



Aalto-yliopisto  
Kauppakorkeakoulu

# Työntekijän asema yritysjärjestelyissä

Pro gradu -tutkielma  
Juha Romppainen  
Kevät 2017  
Yritysjuridiikka

Hyväksytty laskentatoimen laitoksella \_\_\_ / \_\_\_ 20\_\_ arvosanalla \_\_\_\_\_

---

---

<b>Tekijä</b> Juha Romppainen		
<b>Työn nimi</b> Työntekijän asema yritysjärjestelyissä		
<b>Tutkinto</b> Kauppateiden maisteri		
<b>Koulutusohjelma</b> Yritysjuridiikka		
<b>Työn ohjaaja(t)</b> Matti Rudanko		
<b>Hyväksymisvuosi</b> 2017	<b>Sivumäärä</b> 61	<b>Kieli</b> suomi

---

### Tiivistelmä

Tutkielma on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen, ja se käsittelee työntekijän työoikeudellista asemaa tiettyjen työnantajan yritysjärjestelyjen yhteydessä Suomessa. Globalisaatio ja digitalisaatio ovat esimerkkejä yritysten nykyaikana kohtaamista haasteista. Yritysjärjestelyt saattavat olla välttämättömiä toimenpiteitä kiristyvässä kilpailutilanteessa yrityksen liiketoiminnan elinkelpoisuuden säilyttämiseksi. Tehokas yritys voi säilyttää asemansa tehottomien hävitessä tiukan kilpailun johdosta.

Yritysjärjestelyt voivat pelottaa työntekijöitä. Julkisuudessa on välittynyt mielikuva siitä, kuinka monet yritykset tehostavat toimintaansa ja pyrkivät säästöihin irtisanomalla työntekijöitään. Jos työntekijällä ei ole riittävästi tietoa järjestelyistä, niiden tarkoituksesta ja mahdollisista vaikutuksista, saattaa muutosvastarinta olla voimakasta. Tämä asettaa haasteita muutosten toteuttamiselle ja saattaa vaikuttaa laskevasti yrityksen tuottavuuteen työntekijöiden työmotivaation kautta, vielä muutosten jo toteuduttuakin. Nämä seikat huomioon ottaen työnantajan kannattaisi osaltaan huolehtia siitä, että työntekijät saavat riittävästi tietoa.

Yrityksen tulee toiminnassaan huomioida voimassa olevat lait ja asetukset. Yritysjärjestelyistä on osittain säädetty yhtiölainsäädännössä, yhtiömuotokohtaisesti. Vaikka periaatteessa yritys voi suunnitella ja järjestää toimintansa haluamallaan tavalla, on sillä työnantajana tiettyjä velvoitteita huomioida myös työntekijöiden edellytykset tehdä työtä. Työnantajan on toimittava yhteistyössä työntekijöiden kanssa ja pyrittävä yhteisymmärrykseen.

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää kuin asiallisella ja painavalla perusteella. Tällaiseksi perusteeksi katsotaan esimerkiksi tuotannolliset ja taloudelliset syyt. Yritysjärjestelyistä saattaa seurata tällaisen perusteen syntyminen, jos tarjolla oleva työ on tosiasiaa vähentynyt. Sulautumisessa, jakautumisessa, yhtiömuodon muutoksessa sekä tilanteissa joissa sovelletaan liikkeen luovutuksesta kirjoitettuja säädöksiä, työntekijän työsuhte jatkuu periaatteessa aina, mutta näidenkin yritysjärjestelyjen jälkeen yrityksellä saattaa olla tarve sopeuttaa työntekijöiden määrää. Lisäksi tilanteissa, joissa työnantaja asetetaan saneerausmenettelyn kohteeksi tai konkurssiin, työnantaja kuolee, taikka tämän liiketoiminta muutoin päätetään, työnantajalle on säädetty erityisiä irtisanomisoikeuksia.

Työnantaja ei kuitenkaan saa mielivaltaisesti suunnitella ja toteuttaa esimerkiksi henkilöstövähennyksiä kollektiivisilla perusteilla, vaan tämän on noudatettava eri tilanteita varten kirjoitettuja yhteistoimintamenettelyohjeita. Harkinnan alaisesta järjestelystä riippuen työnantajalla on joko tiedotus- tai neuvotteluvollisuus työntekijöiden suuntaan. Työntekijöillä on esimerkiksi oikeus neuvotella työnantajan kanssa kollektiivisten henkilöstövähennysten perusteista ja vaihtoehdoista.

---

**Avainsanat** yritysjärjestelyt, liikkeen luovutus, työsuhteen päättäminen, yhteistoimintamenettely

---

## Sisällys

Lyhenteet .....	iii
1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkimuksen tausta .....	1
1.2 Tutkimusongelma ja aiheen rajausta.....	2
1.3 Tutkimusmetodi .....	3
1.4 Lähdeaineisto .....	5
1.5 Tutkimuksen rakenne.....	6
2 Yritysjärjestelyjen yhtiöoikeudellinen sääntely.....	7
2.1 Sulautuminen ja jakautuminen.....	7
2.1.1 Osakeyhtiö .....	7
2.1.2 Avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö .....	8
2.1.3 Osuuskunta .....	9
2.2 Yritysmuodon muuttaminen .....	10
2.2.1 Osakeyhtiö .....	10
2.2.2 Avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö .....	11
2.2.3 Osuuskunta .....	12
2.3 Purkaminen .....	13
2.3.1 Osakeyhtiö.....	13
2.3.2 Avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö .....	14
2.3.3 Osuuskunta .....	15
2.4 Yrityssaneeraus .....	16
2.5 Yksityisen elinkeinonharjoittajan yritysjärjestelyt .....	19
3 Työsuhteen oikeudellinen sääntely.....	21
3.1 Työlainsäädäntö .....	21
3.2 Työehtosopimusjärjestelmä .....	22
3.3 Työsopimus.....	23

4	Työsuhteen päättäminen .....	26
4.1	Työsuhteen päättämisperusteet .....	26
4.1.1	Henkilöön liittyvät perusteet .....	27
4.1.2	Taloudelliset ja tuotannolliset perusteet .....	28
4.2	Työsuhteen päättämistä koskeva menettely .....	30
4.2.1	Menettely henkilöön liittyvillä perusteilla irtisanottaessa .....	31
4.2.2	Menettely taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottaessa .....	31
5	Työntekijän lomauttaminen ja osa-aikaistaminen .....	33
6	Liikkeen luovutus .....	36
7	Yhteistoimintamenettely .....	40
7.1	YT-menettely yritysjärjestelyissä .....	41
7.2	YT-menettely liikkeen luovutuksen yhteydessä .....	42
7.3	YT-menettely työvoiman käyttöä vähennettäessä .....	43
7.4	Yhteistoimintavelvoitteen rikkominen .....	45
8	Työntekijän asema yritysjärjestelyissä .....	47
8.1	Työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyt .....	48
8.2	Työnantajan toiminnan päättyminen .....	49
8.3	Liikkeen luovutustilanteet .....	51
8.4	Työntekijän oikeudet yritysjärjestelyissä .....	51
9	Johtopäätökset .....	54
	Lähdeluettelo .....	57

## Lyhenteet

AKYL	laki avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä
ElinkeinoL	laki elinkeinon harjoittamisen oikeudesta
et al.	et alii, ynnä muut
EU	Euroopan unioni
HE	hallituksen esitys
KKO	korkein oikeus
KL	konkurssilaki
Ks.	katso
LTKieltoL	laki liiketoimintakiellosta
mm.	muun muassa
mom.	momentti
ns.	niin sanottu
OikeustoimiL	laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista
OK	oikeudenkäymiskaari
OKL	osuuskuntalaki
OYL	osakeyhtiölaki
PeL	Suomen perustuslaki
RL	rikoslaki
SanL	laki yrityksen saneerauksesta
TAL	työaikalaki
TEhtoL	työehtosopimuslaki
TSL	työsopimuslaki
TT	työtuomioistuim
YT	yhteistoiminta
YTL	laki yhteistoiminnasta yrityksissä

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Luottolaitosten riskienhallinnan kiristyminen voidaan lukea 2000-luvun kansainvälisen finanssikriisin seurauksiin. Yritysten mahdollisuudet rahoittaa toimintaansa luotolla ovat vaikeutuneet sääntelyn lisääntyessä. Tämä rajoittaa yritysten orgaanista kasvua. Yritykset voivat kuitenkin kasvaa myös muita keinoja käyttäen. Tuotannon laajentamiseen ja markkinaosuuden kasvattamiseen voi pyrkiä myös yritysjärjestelyillä, kuten erilaisilla yrityskaupan muodoilla.

Kaikki yritykset eivät kuitenkaan tavoittele kasvua. Omistajat tai yrityksen johto voi tunnistaa kasvuun tarvittavien resurssien puutteen, eikä niiden hankkiminen välttämättä ole mielekästä tai kannattavaa. Tulosta voidaan yrittää parantaa myös tehostamalla toimintaa jakamalla yritys osiin erilaisten toimintayksiköiden ja niiden ydinosaamisen mukaan.

Taulukko 1. Yritysjärjestelyjen vaikutusten piirissä olleet työntekijät vuonna 2015.

Henkilöstön määrä yrityksessä	Yritysjärjestelyjä toteuttaneiden yritysten osuus ko. kokoluokan yrityksissä	Työntekijöiden yhteismäärä ko. kokoluokan yrityksissä	Yritysjärjestelyjen vaikutusten piirissä olleet työntekijät
alle 10 työntekijää	11 %	386 000	42 460
10–49 työntekijää	12 %	309 000	37 080
väh. 50 työntekijää	29 %	729 000	211 410
			<b>290 950</b>

Elinkeinoelämän keskusliiton kesäkuussa 2015 julkaistun tutkimuksen mukaan<sup>1</sup> useampi kuin joka kymmenes yritys oli toteuttanut yritysjärjestelyjä viimeisen vuoden aikana. Tilastokeskuksen mukaan<sup>2</sup> yritykset työllistivät Suomessa vuonna 2015 noin 1,42 miljoonaa työntekijää. Näiden lukujen valossa yritysjärjestelyjen vaikutuspiiriin on taulukon 1 mukaisesti lukeutunut noin 291 000 työsuhdetta. Tämä vastaa noin 11,9 %

<sup>1</sup> PK-yritysten toimintaympäristö (2015) s.5.

<sup>2</sup> Yritykset (2016).

osuutta kaikista työllistetyistä<sup>3</sup>, 20,4 % osuutta yritysten henkilöstöstä ja 5,3 % osuutta koko Suomen väestöstä<sup>4</sup>.

Kun yrityksen toimintoja järjestellään uudelleen, saattaa se aiheuttaa työntekijöissä epävarmuutta ja pelkoa työsuhteiden menettämisestä. Yritysjärjestelyt saatetaan tiedon puutteesta johtuen kokea lähes synonyyminä säästöille henkilöstön vähentämisen muodossa. Tosiasiassa yritysjärjestelyt itsessään eivät ole hyväksyttävä peruste työsuhteiden päättämiseksi, vaan työsuhteen irtisanomiseksi tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tarjolla olevan työn tulee olla uudelleenjärjestelyistä johtuen vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi<sup>5</sup>. Lisäksi, jos tilanteessa sovelletaan liikkeen luovutuksesta kirjoitettuja säädöksiä, on irtisanominen liikkeen luovutuksen perusteella erikseen kielletty<sup>6</sup>.

Työntekijän asemasta ja työsuhteturvasta on säädetty usealla lailla. Tämä on tarpeen, sillä esimerkiksi fuusiossa eli sulautumisessa alkuperäinen työnantajayritys voi lakata olemasta<sup>7</sup>, jolloin lain säännösten tehtävänä on turvata työsuhteen siirtyminen uuden juridisen yrityksen palvelukseen ns. vanhana työntekijänä<sup>8</sup>. Laki turvaa myös työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja työnantajan päätöksiin osallistumalla vuorovaikutteisesti yhteistoimintamenettelyyn, jonka tarkoituksena on tiedottaa työntekijöitä ja saavuttaa yhteisymmärrys työnantajan harkitsemista toimenpiteistä varsinkin silloin, kun ne koskevat työntekijöitä, heidän työsuhteitaan ja edellytyksiään työskentelyyn.

## 1.2 Tutkimusongelma ja aiheen rajaus

Tutkielma keskittyy työsuhteen jatkuvuuteen, irtisanomisperusteisiin ja yritysjärjestelyihin suomalaisessa kontekstissa. Tutkielman tarkoituksena on vastata seuraaviin kysymyksiin:

---

<sup>3</sup> Vuonna 2015 Suomessa oli kokonaisuudessaan noin 2,44 miljoonaa 15–74 –vuotiasta työllistettyä. Ks. Työvoimatutkimus (2016).

<sup>4</sup> Vuoden 2015 lopussa Suomen virallinen väkiluku oli noin 5,49 miljoonaa. Ks. Väestörakenne (2016).

<sup>5</sup> TSL 7:3.

<sup>6</sup> TSL 7:5.

<sup>7</sup> OYL 16:2; AKYL 8:6; OKL 20:2.

<sup>8</sup> Liikkeen luovutuksessa luovutushetkellä voimassa olevat työsuhteet niistä johtuvine oikeuksineen ja velvolluuksineen siirtyvät luovutuksensaajalle. Ks. TSL 1:10.

- Mikä on työntekijän työoikeudellinen asema yritysjärjestelyissä?
- Mitkä seikat työntekijän asemaan vaikuttavat?

Viitekehys rajautuu yhtäältä yritysjärjestelyjen osalta yhtiöiden jakautumiseen ja sulautumiseen, yhtiömuodon muuttamiseen, yritysaneerausmenettelyyn sekä yhtiön purkamiseen; toisaalta yhtiömuodoista osakeyhtiöön, avoimeen yhtiöön ja kommandiittiyhtiöön sekä osuuskuntaan; ja kolmanneksi ainoastaan työsopimuslain piirissä oleviin työsuhteisiin, huomioimatta säännöksiä vajaavaltaisesta tai alaikäisestä työntekijästä. Tutkielmaan ei sisälly työsopimuslain ulkopuolelle suljetut poikkeukset<sup>9</sup>. Tutkielmassa ei myöskään huomioida mahdollisia tilanteita joissa ei ole edellytyksiä yritysjärjestelyille<sup>10</sup>, vaan oletuksena on suunniteltujen järjestelyjen toteutuminen. Edellä mainittujen lisäksi tutkielmassa tarkastellaan työntekijän asemaa yksityisen elinkeinonharjoittajan yritysmuodon muutoksen, velkasaneerausmenettelyn ja toiminnan päättämisen osalta.

Koska yritysjärjestelyjen henkilöstövaikutukset on usein havaittavissa vasta toteutettaessa toimenpiteitä työvoiman uudelleenjärjestelemiseksi, käsitellään tutkielmassa myös työvoiman käyttöä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla vähennettäessä toteutettava yhteistoimintamenettely.

