT 2011-29.

¹⁵⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 431.

¹⁵⁵ Valkonen 2018, s. 634.

¹⁵⁶ Ks. Murto 2018, s. 111.

¹⁵⁷ Huomioon tulee ottaa, että palkan katsotaan olevan työsuhteen ehto kuitenkin vain silloin, jos työntekijän työsuhteen on sovittu palkkauksesta. Se, että työnantajalla on velvollisuus noudattaa ja soveltaa työehtosopimuksen palkkausjärjestelmää työntekijän työsuhteen ehtona ei muuta palkkausmääräystä työntekijän työsuhteen ehdoksi (Murto 2018, s. 111).

toteuttamista ja että alennettukin palkka oli korkeampi kuin työehtosopimuksen mukainen peruspalkka.

Työsopimuksen olennaisen ehdon, kuten palkan muuttaminen voi työsuhteen kestäessä perustua osapuolten väliseen sopimukseen, kollektiivitason sopimukseen, työnantajaa kelpuuttavaan normiin taikka päättämisperusteeseen rinnastettavalla perusteella.¹⁵⁸ Tästä seuraa, että työnantaja ei voi työnjohto-oikeutensa nojalla yksipuolisesti muuttaa yksittäisen työntekijän palkkaehtoja esimerkiksi vain tarkoituksenaan yhdenmukaistaa yrityksen palkanmaksukäytäntöä.¹⁵⁹ Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen toteuttaminen ei siis salli paremmassa asemassa olevien työntekijöiden palkkaehtojen heikentämistä. Palkkaehtojen alentaminen vaatii lähtökohtaisesti joko työntekijän suostumuksen tai taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin perustuvan irtisanomisperusteen. Näitä menettelyjä käsitellään jäljempänä.

5.2 Palkkaehtojen harmonisointi korkeimman palkan mukaiseksi

5.2.1 Palkkaehtojen harmonisointi korkeimman palkan mukaiseksi

Kuten edellä on käsitelty, työnantaja ei voi yksipuolisesti harmonisoida työntekijöiden palkkaehtoja alentamalla korkeampaa palkkaa saavien palkkaehtoja vastaamaan alempaa palkkaa saavien ehtoja. Työnantajalla kuitenkin on oikeus yksipuolisesti tehdä positiivisia muutoksia työntekijöiden työsuhteen ehtoihin, kuten korottaa palkkaa, ilman työntekijän suostumusta. Lähtökohtana voidaankin pitää, että palkkojen yhdenmukaistaminen on toteutettava suhteessa ylimpään samaa tai samanarvoista työtä tekevän työntekijän palkkatasoon. Tämä tulkinta on vahvistettu työtuomioistuimen tapauksessa TT 2018-18.

Ratkaisussa TT 2018-18 oli kyse siitä, että liikkeen luovutuksen seurauksena kuntayhtymä maksoi korkeammalla vaatavuustasolla työskenteleville fysioterapeuteille pienempää tehtäväkohtaista palkkaa kuin alemmalla vaatavuustasolla työskenteleville fysioterapeuteille.

¹⁵⁸ Lehtinen – Lohi 2014, s. 610.

¹⁵⁹ Valkonen 2018, s. 733.

Myös samalla vaativuustasolla työskenteleville fysioterapeuteille maksettiin pienempää tehtäväkohtaista palkkaa kuin kolmelle nimetylle fysioterapeutille. Tapauksessa palkkajärjestelmien yhtenäistäminen aloitettiin vuonna 2005. Uusi palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön 1.9.2006, jossa tehtävänkuvaukset oli yhdenmukaistettu ja pisteytetty.

Uuden järjestelmän mukainen tavoitetaso ei ollut kärkipalkkataso, vaan järjestöjen kanssa sovittu taso. Kuntayhtymä vetosi heikkoon taloustilanteeseen ja sen mukaan kärkipalkkoihin pyrkiminen olisi romuttanut koko järjestelmän. Palkkaharmonisointi toteutettiin paikallisilla järjestelyvaraerillä ja työnantajan budjettiin varatuilla harmonisointirahoilla. Harmonisointiin käytettiin lisäksi budjetoimattomia varoja. Kuntayhtymä sai harmonisoinnin asetetun tavoitteen mukaisesti valmiiksi vuonna 2012, jolloin henkilöstöjärjestöjen kanssa yhteisesti todettiin, että palkat on harmonisoitu työnantajan määrittelemälle tavoitetasolle.

Tämän jälkeen kuntayhtymässä oli edelleen tilanne, jossa fysioterapeuttien palkat eivät määräytyneet yhdenmukaisesti suhteessa tehtävien vaativuuteen. Osalla fysioterapeuteista oli edelleen alempi palkka kuin samaa tai vähemmän vaativaa työtä tekevillä fysioterapeuteilla. Kuntayhtymällä ei ollut enää vuoden 2012 jälkeen suunnitelmaa palkan erojen poistamiseksi. Kuntayhtymä vetosi menettelynsä perusteeksi siihen, että työntekijäjärjestöt olivat vuonna 2012 hyväksyneet saavutetun työnantajan määrittelemän palkkauksen tavoitetason eikä harmonisointivaatimuksia ole tämä jälkeen esitetty.

Kyseisessä tapauksessa työtuomioistuin katsoi, ettei kuntayhtymä ollut esittänyt mitään hyväksyttävää perustetta sille, että samalla tai korkeammalla vaativuustasolla työskenteleville fysioterapeuteille maksettiin edelleen pienempää tehtäväkohtaista palkkaa kuin alemmalla vaativuustasolla työskenteleville fysioterapeuteille. Työntekijäjärjestöjen hyväksynnälle ei voitu antaa asiassa merkitystä, koska kysymyksessä ei ollut sellainen asia, josta sopimusosapuolet

voisivat sopia laista poiketen. Ratkaisussa ei annettu myöskään merkitystä sille, että palkkaehtojen harmonisointi kärkipalkan mukaan johtaa huomattaviin kustannuksiin. Työtuomioistuin katsoi kuntayhtymän menetelleen tasapuolisen kohtelun velvoitteen vastaisesti, kun se ei ollut yhdenmukaistanut fysioterapeuttien palkkaehtoja.

Koskinen on todennut päätöksessään olevan keskeistä se, että palkkojen yhdenmukaistaminen tulee tehdä nostamalla matalampia palkkoja korkeampia palkkoja vastaaviksi. Näin tulee toimia, vaikka korkeampaa palkkaa saisi vain yksi liikkeen luovutuksen mukana siirtynyt työntekijä.¹⁶⁰

5.2.2 Palkkaehtojen harmonisointi vaiheittain

Erityisesti suurilla työnantajilla, joilla on paljon työntekijöitä, palkkojen harmonisointia ei ole useimmiten taloudellisten resurssien vuoksi mahdollista toteuttaa kerralla. Kun palkkaehdot on harmonisoitava korkeimman palkan mukaan, voivat palkkakustannukset nousta merkittävästi harmonisoinnin seurauksena. Tällaisessa tilanteessa palkkojen harmonisointi voidaan myös toteuttaa vaiheittain.