### 1.3 Tutkimusmetodi

Tutkimus on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Sen tarkoitus on selvittää vallitsevan lainopin eli voimassa olevien *oikeusnormien* suhde tutkimuskysymyksiin.<sup>11</sup> Oikeusnormeilla tarkoitetaan oikeussubjektien välisiä suhteita säänteleviä *oikeuslähteitä* sekä niiden tulkittua merkitystä<sup>12</sup>. *Normihierarkialla* tarkoitetaan eritasoisten säädösten keskinäistä etusijajärjestystä, jossa alemman tasoiset säädökset eivät saa olla ristiriidassa

---

<sup>9</sup> TSL 1:2. Työsopimuslain piiriin eivät kuulu julkisoikeudelliset palvelussuhteet, tavanomainen harrastustoiminta sekä sellaiset työsuoritusta edellyttävät sopimukset joista on säädetty erikseen lailla.

<sup>10</sup> Tällaisia ovat esimerkiksi tilanteet, joissa Kilpailu- ja kuluttajavirasto estää yrityskaupan ehkäistäkseen kielteisiä kilpailuvaikutuksia. Ks. Yrityskauppavalvonta.

<sup>11</sup> Lainopillisesta tutkielmasta, ks. Kolehmainen (2015).

<sup>12</sup> Lainsäädäntö.



ylempien kanssa. Mikäli näin on, jätetään alemman tasoinen säädös siltä osin huomioimatta. Suomessa kansallisten säädösten hierarkia on seuraava:

1. Suomen perustuslaki
2. Tavalliset lait (ns. eduskuntalait)
3. Tasavallan presidentin, valtioneuvoston ja ministeriöiden asetukset
4. Muut viranomaisohjeet sekä ja alemman tasoiset säädökset.<sup>13</sup>

Kansallisten säädösten lisäksi Suomi on sitoutunut noudattamaan erinäisiä kansainvälisiä säädöksiä. Esimerkiksi EU-lainsäädäntö ja Euroopan ihmisoikeussopimus ovat hierarkiassa korkeammalla kuin kansalliset säädökset. EU:n asetuksia noudatetaan kaikissa jäsenvaltioissa sellaisenaan, mutta EU:n direktiivit tulee implementoida osaksi kansallista lainsäädäntöä.<sup>14</sup> Tämä tutkielma keskittyy pääosin kansalliseen yhtiö- ja työlainsäädäntöön, joiden sisältöön tosin EU-direktiivit ovat osittain vaikuttaneet vahvastikin.

Oikeuslähteet ovat niin tuomioistuimien, viranomaisten kuin oikeustieteellisten tutkijoidenkin tapauskohtaisen oikeudellisen arvioinnin perustana käytettäviä lähteitä, jotka jaetaan Suomessa perinteisesti kolmeen ryhmään. Ryhmittely tapahtuu niiden velvoittavuuden mukaan<sup>15</sup>:

- Vahvasti velvoittavat oikeuslähteet: kansallinen lainsäädäntö, EU:n lainsäädäntö sekä Euroopan ihmisoikeussopimus. Näiden huomioimatta jättäminen voidaan tuomioistuin- ja viranomaistoiminnassa lukea virkavirheeksi.
- Heikosti velvoittavat oikeuslähteet: lainsäätäjän tarkoitus (mm. hallituksen esitykset, komiteanmietinnöt, valiokuntamietinnöt, työryhmäraportit ja lausunnot) ja oikeuskäytäntö (painoarvo ylempien oikeusasteiden päätöksillä). Heikosti velvoittavien oikeuslähteiden huomioimatta jättäminen ei lueta tuomioistuin- ja viranomaistoiminnassa virkavirheeksi, mutta tuomarin on perusteltava päätöksensä<sup>16</sup>. Päätös voi lisäksi muuttua ylemmissä oikeusasteissa.

---

<sup>13</sup> Jäsenvaltion oikeus – Suomi.

<sup>14</sup> Jäsenvaltion oikeus – Suomi.

<sup>15</sup> Oikeuslähteopista, ks. Yleistä oikeuslähteistä ja oikeudellisesta informaatiosta.

<sup>16</sup> OK 24:4.

- Sallitut oikeuslähteet: näitä ovat esimerkiksi oikeustieteellinen kirjallisuus sekä oikeusvertailevat, käytännölliset, eettiset ja moraaliset argumentit. Sallitut oikeuslähteet ovat painoarvoltaan tilannekohtaisempia.

#### 1.4 Lähdeaineisto

Tutkimuksessa perehdytään yhtiölainsäädännön mukaisiin yritysjärjestelyihin sekä niiden vaikutuksiin työntekijän työoikeudelliseen asemaan nähden. Oikeudesta työhön ja työsuhteen päättämiseen vaadittavasta laillisesta perusteesta säädetään Suomen perustuslaissa<sup>17</sup>. Työsuhteesta ja sen päättämisestä säännellään työsopimuslaissa<sup>18</sup> ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa<sup>19</sup>, joiden taustalta löytyy myös EU:n antamia toimintaohjeita eli direktiivejä<sup>20</sup>. Lisäksi työsuhteen ehtoihin vaikuttaa vahvasti myös työehtosopimuslaki<sup>21</sup> ja sen nojalla solmitut työehtosopimukset.

Yritysjärjestelyjen yhtiöoikeudellinen sääntely on kirjoitettu eri yhtiömuotoja koskevaan lainsäädäntöön. Edellä kerrottua viitekehystä mukailleen tutkimuksessa perehdytään osakeyhtiölakiin<sup>22</sup>, avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä annettuun lakiin<sup>23</sup> sekä osuuskuntalakiin<sup>24</sup>. Lisäksi tutustutaan elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annettuun lakiin<sup>25</sup>, yrityksen saneerauksesta annettuun lakiin<sup>26</sup> sekä tarpeen mukaan edellä mainittujen säädösten esitöihin.

Tapauskeskeisessä oikeustutkimuksessa nousee usein esiin kirjoitetun lain puutteet ja eri oikeusasteiden harkintaan jäävät kysymykset. Siksi tutkimuksessa tutustutaan myös oikeustapauksiin ja niiden myötä suomalaiseen ja osittain eurooppalaiseen oikeuskäytäntöön. Myös oikeuskirjallisuus ja artikkelit ovat käytössä milloin ne tukevat tutkielman asiasisältöä tai rakennetta.

---

<sup>17</sup> PeL 731/1999

<sup>18</sup> TSL 55/2001

<sup>19</sup> YTL 334/2007

<sup>20</sup> Esimerkkejä tutkielmassa käytettävän työläinsäädännön taustalta löytyvistä EU-direktiiveistä on mainittu luvussa 3.1.

<sup>21</sup> TEhtoL 436/1946

<sup>22</sup> OYL 624/2006

<sup>23</sup> AKYL 389/1988

<sup>24</sup> OKL 421/2013

<sup>25</sup> ElinkeinoL 122/1919.

<sup>26</sup> SanL 47/1993.

## 1.5 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne on jäsenneilty otsikkotasolla tutkielman sisällysluettelossa, jonka jälkeen on lueteltu tutkielmassa käytettävät lyhenteet. Tämän jälkeen alkaa tutkielman johdanto jossa käydään läpi tutkimuksen taustat, esitellään tutkimusongelma ja siitä johdetut tutkimuskysymykset. Tätä seuraa aiheen rajaus sekä tutkimusmetodin ja pääasiallisesti käytettävän lähdeaineiston esittely.

Tutkielma jatkuu yhtiöoikeudellisen säännöstelyn tutkimuksella. Lainsäädäntöä tutkitaan viitekehyksessä mainittujen yhtiömuotojen ja yritysjärjestelyjen osalta. Tämän jälkeen käydään läpi työoikeudellisia säännöksiä työsuhteen ehtojen ja sen päättämisen sekä liikkeen luovutuksen osalta. Lisäksi tutkitaan mahdollisia yritysjärjestelyjen jälkeisiä henkilöstön sopeuttamiseen tähtääviä yhteistoimintamenettelyjä. Lopuksi on pyritty systematisoimaan tutkimuksen johtopäätökset.

## 2 Yritysjärjestelyjen yhtiöoikeudellinen sääntely

Yritysjärjestelyistä on säännelty yhtiöoikeudellisesti<sup>27</sup> yhtiömuotokohtaisesti. Viitekehyksen mukaisesti tutkimuksessa käydään pääpiirteittäin läpi yhtiöiden sulautuminen ja jakautuminen, yritysmuodon muutokset, yrityssaneerausmenettely sekä yhtiön purkaminen osakeyhtiöiden, avoimien yhtiöiden ja kommandiittiyhtiöiden sekä osuuskuntien osalta. Koska myös yksityiset elinkeinonharjoittajat voivat toimia työnantajina<sup>28</sup> ja yritysjärjestelyt vaikuttavat osaltaan myös heidän työntekijöihinsä, perehdytään edellä mainittujen lisäksi myös heitä koskevaan sääntelyyn.

### 2.1 Sulautuminen ja jakautuminen

Tässä luvussa käsitellään eri yhtiömuotojen sulautumisen ja jakautumisen edellytyksiä. Vaikka yhtiö sellaisenaan yhtiöoikeudellisesti purkautuisikin sulautumisen tai jakautumisen seurauksena, työntekijän työsuhteet siirtyvät aina entisiin ehdoin vastaanottavaan yhtiöön.<sup>29</sup>

#### 2.1.1 Osakeyhtiö

Osakeyhtiön sulautumisesta on säädetty osakeyhtiölain 16. luvussa. Sulautumisessa sulautuvan osakeyhtiön varat ja velat siirretään vastaanottavalle osakeyhtiölle. Sulautuvan osakeyhtiön osakkeenomistajat saavat sulautumisvastikkeena vastaanottavan osakeyhtiön osakkeita, rahaa, muuta omaisuutta tai sitoumuksia.<sup>30</sup>

Sulautuminen voidaan toteuttaa usealla tavalla. Absorptiosulautumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa vähintään yksi sulautuva osakeyhtiö sulautuu vastaanottavaan yhtiöön. Kombinaatiosulautumisessa kaksi tai useampi sulautuvaa osakeyhtiötä perustavat yhdessä vastaanottavan osakeyhtiön. Mikäli kaikki absorptiosulautumisessa sulautuvan yhtiön osakkeet ja osakkeisiin oikeuttavat oikeudet ovat osallistuvien yhtiöiden omistuksessa,

---

<sup>27</sup> Tutkimuksessa ei perehdytä esimerkiksi vero-oikeudelliseen sääntelyyn.

<sup>28</sup> Tämä käy ilmi esimerkiksi patentti- ja rekisterihallituksen antamasta yksityisen elinkeinonharjoittajan perustamisilmoituksen ohjeistuksesta. Ks. Yksityisen elinkeinonharjoittajan perustamisilmoitus.

<sup>29</sup> Äimälä & Kärkkäinen (2017) s.320.

<sup>30</sup> OYL 16:1.

tilannetta kutsutaan tytäryhtiösulautumiseksi. Kolmikantasulautumisessa absorptiosulautumisen sulautumisvastikkeen antaa muu kuin vastaanottava osakeyhtiö.<sup>31</sup>

Osakeyhtiön jakautumisesta on säädetty osakeyhtiölain 17. luvussa. Jakautumisessa jakautuvan osakeyhtiön varat ja velat siirtyvät osittain tai kokonaan yhdelle tai useammalle vastaanottavalle osakeyhtiölle. Jakautuvan osakeyhtiön osakkeenomistajat saavat jakautumisvastikkeena vastaanottavan osakeyhtiön osakkeita, rahaa, muuta omaisuutta tai sitoumuksia.<sup>32</sup>

Jakautuminen voidaan toteuttaa usealla tavalla. Kokonaisjakautumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa jakautuvan osakeyhtiön kaikki varat ja velat siirtyvät vähintään kahdelle vastaanottavalle osakeyhtiölle. Samalla jakautuva osakeyhtiö purkautuu. Osittaisjakautumisessa vain osa jakautuvan osakeyhtiön varoista ja veloista siirretään vähintään yhdelle vastaanottavalle osakeyhtiölle. Jakautuminen voi tapahtua jakautumisella perustettavaan osakeyhtiöön sekä jo aiemmin toiminnassa olleeseen osakeyhtiöön.<sup>33</sup>

### **2.1.2 Avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö**

Avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön sulautumisesta säädetään avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä annetun lain 8. luvussa. Sulautumisessa avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön (sulautuva yhtiö) varat ja velat siirretään toiseen avoimeen yhtiöön tai kommandiittiyhtiöön (vastaanottava yhtiö). Sulautuminen toteutetaan kummankin yhtiön yhtiömiesten hyväksymällä sopimuksella. Sulautuminen voidaan toteuttaa myös siten, että kaksi tai useampi sulautuvaa yhtiötä perustavat yhdessä uuden, vastaanottavan avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön. Sulautuvan yhtiön varat ja velat siirtyvät vastaanottavalle yhtiölle ilman selvitysmenettelyä kun sulautuminen on rekisteröity kaupparekisteriin. Menettelyn yhteydessä sulautuva yhtiö purkautuu.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> OYL 16:2.

<sup>32</sup> OYL 17:1.

<sup>33</sup> OYL 17:2.

<sup>34</sup> AKYL 8:6.

Vaikka laki ei tunne avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön jakautumista, on henkilöyhtiön periaatteessa mahdollista jakautua. Avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön kokonaisjakautuminen tarkoittaa kuitenkin yhtiöoikeudellisesti sitä, että jakautuva yhtiö purkautuu ja sen varat ja velat siirretään uusiin, purettavan yhtiön yhtiömiesten perustamiin yhtiöihin. Osittaisjakautumisessa vain osa yhtiön varoista ja veloista siirretään toimivaan yhtiöön, jonka yhtiömiehenä siirtävän yhtiön yhtiömiehet toimivat.<sup>35</sup>

### 2.1.3 Osuuskunta

Osuuskunnan sulautumisesta on säädetty osuuskuntalain 20. luvussa. Sulautumisessa sulautuvan osuuskunnan varat ja velat siirretään vastaanottavalle osuuskunnalle. Sulautuvan osuuskunnan jäsenet ja muut osuuksien ja osakkeiden omistajat saavat sulautumisvastikkeena vastaanottavan osuuskunnan osuuksia, osakkeita, rahaa, muuta omaisuutta tai sitoumuksia.<sup>36</sup>

Sulautuminen voidaan toteuttaa usealla tavalla. Absorptiosulautumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa vähintään yksi sulautuva osuuskunta sulautuu vastaanottavaan osuuskuntaan. Kombinaatiosulautumisessa kaksi tai useampi sulautuvaa osuuskuntaa perustavat yhdessä vastaanottavan osuuskunnan. Mikäli absorptiosulautumiseen osallistuvat osuuskunnat ja osakeyhtiöt omistavat kaikki sulautuvan osuuskunnan osakkeet, optio-oikeudet sekä muut osakkeisiin oikeuttavat erityiset oikeudet, tilannetta kutsutaan tytäryhteisösulautumiseksi. Tällaiseksi luetaan myös tytärosuuskunnan sulautuminen emo-osuuskuntaan silloin, kun emo-osuuskunta on tytärosuuskunnan ainoa jäsen, osuuden tai osakkeenomistaja. Kolmikantasulautumisessa absorptiosulautumisen sulautumisvastikkeen antaa muu kuin vastaanottava osuuskunta.<sup>37</sup>

Osuuskunnan jakautumisesta on säädetty osuuskuntalain 21. luvussa. Jakautumisessa jakautuvan osuuskunnan varat ja velat siirtyvät osittain tai kokonaan yhdelle tai useammalle vastaanottavalle osuuskunnalle. Jakautuvan osuuskunnan jäsenet sekä

---

<sup>35</sup> Immonen *et al.* (2012) s.179.

<sup>36</sup> OKL 20:1.

<sup>37</sup> OKL 20:2.

osuuksien ja osakkeiden muut omistajat saavat jakautumisvastikkeena vastaanottavan osuuskunnan osuuksia, osakkeita, rahaa, muuta omaisuutta tai sitoumuksia.<sup>38</sup>

Jakautuminen voidaan toteuttaa usealla tavalla. Kokonaisjakautumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa jakautuvan osuuskunnan kaikki varat ja velat siirtyvät vähintään kahdelle vastaanottavalle osuuskunnalle. Samalla jakautuva osuuskunta purkautuu. Osittaisjakautumisessa vain osa jakautuvan osuuskunnan varoista ja veloista siirretään vähintään yhdelle vastaanottavalle osuuskunnalle. Jakautuminen voi tapahtua jakautumisella perustettavaan osuuskuntaan sekä jo aiemmin toiminnassa olleeseen osuuskuntaan.<sup>39</sup>

## **2.2 Yritysmuodon muuttaminen**

### **2.2.1 Osakeyhtiö**

Osakeyhtiön yritysmuodon muutoksista on säädetty osakeyhtiölain luvussa 19. Yksityinen osakeyhtiö voidaan muuttaa julkiseksi osakeyhtiöksi ja päinvastoin, jos yhtiö täyttää uuden yritysmuotonsa lainmukaiset vaatimukset. Muutos toteutuu rekisteröitäessä yritysmuodon muutosta koskeva yhtiöjärjestyksen muutos kaupparekisteriin.<sup>40</sup>

Osakeyhtiö voidaan muuttaa osuuskunnaksi, jos osakeyhtiössä on vähintään kolme osakkeenomistajaa ja heistä tulee osuuskunnan jäseniä. Osakeyhtiö voidaan muuttaa myös avoimeksi yhtiöksi tai kommandiittiyhtiöksi, jos osakeyhtiössä on vähintään kaksi osakkeenomistajaa ja heistä tulee avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön yhtiömiehiä. Mikäli osakeyhtiössä on vain yksi, Euroopan talousalueella asuva luonnollinen henkilö, osakeyhtiön toimintaa voidaan hänen toimestaan jatkaa yksityisenä elinkeinonharjoittajana. Nämä yritysmuodon muutokset on lueteltu mahdollisiksi kuitenkin ainoastaan yksityiselle osakeyhtiölle.<sup>41</sup> Yritysmuodon muutos on voimassa sen rekisteröimisestä lähtien<sup>42</sup>

---

<sup>38</sup> OKL 21:1.

<sup>39</sup> OKL 21:2.

<sup>40</sup> OYL 19:1; OYL 19:3.

<sup>41</sup> OYL 19:4.

<sup>42</sup> OYL 19:8.

Yritysmuodon muutoksen vahvistava päätös voidaan tehdä vain, jos kaikki osakkeenomistajat ja erityisten oikeuksien haltijat tähän yhteisesti suostuvat. Osakeyhtiön muuttuessa henkilöyhtiöksi sen omistajien vastuut muuttuvat, koska henkilöyhtiön vastuunalaiset yhtiömiehet ovat henkilökohtaisessa velkavastuussa yrityksen sitoumuksista. Siksi yritysmuodon muutokseen sovelletaan vastaavaa velkojien suojaamenettelyä kuin osakepääoman alentamisessa.<sup>43</sup>

### 2.2.2 Avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö

Avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön yhtiömuodon muuttamisesta säädetään avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä annetun lain 8. luvussa. Avoin yhtiö voidaan muuttaa kommandiittiyhtiöksi ottamalla yhtiöön äänetön yhtiömies tai rajoittamalla vastuunalaisen yhtiömiehen vastuuta tiettyyn omaisuuspanokseen, jolloin hänestä tulee äänetön yhtiömies. Samoin voidaan kommandiittiyhtiö muuttaa avoimeksi yhtiöksi poistamalla äänettömän yhtiömiehen vastuunrajoitus tai keinoin joilla yhtiöön ei jää yhtään äänetöntä yhtiömiestä (esimerkiksi yhtiöosuuden lunastuksesta johtuen<sup>44</sup>). Yhtiömuodon muuttaminen toteutuu yhtiösopimusta muuttamalla.<sup>45</sup>

Avoin yhtiö tai kommandiittiyhtiö voidaan muuttaa myös yksityiseksi tai julkiseksi osakeyhtiöksi. Osakeyhtiöksi muuttamisesta koskevasta päätöksestä laaditaan asiakirja, johon yhtiömiesten on hyväksyttävä osakeyhtiölain mukainen yhtiöjärjestys<sup>46</sup>. Lisäksi asiakirjassa luetellaan kaikki osakkeenomistajat osakkeineen sekä, ellei siitä määrätä yhtiöjärjestyksessä, yhtiön tilikausi. Asiakirjan allekirjoittamisen jälkeen yhtiömiesten tulee valita yhtiön hallitus, jonka on yhdessä avoimen yhtiön yhtiömiesten tai kommandiittiyhtiön vastuunalaisten yhtiömiesten kanssa ilmoitettava yhtiömuodon muuttamisesta rekisteriviranomaiselle. Muutos toteutuu kun se on merkitty kaupparekisteriin.<sup>47</sup> Velvollisuus tehdä yhtiöjärjestys ja muodostaa hallitus perustuu osakeyhtiölakiin; muutoksen edellytyksenä on osakeyhtiölle säädettyjen velvoitteiden täyttäminen. Osakepääoman täytyy tulla maksetuksi ja yhtiön hallintaan ennen kuin

---

<sup>43</sup> Villa (2013) s.383-384.

<sup>44</sup> AKYL 5:6.

<sup>45</sup> AKYL 8:1-2.

<sup>46</sup> OYL 2:3.

<sup>47</sup> AKYL 8:2-4.



yhtiömuodon muutos voidaan rekisteröidä. Koska osakeyhtiön osakkeenomistajalla on osakepääomaan rajoitettu vastuu, tulee henkilöyhtiön velkojien vastustaa vastuunalaisen yhtiömiehen henkilöyhtiön velkavastuun päättymistä niin halutessaan. Ennen muutosta syntyneistä veloista henkilöyhtiön yhtiömiehet ovat kuitenkin vastuussa muutoksen jälkeenkin. Äänetön yhtiömies jatkaa osakeyhtiössä osakkeenomistajana, eli vastuu on edelleenkin rajattuna maksettuun panokseen.<sup>48</sup>

### 2.2.3 Osuuskunta

Osuuskunnan yritysmuodon muutoksista on säädetty osuuskuntalain luvussa 22. Osuuskunta voidaan muuttaa yksityiseksi tai julkiseksi osakeyhtiöksi, jolloin kaikki osakeyhtiön osakkeet jaetaan vastikkeena osuuskunnan jäsenille ja muiden osuuksien ja osakkeiden omistajille. Jos osuuskunnassa on vähintään kaksi jäsentä, se voidaan muuttaa avoimeksi yhtiöksi tai kommandiittiyhtiöksi, jolloin osuuskunnan jäsenet jatkavat yhtiön yhtiömiehinä. Mikäli osuuskunnassa on jäsenenä vain yksi, Euroopan talousalueella asuva luonnollinen henkilö, voi hän jatkaa osuuskunnan toimintaa yksityisenä elinkeinonharjoittajana.<sup>49</sup>

Päätös yritysmuodon muutoksesta on ilmoitettava rekisteriviranomaiselle<sup>50</sup>. Muutos astuu voimaan kun se on rekisteröity<sup>51</sup>. Päätös yritysmuodon muutoksesta avoimeksi yhtiöksi, kommandiittiyhtiöksi tai yksityiseksi elinkeinonharjoittajaksi voidaan tehdä vain, jos kaikki osuuskunnan jäsenet, muiden osuuksien ja osakkeiden omistajat sekä optio- ja muiden osuuksiin ja osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien haltijat yhtyvät päätökseen. Lisäksi päätökseen on liitettävä avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön yhtiösopimus, tai siinä on mainittava toimintaa jatkavan yksityisen elinkeinonharjoittajan toiminimi.<sup>52</sup>

---

<sup>48</sup> Villa (2013) s.187-188.

<sup>49</sup> OKL 22:1-2.

<sup>50</sup> OKL 22:6.

<sup>51</sup> OKL 22:8.

<sup>52</sup> OKL 22:5.

Päätös yritysmuodon muuttamisesta osakeyhtiöksi on tehtävä määräenemmistöllä osuuskunnan kokouksessa<sup>53</sup>. Jos päätökseen muuttaa osuuskunta osakeyhtiöksi ei kuitenkaan saada kaikkien jäsenten, osuuksien ja osakkeiden omistajien sekä optio- tai muiden osakkeisiin ja osuuksiin oikeuttavien erityisten oikeuksien haltijoiden suostumusta, osuuskunnan hallituksen on tehtävä osuuskunnan kokoukselle erillinen päätösehdotus<sup>54</sup>.

## 2.3 Purkaminen

Työntekijän asema yhtiön purkautuessa riippuu siitä, missä yhteydessä yhtiö purkautuu. Jos yhtiön toiminta lakkaa selvitystilan tai konkurssimenettelyn päätteeksi tai työnantajan kuoleman vuoksi, on työnantajalla oikeus irtisanoa työntekijän työsuhde tietyin ehdoin<sup>55</sup>. Kuten jo aiemmin on todettu, yhtiön purkautuessa sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä työntekijöiden työsuhteet siirtyvät vastaanottavaan yhtiöön<sup>56</sup>.

### 2.3.1 Osakeyhtiö

Osakeyhtiön purkamisesta on säädetty osakeyhtiölain luvussa 20. Osakeyhtiö puretaan noudattamalla kyseisen luvun säännöksiä selvitysmenettelystä<sup>57</sup>. Osakeyhtiön asettamisesta selvitystilaan päättää yhtiökokous määräenemmistöllä<sup>58</sup>. Kun lopputilitys on esitetty yhtiökokouksessa, osakeyhtiö katsotaan purkautuneeksi. Lopputilityksen esittävät selvitysmiehet, joiden on myös ilmoitettava purkautumisesta viipymättä rekisteriviranomaiselle.<sup>59</sup> Jos osakeyhtiön varat eivät riitä kattamaan selvityskuluja tai niiden määrästä ei ole tietoa, on rekisteriviranomaisen poistettava osakeyhtiö rekisteristä. Menettely ei toteudu, mikäli osakkeenomistaja, velkoja tai muu ilmoittaa ottavansa kulut vastattavakseen.<sup>60</sup>

---

<sup>53</sup> Määräenemmistöpäätöksistä. ks. OKL 5:29. Päätöksestä muuttaa osuuskunta osakeyhtiöksi, ks. OKL 22:2.

<sup>54</sup> Velvollisuudesta tehdä päätösehdotus ja sen sisällöstä, ks. OKL 22:3.

<sup>55</sup> Työntekijän irtisanomisesta, ks. luku 4.

<sup>56</sup> Ks. 2.1 luku.

<sup>57</sup> Mikäli purettavan yhtiön varallisuus ylittää sen velkojen määrän. Velkojen määrän ylittäessä purettavan yhtiön varallisuuden, purkaminen tapahtuu konkurssimenettelyllä. Ks. Osakeyhtiön lopettaminen.

<sup>58</sup> Määräenemmistöllä tarkoitetaan 2/3 annetuista äänistä. Määräenemmistöstä, ks. OYL 5:27. Yhtiön asettamisesta selvitystilaan, ks. OYL 20:3.

<sup>59</sup> OYL 20:17.

<sup>60</sup> OYL 20:2.

Osakeyhtiö katsotaan purkautuneeksi myös, jos sillä ei konkurssin päättyessä ole enää omaisuutta tai sen käytöstä on määrätty. Lisäksi osakeyhtiö voi purkautua sulautumalla (sulautuva yhtiö) tai jakautumalla (jakautuva yhtiö kokonaisjakautumisessa).<sup>61</sup>

Rekisteriviranomaisen on annettava osakeyhtiölle korjauskehotus, jos sillä ei ole rekisteriin merkittyä toimikelpoista hallitusta<sup>62</sup> tai edustajaa<sup>63</sup>, tai se on laiminlyönyt velvollisuutensa ilmoittaa tilinpäätösasiakirjansa rekisteröitäväksi vuoden kuluessa tilikauden päättymisestä<sup>64</sup>. Mikäli puutteita ei muuten korjata, korjauskehotus on annettava kirjallisena ja yritykselle on annettava määräaika jonka noudattamatta jättäminen johtaa toimenpiteisiin osakeyhtiön asettamiseksi selvitystilaan tai rekisteristä poistamiseksi. Rekisteriviranomaisen tulee poistaa rekisteristä myös osakeyhtiö joka on asetettu konkurssiin, jos konkurssi on rauennut varattomuuden vuoksi.<sup>65</sup>

### 2.3.2 Avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö

Avoimen yhtiön purkamisesta säädetään avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä annetun lain 5. luvussa. Määräykset koskevat myös kommandiittiyhtiötä, milloin kyseisen lain 7. luvussa ei muuta säädetä.<sup>66</sup> Purkamismenettely toteutetaan selvitysmenettelyllä 5. luvun säädösten mukaan, jos yhtiömiehet eivät ole sopineet menettelystä yhtiösopimuksessa tai sovi siitä erikseen<sup>67</sup>. Yhtiömiehillä on yhtiön päättämisessä muotovapaus, koska he ovat henkilökohtaisessa vastuussa yhtiönsä veloista myös toiminnan päättämisen jälkeenkin. Siksi lain lähtökohtana ei ole velkojien suoja, kuten osakeyhtiölaissa ja osuuskuntalaissa.<sup>68</sup>

Yhtiö purkautuu, jos yhtiön konkurssiin luovutettua omaisuutta ei konkurssin päättyessä ole jäljellä ja lopputilitys on hyväksytty<sup>69</sup>. Jos yhtiömiesten määrä vähenee yhteen eikä se

---

<sup>61</sup> OYL 20:1.

<sup>62</sup> Velvollisuudesta asettaa hallitus ja hallituksen toimintakelpoisuudesta, ks. OYL 6 luku..

<sup>63</sup> Velvollisuudesta asettaa edustaja ja tälle asetetuista vaatimuksista, ks. ElinkeinoL 6 § 3 mom.

<sup>64</sup> Velvollisuudesta rekisteröidä tilinpäätösasiakirjat, ks. OYL 8:10.

<sup>65</sup> OYL 20:4-5.

<sup>66</sup> AKYL 5 luku; AKYL 7:2.

<sup>67</sup> AKYL 5:1; Immonen *et al.* (2012) s.191.

<sup>68</sup> Villa (2013) s.148-149.