Palkkaehtojen harmonisointiin käytettävissä oleviin menettelytapoihin vaikuttaa merkittävästi se, sitooko työnantajaa työehtosopimus, jossa on yksityiskohtaiset määräykset palkkausjärjestelmästä. Etenkin silloin, kun työnantajaa ei sido työehtosopimus, työnantaja voi rakentaa palkkausjärjestelmän sellaiseksi, että alemmaa palkkaa saavat työntekijät saavat suuremmat palkankorotukset siihen saakka, kunnes luovutuksesta johtuvat palkkaerot ovat poistuneet. Tasapuolisen kohtelun kannalta ongelmallista voi toisaalta olla se, voiko työnantaja noudattaa erilaista palkankorotuspolitiikkaa, siten ettei kaikilla työntekijöillä ole yhtäläisiä mahdollisuuksia saada palkankorotuksia. Mäkelä on katsonut palkkaharmonisoinnin olevan tällaiselle menettelylle hyväksyttävä syy. Jos työnantajan tavoitteena on liikkeen luovutuksen jälkeen yhdenmukaistaa työsuhteen ehtoja, tavoitetta voidaan pitää oikeutettuna, etenkin jos siihen pyritään välttämättömin ja kohtuullisin keinoin.¹⁶¹

¹⁶⁰ Koskinen, EDILEX uutinen 5.4.2018.

¹⁶¹ Ks. Mäkelä 2021, s. 817 ja Valkonen 2018, s. 327.

Silloin, kun palkkaerot perustuvat työehtosopimukseen, työnantajan mahdollisuudet niiden yhdenmukaistamiseen ovat rajoitetummat. Palkankorotukset toteutetaan tällöin työehtosopimuksessa määriteltyjen yksityiskohtaisten palkkamääräysten perusteella. Työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä työpaikkakohtaisista eristä, joita voidaan käyttää palkkaerojen tasoittamiseen.¹⁶² Toisin kuin esimerkiksi työehtosopimusten yleiskorotuksia, näitä eriä ei lähtökohtaisesti makseta kaikille työntekijöille. Tällaisilla työpaikkakohtaisille erillä tarkoitetaan kohdennettuja palkankorotuseriä, joiden jakamisesta on mahdollista sopia yrityskohtaisesti tai työnantajan päätöksellä.

Kemianteollisuuden ja Teollisuusliiton välisessä työntekijöitä koskevassa palkankorotusohjeessa 2024 on määräykset yritys- tai toimipaikkakohtaisesta paikallisesta erästä. Ohjeen mukaan yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.4.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,2 prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.¹⁶³ Kyseistä erää voidaan käyttää liikkeen luovutuksesta aiheutuneiden palkkaerojen harmonisointiin. Sen mukaiset korotukset voidaan kohdistaa työnantajan päätöksellä alemmaa palkkaa saaville työntekijöille.

Huomioon tulee kuitenkin ottaa, ettei palkkaharmonisointiin käytettävästä hyväksyttävästä ajasta voida sopia, eikä työehtosopimuksissa sovitulla työpaikkakohtaisilla erillä ole siten vaikutusta sen pituuteen. Tämän vuoksi työehtosopimuksissa sovitut erät, joita työnantaja voi käyttää harmonisoinnissa, eivät oikeuta pidentämään harmonisoinnin aikataulua, vaikka pelkästään niiden avulla harmonisointia ei saataisi toteutettua muutoin kohtuulliseksi katsotussa ajassa. Tarvittaessa työnantajan tulee kohdentaa myös tällaisten erien ylittäviä varoja harmonisoinnin toteuttamiseen.

Eräät työehtosopimukset sisältävät määräyksiä myös siitä, kuinka palkkaehtojen harmonisointi voidaan toteuttaa. Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimuksen teknistä alaa koskeva palkkausjärjestelmä sallii erillislisän käytön liikkeen luovutuksen yhteydessä. Erillislisällä korvataan liikkeen luovutuksen yhteydessä paikallisten

¹⁶² Mäkelä 2021, s. 817–818.

¹⁶³ Kemianalojen palkankorotusohje 2024, kohta 1.2. Yrityskohtaisesti toteutettava palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

palkkausjärjestelmien erilaisuudesta mahdollisesti johtuva palkan laskennallinen alenema. Tällöin työntekijän aikaisempi tehtäväkohtainen palkka pilkotaan uuden työnantajan palkkausjärjestelmän mukaiseksi tehtäväkohtaiseksi palkaksi ja erillislisäksi työntekijän varsinaisen palkan pysyessä yhtä suurena. Tämän jälkeen erillislisä poistuu tai pienenee tehtäväkohtaisen palkan korotuksia vastaavasti. Erillislisää ei ole kuitenkaan kyseisen työehtosopimuksen mukaan mahdollista käyttää virka- ja työehtosopimuksen mukaan liikkeen luovutuksessa 1.1.2023, joka koskee hyvinvointialueiden tai hyvinvointiyhtymiin liittyvää liikkeen luovutusta.¹⁶⁴ Kaikki työehtosopimukset eivät kuitenkaan tunne edellä mainittua erillislisää. Tällaisissa tapauksissa työntäjä ei voi käyttää siihen perustuvaa järjestelmää harmonisoinnin toteuttamisessa.

Erillislisän käytön sallittavuus on jossain määrin ongelmallista Euroopan unionin oikeuskäytännössä vahvistettujen periaatteiden kannalta. Tuomioissa Daddy's Dance Hall (C-324/86) tuomioistuin katsoi, ettei työntekijälle hänen työsuhteestansa johtuvia etuja voida heikentää liikkeen luovutuksen seurauksena, edes hänen suostumuksellaan, vaikka tästä aiheutuvat haitat hyvitetäisiin sellaisilla eduilla, ettei hän kokonaisuudessaan joudu aikaisempaa epäedullisempaan asemaan. Erillislisässä on kyse juuri tällaisesta tilanteesta, kun työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa pienennetään ja tästä syntyvä erotus korvataan erillislisällä. Järjestelmä saattaa myös heikentää työntekijän asemaa kokonaisuudessaan, vaikka kokonaispalkka pysyisikin samana. Vaikka tehtäväkohtainen palkka ei pysyvästi alenekaan, erillislisän käyttö heikentää työntekijän oikeutta saada täysimääräisesti tulevia sopimuskorotuksia.