<sup>69</sup> Pesänhoitajan on tällöin viipymättä tehtävä ilmoitus yhtiön purkautumisesta Oikeusrekisterikeskukselle, josta tieto välittyy rekisteriviranomaiselle merkittäväksi kaupparekisteriin. Ks. AKYL 5:8.

nouse vuoden kuluessa, katsotaan yhtiö purkautuneeksi<sup>70</sup>. Toisaalta, liiketoimintaa voidaan tässä tapauksessa jatkaa yksityisenä elinkeinonharjoittajana jolloin tilanne käytännössä vastaa yhtiömuodon muuttamista, huolimatta siitä ettei yksityistä elinkeinonharjoittajaa yhtiöoikeudellisesti luetakaan yhtiöksi<sup>71</sup>.

Yhtiömiehellä on oikeus vaatia avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön purkamista

- irtisanottuaan yhtiösopimuksen<sup>72</sup>, kun irtisanomisaika on kulunut
- sovitun yhtiökauden on päätyttyä
- toisen yhtiömiehen jouduttua konkurssiin tai tämän yhtiöosuutensa ulosmitattua
- toisen yhtiömiehen kuoltua, kun yhtiön jatkosta ei ole sovittu eikä sovita.<sup>73</sup>

Lisäksi yhtiömiehen oikeus vaatia yhtiön purkamista syntyy, kun yhtiön toiminnan edellytykset raukeavat

- toisen yhtiömiehen rikottua yhtiösuhteeseen perustuvia velvollisuuksiaan olennaisesti
- toisen yhtiömiehen käytettyään asemaansa yhtiössä jatkuvasti yhtiön edun vastaisesti
- yhtiön toiminnan jatkamisen käydessä kohtuuttomaksi huomioitaessa yhdenkään yhtiömiehen terveydentilassa, taloudellisessa asemassa tai muissa vastaavissa seikoissa tapahtuneiden muutosten vuoksi
- yhtiön muiden toimintaedellytysten huonontuessa olennaisesti.<sup>74</sup>

### 2.3.3 Osuuskunta

Osuuskunnan purkamisesta säädetään osuuskuntalain luvussa 23. Osuuskunta puretaan noudattamalla kyseisen luvun säännöksiä selvitysmenettelystä<sup>75</sup>. Osuuskunnan

---

<sup>70</sup> AKYL 5:9.

<sup>71</sup> Villa (2013) s.185.

<sup>72</sup> Jokainen yhtiömies voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan yhtiösopimuksen milloin tahansa. Jollei yhtiösopimuksessa ole muuta sovittu, noudatetaan kuuden kuukauden irtisanomisaikaa. Toistaiseksi voimassa olevana pidetään myös yhtiösopimusta, joka on voimassa yhtiömiehen eliniän tai yli kymmenen vuotta. Ks. AKYL 5:2.

<sup>73</sup> AKYL 5:1. Yhtiön purkamista ei kuitenkaan voida vaatia äänettömän yhtiömiehen konkurssin, yhtiöosuuden ulosmittauksen tai kuoleman johdosta. Ks. AKYL 7:8.

<sup>74</sup> AKYL 5:1; AKYL 5:5.

<sup>75</sup> OKL 23:1.

asettamisesta selvitystilaan päättää osuuskunnan kokous määräenemmistöllä<sup>76</sup>. Kun lopputilitys on esitetty osuuskunnan kokouksessa, osuuskunta katsotaan purkautuneeksi. Lopputilityksen esittävät selvitysmiehet, joiden on myös ilmoitettava purkautumisesta viipymättä rekisteriviranomaiselle.<sup>77</sup> Jos osuuskunnan varat eivät riitä kattamaan selvityskuluja tai niiden määrästä ei saada tietoa, on rekisteriviranomaisen poistettava osuuskunta rekisteristä. Menettely ei toteudu, mikäli jäsen, velkoja tai muu ilmoittaa ottavansa kulut vastattavakseen.<sup>78</sup>

Osuuskunta katsotaan purkautuneeksi myös konkurssin päättyessä, mikäli sillä ei enää ole omaisuutta tai sen käytöstä on määrätty. Lisäksi osuuskunta voi purkautua sulautumalla (sulautuva osuuskunta) tai jakautumalla (jakautuva osuuskunta kokonaisjakautumisessa).<sup>79</sup>

Rekisteriviranomaisen on annettava osuuskunnalle korjauskehoitus, jos sillä ei ole rekisteriin merkittyä toimikelpoista hallitusta<sup>80</sup> tai edustajaa<sup>81</sup>, tai se on laiminlyönyt velvollisuutensa ilmoittaa tilinpäätösasiakirjansa rekisteröitäväksi vuoden kuluessa tilikauden päättymisestä<sup>82</sup>. Mikäli puutteita ei muuten korjata, korjauskehoitus on annettava kirjallisena ja osuuskunnalle on annettava määräaika jonka noudattamatta jättäminen johtaa toimenpiteisiin osuuskunnan asettamiseksi selvitystilaan tai rekisteristä poistamiseksi. Rekisteriviranomaisen tulee poistaa rekisteristä myös osuuskunta joka on hakenut selvitystilaan määräämistä tai rekisteristä poistamista, tai joka on asetettu konkurssiin, jos konkurssi on rauennut varattomuuden vuoksi.<sup>83</sup>

## 2.4 Yrityssaneeraus

Yritys- eli velkasaneerauksesta on säädetty yrityksen saneerauksesta annetussa laissa<sup>84</sup>. Yrityssaneerauksella tarkoitetaan menettelyä, jolla pyritään tervehdyttämään mm. osakeyhtiön, avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön, osuuskunnan tai yksityisen

---

<sup>76</sup> Yhtiön asettamisesta selvitystilaan, ks. OKL 23:3.

<sup>77</sup> OKL 23:17.

<sup>78</sup> OKL 23:2.

<sup>79</sup> OKL 23:1.

<sup>80</sup> Velvollisuudesta asettaa hallitus ja hallituksen toimintakelpoisuudesta, ks. OKL 6 luku.

<sup>81</sup> Velvollisuudesta asettaa edustaja ja tälle asetetuista vaatimuksista, ks. ElinkeinoL 6 § 3 mom.

<sup>82</sup> Velvollisuudesta rekisteröidä tilinpäätösasiakirjat, ks. OKL 8:10.

<sup>83</sup> OKL 23:4-5.

<sup>84</sup> SanL 47/1993.

elinkeinonharjoittajan jatkamiskelpoista yritystoimintaa, turvaamaan sen edellytyksiä tai aikaansaamaan velkajärjestelyjä tämän ollessa taloudellisissa vaikeuksissa.<sup>85</sup>

Oikeutettuja panemaan saneeraushakemuksen vireille ovat velallinen itse, yksi tai useampi riidattoman saatavan velkoja yhdessä sekä todennäköinen velkoja<sup>86</sup>. Saneerausmenettelyn aloittamisen edellytyksenä on, että vähintään kaksi velkojista, joiden yhteenlaskettu osuus velallisen veloista on vähintään 20 % ja joita ei lueta velallisen läheiseksi<sup>87</sup> puoltavat velallisen hakemusta tai tekevät sen yhdessä velallisen kanssa; tai velallinen on maksukyvyttömyysuhan alainen tai maksukyvytön, mutta maksukyvyttömyys on mahdollista poistaa tai sen uusiutuminen voidaan, muutoinkin kuin lyhytaikaisesti, estää saneerausmenettelyn avulla<sup>88</sup>.

Saneerausmenettelyä ei kuitenkaan voida aloittaa, jos

- velallisen maksukyvyttömyyttä ei todennäköisesti voida menettelyn avulla poistaa tai sen uusiutumista ei voida muutoin kuin lyhytaikaisesti sen avulla estää
- velallisen varat eivät todennäköisesti tule riittämään saneerausmenettelystä johtuvien kustannusten kattamiseen, eikä kukaan muu sitoudu niistä vastaamaan
- velallinen ei todennäköisesti pysty suoriutumaan menettelyn aikana syntyvistä veloista
- voidaan perustellusti olettaa, että todellisena syynä saneeraushakemuksen vireillepanoon on estää velallisen tai velkojan oikeuden loukkaaminen (esim. perintätoimien estäminen)
- voidaan perustellusti olettaa, että edellytykset saneerausohjelman toteuttamiselle ovat puutteelliset
- velallisen kirjanpidossa on olennaisia puutteita tai virheitä<sup>89</sup>.

Milloin asiassa ei kyetä esittämään erityisiä vastasyitä, ei menettelyä myöskään voida aloittaa, jos

---

<sup>85</sup> SanL 1-2 §.

<sup>86</sup> Sellainen, jolle velallisen maksukyvyttömyys tulisi todennäköisesti, muusta syystä kuin osakkuuden seurauksena, aiheuttamaan taloudellisia menetyksiä perustuen saamisoikeuteen. SanL 5 §.

<sup>87</sup> Ks. Takaisinsaannista konkurssipesään annetun lain (758/1991) 3 § mukaiset läheiset.

<sup>88</sup> SanL 6-7 §.

<sup>89</sup> Paitsi on osoitettavissa, että on vaikeuksista saatettavissa asianmukaiseksi. Ks. SanL 7 § 1 mom. 6 kohta.

- velallinen tai tämän puolesta toiminut on tuomittu tai asetettu syytteeseen törkeästä velallisen epärehellisydestä, velallisen perusmuotoisesta tai törkeästä petoksesta, velkojansuosinnasta<sup>90</sup> taikka perusmuotoisesta tai törkeästä kirjanpitorikoksesta
- velallisen tai tämän puolesta toimineen on perustellusti syytä epäillä syyllistyneen johonkin edellä mainituista
- velallinen, velallisyhtiössä henkilökohtaisesti vastuunalaisena tai sen johtotehtävissä toimiva on toiminnassa, joka on saneerausmenettelyn kohteena; syyllistynyt tai asetettu syytteeseen liiketoimintakiellon<sup>91</sup> rikkomisesta johtuen taikka hänen on perustellusti syytä epäillä syyllistyneen sellaiseen
- velallinen, velallisyhtiössä henkilökohtaisesti vastuunalaisena tai sen johtotehtävissä toimiva on syyllistynyt tai perustellusti epäiltynä toiminnasta, josta seurauksena hänelle voidaan määrätä liiketoimintakielto.

Jo aloitettu menettely voidaan määrätä lopetettavaksi jonkin edellä mainituista seikoista käydessä ilmi.<sup>92</sup>

Tuomioistuimen määräämä selvittäjä<sup>93</sup> on velvollinen esittämään ehdotuksensa tuomioistuimelle saneerausohjelmasta<sup>94</sup>. Ehdotuksen tulee sisältää yrityksen saneerauksesta annetun lain 7. luvun mukaisesti kaikki seikat, jotka vaikuttavat saneeraukseen<sup>95</sup>. Vahvistetun saneerausohjelman tulee sisältää myös henkilöstöä koskevat järjestelyt kuten työsopimusten irtisanomiset tai ehtojen huonontaminen<sup>96</sup>, sillä saneerausohjelmassa vahvistetut toimenpiteet ja järjestelyt ovat työsopimuslain mukaisia irtisanomisperusteita<sup>97</sup>.

Saneerausmenettelyn alkamisesta lähtien velallinen on maksukiellossa; hän ei saa maksaa saneerausvelkoja tai asettaa niistä vakuutta<sup>98</sup>. Maksukielto luo voimakkaan, yrityksen sisäisen rahoituskeinoon. Sen turvin yritys saa asiakkailtaan maksuja, mutta on

---

<sup>90</sup> RL 39:1-3; 6.

<sup>91</sup> Liiketoimintakiellosta, ks. LTKieltoL 1059/1985.

<sup>92</sup> SanL 7 §.

<sup>93</sup> SanL 8 §.

<sup>94</sup> SanL 40 §.

<sup>95</sup> SanL 7 luku.

<sup>96</sup> Koulu (2007) s.178.

<sup>97</sup> SanL 42.1:n 3 kohta; TSL 7:7.

<sup>98</sup> SanL 17 §.

maksukiellon ajan vapautettu saneerausvelkojen maksamisesta. Tämä parantaa yrityksen maksuvalmiutta.<sup>99</sup> Eräinä poikkeuksina tähän on kuitenkin mm. perusteeltaan ja määrältään riidattomana pidettävät työntekijöiden palkat viimeisen kolmen kuukauden ajalta ennen saneeraushakemuksen vireillepanoa, kuten myös ennen tätä kertyneet työntekijöiden lomapalkat ja -korvaukset.<sup>100</sup> Korkein oikeus on päätöksellään ulottanut palkkaa koskevan poikkeuksen maksukieltoon myös palkkaturvaan perustuvaan takautumissaatavaan<sup>101</sup>.

## 2.5 Yksityisen elinkeinonharjoittajan yritysjärjestelyt

Yksityisenä elinkeinonharjoittajana voi Suomessa toimia Euroopan talousalueella toimiva luonnollinen henkilö<sup>102</sup>. Kyseessä ei siis ole yhtiö<sup>103</sup>, eikä sen toiminnasta säädetä yhtiölainsäädännössä. Sulautuminen merkitsisi yksityisen elinkeinotoiminnan lopettamista ja yhtiön perustamista tai sellaiseen liittymistä. Koska yksityisen elinkeinonharjoittajan Y-tunnus on sidottu elinkeinonharjoittajan henkilöön<sup>104</sup>, ei tämä voi myöskään jakautua.

Yksityisen elinkeinonharjoittajan yritysmuodon muutoksesta ei myöskään ole erikseen säädetty, mutta toiminnan jatkamiseksi esimerkiksi avoimena yhtiönä tai osakeyhtiönä voidaan soveltaa näitä yhtiöitä koskevaa lainsäädäntöä<sup>105</sup>. Mainituissa tapauksissa yksityisen elinkeinonharjoittajan toiminnasta tulee tehdä lopetusilmoitus ja, milloin toimintaa jatketaan uudessa, perustettavassa yhtiössä, uudesta yhtiöstä perustamisilmoitus<sup>106</sup>. Yksityinen elinkeinonharjoittaja voi maksaa osakeyhtiön osakkeen merkintähinnan luovuttamalla yhtiölle elinkeinotoimintaansa käyttämänsä omaisuuden (apporttiomaisuus), mikäli sen rahallinen arvo on riittävä<sup>107</sup>. Avoimelle yhtiölle tai

---

<sup>99</sup> Koulu (2007) s.169.

<sup>100</sup> SanL 18 §.

<sup>101</sup> KKO 2004:12.

<sup>102</sup> ElinkeinoL 1 §.

<sup>103</sup> Yhtiöllä tarkoitetaan vähintään kahden henkilön taloudellisen toiminnan harjoittamista varten muodostettua yhteenliittymää. Ks. Kielitoimiston sanakirja.

<sup>104</sup> Yksityisen elinkeinonharjoittajan muutosilmoitus.

<sup>105</sup> Immonen (2015) s.434.

<sup>106</sup> Yksityisen elinkeinonharjoittajan muutosilmoitus.

<sup>107</sup> Työpanos ei voi olla apporttiomaisuutta, ks. OYL 2:6.



kommandiittiyhtiölle suoritettavasta yhtiöpanoksesta<sup>108</sup> tulee sopia yhtiösopimuksessa, ja sellaiseksi hyväksytään myös työpanos<sup>109</sup>.