5.3 Palkkaehtojen harmonisointi päättämisperusteeseen rinnastettavalla perusteella

Palkkaharmonisoinnin mahdollisuudet ovat rajalliset, jos työnantaja haluaa yhtenäistää työntekijöiden palkkaehdot alentamalla niitä. Olenneisen ehdon, kuten palkan alentaminen on yksipuolisesti mahdollista vain työsuhteen päättämisperusteella. Päättämisperusteista säädetään työsuhtelainsäädännön 7 luvussa. Palkkaehtoja harmonisoitaessa päättämisperusteena

¹⁶⁴ Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus 2023–2025, Liite 7 Teknistä alaa koskevat määräykset, Palkkaus

kyseeseen voi käytännössä tulla lähinnä tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Työsopimuslain 7 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Palkkaehtojen yksipuolinen alentaminen irtisanomisen vaihtoehtona on poikkeusluontoinen ja sen soveltamisala on rajoittunut. Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei irtisanomisperusteen olemassaolo yksikään kuitenkaan riitä, vaan palkan alentamiselle on asetettu lisäedellytyksiä. Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1996:89 mukaan työnantaja voi irtisanomisen sijasta yksipuolisesti alentaa työntekijöiden palkkoja, mikäli toimenpide yhdessä muiden käytettävissä olevien tervehdyttämistoimenpiteiden kanssa osoittautuu välttämättömäksi taloudellisissa vaikeuksissa olevan yrityksen toimintaedellytysten turvaamiseksi. Lisäedellytyksenä toimenpiteen käyttämiselle on, että palkat niiden alentamisen jälkeenkin täyttävät työehtosopimuksessa määrätyn vähimmäistason¹⁶⁵

Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen täyttäminen ei sellaisenaan riitä työsopimuksen irtisanomisperusteeksi eikä myöskään suoraan oikeuta sitä, että korkeampaa palkkaa saavien työntekijöiden palkkaehdot heikennettäisiin alemmaa palkkaa saavien työntekijöiden ehtojen tasoisiksi.¹⁶⁶ Työnantajan velvollisuus yhtenäistää palkkaehdot ei näin ollen ole itsessään irtisanomisperuste, joka oikeuttaisi yksipuolisesti alentamaan työntekijöiden palkkaehtoja. Palkkaharmonisoinnin yhteydessä irtisanomisperusteen täytyy siten ilmetä itsenäisesti. Irtisanomisperusteena voi tällaisessa tilanteessa olla se, että työnantajan taloudelliset edellytykset tarjota työtä entisin ehdoin ovat vähentyneet muutoin kuin tilapäisesti.

Taloudellinen irtisanomisperuste voi täytyä tilanteessa, jossa luovutuksensaajalla ei ole liikkeen luovutuksen jälkeen varaa nostaa alemmaa palkkaa saavien työntekijöiden palkkoja vastaamaan samasta työstä maksettavaan korkeinta palkkaa. Tämä koskee tilanteita, joissa korotuksia ei voida toteuttaa edes pitkän siirtymä ajan kuluessa. Irtisanomisperuste täytyy, jos harmonisointivelvoite aiheuttaa luovutuksensaajalle niin merkittävän taloudellisen rasitteen, että sen seurauksena toiminnan jatkaminen vaarautuisi. Työnantaja voi tällöin

¹⁶⁵ Ks. myös KKO 1997:83, KKO 2005:29, KKO 2015:7 ja KKO 2016:80

¹⁶⁶ Koskinen 2010, s. 8.

irtisanoa työntekijät, joiden palkka on korkeampi kuin verrokkityöntekijöiden. Työnantajalla voi olla tämän jälkeen tarjolla samaa työtä alhaisemmalla palkalla. Työntekijän kieltäytyessä työstä alennetulla palkalla, joka täyttää työehtosopimuksen minimitason, työnantajalla voi olla peruste työntekijän irtisanomiseen taloudellisin perustein, kun säästöjä ei muutoin enää saavuteta.¹⁶⁷

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1997:83 liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyneiden työntekijöiden työsopimuksissa oli sovittu peruspalkan lisäksi maksettavasta, myynnistä prosenttiosuutena laskettavasta palkasta. Asiassa oli kysymys siitä, oliko työnantaja toimintaedellytystensä turvaamiseksi voinut työsopimuksen irtisanomisaikaa noudattaen yksipuolisesti muuttaa tuota ehtoa lakkauttamalla myynnin prosenttiosuuteen perustuvan lisäpalkan maksamisen työntekijöille.

Kustannusten säästämiseksi työnantaja oli neuvotellut uusista siivousta, markkinointia, terveydenhoitoa ja kiinteistöhuoltoa koskeneet sopimukset, ja hotelli oli ollut suljettuna hiljaisina aikoina. Tämän ohella työnantaja oli lopettanut määräaikaiset työsuhteet, irtisanonut muutaman toistaiseksi voimassa olevan työsuhteessa olleen työntekijän työsopimuksen ja lomauttanut useimmat työntekijät joiksikin ajoiksi. Myynnin prosenttiosuuteen perustuneen palkan maksamisen lopettaminen on ollut siten osa kustannusten säästötoimia.

Korkein oikeus katsoi tapauksessa, että työnantajan taloudelliset edellytykset tarjota työtä hotellin työntekijöille olivat muutoin kuin tilapäisesti vähentyneet siinä määrin, että sillä olisi ollut taloudellisista syistä oikeus vähentää työntekijöitä. Hotellin toiminnan jatkaminen oli kuitenkin edellyttänyt riittävän suurta, hotellitoiminnassa tarvittavaa eri ammatteja edustavaa työntekijäkuntaa. Hotellin taloudellinen tilanne oli sellainen, että työnantajan suorittamien eri säästötoimenpiteiden vaihtoehtona olisi ollut hotellin toiminnan lopettaminen. Tämän vuoksi

¹⁶⁷ Ks. Valkonen 2021, Työtä alennetulla palkalla.

korkein oikeus katsoi, että palkkojen alentaminen on näin ollen yhdessä muiden käytettävissä olleiden tervehdyttämiseen tähtäävien toimenpiteiden kanssa ollut toiminnan tappiollisuuden johdosta välttämätöntä hotellin toimintaedellytysten turvaamiseksi.

Jotta palkkojen alentamisen katsottaisiin olevan välttämätön toimenpide työnantajan toimintaedellytysten turvaamiseksi, kysymyksen ei tarvitse olla siitä, että yritys olisi välittömästi ajautumassa konkurssiin tai selvitystilaan. Riittävää on, että toimintaedellytyksiä koskeva arvio perustuu ennusteeseen siitä, että ilman tilanteeseen soveltuvia toimenpiteitä uhkana olisi toiminnan lopettaminen.¹⁶⁸

Yhdenvertaisen kohtelun vastaisena ei voida pitää sitä, että työnantaja kohdistaa palkkojen alentamisen vain osaan työntekijöistään, kun tavoitteena on pyrkiä siihen, että samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden palkkaehdot määräytyvät yhtäläisesti.¹⁶⁹ Kun palkan alentamisessa on kyse kollektiivisesta perusteesta, tasapuolisuus sallii alentamisen kohdentamisen myös niihin työntekijöihin, joiden työ on työnantajan kannalta välttämätöntä ja joihin irtisanomisperustetta ei käytännössä voitaisi kohdistaa vähentämistoimenpiteenä.¹⁷⁰ Irtisanomisperusteella toteutettavat palkan alennot on siten tasapuolisen kohtelun velvoitetta rikkomatta mahdollista kohdistaa sellaisiin työntekijöihin, joiden palkkaehdot ovat suhteessa korkeammat kuin verrokityöntekijöiden.

Helsingin hovioikeuden tuomiossa 22.9.2021 S 20/389 oli osaltaan kyse palkkaehtojen harmonisoinnista irtisanomisperusteella.

Helsingin hovioikeuden tapauksessa 22.9.2021 S 20/389 liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyneiden työntekijöiden työsuhteet oli luovutuksen jälkeen jatkuneet entisin ehdoin. Tämä oli käytännössä toteutettu siten, että heidän peruspalkkaansa oli lisätty henkilökohtainen lisä, joka oli kattanut erotuksen aikaisemman kunnan puolen palkan ja sitä alemman yksityisen puolen palkan välillä.

¹⁶⁸ KKO 2005:29

¹⁶⁹ Ks. Helsingin hovioikeus 22.9.2021 S 20/389

¹⁷⁰ Valkonen 2018, s. 737.

Asiassa oli hovioikeudessa ollut kysymys siitä, oliko työntekijöiden palkkojen alentaminen ollut välttämätöntä työnantajan toimintaedellytysten turvaamiseksi ja olivatko liikkeen luovutusta koskevat sopimukset estäneet työntekijöiden palkkojen alentamisen, Lisäksi asiassa oli kysymys siitä, oliko valittajien palkkojen alentamisen loukannut työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua.

Työnantajan henkilöstöä oli vähennetty yli 100 työntekijällä ja leikkauksia oli tehty pienempiinkin kulueriin, kuten toimistotarvikkeisiin ja kilometrikorvauksiin. Työnantaja oli taloudellisen tilanteensa vuoksi otettu opetus- ja kulttuuriministeriön tarkkailulistalle ja uhkana oli toimiluvan menetys tai pakkoliitos, mikä hovioikeuden mukaan osoitti, että aiemmin tehdyt säästötoimenpiteet eivät olleet riittäviä yhtiön taloudellisen tilanteen parantamiseksi. Näillä perusteilla hovioikeus katsoi, että liikkeen luovutussopimusten mukaisten työntekijöiden palkanlisien poistamista on pidettävä yhtiön taloudelliseen tilaan nähden oikeasuhtaisena toimenpiteenä ja palkkojen alentaminen on ollut välttämätöntä työnantajan toimintaedellytysten turvaamiseksi.

Palkkojen alentaminen oli kohdistunut vain osaan työntekijöistä, koska muiden työntekijöiden palkkoja ei työehtosopimuksen mukaan olisi voitu alentaa, koska heidän palkkansa olisi tuolloin alittanut työehtosopimuksen mukaisen vähimmäistason. Tämän vuoksi hovioikeuden mukaan sille, että palkkojen alentaminen on kohdistunut vain osaan työntekijöistä, on ollut työehtosopimuksesta johtuva hyväksyttävä syy. Työntekijöiden palkkoja on myös alennettu vain siltä osin kuin ne ovat ylittäneet työehtosopimuksen mukaisen minimin. Työntekijöiden palkkojen alentamisella osaltaan myös edistettiin työnantajaa velvoittavan tasapuolisuusperiaatteen mukaan sitä, että työntekijöihin ei sovelleta eri palkkausperusteita.

Irtisanomisperusteen täytyessä alhaisemmat palkkaehdot tulevat voimaan irtisanomisajan kuluttua.¹⁷¹ Jos työntekijä ei hyväksy palkkaehtojen alentamista, voi työnantaja irtisanoa hänen työsopimuksensa päättymään taloudellisin perustein. Jos työsopimus on irtisanottu palkkaehtojen muuttamiseksi ilman työsuhteen päättymisvaikutusta, ja työntekijä siirtyy työskentelemään uusilla, alhaisemmilla palkkaehdoilla, voi tilanteesta muodostua sopimuksen veroinen käytäntö, ellei työntekijä riitautu uutta työsopimusta kohtuullisessa ajassa.¹⁷²

Kuten edellä on käsitelty, mahdollisuudet palkanehtojen alentamiseen ovat erittäin rajalliset. Lähtökohtaisesti työntekijän palkan alentaminen palkkaehtojen yhtenäistämiseksi ei itsessään ole kiellettyä, jos työnantajalla on työsopimuslain mukainen työsuhteen päättämisperuste ja muut palkan alentamiselle asetetut edellytykset täyttyvät. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, ettei työnantajalla ole riittävästi taloudellisia resursseja tarjota työtä entisiin ehdoin. Tästä syystä palkkaehtojen harmonisointi päättämisperusteeseen rinnastettavalla perusteella ei ole käyttökelpoinen ratkaisu kuin poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa muut työnantajan toteuttamat toimenpiteet eivät ole riittäviä työnantajan toiminnan turvaamiseksi.

5.4 Palkkaehtojen harmonisointi sopimalla

5.4.1 Palkkaehdoista sopiminen liikkeen luovutuksen jälkeen

Työnantaja ja työntekijä voivat työsuhteen kestäessä halutessaan muuttaa työsopimusta uudella sopimuksella. Sopimusta tehtäessä on kuitenkin otettava huomioon lain ja työehtosopimusten pakottavat säännökset. Lähtökohtaisesti tällaisella uudella työsopimuksella on mahdollista sopia myös heikennyksiä työntekijän palkkaehtoihin. Huomioon on kuitenkin otettava, ettei palkasta voida sopia työehtosopimuksen vastaisesti, vaikka yrityksen taloudellinen tilanne olisikin huono.¹⁷³

¹⁷¹ KKO 2005:29

¹⁷² Hietala – Kaivanto 2021, s. 109–110.

¹⁷³ Valkonen 2018, s. 734.