Yksityinen elinkeinonharjoittaja voi lopettaa toimintansa ilmoittamalla siitä rekisteriviranomaiselle. Ilmoitus on tehtävä viipymättä.<sup>110</sup> Mikäli yksityinen elinkeinonharjoittaja on velkaantunut eikä kykene suoriutumaan veloistaan niiden erääntyessä, velallinen voi hakea tämän konkurssiin asettamista, jolloin menettely on konkurssilain mukainen<sup>111</sup>. Yksityisen elinkeinonharjoittajan kuolema ei merkitse liiketoiminnan päättymistä ennen kuin kuolinpesä tekee lopettamisilmoituksen. Kuolinpesä voi myös päättää jatkaa liiketoimintaa.<sup>112</sup>

---

<sup>108</sup> AKYL 2:6.

<sup>109</sup> HE 6/1987 vp, s.26.

<sup>110</sup> Yksityisen elinkeinonharjoittajan lopettamisilmoitus.

<sup>111</sup> Myös velallinen itse voi tehdä konkurssihakemuksen. Ks. KL 1:1.

<sup>112</sup> Verottajan ohjeiden mukaisesti henkilön verotus toimitetaan kuolinvuodelta niin, kuin hän olisi elänyt vuoden loppuun asti. Seuraavilta kolmelta vuodelta saadut tulot verotetaan kuolinpesän yritystulona. Jos kuolinpesää ei jaeta, sitä aletaan edellä mainitun ajanjakson jälkeen verottaa yhtymänä. Ks. Kuolinpesän verotus.

### 3 Työsuhteen oikeudellinen sääntely

#### 3.1 Työlainsäädäntö

Työsuhteesta on säädetty useassa laissa. Suomen perustuslain mukaan jokaisella on oikeus tehdä työtä, eikä ketään saa erottaa työstä ilman lainmukaista perustetta<sup>113</sup>. Myös muut Suomen perustuslain 2. luvun mukaiset perusoikeudet tulee huomioida, ja osittain niiden asemaa työsuhteessa onkin korostettu erityislainsäädännöllä<sup>114</sup>.

Suurin osa työsuhdetta koskevista nykyaikaisista normeista on kirjoitettu vuoden 2001 työsopimuslakiin. Sen juuret juontavat aina 1900-luvun alkupuolelle, jolloin maatalousyhteiskunnasta palkkatyösuhteisiin siirtyvän työvoiman katsottiin tarvitsevan suojakseen silloisen, hajanaisen sääntelyn kokoamista yhteen. Vuonna 1922 annettu laki<sup>115</sup> vaikutti käsitteitä ja soveltamisalaa määritellesään olennaisesti suomalaisen työoikeuden kehittymiseen. Lakia uudistettiin vuonna 1970 vastaamaan toisen maailmansodan jälkeistä työelämän ja elinkeinotoiminnan rakenteen muuttunutta tilaa<sup>116</sup>. Palkkatyö oli yleistynyt entisestään, samoin kuin työntekijöiden järjestäytyminen ja työmarkkinajärjestöjen solmivat työehtosopimukset.<sup>117</sup> Nykyinen työehtosopimuslaki on vuodelta 1946.<sup>118</sup>

Vuoden 2001 työsopimuslakiuudistukselle antoi aihetta vanhan lain monimutkainen rakenne, jonka vuosien saatossa lakiin säädetyt lisäykset toivat tullessaan. Rakenteen selkeyttämisen lisäksi uudistamisen tarvetta lisäsivät vanhan lain kielen vaikeaselkoisuus sekä nykyaikaistamisen tarve mm. EU:n säädösten myötä.<sup>119</sup> Monet EU-direktiivit ovat vaikuttaneet muuhunkin työlainsäädäntöön; esimerkiksi yhteistoimintamenettelydirektiivi, joukkovähentämisdirektiivi ja liikkeen luovutusdirektiivi ovat työsopimuslain lisäksi vaikuttaneet paljolti yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lain sisältöön.<sup>120</sup>

---

<sup>113</sup> PeL 18 §, TSL 7:1.

<sup>114</sup> Esimerkiksi yksityiselämän suojasta, ks. PeL 10 § ja laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004; yhdenvertaisuudesta, ks. PeL 6 § ja yhdenvertaisuuslaki 7 §.

<sup>115</sup> Työsopimuslaki (kumottu) 141/1922.

<sup>116</sup> Työsopimuslaki (kumottu) 320/1970.

<sup>117</sup> Hietala *et al.* (2016) s. 15-16.

<sup>118</sup> TEhtoL 7.6.1946/436.

<sup>119</sup> Hietala *et al.* (2016) s. 17-19.

<sup>120</sup> Vrt. YTL; EY N:o 14/2002; EY N:o 59/1998; EY N:o 23/2001.

Merkittävä osa lainsäädännöstä on annettu heikomman osapuolen eli työntekijän suojaksi, mutta joukosta löytyy myös pykäläiä jotka asettavat velvoitteita työntekijälle ja rajaavat työnantajan vastuuta. Työntekijän velvollisuuksista on säädetty esimerkiksi työsopimuslain 3. luvussa, johon on kirjattu mm. työntekijän yleinen huolellisuusvelvoite<sup>121</sup>.

Työsopimuslaki on pakottavaa lainsäädäntöä eikä sen säännöksistä lähtökohtaisesti voida työsopimuksella sopia työntekijän haitaksi<sup>122</sup>. Säännöksistä poikkeaminen on mahdollista milloin se on työntekijän eduksi tai siihen on laissa erikseen annettu mahdollisuus<sup>123</sup>.

### 3.2 Työehtosopimusjärjestelmä

Työsopimuslaista voidaan poiketa työehtosopimuksella<sup>124</sup>. Työehtosopimus on yhden tai useamman työnantajan tai rekisteröidyn työnantajien yhdistyksen yhdessä yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijöiden yhdistyksen tekemä, työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten noudatettavia ehtoja koskeva sopimus<sup>125</sup>. Työehtosopimus sitoo sen tehneitä ja siihen jälkeensä yhtyneitä työnantajia ja työnantajien tai työntekijöiden yhdistyksiä alayhdistyksineen. Lisäksi työehtosopimukseen ovat sidottuja sellaiset työnantajat ja työntekijät, jotka ovat edellä mainittujen yhdistysten jäseniä tai ovat olleet sellaisia työehtosopimuksen voimassa ollessa. Työehtosopimusta ei kuitenkaan sovelleta sellaiseen, joka on entuudestaan sidottu toisin ehdoin solmittuun työehtosopimukseen.<sup>126</sup>

Mikäli työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen, tämän on kuitenkin noudatettava vähintään valtakunnallista, asianomaisella alalla edustavana pidettävää yleissitovaa työehtosopimusta silloin, kun siinä määrätään työntekijänsä tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä koskevia ehtoja ja työoloja<sup>127</sup>. Ollakseen valtakunnallinen, työehtosopimuksella ei saa olla alueellisia rajoituksia (se ei siis voi olla yrityskohtainen tai sidottu esimerkiksi paikalliseen ammattiyhdistykseen). Työehtosopimusta voidaan pitää asianomaisella alalla edustavana, jos sen piiriin kuuluu noin puolet kyseisen

---

<sup>121</sup> TSL 3:1.

<sup>122</sup> TSL 13:6.

<sup>123</sup> Hietala *et al.* (2016) s. 19.

<sup>124</sup> TSL 13:7.

<sup>125</sup> TEhtoL 1 §.

<sup>126</sup> TEhtoL 4 §.

<sup>127</sup> TSL 2:7.

työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen alaisista työntekijöistä. Edustavuutta arvioitaessa voidaan työntekijöiden määrän lisäksi tarkastella myös alan järjestäytymisastetta ja työehtosopimustoiminnan laajuutta. Uudella, nousevalla alalla vähempikin edustavuus voi riittää tulkittaessa alalla vakiintunutta työmarkkinakäytäntöä.<sup>128</sup> Suomalaiset työehtosopimukset rakentuvat yleensä joko teollisuus- (esimerkiksi metalliteollisuus) tai ammattikohtaisesti (esimerkiksi palvelualalla)<sup>129</sup>. Tulkintaongelmia voi syntyä, kun työntekijä ei tee sellaista työtä jonka lasketaan sisältyvän yrityksen ydinliiketoimintaan<sup>130</sup>.

Normaalisitovalla ja yleissitovalla työehtosopimuksella on joitakin eroavaisuuksia. Normaalisitova työehtosopimus velvoittaa siihen sidottuja sekä työnantajia (myös järjestäytymättömien työntekijöiden osalta) että työntekijöitä. Osalliset ovat velvoitettuja myös työrauhaan eli he eivät saa ryhtyä työehtosopimukseen kohdistuviin työtaistelutoimenpiteisiin. Valvontavelvollisuus työehtosopimuksen ehtojen noudattamisesta on siihen sidotuilla yhdistyksillä (jäsentensä osalta), ja seuraamuksena ehtojen tai valvontavelvollisuuden rikkomisesta annetaan hyvityssakko (koskee sekä työnantajia että työntekijöitä). Riita-asiat käsitellään työtuomioistuimessa.<sup>131</sup> Yleissitovat työehtosopimukset puolestaan velvoittavat ainoastaan työnantajia, myös järjestäytymättömiä. Osallisilla ei ole työrauhavelvoitetta, ja valvontavelvollisuus on asetettu työsuojeluviranomaisten toimeksi. Riidat käsitellään tuomioistuimessa, ja yleisin seuraamus on vahingonkorvaus.<sup>132</sup>

### 3.3 Työsopimus

Työsopimuslain mukaan työsopimuksella ”*työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan*”<sup>133</sup>. Työsopimus voi olla muodoltaan kirjallinen, suullinen tai sähköinen<sup>134</sup>, mutta kirjallisella tai sähköisellä

<sup>128</sup> HE 157/2000 vp, s.72-73; Bruun & Koskull (2012) s. 145-146.

<sup>129</sup> Bruun & Koskull (2012) s. 147.

<sup>130</sup> Ks. KKO 1992:187; KKO 1990:180; KKO 1990:40.

<sup>131</sup> Bruun & Koskull (2012) s. 123-125, 133-140.

<sup>132</sup> Bruun & Koskull (2012) s. 149-151.

<sup>133</sup> TSL 1:1.

<sup>134</sup> TSL 1:2.

sopimuksella sovitut ehdot ovat luonnollisesti parhaiten todennettavissa tilanteissa, joissa osapuolille syntyy erimielisyyksiä.

Yksityisoikeudelliset periaatteet sopimus- ja muotovapaudesta pätevät periaatteessa myös työ sopimukseen, vaikka niitä onkin rajoitettu pakottavalla lainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla. Työnantaja voi poiketa niiden asettamista vaatimuksista, jos tämä johtaa työntekijälle edullisempiin ehtoihin.<sup>135</sup> Lisäksi työnantajan sopimusvapautta rajoittaa mm. velvoite tarjota työtä aiemmin taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla<sup>136</sup> irtisanotulle työntekijälle, joka on ilmoittautunut työ- ja elinkeinotoimistoon työnhakijaksi, jos

- työnantajalla on tarve palkata lisää työvoimaa samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin kuin mitä irtisanottu työntekijä on tehnyt
- irtisanomisesta on kulunut vähemmän kuin neljä kuukautta.

Jos työntekijän työsuhte ennen irtisanomista on jatkunut keskeytyksettä vähintään 12 vuotta, työnantajan takaisinottovelvollisuus on kuusi kuukautta.<sup>137</sup> Huolimatta edellä mainitusta velvollisuudesta, työnantajan on ensisijaisesti tarjottava työtä palveluksessaan oleville, osa-aikaista työtä tekeville työntekijöilleen<sup>138</sup>.

Työsopimus tehdään lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa olevaksi, jolloin sen päättäminen edellyttää muodollista työsuhteen päättämismenettelyä<sup>139</sup>. Työsopimus voidaan perustellusta syystä tehdä myös määräaikaiseksi, jolloin sen voimassaolo päättyy joko määräajan kuluttua tai työntekijän tehtyä sovitun työn. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi kesätyö tai muu sijaisuus, harjoittelu tai työn luonne. Jos työ sopimus on työnantajan aloitteesta sovittu määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä, sopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana. Työsopimus voidaan solmia määräaikaiseksi myös työntekijän pyynnöstä, jolloin perusteltua syytä ei tarvita. Määräaikaista työ sopimusta ei

<sup>135</sup> Bruun & Koskull (2012) s. 25-26.

<sup>136</sup> Ks. 4.1.2 luku; TSL 7:3.

<sup>137</sup> TSL 6:6. Taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanotun työntekijän takaisin ottamisesta voidaan työehtosopimuksella sopia toisin. Ks. TSL 13:7.1:n 9 kohta.

<sup>138</sup> TSL 2:5. Tästä voidaan kuitenkin poiketa työnantajan sitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Ks. TSL 13:7.1:n 2 kohta. Velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei työnantaja saisi lainkaan palkata uutta henkilöstöä, jos sillä on osa-aikaisia työntekijöitä. Työn järjestely voi olla sen kaltainen, ettei tarjolla olevaa työtä ole mahdollista teettää jo palveluksissa olevilla, osa-aikaisilla työntekijöillä. Ks. KKO 2010:5.

<sup>139</sup> Työsuhteen päättämisperusteet ja menettely, kts. luku 4.

voi irtisanoa yksipuolisesti, vaan se velvoittaa molempia osapuolia sopimukseen kirjatus määräajan tai sovitun työn mukaan<sup>140</sup>. Jos määräaikainen työsopimus on solmittu viittä vuotta pidemmäksi ajaksi, se on kuitenkin irtisanottavissa viiden vuoden kuluttua sen tekemisestä aivan kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus<sup>141</sup>. Mikäli työvoiman tarve on tosiasialliselta luonteeltaan pysyvää, ei työnantaja saa ketjuttaa määräaikaisia työsopimuksia.<sup>142</sup>

Työsopimukset voidaan jakaa myös kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin. Kokoaikaisen säännöllinen vuorokautinen työaika on työaikalain yleissäännöksen mukaan enintään 8 tuntia ja viikoittainen työaika 40 tuntia. Viikoittaisessa työajanlaskennassa voidaan käyttää myös keskimääräistä 40 tunnin työaika enintään 52 viikon ajanjaksolla.<sup>143</sup> Lisäksi tiettyjen ammattiryhmien säännöllisenä työaikana voidaan käyttää myös jaksotyöaika<sup>144</sup>. Osa-aikaisen työntekijän säännöllinen työaika on vähemmän kuin kokoaikaisen, vastaavaa työtä tekevän<sup>145</sup>.

Työsopimuksen ehto voidaan jättää huomioimatta tai sitä voidaan sovitella, jos sen soveltaminen ei olisi hyvän tavan mukaista tai jos se voidaan katsoa muuten kohtuuttomaksi<sup>146</sup>. Työsopimus on muutoin voimassa, vaikka jokin työsopimuksen ehto olisi mitätön sen rikkoessa säännöstä jonka tarkoitus on suojata työntekijää<sup>147</sup>.

---

<sup>140</sup> Poikkeuksena koeaika, jonka työnantaja ja työntekijä voivat sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Jos määräaikainen työsuhde on lyhyempi kuin kahdeksan kuukautta, koeajaksi voidaan sopia enintään puolet työsuhteen kestosta. Koeajalla työsuhde voidaan purkaa molempien osapuolien toimesta, noudattamatta irtisanomisaikaa. Työnantaja ei kuitenkaan saa purkaa työsuhdetta koeajallakaan syrjivin tai muuten epäasiallisin perustein. Kts. TSL 1:4; Bruun & Koskull (2012) s. 37-39.