Työnantaja ja työntekijä voivat yhteisymmärryksessä myös liikkeen luovutuksen jälkeen päättää aikaisemman työsopimuksen ja solmia uuden sopimuksen muutetuin ehdoin. Liikkeen luovutustilanteissa uudet työsopimukset voi olla järkevää tehdä lähinnä selventävänä toimenpiteenä, mutta työnantaja ei voi sisällyttää uusiin sopimuksiin aikaisemman työsopimuksen ehdoista poikkeavia ehtoja, ellei niistä työntekijän kanssa nimenomaisesti sovita. Luovutuksensaaja ei näin ollen voi vaatia liikkeen luovutuksen seurauksena siirtyvää työntekijää allekirjoittamaan aikaisemman työsuhteen ehdoista poikkeavaa työsopimusta. Sopimuksen allekirjoittamatta jättäminen ei ole tällöin asiallinen ja painava syy irtisanoa työntekijän työsopimusta.¹⁷⁴

Palkkaharmonisointi on mahdollista toteuttaa laatimalla työntekijöiden kanssa uudet työsopimukset ja sopia niissä palkkaehdoista yhdenmukaisesti. Palkkaehtojen harmonisointi ei lähtökohtaisesti ole ongelmallista, kun harmonisointi tehdään nostamalla palkkoja. Työntekijällä ei oletettavasti ole syytä vastustaa palkkaansa nostamista, eikä liikkeen luovutusta koskeva sääntely aseta rajoituksia tällaiselle menettelylle. Täyttääkseen harmonisointivelvoitteen liikkeen luovutuksen jälkeen, luovutuksensaaja voi kuitenkin pyrkiä neuvottelemaan heikennyksiä luovutuksessa siirtyneiden tai hänen palveluksessaan jo olleiden työntekijöiden palkkaehtoihin. Palkkojen alentaminen voi liikkeen luovutuksen yhteydessä muodostua haastavaksi ja Euroopan unionin oikeuskäytännössä työsopimuksen osapuolten sopimusvapautta on sen osalta myös rajoitettu.

5.4.2 Rajoitettu sopimusvapaus

Liikkeenluovutusdirektiivi varmistaa työntekijöille, joita yrityksen luovutus koskee, sen, että heidän työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat oikeudet säilyvät ennallaan luovutuksen jälkeen. Tämä suoja on pakottavaa oikeutta, eikä liikkeen luovutuksen seurauksena siirtyvillä työntekijöillä ole mahdollista luopua niistä oikeuksista, jotka heille direktiivin perusteella kuuluvat, eikä näiden oikeuksien rajoittamista hyväksytä edes heidän suostumuksellaan.¹⁷⁵

¹⁷⁴ Ks. Rovaniemen HO 10.10.2013 S 13/326

¹⁷⁵ Ks. C-324/86, Daddy's Dance Hall, kohta 14-15.

Luovutuksensaaja on kuitenkin oikeutettu sopimaan heikennyksistä työehtoihin siinä laajuudessa kuin tällainen muutos hyväksytään kansallisessa oikeudessa muissa tilanteissa kuin liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tätä on perusteltu sillä, että liikkeenluovutusdirektiivin tarkoituksena on vain sääntelyn osittainen yhdenmukaistaminen, eikä sillä pyritä jäsenvaltioiden lainsäädännön täydelliseen harmonisointiin. Edellytyksenä sopimiselle kuitenkin on, ettei liikkeen luovutus ole näiden muutosten syynä, vaan syyn tulee ilmetä itsenäisesti.¹⁷⁶ Liikkeen luovutuksesta seuranneiden palkkaerojen yhtenäistämismuutoksen on katsottu liittyvän kiinteästi liikkeen luovutukseen ja näin ollen sopimusvapautta on tällaisissa tilanteissa rajoitettu.

C-4/01 Martin ym.: Liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyneiden työntekijöiden kanssa sovitut varhaiseläkettä koskevat ehdot olivat edullisemmat kuin mitä luovutuksensaaja noudatti omiin työntekijöihinsä. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi oikeudenkäyntiasiakirjojen perusteella olevan ilmeistä, että luovutuksensaaja oli puhtaasti halunnut yhdenmukaistaa siirtyneiden työntekijöiden varhaiseläkettä koskevat ehdot niiden ehtojen kanssa, joita hän sovelsi muihin työntekijöihin. Tällaisessa tilanteessa työehtojen muutoksen oli katsottava liittyvän liikkeen luovutukseen. Koska liikkeen luovutus oli tosiasiallisesti työntekijöille tarjottujen varhaiseläkettä koskevien ehtojen epäedullisen muutoksen syy, työntekijöiden antama suostumus kyseisiin muutoksiin ei lähtökohtaisesti katsottu olevan pätevä.

Liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn vastaista on siten pyrkiä harmonisoimaan työntekijöiden palkkaehdot sopimalla palkan alentamisesta siirtyvien työntekijöiden kanssa. Luovutuksensaaja ei tästä syystä voi tarjota siirtyville työntekijöille uutta työ sopimusta palkkaehdoilla, jotka ovat epäedullisemmat kuin mitä luovuttaja sovelsi heihin. Vaikka kyseiset työntekijät olisivat antaneet nimenomaiset suostumuksensa palkkansa alentamiseen, ovat tällaiset muutokset palkkaehtoihin kiellettyjä.

¹⁷⁶ Ks. C-324/86, Daddy's Dance Hall, kohta 16-18. Tällainen syy voi olla esimerkiksi taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste.

Tämä linjaus on perusteltu, kun otetaan huomioon liikkeenluovutusdirektiivin taustalla voimakkaasti vaikuttava työntekijöiden suojelun periaate. Jos työnantaja tekee työntekijän kanssa liikkeen luovutuksen jälkeen uuden työsopimuksen, jossa on sovittu alemmasta palkasta, ei työntekijä menetä oikeuttaan vedota entisiin palkkaehtoihinsa luovutuksensaajaa vastaan. Koska sääntely on pakottavaa, merkitystä ei ole sillä onko työntekijä ollut tietoinen siitä, että kysymyksessä on liikkeen luovutus.

Itä-Suomen HO 14.11.2000 S 99/1128: Työntekijä oli tehnyt kuntayhtymän kanssa työsopimuksen niin sanottuna uutena työntekijänä tietämättä vielä siinä vaiheessa, että kyseessä oli liikkeen luovutus. Ottaen huomioon työsopimuksen syntymistilanne, työntekijän ei ollut katsottu uuden työsopimuksen solmimisella luopuneen oikeudestaan siirtyä entisiin työehtoin kuntayhtymän palvelukseen eikä myöskään menettäneen oikeuttaan vedota niin sanottuun vanhan työntekijän asemaansa. Työntekijän työsuhdetta oli arvioitava ikään kuin se olisi liikkeen luovutuksen johdosta siirtynyt entisiin ehtoin hänen ja kuntayhtymän väliseksi sopimussuhteeksi.

Sopimusvapauden rajoitus ei kuitenkaan koske työntekijöitä, jotka ovat olleet luovutuksensaajan palveluksessa jo ennen luovutusta. Liikkeenluovutusdirektiivi tarjoaa suojaa työntekijöille tilanteessa, joiden työnantaja vaihtuu liikkeen luovutuksen seurauksena.¹⁷⁷ Siirtyville työntekijöille kuuluva oikeus jatkaa luovutuksensaajan palveluksessa entisiin ehtoin ei näin ollen ulotu työntekijöihin, jotka jo ennen luovutusta työskentelivät luovutuksensaajan palveluksessa.¹⁷⁸ Liikkeenluovutusdirektiivi ei siis estä työnantajaa neuvottelemasta heikennyksiä palkkaehtoihin tällaisten työntekijöiden kanssa. Harmonisointivelvoitteen täyttäminen sopimalla palkan alentamisesta on kuitenkin mahdollista vain tilanteessa, jossa siirtyvien työntekijöiden palkkaehdot ovat alhaisemmat kuin muiden työntekijöiden. Tämä ei kuitenkaan todennäköisesti ole käytännössä toimiva vaihtoehto palkkojen yhtenäistämiseksi, sillä työntekijät tuskin ovat halukkaita vapaaehtoisesti suostumaan palkkansa alentamiseen.

¹⁷⁷ Liikkeenluovutusdirektiivi johdanto-osa 3 kohta: ”On tarpeen huolehtia työntekijöiden suojasta sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa turvataan, kun työnantaja vaihtuu.”

¹⁷⁸ Ks. TT 2021:85

Sopiessaan heikennyksiä palkkaehtoihin tällaisessa tilanteessa on lisäksi otettava huomioon se, ettei työnantaja voi käyttää sopimattomia painostuskeinoja työntekijöihin nähden. On mahdollista, että työnantaja painostaa työntekijää allekirjoittamaan uuden sopimuksen uhkaamalla häntä työsuhteen päättämällä. Palkkaehtojen muutokset hyvän tavan vastaisesti ei sido työntekijää, jos työntekijän hädänalaista tai muuta alisteista asemaa on käytetty hyväksi.¹⁷⁹ Jos uudessa työsuopimuksessa on sovittu palkkaehtojen alentamisesta käyttämällä tällaisia painostuskeinoja, on kyseinen sopimus pätemätön oikeustoimilain (288/1929) 3 luvussa säädettyjen pätemättömyysperusteiden perusteella.¹⁸⁰

6. Vastuu harmonisointivelvoitteen rikkomisesta

6.1 Vastuu palkkaehtojen olennaisesta heikkenemisestä

Liikkeen luovutuksen yhteydessä työnantaja ei lähtökohtaisesti voi yhtenäistää palkkaehtoja alentamalla korkeampaa palkkaa saavien työntekijöiden palkkaehdot vastaamaan alempaa palkkaa saavien työntekijöiden ehtoja. Työnantajalla on työsuopimuslain mukaan liikkeen luovutuksen jälkeen vastuu palkkaehtojen olennaisesta heikkenemisestä ja siitä seuraavasta työsuhteen päättämisestä. Työsuopimuslain 7 luvun 6 §:n mukaan, jos työsuopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä. Säännös vastaa liikkeenluovutusdirektiivin 4 artiklan 2 kohtaa. Tämä koskee myös tilanteita, joissa työntekijä itse päättää työsuhteensa asianomaisissa olosuhteissa.¹⁸¹

C-425/02, Delahaye: Tapauksessa yksityisoikeudellinen oikeushenkilö luovutti valtiolle taloudellisen toimintansa. Valtio uutena työnantajana alensi asianomaisten työntekijöidensä palkkaa noudattaakseen voimassa olevia valtion toimihenkilön asemaan sovellettavia kansallisia

¹⁷⁹ Valkonen 2018, Työsuhteen ehtojen muuttaminen, s. Oikeustoimilain säännökset

¹⁸⁰ Ks. Hietala – Kairinen – Kaivanto – Schön 2023, s. 622.

¹⁸¹ HE 157/2000, s. 106.

säännöksiä, mikä ei sinänsä ole direktiivin vastaista. Toimivaltaisen viranomaisen on kuitenkin sovellettava ja tulkittava direktiivin tarkoitusta mahdollisimman hyvin. Siinä tapauksessa, että palkanlaskenta johtaa työntekijän palkan olennaiseen alenemiseen, on kyseessä työsuhteen ehtojen muutos niiden työntekijöiden vahingoksi, joita muutos koskee. Jos työntekijä tällaisessa tapauksessa irtisanoo työnsopimuksensa, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä liikkeenluovutusdirektiivin mukaan.

Palkkaehtojen osalta olennaisena voidaan pitää vähäistäkin muutosta, sillä palkanmaksu on työnantajan päävelvoite.¹⁸² Työnantaja vastaa työnsopimuksen päättämisestä silloin, kun työntekijä irtisanoo työnsopimuksensa sen vuoksi, että työnantaja on alentanut palkkaehtoja liikkeen luovutuksen jälkeen. Tällöin työnantajaa voi seurata työnsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukainen korvausvelvollisuus.¹⁸³ Se, että työnantajan katsotaan oleva vastuussa työsuhteen päättymisestä, ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita sitä, että menettelyn katsottaisiin olevan lainvastainen ja että työnantaja esimerkiksi joutuisi maksamaan korvauksia lainvastaisesta irtisanomisesta.¹⁸⁴

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2009:28 oli kysymys siitä, oliko työntekijällä oikeutta korvaukseen, kun työntekijä oli itse irtisanoutunut, koska hänen palkkansa alenisi olennaisesti, sen seurauksena, että hänen työsuhteeseensa soveltui vanhan työehtosopimuksen voimassa olon jälkeen uusi, luovutuksen saajaa sitova työehtosopimus. Korkein oikeus totesi ratkaisussaan, että työntekijällä ei ollut oikeutta vahingonkorvaukseen, koska työnantajalla ei ollut velvollisuutta työehtosopimuksen noudattamiseen sen voimassaolon päättymisen jälkeen, mutta työnantajalla katsottiin olevan velvollisuus korvata työntekijälle palkka- ja muut työsuhte-etuudet työnantajaa velvoittavalta irtisanomisajalta.¹⁸⁵

¹⁸² KKO 1991:187

¹⁸³ Työnsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan työnantaja, joka on tässä laissa säädettyjen perusteiden vastaisesti päättänyt työnsopimuksen, on määrättävä maksamaan korvausta työnsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Jos työntekijä on purkanut työnsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä säädetyllä perusteella, joka on johtunut työnantajan tahallisuudesta tai huolimattomasta menettelystä, työnantaja on määrättävä maksamaan korvausta työnsopimuksen perusteettomasta päättämisestä. Yksinomaista korvausena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka. Työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle ja jäljempänä 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle suoritettavan korvauksen enimmäismäärä on kuitenkin 30 kuukauden palkka.

¹⁸⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 339–340.

¹⁸⁵ KKO 2009:28, Korkein oikeus pyysi tapauksessa ennakkoratkaisua Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta. Korkeimman oikeuden tuomiossa noudatettiin asetettuihin kysymyksiin saatuja vastauksia. Ks. C-396/07, Juuri

6.2 Palkkaeron korvaaminen

Työnantaja voidaan velvoittaa maksamaan työntekijälle syntynyt palkkaero palkkasaatavina, jos työnantajan katsotaan rikkoneen työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädetyn tasapuolisen kohtelun vaatimuksen, kun se on maksanut työntekijälle liikkeen luovutuksen jälkeen alhaisempaa palkkaa kuin verrokkityöntekijöille, eikä ole kohtuullisessa ajassa poistanut palkkaeroa. Palkkaeron määrä määritetään sen mukaan, kuinka paljon alhaisempi kyseisen työntekijän palkka on ollut verrattuna verrokkityöntekijöihin.