<sup>141</sup> TSL 6:1.3.

<sup>142</sup> TSL 1:3; Bruun & Koskull (2012) s. 34-36.

<sup>143</sup> TAL 6 §.

<sup>144</sup> Jaksotyöaika on 80 tuntia kaksiviikkoisjaksossa tai 120 tuntia kolmiviikkoisjaksossa. Lisäksi tämänkaltaisten kaksi- tai kolmiviikkoisjaksojen keskimääräinen työaika voidaan järjestää siten, että työaika kertyy kahden peräkkäisen kolmiviikkoisjakson tai kolmen peräkkäisen kaksiviikkoisjakson aikana enintään 240 tuntia, jolloin kolmiviikkoisjakson enimmäistyöaika on kuitenkin 128 tuntia ja kaksiviikkoisjakson enimmäistyöaika 88 tuntia. Kts. TAL 7 §.

<sup>145</sup> Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio (2013) s. 21.

<sup>146</sup> TSL 10:2.

<sup>147</sup> TSL 10:3.

## 4 Työsuhteen päättäminen

Koska työsopimuslain yksi perimmäisistä tarkoituksista on heikomman osapuolen eli työntekijän suojeleminen, on työsuhteen päättäminen työnantajan toimesta säännellympää ja siten vaikeampaa kuin työntekijän irtisanoutuminen. Tämä luku käsittelee työsuhteen päättämistä enimmäkseen työnantajan täytettävien velvollisuuksien näkökulmasta, kuitenkin sisältäen myös joitakin olennaisia työntekijän oikeuksia koskevia säännöksiä.

Työntekijän osalta mainittakoon, ettei hänellä ole velvollisuutta perustella irtisanoutumistaan. Lisäksi työntekijä saa irtisanoa työnsopimuksensa päättymään välittömästi, jos työnsopimus ei ole sitova sopimusoikeudellisten pätemättömyysperusteiden vuoksi, milloin peruste ei ole menettänyt merkitystään<sup>148</sup>.

### 4.1 Työsuhteen päättämisperusteet

Työsuhte voidaan päättää sekä työnantajan että työntekijän toimesta, mutta toisin kuin työntekijällä, työnantajalla on velvollisuus perustella työntekijän irtisanominen<sup>149</sup>. Määräaikaisen työnsopimuksen päättäminen ei edellytä toimenpiteitä, vaan se päättyy määräajan kuluttua tai sovitun työn valmistuttua, elleivät osapuolet sovi sen pidentämisestä<sup>150</sup>. Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle määräaikaisen työnsopimuksen päättymisajasta viipymättä sen tullessa työnantajan tietoon, milloin työntekijällä ei sitä vielä ole. Jos määräaikainen työnsopimus on tehty pidemmäksi kuin viiden vuoden määräajaksi, on se viiden vuoden voimassaolon jälkeen mahdollista irtisanoa samoilla perusteilla ja samoja menettelytapoja noudattaen toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen kanssa.<sup>151</sup>

Toistaiseksi voimassa oleva työsuhte voidaan päättää työnantajan toimesta joko irtisanomalla työnsopimus tai purkamalla se. Perusteet näille toimenpiteille löytyvät työnsopimuslain 7. ja 8. luvusta. Jos työnantaja päättää työsuhteen ilman hyväksyttävää

<sup>148</sup> TSL 10:1. Pätemättömyysperusteista, ks. OikeustoimiL 3 luku.

<sup>149</sup> Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijää ilman lakiin perustuvaa, asiallista ja painavaa syytä. Kts. PeL 18 §; TSL 7:1.

<sup>150</sup> Määräaikaisen työsuhteen pidennys voi tapahtua myös hiljaisesti, jolloin työnantaja ei kiellä työntekijää tekemästä työtä alun perin sovitun määräajan tai irtisanomisajan jälkeenkin. Kts. TSL 6:5.

<sup>151</sup> TSL 6:1.

perustetta, voidaan tämä määrätä maksamaan jopa 24 kuukauden palkkaa vastaava korvaus<sup>152</sup>. Työsuhteen päättämismenettelystä on säädetty lain 9. luvussa.<sup>153</sup>

#### 4.1.1 Henkilöön liittyvät perusteet

Työnantaja voi irtisanoa työntekijänsä työsuhteen henkilöön liittyvillä perusteilla. Lain mukaan tähän perusteeseen vetoaminen edellyttää työntekijän rikkovan tai laiminlyövänsä vakavasti työ sopimuksesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteita. Mikäli työntekijän henkilöön liittyvät työntekeodellytykset muuttuvat olennaisesti eikä hän tästä johtuen enää selviydy työtehtävistään, saattaa myös tästä syntyä irtisanomisperuste. Tilanne edellyttää aina tapauskohtaista työnantajan ja työntekijän olosuhteiden kokonaisarviointia siitä, onko irtisanomisperuste asiallinen ja painava.<sup>154</sup>

Mikäli työntekijä rikkoo tai laiminlyö edellisessä kappaleessa mainittuja velvoitteitaan siinä määrin, ettei työnantajan voida kohtuudella odottaa jatkavan työsuhdetta edes irtisanomisajan verran, työnantaja saa purkaa työntekijän työsuhteen noudattamatta irtisanomisaikaa. Työsuhteen välitön purkaminen edellyttää aina erittäin painavaa syytä. Vastaavasti työnantajan rikkoessa tai laiminlyödessä laista tai työ sopimuksesta johtuvia velvoitteitaan niin vakavasti, ettei työntekijältä voida edellyttää irtisanomisajan noudattamista, on myös hänellä oikeus purkaa työsuhteensa välittömästi.<sup>155</sup> Työ sopimuksen purkamisen tulee tapahtua 14 päivän kuluessa siitä, kun osapuoli on saanut tiedon purkautumisperusteen syntymisestä. Jos purkaminen viivästyy hyväksyttävästä syyistä, voidaan purkaminen toimittaa 14 päivän kuluessa syyn poistumisesta.<sup>156</sup> Jos osapuoli on poissa työpaikalta seitsemän päivää ilmoittamatta tuona aikana hyväksyttävää syytä toiselle osapuolelle, saa toinen osapuoli pitää työsuhdetta purkautuneena. Purkautuminen tästä syyistä peruuntuu, jos poissaolon ilmoittamiselle on ollut hyväksyttävä este.<sup>157</sup>

---

<sup>152</sup> TSL 12:2. Luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun perusteeton irtisanominen voi johtaa jopa 30 kuukauden palkkaa vastaavaan korvaussummaan.

<sup>153</sup> TSL 55/2001.

<sup>154</sup> TSL 7:2.

<sup>155</sup> TSL 8:1.

<sup>156</sup> TSL 8:2.

<sup>157</sup> TSL 8:3. Hyväksyttävänä esteenä voidaan pitää esimerkiksi osapuolen ennalta arvaamatonta sairaalahoitojaksoa tapaturman tai sairauden johdosta. Ks. Hietala *et al.* (2016) s. 516.



Laissa on lueteltu esimerkkejä, joissa ei katsota syntyvän asiallista ja painavaa irtisanomisperustetta. Näitä ovat työntekijän sairaus, vamma tai tapaturma<sup>158</sup>; osallistuminen lailliseen työtaistelutoimeen; poliittiset, uskonnolliset tai muut mielipiteet; osallistuminen yhdistys- tai yhteiskunnalliseen toimintaan; sekä turvautuminen käytävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.<sup>159</sup> Työnantaja ei myöskään saa irtisanoa työntekijää raskauden takia tai siitä syystä, että tämä käyttää oikeuttaan lakisääteisiin perhevapaisiin. Mikäli työnantaja irtisanoo raskaana olevan tai oikeuttaan perhevapaaseen käyttävän työntekijän, lain mukaan työnantajan katsotaan rikkoneen edellä mainittua sääntöä ja irtisanomisen tapahtuneen tällä perusteella, ellei työnantaja voi perustella irtisanomista muulla, asiallisella ja painavalla syyllä.<sup>160</sup> Työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen tai työsopimuslaissa tarkoitetun luottamusvaltuutetun<sup>161</sup> työsopimuksen työnantaja saa irtisanoa henkilöön liittyvillä perusteilla ainoastaan tämän edustaman työntekijöiden enemmistön suostumuksella<sup>162</sup>.

#### 4.1.2 Taloudelliset ja tuotannolliset perusteet

Jos tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi johtuen taloudellisista tai tuotannollisista syistä taikka toiminnan uudelleenjärjestelyistä, työnantaja saa irtisanoa työntekijänsä työsopimuksen<sup>163</sup>. Perustetta irtisanomiseen ei ole, jos

- työntekijä on suoraan sijoitettavissa toisiin, hänen työsopimustaan vastaaviin tehtäviin
- työntekijä on sijoitettavissa hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaaviin tehtäviin
- työnantaja voi kouluttaa työntekijän molempien sopijapuolten kannalta kohtuullisella ja tarkoituksenmukaisella koulutuksella uusiin tehtäviin

---

<sup>158</sup> Jos työntekijän työkyvyn vähentyminen lääketieteellisistä syistä kuitenkin arvioidaan olennaiseksi ja pitkäaikaiseksi, ei työnantajalta välttämättä voida kohtuudella odottaa työsuhteen jatkamista. Kts. TSL 7:2.2:n 1 kohta.

<sup>159</sup> TSL 7:2.2.

<sup>160</sup> TSL 7:9.

<sup>161</sup> TSL 13:3.

<sup>162</sup> TSL 7:10.1.

<sup>163</sup> Työnantaja voi samoilla perusteilla myös irtisanomisaikaa noudattaen yksipuolisesti muuttaa työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi. Ks. TSL 7:11.

- työntekijä on sijoitettavissa hänen työsopimustaan, koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaaviin tehtäviin tai kohtuullisella koulutuksella koulutettavissa uusiin tehtäviin toisessa yrityksessä, jossa työnantaja tosiasiallisesti käyttää määräysvaltaa henkilöstöasioissa (esimerkiksi omistussuhteen perusteella)
- työnantaja on palkannut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin ennen irtisanomista tai sen jälkeen
- työ ei ole uudelleenjärjestelystä johtuen tosiasiallisesti vähentynyt.<sup>164</sup>

Jos työ lakkaa tai vähenee konkurssin torjumiseksi välttämättömän saneerausmenettelyn aikaisen tai vahvistetun saneerausohjelman mukaisen järjestelyn tai toimenpiteen vuoksi eikä työntekijä ole sijoitettavissa tai kohtuullisella koulutuksella koulutettavissa uusiin tehtäviin, on työnantajalla oikeus irtisanoa työntekijä työsuhteen kestosta riippumatta kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Työntekijän irtisanoutuessa saneerausmenettelyn yhteydessä, on noudatettava irtisanomisaika 14 päivää.<sup>165</sup> Työnantajan konkurssitilanteessa syntyy molemminpuolinen oikeus irtisanoa työsuhde noudattaen 14 päivän irtisanomisaikaa, kuin myös työnantajan kuolemantapauksessa.<sup>166</sup>

Työnantaja käyttää tuotannollisia ja taloudellisia irtisanomisperusteita äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaalla olevaan työntekijään ainoastaan työnantajan kokonaan lopettaessa toimintansa.<sup>167</sup> Työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen tai työsopimuslaisa tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen työnantaja saa irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, työnantajan saneerausmenettelyn tai konkurssin yhteydessä vain jos tämän työ päättyy kokonaan, edellyttäen ettei hän ole uudelleensijoitettavissa tai koulutettavissa uusiin tehtäviin työsopimuslain 7 luvun 4 §:n mukaisesti<sup>168</sup>.

---

<sup>164</sup> TSL 7:3-4. Työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta voidaan sopia työehtosopimuksella. Ks. TSL 13:7.1:n 10 kohta.

<sup>165</sup> TSL 7:7.

<sup>166</sup> Työnantajan kuoltua, oikeus irtisanomiseen on työntekijän lisäksi kuolinpesän osakkailla. Irtisanomisoikeus työnantajan kuoleman perusteella on voimassa kolme kuukautta kuolemasta. TSL 7:8.

<sup>167</sup> TSL 7:9.3.

<sup>168</sup> TSL 7:10.2.

## 4.2 Työsuhteen päättämistä koskeva menettely

Työnantaja ja työntekijä ovat voineet toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa sopia noudatettavista irtisanomisajoista, kuitenkin niin että irtisanomisaika on enintään kuusi kuukautta. Työntekijän noudatettava irtisanomisaika voidaan sopia työnantajan noudatettavaa irtisanomisaikaa lyhyemmäksi. Jos työnantajalle on sovittu noudatettavaksi lyhyempi aika kuin työntekijälle, saa työntekijä noudattaa tätä irtisanoutuessaan.<sup>169</sup> Työsopimuslaissa on määritelty myös yleiset, työsuhteen kestosta riippuvaliset irtisanomisajat joita on noudatettava silloin, kun muuta ei ole sovittu<sup>170</sup>. Työsopimuslain 9. luvun säännöksistä työsuhteen päättämisessä noudatettavasta menettelystä voidaan työehtosopimuksella sopia toisin<sup>171</sup>.

Työnantajan tai työntekijän on toimitettava työsuhteen päättämisilmoitus toiselle osapuolelle henkilökohtaisesti tai, milloin se ei ole mahdollista, kirjeitse tai sähköisesti, jolloin sen katsotaan tavoittaneen vastaanottaja viimeistään seitsemäntenä päivänä sen lähettämisen jälkeen. Jos työsuhteen päättämisilmoitus lähetetään työntekijän ollessa vuosilomalla tai vähintään kahden viikon mittaisella vapaalla, ilmoituskirjeen tai sähköisen ilmoituksen katsotaan saavuttaneen työntekijän aikaisintaan seuraavana päivänä loman tai vapaan päättymisestä. Milloin työsuhteen päättämisilmoitus lähetetään kirjeitse tai sähköisesti ja työsuhde päätetään purkamalla se koeaikana tai muulla perusteella, katsotaan työsuhteen päättämisperusteeseen vedotun kohtuullisessa ajassa, jos se on tuona aikana lähetetty sähköisesti tai luovutettu postin kuljetettavaksi.<sup>172</sup> Milloin työntekijä sitä pyytää, työnantajan on annettava kirjallinen ilmoitus työsopimuksen päättymispäivämäärästä sekä työsopimuksen päättämisen perusteena olevista irtisanomisen tai purkamisen syistä.<sup>173</sup>

---

<sup>169</sup> TSL 6:2.

<sup>170</sup> Yleisistä irtisanomisajoista, ks. TSL 6:3.

<sup>171</sup> TSL 13:7.1:n 12 kohta.

<sup>172</sup> TSL 9:4.

<sup>173</sup> TSL 9:5.