Työntekijällä on mahdollista vedota palkkaeron korvaamisen osalta myös työsopimuslain vahingonkorvausta koskevaan säännökseen. Työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentissa on säännös työnantajan työntekijälle aiheuttaman vahingon korvaamisesta: Työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko. Säännöksen mukaan korvattavaksi voi tulla vahinko, jonka työnantaja on aiheuttanut rikkomalla tasapuolisen kohtelun velvoitetta.¹⁸⁶

Työnantaja voi olla velvollinen suorittamaan työntekijälle kokonaisuudessaan syntyneen palkkaeron kohtuullisen ajan päättymisestä lukien joko palkkasaatavina tai vahingonkorvauksena.¹⁸⁷ Tapauksissa, joissa palkkaerot ovat säilyneet pitkään, huomioon tulee ottaa myös työsopimuslain vanhentumista koskevat säännökset. Palkkaharmonisointivelvoitteen laiminlyönnistä seuraaviin palkkasaataviin sekä vahingonkorvaussaataviin sovelletaan työsuhteen kestäessä työsopimuslain 13 luvun 9 §:n mukaista vanhentumisaikaa. Säännöksen 1 momentin mukaan saatava vanhentuu viiden vuoden kuluttua erääntymispäivästä. Työsuhteen päätyttyä vanhentumisaika määräytyy saman pykälän 3 momentin mukaan, jolloin kanneaika on kaksi vuotta siitä, kun työsuhde on päättynyt.

¹⁸⁶ Ks. Helsingin hovioikeus 18.11.2020 S 20/299: Tapauksessa kaupunki oli rikkonut TSL 2:2:ssä säädettyä tasapuolisen kohtelun velvoitetta ajalla 8.8.2016-31.12.2018 sallimalla ns. verrokkihenkilöiden ruokailu työpäivällä ja määräämällä, että kantajilla ruokailuun käytetty aika oli ollut jokaisena työpäivänä 30 minuutin pituinen lepoaika, jota ei ollut luettu työaikaan. Kaupunki oli velvollinen suorittamaan kantajille korvausta tasapuolisen kohtelun velvoitteen rikkomisesta aiheutuneesta vahingosta.

¹⁸⁷ Ks. TT 2011-29

7. Lopuksi

Tutkielman tarkoituksena on ollut selvittää työntekijöiden tasapuolisen palkkakohtelun toteutumista liikkeen luovutuksen jälkeen. Liikkeen luovutuksen yhteydessä luovuttavan osapuolen työntekijät siirtyvät luovutuksensaajalle niin sanottuina vanhoina työntekijöinä. Tällöin luovutuksensaaja voi joutua liikkeen luovutuksen jälkeen tilanteeseen, jossa työntekijät eivät saa samaa palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Liikkeen luovutus kuitenkin oikeuttaa poikkeamaan työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja on hyväksyttävä syy palkkaeroille. Työnantajalla on tasapuolisen kohtelun velvoitteeseen perustuva velvollisuus tasoittaa palkkaerot.

Oikeuskäytännössä ei ole asetettu tarkkaa aikarajaa palkkaehtojen harmonisoinnille. Kohtuullinen aika, jossa harmonisointi tulee tapahtua, arvioidaan tapauskohtaisesti kunkin tapauksen olosuhteet huomioon ottaen. Olemassa ei siis ole täsmällisesti yleisesti hyväksyttävissä olevaa enimmäisaikaa, jonka kuluessa palkkaehdot tulisi yhtenäistää. Oikeuskäytännössä palkkaharmonisoinnin toteuttamiselle asetettu kohtuullinen aika on vaihdellut huomattavasti. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2004:103 16 vuoden eripalkkaisuutta on vielä pidetty kohtuullisena, kun taas tapauksissa KKO 2013:10 ja KKO 2013:11 kohtuullinen aika on ollut ainakin 1,5–2 vuotta.

Tuore korkeimman oikeuden tapaus KKO 2024:9 osoittaa, että luovutukseen kuluneen ajan ohella ratkaisevaa on se, onko työnantaja ryhtynyt konkreettisiin toimenpiteisiin palkkaehtojen yhtenäistämiseksi. Riittäväksi katsottiin, että työnantaja oli laatinut suunnitelman palkkaerojen tasaamiseksi. Keskeistä on, että työnantaja pyrkii kohtuullisen ajan kuluessa saavuttamaan tilanteen, jossa palkkaeroja ei enää ole. Olennaista on työnantajan tosiasialliset mahdollisuudet eriperusteisten palkkojen yhtenäistämiseen. Oikeuskäytännössä on vahvistettu, ettei taloudellisten resurssien puuttumisella voida oikeuttaa pysyviä palkkaeroja. Työnantajan taloudellinen tilanne huomioidaan kohtuullisen ajan arvioinnissa. Jos työnantajalla ei ole taloudellisten syiden takia mahdollisuutta lyhyellä aikavälillä tasoittaa työntekijöiden välisiä palkkaeroja,

oikeuskäytännön perusteella työnantajan on näytettävä konkreettisen suunnitelman avulla, että se on ryhtynyt tosiasiallisiin toimiin palkkaerojen tasaamiseksi.

Voidaan asettaa kysymys, pitäisikö lainsäädännöllä määritellä tietty määräaika, jonka kuluessa palkkaehtojen harmonisointi tulisi toteuttaa. Tällainen aika voisi olla esimerkiksi kaksi tai viisi vuotta tai se voitaisiin järjestää porrastetusti ottaen huomioon muun muassa niiden työntekijöiden määrän, joiden palkkaehdot tulee harmonisoida. Määräajan säätämistä voitaisiin perustella ennakoitavuuden kannalta. Se voisi vähentää palkkaharmonisointiin liittyvää epävarmuutta, turvata työntekijöiden asemaa, sekä helpottaa työnantajaa suunnittelemaan tulevia harmonisointivelvoitteen edellyttämiä palkankorotustarpeita.