#### 4.2.1 Menettely henkilöön liittyvillä perusteilla irtisanottaessa

Jos työnantaja aikoo irtisanoa työntekijän henkilöön liittyvällä irtisanomisperusteella, se tulee tehdä kohtuullisen ajan kuluessa irtisanomisperusteen ilmenemisestä<sup>174</sup>. Laissa kohtuullista aikaa ei ole määritelty, mutta käytännössä tämä tarkoittaa muutamaa viikkoa. Työntekijän kannalta ei kuitenkaan voida katsoa kohtuulliseksi, että irtisanominen toimitettaisiin perusteilla, jotka ovat olleet työnantajan tiedossa jo kuukausia.<sup>175</sup>

Ennen irtisanomista velvollisuuksien rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella, työnantajan on varoituksella annettava työntekijälle mahdollisuus korjata virheellinen toiminta. Lisäksi työnantajan on ennen irtisanomista henkilöön liittyvällä perusteella, purkamista koeaikana tai muuten; annettava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi ja selvitettävä, voidaanko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä muihin tehtäviin.<sup>176</sup> Kuulemisessa tulee käydä läpi irtisanomisen perusteet, ja työntekijälle on annettava tilaisuus käyttää avustajaa. Myös työntekijän on annettava työnantajalle mahdollisuus tulla kuulluksi purkamisen perusteesta ennen työsuhteen purkamista TSL 8 luvun 1 §:n 2 momentin mukaisesti.<sup>177</sup>

#### 4.2.2 Menettely taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla irtisanottaessa

Työnantajan on tehtävä ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle, jos taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai työnantajan saneerausmenettelyn, kuoleman tai konkurssin yhteydessä irtisanotaan vähintään kymmenen työntekijää. Työnantajan on myös tiedotettava työntekijöille heidän oikeudestaan työllistymissuunnitelmaan.<sup>178</sup>

Ennen irtisanomista taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla tai saneerausmenettelyn yhteydessä, on työnantajan annettava irtisanottavalle työntekijälle selvitys irtisanomisen perusteista, vaihtoehtoista sekä työ- ja elinkeinotoimiston

---

<sup>174</sup> TSL 9:1.

<sup>175</sup> Hietala *et al.* (2016) s.521-522.

<sup>176</sup> Edellä mainitut velvoitteet eivät kuitenkaan päde, mikäli työntekijän rikkomus on ollut luonteeltaan niin vakava, ettei työnantajan voida kohtuudella odottaa jatkavan työsuhdetta. Ks. TSL 7:2.3-5.

<sup>177</sup> TSL 9:2.

<sup>178</sup> TSL 9:3a-3b. Nämä pykälät on kumottu 1.5.2017 alkaen työsuhteen muuttamisesta annetulla lailla, ks. 204/2017. Työ- ja elinkeinotoimiston roolista sekä sen tarjoamista työnvälitys-, tieto- ja neuvontapalveluista, osaamisen kehittämisspalveluista sekä yritystoiminnan käynnistämisen- ja kehittämisspalveluista, ks. laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012.

tarjoamista työvoimapalveluista. Edellä mainittu selvitys on annettava ennen irtisanomista konkurssin yhteydessä konkurssipesän ja ennen irtisanomista työnantajan kuolemantapauksessa kuolinpesän toimesta. Irtisanomisen kohdistuessa useaan työntekijään, voidaan selvitys antaa heille yhteisesti tai heidän valitsemalleen edustajalle. Selvitysvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla on lain, sopimuksen tai muulla perusteella velvollisuus neuvotella irtisanomisperusteesta työntekijöiden tai näiden edustajan kanssa.<sup>179</sup>

---

<sup>179</sup> TSL 9:3. Velvollisuus antaa selvitys työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamista työvoimapalveluista on kumottu 1.5.2017 alkaen työsopimuksen muuttamisesta annetulla lailla, ks. 204/2017.

## 5 Työntekijän lomauttaminen ja osa-aikaistaminen

Työntekijän lomauttamista on käsitelty työsopimuslain 5. luvussa. Lomauttaminen on vaihtoehto taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla toimitettaville irtisanomisille silloin, kun työn vähenemisen voidaan todeta olevan tilapäistä. Lomauttaminen määritellään työnantajan päätöksen tai tämän aloitteesta tehtävän sopimuksen perusteella toimitettavaksi työnteon ja palkanmaksun keskeyttämiseksi. Työsuhde on kuitenkin voimassa myös lomauttamisen ajan. Työntekijä voidaan lomauttaa joko määräajaksi tai toistaiseksi, ja se voidaan toteuttaa lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaa olosuhteisiin nähden tarkoituksenmukaisesti tai keskeyttämällä työ kokonaan.<sup>180</sup>

Lomauttaakseen työntekijän, työnantajalla tulee olla taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste. Vaihtoehtoisesti työnantajan työn tai sen tarjoamisedellytysten tulee olla vähentynyt siinä määrin, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää tämän järjestävän työntekijälle muuta sopivaa työtä tai tarveperustaista koulutusta. Työn tai sen tarjoamisedellytysten vähentymisen tulee olla tilapäistä, jolloin niiden arvioitu kesto ei voi olla yli 90 päivää. Määräaikaisen työntekijän lomauttaminen on sallittua vain, milloin työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä jonka sijaiseksi määräaikainen työntekijä on palkattu. Työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain mukainen luottamusvaltuutettu voidaan lomauttaa vain, jos työnantajalla olisi oikeus irtisanoa hänet taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, saneerausmenettelyn tai konkurssin vuoksi.<sup>181</sup>

Kun lomautuksen tarve tulee työnantajan tietoon, on tämän viipymättä annettava ennakkoselvitys lomautuksen perusteista työntekijälle tai, milloin lomautus kohdistuu useampaan työntekijään, työntekijöille yhteisesti taikka näiden edustajille. Selvityksen tulee sisältää myös sen arvioitu laajuus, toteuttamistapa, alkamisajankohta ja kesto. Työnantajan on myös ennen lomautusilmoitusta annettava työntekijöille tai heidän edustajalleen mahdollisuus tulla kuulluksi. Velvollisuutta ennakkoselvitykseen ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla on lain, sopimuksen tai muulla perusteella velvollisuus

---

<sup>180</sup> TSL 5:1.

<sup>181</sup> TSL 5:2. Lomauttamisen perusteista voidaan työehtosopimuksella sopia toisin. Ks. TSL 13:7.1:n 5 kohta.

neuvotella lomauttamisesta työntekijöiden tai näiden edustajan kanssa tai muutoin antaa vastaava selvitys.<sup>182</sup>

Työnantajan on annettava lomautettaville työntekijöilleen lomautusilmoitus, josta käy ilmi lomautuksen peruste, alkamisajankohta ja kesto tai arvio siitä. Ilmoitus on annettava vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista ja se on annettava henkilökohtaisesti tai, milloin se ei ole mahdollista, kirjeitse tai sähköisesti. Velvollisuutta ilmoituksen antamiseen ei ole, jos työnantajalla ei muun poissaolon vuoksi ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta. Ilmoitus tulee antaa myös työntekijöiden edustajalle. Milloin lomautus kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään eikä työnantajalla ole muun lain mukaista vastaavaa velvollisuutta, tule tämän ilmoittaa lomautuksesta myös työvoimaviranomaiselle.<sup>183</sup> Lisäksi, jos työntekijä sitä pyytää, on työnantajan annettava hänelle kirjallinen todistus lomautuksesta. Todistukseen tulee sisältyä ainakin lomautuksen syy, alkamisajankohta ja kesto tai arvio siitä.<sup>184</sup>

Ellei muuta ole sovittu, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta toistaiseksi lomautetulle työntekijälle vähintään seitsemän päivää ennen työn alkamista. Jos lomautettu työntekijä on solminut toisen työnantajan kanssa työsopimuksen lomautuksen ajaksi, saa hän sen kestosta riippumatta irtisanoutua noudattaen viiden päivän irtisanomisaikaa.<sup>185</sup>

Lomautettu työntekijä voi irtisanoa työsopimuksensa lomautuksen aikana noudattamatta irtisanomisaikaa. Tätä oikeutta työntekijä ei kuitenkaan voi käyttää lomautuksen viimeisinä seitsemänä päivänä, milloin lomautuksen päättymisaika on ollut työntekijän tiedossa. Työnantajan on maksettava työntekijälle tämän irtisanomisajan palkkansa, jos työntekijä irtisanoutuu oltuaan lomautettuna keskeytyksettä vähintään 200 päivää tai työnantajan irtisanoessa lomautetun työntekijän milloin tahansa lomautuksen aikana. Jos vähintään 14

---

<sup>182</sup> TSL 5:3. Ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta voidaan työehtosopimuksella sopia toisin. Ks. TSL 13:7.1:n 6 kohta.

<sup>183</sup> TSL 5:4. Lomautusilmoituksesta voidaan työehtosopimuksella sopia toisin. Ks. TSL 13:7.1:n 7 kohta. Velvollisuus ilmoittaa lomautuksesta työvoimaviranomaiselle on kumottu 1.5.2017 alkaen työsopimuksen muuttamisesta annetulla lailla, ks. 204/2017.

<sup>184</sup> TSL 5:5.

<sup>185</sup> TSL 5:6.

päivän lomautusilmoitusaikaa on noudatettu, työnantaja saa vähentää 14 päivän palkan irtisanomisajan palkasta.<sup>186</sup>

Työnantaja voi myös työsopimuslain mukaisella taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella yksipuolisesti muuttaa työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi. Muutokseen sovelletaan työntekijän normaalia irtisanomisaikaa.<sup>187</sup>

---

<sup>186</sup> TSL 5:7. Työnantajan oikeudesta vähentää irtisanomisajan palkasta lomautusilmoitusajan palkka voidaan työehtosopimuksella sopia toisin. Ks. TSL 13:7.1:n 8 kohta.

<sup>187</sup> TSL 7:11.



## 6 Liikkeen luovutus

Työsopimuslain mukaan ”*työnantajan 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*”. Liikkeen luovutuksessa liikkeen luovuttajan työntekijöiden työsuhteet siirtyvät niistä johtuvine oikeuksineen, velvollisuuksineen ja niihin liittyvine työsuhte-etuineen luovutuksensaajalle<sup>188</sup>. Liikkeen luovuttaja ja luovutuksensaaja ovat yhdessä vastuullisia työntekijän palkka- tai vastaavasta työsuhteen perusteella syntyneestä saatavasta, joka on erääntynyt ennen luovutusta. Jos ei muuta ole sovittu, on luovutuksensaajalla näistä luovuttajaan nähden kuitenkin regressio-oikeus. Jos liikkeen luovuttajana on konkurssipesä, ei luovutuksensaaja kuitenkaan vastaa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, paitsi milloin luovutuksensaajana toimivassa yrityksessä ja konkurssiin asetetussa, luovutettavassa liikkeessä, määräysvalta on tai on ollut omistus- tai sopimussuhteen taikka muun järjestelyn perusteella samoilla henkilöillä.<sup>189</sup>

Liikkeen luovutus ei ole työnantajalle peruste irtisanoa työntekijänsä työsuhdetta. Työntekijä puolestaan saa irtisanoa työsuhteensa päättymään liikkeen luovutuspäivästä, riippumatta muutoin noudatettavasta irtisanomisajasta, jos hänelle on tiedotettu luovutuksesta työnantajansa tai liikkeen luovutuksensaajan toimesta viimeistään kuukautta ennen liikkeen luovutusta. Jos työntekijälle on tiedotettu luovutuksesta myöhemmin kuin kuukautta ennen luovutuspäivää, saa hän irtisanoa työsuhteen päättymään luovutuspäivänä tai sen jälkeen, ei kuitenkaan myöhemmin kuin kuukautta tiedon saamisen jälkeen.<sup>190</sup> Vastuun työsuhteen päättämisestä katsotaan olevan työnantajalla, jos työsopimus päätetään sen vuoksi, että työntekijän työsuhteeseen sovellettavat ehdot heikkenevät olennaisesti luovutuksesta johtuen<sup>191</sup>.

---

<sup>188</sup> Vain voimassa olevat työsuhteet siirtyvät automaattisesti luovutuksensaajalle. Luvussa 3.3 mainitti työnantajan takaisinottovelvollisuus velvoittaa kuitenkin myös luovutuksensaajaa, joka on siis velvollinen tarjoamaan työtä liikkeen luovuttajan ennen luovutusta taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanomalle työntekijälle. Ks. TSL 6:6.

<sup>189</sup> TSL 1:10.

<sup>190</sup> TSL 7:5.

<sup>191</sup> TSL 7:6.

Liikkeen luovutus voi koskea vain tiettyä osaa työnantajan toiminnasta. Tällöin sen yhteydessä siirtyisi vain luovutettavaan osaan kuuluvien työntekijöiden työsuhteet. Jaottelu työntekijöiden välillä voi kuitenkin olla vaikeaa. Suomen oikeuskäytännössä on yleisesti sovellettu ”pääasiallisen työn periaatetta”, jonka mukaan suurin osa työntekijän tekemästä työstä määrittää esimerkiksi sen, mitä säännöksiä työhön ja työsuhteeseen sovelletaan. Työsopimuslain esitöiden mukaan liikkeen luovutuksen yhteydessä siirretään kuitenkin EU-tuomioistuimen käytännön mukaisesti vain sellaiset työsuhteet, jotka muodollisesti kuuluu luovutettavaan osaan organisaatiosta, huolimatta työpanoksen tosiasiallisesta jakaumasta.<sup>192</sup>

Se, milloin tilanteessa on kyse liikkeen luovutuksesta, on ajoittain ongelmallista. Yleisesti arvioiden liikkeen luovutuksen tunnusmerkkejä ovat luovuttajan ja luovutuksensaajan toiminnan samanlaisuus ja liiketoiminnan keskeytyksetön jatkaminen luovutuksensaajan toimesta. Arviointiperusteet on kuitenkin asiayhteydestään irrotettuna harvoin yksin määräävässä asemassa. Toiminnan samanlaisuuden arvioinnissa on kiinnitetty huomiota esimerkiksi siirtyneen liikeomaisuuden tai henkilökunnan määrään. Näiden painotus määräytyy liiketoiminnan ja sen harjoittamiseksi tarpeellisten resurssivaatimusten mukaisesti.<sup>193</sup> Liikeomaisuuden siirtyminen voi toteutua myös kolmannen välityksellä, ilman liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan keskinäistä kanssakäymistä, heidän välisiä oikeustoimia tai edes aikomusta sellaisten tekemiseen<sup>194</sup>. Toiminnan keskeytymättömyys erottaa liikkeen luovutuksen liiketoiminnan lopettamisesta ja uuden aloittamisesta. Liikkeen luovutuksen voidaan katsoa toteutuneen tällä perusteella jopa huolimatta pienistä eroista liiketoiminnassa. Tämä kriteeri on merkityksellinen erityisesti tilanteissa, joissa työnantaja on ajautunut konkurssiin.<sup>195</sup>

EU-tuomioistuin otti kantaa liikkeen luovutuksen tunnusmerkistöön vuonna 1986. Sen mukaan ratkaisevia kriteerejä liikkeen luovutuksessa on jatkuvuuden lisäksi myös luovutettavan liikkeen identiteetin säilyminen. Huomiota tulisi kiinnittää erityisesti

---

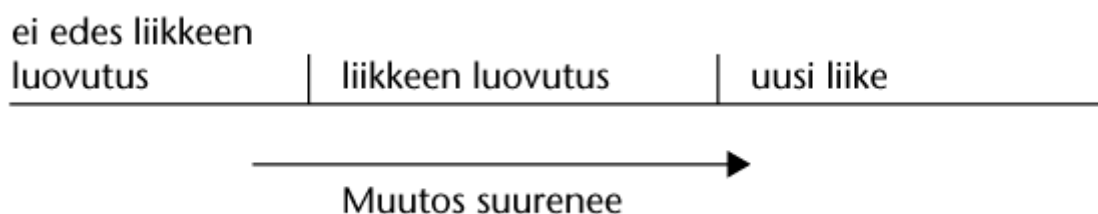
<sup>192</sup> Tiitinen & Kröger (2012) s.426-427; HE 157/2000 vp, s.67.