Kaikkien työnantajien tilanteet liikkeen luovutuksen jälkeen eivät kuitenkaan ole samanlaisia ja tällaisen yleisen määräajan asettaminen voi muodostua ongelmalliseksi. Palkkaehtojen harmonisointi voi johtaa huomattaviin kustannuksiin erityisesti, jos työntekijöiden väliset palkkaerot ovat suuria ja harmonisointi koskee suurta määrää työntekijöitä. Myös työnantajien taloudelliset resurssit vaihtelevat suuresti, ja tämän vuoksi on vaikeaa määritellä edes porrastetusti sellaisia määräaikoja, jotka ottaisivat huomioon erilaiset tilanteet työnantajien välillä. Näiden syiden vuoksi määräajan säätäminen ei ole tarkoituksenmukaista. Kohtuullinen aika harmonisoinnille on siten oikeuskäytännössä vahvistettujen periaatteiden mukaan arvioitava aina tapauskohtaisesti kunkin tapauksen olosuhteet kokonaisuudessaan huomioon ottaen. Oikeuskäytännöstä voidaan kuitenkin päätellä, että jos palkkaehdot on yhdenmukaistettu kahden vuoden kuluessa liikkeen luovutuksesta, työnantaja todennäköisesti täyttää tasapuolisen kohtelun velvoitteen.

Käytännössä harmonisointivelvoitteen asettamat vaatimukset tulisi ottaa huomioon jo yrityskauppoja tehtäessä. Jo tässä vaiheessa olisi hyvä vertailla siirtyvien ja toisaalta jo luovutuksensaajan palveluksessa olevien työntekijöiden palkkaehtoja keskenään ja analysoida niiden eroja. Tällainen vertailu on tarkoituksenmukaista suorittaa esimerkiksi Due Diligence -tarkastuksen yhteydessä.

Liikkeen luovutuksen tapahduttua luovutuksensaajan on mahdollisimman pian ryhdyttävä toimiin palkkaerojen poistamiseksi. Tämä edellyttää työnantajalta huolellista suunnittelua

ja voi vaatia neuvotteluja. Käytännössä luovutuksensaajan on ensin määritettävä palkkaehtojen taso ja sisältö, johon yhtenäistämällä pyritään. Koska palkkaehdot ovat työsuhteen olennaisia ehtoja, työnantajalla on vain rajalliset mahdollisuudet yksipuolisesti muuttaa niitä. Tämän vuoksi harmonisointi on käytännössä toteutettava korkeimman samasta tehtävästä maksettavan palkan mukaan.

Palkkaehtojen harmonisointi siten, että alempaa palkkaa saavien työntekijöiden palkkaehdot nostetaan vastaamaan korkeinta palkkaa saavan työntekijän palkkaehtoja, on työnantajan taloudellisten resurssien vuoksi harvoin mahdollista toteuttaa kerralla. Palkkaehtojen harmonisoimiseksi työnantaja voi tasapuolisen kohtelun velvoitetta rikkomatta kohdentaa palkankorotuksia alempaa palkkaa saaville työntekijöille. Työnantajan tulee myös selvittää sovellettavasta työehtosopimuksesta, sisältääkö se erityisiä säännöksiä harmonisoinnin toteuttamisesta ja mahdollistaako se esimerkiksi paikallisten erien käyttämisen harmonisointiin. Ongelmaksi voi muodostua se, että kaikilla työnantajilla ei ole käytettävissä olevien resurssien vuoksi mahdollista toteuttaa tällaista järjestelyä lyhyellä aikavälillä.

Palkkaehtojen alentaminen on yksipuolisesti mahdollista vain päättämisperusteeseen rinnastettavalla perusteella, mutta se ei ole harmonisointivelvoitteen täyttämisen kannalta tarkoituksenmukaisin tapa. Palkkaehtojen harmonisointi voidaan toteuttaa palkkaa alentamalla vain silloin, kun se on yhdessä muiden saneeraustoimenpiteiden kanssa välttämätöntä työnantajan toimintaedellytysten turvaamiseksi. Palkan tulee tällöin täyttää työehtosopimuksen minimipalkkavaatimus. Käytännössä palkkaehtojen harmonisointi irtisanomisperusteella tulee kysymykseen vain poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa muut työnantajan toteuttamat toimenpiteet eivät riitä varmistamaan työnantajan toimintaedellytyksiä.

Palkkaehtojen harmonisointi alentamalla työntekijöiden palkkaa sopimusteitse ei myöskään ole työnantajan kannalta tarkoituksenmukaisin vaihtoehto ja siihen liittyy myös eräitä rajoituksia. Lähtökohtaisesti työsuhteen osapuolilla on mahdollisuus työsuhteen aikana halutessaan päättää työsuhteen ja sopia uudella työsuhteen ehtoja. Osapuolet voivat muuttaa uudella työsuhteen ehtoja, kuten palkkaa, myös työntekijän vahingoksi. EU-oikeus kuitenkin rajoittaa työsuhteen osapuolten sopimusvapautta liikkeen luovutuksen jälkeen. Liikkeenluovutusdirektiivin tarkoituksena

on turvata työntekijän työsuhteesta johtuvat oikeudet niin, etteivät ne heikenny luovutuksen johdosta. Sääntelyn pakottavuudesta johtuen työntekijä ei voi suostumuksellaan luopua direktiivin mukaan hänelle kuuluvista oikeuksista edes silloin, kun nämä heikennykset korvattaisiin muiden ehtojen parannuksilla. Tämän vuoksi luovutuksensaaja ei voi harmonisoida työntekijöiden palkkaehtoja sopimalla siirtyvien työntekijöiden kanssa epäedullisemmista palkkaehdoista kuin mitä luovuttaja heihin sovelsi. Sopimusvapauden rajoitus ei kuitenkaan koske työntekijöitä, jotka ovat olleet luovutuksensaajan palveluksessa jo ennen luovutusta. Työntekijät eivät kuitenkaan todennäköisesti ole halukkaita vapaaehtoisesti suostumaan palkkansa alentamiseen ja mahdollisuus yhtenäistää palkkaehdot sopimalla alhaisemmasta palkasta tällaisten työntekijöiden kanssa on marginaalinen.

Palkkaerojen korjaamiseen toisenlaisen näkökulman tarjoaa EU:n palkka-avoimuusdirektiivi. Palkka-avoimuutta koskeva direktiivi (2023/970, Pay Transparency Directive) tuli voimaan kesäkuussa 2023 ja jäsenvaltioiden on saatettava se kansallisella tasolla voimaan viimeistään 7. kesäkuuta 2026. Palkka-avoimuusdirektiivin tarkoituksena on vahvistaa samapalkkaisuusperiaatteen toteutumista työelämässä. Direktiivin mukaan työnantajien on jatkossa raportoitava sukupuolten välisistä palkkaeroista ja tarjottava työntekijöille mahdollisuus vertailla omaa palkkaansa verrokki-työntekijöihin. Vaikka direktiivi ei sisällä määräyksiä palkkaehtojen yhtenäistämisestä liikkeen luovutuksen jälkeen, se korostaa työnantajan velvollisuutta selvittää työntekijöiden välillä vallitsevia palkkaeroja ja mahdollistaa palkkaehtojen läpinäkyvämmän tarkastelun myös liikkeen luovutuksen jälkeen. Direktiivin voimaantulon myötä työnantajien on entistä tärkeämpää selvittää palkkaerot liikkeen luovutustilanteissa ja ryhtyä toimiin niiden poistamiseksi.