<sup>193</sup> Toiminnan voidaan katsoa olevan samanlaista myös pelkästään liikeomaisuuden tai henkilökunnan siirtymisen perusteella. Ks. Äimälä & Kärkkäinen (2015) s.212-213.

<sup>194</sup> KKO 2008:88.

<sup>195</sup> Äimälä & Kärkkäinen (2015) s.213. Keskeytymättömyyden sekä toimitilojen, tuotantovälineiden, vaihto-omaisuuden ja tuotemerkin siirtymisen merkityksestä liikkeen luovutuksen arvioinnissa, ks. TT 2013-59.

liikkeen tai toiminnan laatuun, aineellisen omaisuuden siirtymiseen, siirtyneen aineettoman omaisuuden arvoon, siirtyneiden työntekijöiden osuuteen kaikista luovuttavan työnantajan työntekijöistä, asiakaskunnan siirtymiseen, uuden ja vanhan toiminnan samankaltaisuuteen sekä toiminnan keskeytymättömyyteen.<sup>196</sup> Arvioinnin tulisi kuitenkin tapahtua tutkimalla kokonaisuuksia eikä yksittäisiä arviointiperusteita, ja korkein oikeus onkin antanut useita päätöksiä, joissa se on selkeästi painottanut tiettyä seikkaa muita enemmän.<sup>197</sup> Oikeuskäytännössä on usein annettu painoarvoa toiminnan identiteetille, jonka on säilyttävä liikkeen luovutuksen yhteydessä<sup>198</sup>. Kun muutos toiminnassa on liian suuri, sen identiteetti ei säily ja tilanteessa katsotaan liikkeen luovutuksen sijaan syntyvän uuden liikkeen. Toisaalta, jos muutos on liian pieni, kyseessä on niin sanottu ”ei edes liikkeen luovutus”. Tätä kolmijakoa, joka on kuvattu myös kuviossa 1, on työoikeudellisen ryhmittelyn pohjana, ja yleensä tulkintaongelmat syntyvät juuri näiden tilanteiden rajamailla.<sup>199</sup>



Kuvio 1. Työoikeudellisen ryhmittelyn pohjana käytetty kolmijako.<sup>200</sup>

Liikkeen luovutukseen sisältyy kuitenkin työntekijän näkökulmasta riski, että luovutuksensaaja päättää jatkaa toimintaa esimerkiksi toisella paikkakunnalla. Tässä tilanteessa työntekijän tulee arvioida, käyttääkö se oikeuttaan siirtyä luovutuksensaajan

<sup>196</sup> C-24/85.

<sup>197</sup> Korkein oikeus katsoi liikkeen luovutuksen tapahtuneen, kun vuokranantaja oli tehnyt vuokrasopimuksen uuden ravintoloitsijan kanssa, vaikka aikaisemmalta vuokralaiselta ei ollut siirtynyt omaisuutta eikä henkilökuntaa. Ks. KKO 2001:49. Toisaalta, kun osuuskunta oli lopettanut henkilöstöravintolatoimintansa ja uusi ravintoloitsija oli muuttanut toimintamallia siten, että se pyrki saaman liiketoiminnasta kannattavaa, ei korkein oikeus katsonut kyseessä olevan liikkeen luovutus, vaikka toimintaa jatkettiin keskeytymättömänä samassa tilassa ja samoilla tuotantovälineillä, ja osa henkilökunnasta sekä liikeomaisuudesta siirtyi. Ks. KKO 2001:48. Korkein oikeus katsoi myös, ettei kyse ollut liikkeen luovutuksesta, kun yhdistys oli päättänyt tappiollisen palvelutalon ruokapalvelujen tuottamisen omatoimisesti ja ulkoistanut palvelun. Uusi palveluntarjoaja oli aloittanut toimintansa samoissa tiloissa ja samoilla tuotantovälineillä, palvelun osittain samaa asiakaskuntaa. Liiketoimintamallia oli kuitenkin muutettu pyrkien saamaan se kannattavaksi, tarjoamalla lounasravintolapalveluja myös ulkopuolisille sekä pitopalvelutilaisuuksia sopimuksesta. Ks. KKO 2002:54.

<sup>198</sup> Äimälä & Kärkkäinen (2017) s.324-325.

<sup>199</sup> Äimälä & Kärkkäinen (2017) s.318-319.

<sup>200</sup> Äimälä & Kärkkäinen (2017) s.318.

palvelukseen ja muuttaa kenties itsekin toiselle paikkakunnalle mahdollistaakseen työssä käymisen, vai käyttääkö se työntekijän turvaksi tarkoitettua oikeutta irtisanoutua liikkeen luovutuksen yhteydessä. Työntekijä saattaa irtisanoutuessaan joutua taloudelliseen ahdinkoon, mikäli uutta työpaikkaa ei välittömästi ole tarjolla. Kuten aikaisemmin on todettu, työsuhteen ehtojen huonontumisesta johtuva työsuhteen päättäminen katsotaan johtuvan työnantajasta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työnantajan katsottaisiin päättävän työsuhde liikkeen luovutuksesta johtuen, vastoin lakia. Työntekijä ei siis ole oikeutettu korvauksiin perusteettomasta työsuhteen päättämisestä.<sup>201</sup>

Jos yrityksen palveluksessa on työsopimuslain mukainen luottamusvaltuutettu<sup>202</sup>, hän säilyttää asemansa liikkeen luovutuksen jälkeenkin mikäli liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä luovutuksen yhteydessä. Milloin luottamusvaltuutettu kuitenkin menettää asemansa, on hänellä luottamusvaltuutetulle säädetty irtisanomissuoja<sup>203</sup> kuitenkin vielä kuuden kuukauden ajan toimikautensa päättymisen jälkeen.<sup>204</sup>

---

<sup>201</sup> Koskinen (2015) s.1-2.

<sup>202</sup> TSL 13:3.

<sup>203</sup> TSL 7:10.

<sup>204</sup> TSL 13:4.

## 7 Yhteistoimintamenettely

Yhteistoimintamenettelyssä on kyse työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutuksesta, joka perustuu yrityksen tilasta ja tulevaisuuden suunnitelmista tiedottamiseen henkilökunnalle. Menettelyn tavoitteina on yrityksen toiminnan kehittäminen yhteistyönä sekä pyrkimys lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia liittyen heidän työhönsä, työoloihinsa sekä asemaansa yrityksessä. Lisäksi menettelyllä halutaan parantaa työntekijöiden asemaa ja tukea heidän työllistymistään yrityksen toimintaa muutettaessa tiivistämällä työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten yhteistyötä.<sup>205</sup> Jos yhteistoimintamenettelyissä käsitellään liikkeen luovutusta, sulautumista tai jakautumista, voi yhteistoiminnan osapuolena työnantajan ja yrityksen henkilöstön lisäksi olla myös luovutuksensaaja tai vastaanottava yritys<sup>206</sup>.

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee laatia vuosittain yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jonka avulla ylläpidetään ja edistetään työntekijöiden ammatillista osaamista. Tätä laadittaessa on huomioitava ennakoitavissa olevat yrityksen toimintamuutokset, joilla on todennäköinen vaikutus yrityksen henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen. Suunnitelmassa tulee käsitellä myös mm. ikääntyneiden ja työkyvyttömyysuhan alaisten työkyvyn sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitoon pyrkivät yleiset periaatteet.<sup>207</sup>

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain mukaisesti, sen säännöksiä sovelletaan pääasiassa yrityksiin joissa on vähintään 20 työntekijää. Eräitä säännöksiä sovelletaan kuitenkin vain yrityksiin, joissa on vähintään 30 työntekijää. Jos yrityksessä on säännöllisesti alle 20 työntekijää, toimitaan työsuhdetta päätettäessä työsopimuslain 9. luvun 2 ja 3 §:n mukaisesti.<sup>208</sup>

Yritysjärjestelyjen yhteydessä läpikäytävä yhteistoimintamenettely riippuu pitkälti siitä, käsitelläänkö järjestelyjä liikkeen luovutuksena. Liikkeen luovutuksen yhteydessä

---

<sup>205</sup> YTL 1 §.

<sup>206</sup> YTL 7 §.

<sup>207</sup> YTL 16 §.

<sup>208</sup> YTL 2 §.

työntekijöiden työsuhteet siirtyvät automaattisesti luovutuksensaajalle, ja neuvotteluelvoitteen sijaan luovutuksen osapuolten tulee tiedottaa asiasta. Milloin järjestelyillä kuitenkin on henkilöstövaikutuksia, oli kyseessä liikkeen luovutus tai ei, on työnantajalla neuvotteluelvoite.<sup>209</sup>

## 7.1 YT-menettely yritysjärjestelyissä

Yritystoiminnan muutoksista (mm. yrityksen tai sen osan lopettamisesta, laajentamisesta, supistamisesta, toimipaikkakunnan muutoksesta, työn järjestelyistä) aiheutuvat henkilöstövaikutukset on käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa<sup>210</sup>. Käsiteltäviä asioita ovat mm. kaikki olennaiset työtehtäviin, työmenetelmiin, töiden ja työtilojen sekä säännöllisen työajan järjestelyihin liittyvät muutokset sekä siirrot toisiin tehtäviin. Lisäksi työnantajaa sitova työehtosopimus voi asettaa lisävaatimuksia.<sup>211</sup> Työnantaja ei saa tehdä päätöksiä edellä mainituista asioista neuvottelematta yksimielisyyteen pyrkien työntekijän, jota muutos koskee, tai tämän edustajan kanssa. Suunniteltujen muutosten koskiessa yhden tai useamman henkilöstöryhmän työntekijöitä, täyttää työnantaja velvoitensa neuvottelemalla näiden ryhmien edustajien kanssa.<sup>212</sup>

Työnantajan tulee tehdä yhteistoimintaneuvotteluista aloite, johon tulee sisällyttää neuvotteluille varattu paikka ja alkamisaika. Aloite on tehtävä mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, huomioiden suunniteltujen yritystoiminnan muutoksien ja henkilöstövaikutusten suunniteltu aikataulu sekä henkilöstövaikutusten laajuus.<sup>213</sup> Aloitteeseen tulee liittää asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen tarpeelliset tiedot käsiteltävistä asioista. Milloin käsiteltävät asiat ovat laajakantoisia, voidaan tiedot antaa myös erikseen, kuitenkin niin että tietoihin ehditään perehtyä ennen neuvottelujen aloittamista.<sup>214</sup> Myös henkilöstöryhmän edustaja voi pyytää työnantajalta yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista. Tällöin työnantajan on viivytyksettä tehtävä neuvottelualoite säädetyn

---

<sup>209</sup> Äimälä & Kärkkäinen (2015) s.192, 209.

<sup>210</sup> YTL 32 §.

<sup>211</sup> YTL 33 §.

<sup>212</sup> YTL 34 §. Lisää neuvottelujen kokoonpanosta, ks. YTL 9 §.

<sup>213</sup> YTL 35 §.

<sup>214</sup> YTL 36 §.

mukaisesti, tai milloin työnantaja kokee neuvottelut tarpeettomina, annettava tästä kirjallinen, perusteltu selvitys.<sup>215</sup>

Työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä tiedotettava asianomaisia työntekijöitä tai henkilöstöryhmien edustajia sen tekemistä, neuvotteluissa saavutetun yksimielisyyden tai muiden seikkojen perusteella tehdyistä päätöksistä sekä niiden toteuttamisen ajankohdasta. Milloin yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteet ja käytännöt kattavat edellisen, ei tätä ole tarpeen erikseen tehdä.<sup>216</sup>

## 7.2 YT-menettely liikkeen luovutuksen yhteydessä

Menettelystä liikkeen luovutuksen yhteydessä säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 7. luvussa. Kyseisen luvun säädökset koskevat myös yritysten sulautumista ja jakautumista<sup>217</sup>.

Jos yritystoiminnan muutoksissa on kyse liikkeen luovutuksesta, on liikkeen luovuttajalla ja luovutuksensaajalla tiedotusvelvollisuus. Näiden on selvitettävä luovutusta koskevien henkilöstöryhmien edustajille luovutuksen syyt sekä ajankohta tai suunniteltu ajankohta. Lisäksi työnantajan tulee selvittää työntekijöitä koskevat suunnitellut toimenpiteet sekä heille aiheutuvat taloudelliset, oikeudelliset sekä sosiaaliset jälkivaikutukset. Liikkeen luovuttajan on annettava mainitut tiedot hyvissä ajoin asianomaisten henkilöstöryhmiensä edustajille. Luovutuksensaajan on puolestaan annettava tiedot asianomaisten henkilöstöryhmiensä edustajille viikon kuluessa luovutuksen toteutumisesta. Tiedotusvelvollisuuden lisäksi liikkeen luovuttajalle ja luovutuksensaajalle saattaa syntyä myös muita, henkilöstövaikutuksista johtuvia neuvotteluelvöllisyyksiä.<sup>218</sup> Luovutuksensaajan on varattava asianomaisten henkilöstöryhmiensä edustajille tilaisuus tarkentavien kysymysten esittämiseen ja myös vastattava niihin. Jos henkilöstöryhmien edustajat niin pyytävät, on luovutuksensaajan tiedotettava näistä vastauksista koko yrityksen henkilöstölle.<sup>219</sup>

---

<sup>215</sup> YTL 37 §.

<sup>216</sup> YTL 40 §.

<sup>217</sup> YTL 43 §.

<sup>218</sup> YTL 41 §.

<sup>219</sup> YTL 42 §.

### 7.3 YT-menettely työvoiman käyttöä vähennettäessä

Jos työnantaja suunnittelee vähintään yhden työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla taikka edellä mainittuihin mahdollisesti johtavia toimenpiteitä, sovelletaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 8. luvun säännöksiä. Kyseisiä säännöksiä ei kuitenkaan sovelleta jos yritys on selvitystilassa, asetettu konkurssiin tai milloin kuolinpesän osakkaat aikovat irtisanoa työsopimuksen TSL 7. luvun 8 §:n 2 momentin mukaisesti.<sup>220</sup>

Harkitessaan toimia jotka johtaisivat vähintään yhden työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen tulee työnantajan, käynnistääkseen yhteistoimintaneuvottelut ja työllistämistoimenpiteet, antaa kirjallinen neuvotteluesitys. Neuvottelun osapuolina voi työnantajan lisäksi olla asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat. Milloin toimenpiteet kohdistuvat yksittäiseen työntekijään, voidaan asia käsitellä hänen kanssaan. Tämän pyynnöstä työnantajan on kuitenkin neuvoteltava hänen edustajansa kanssa. Esitys tulee antaa aikaisemmin kuin viiden päivän kuluessa ennen neuvottelujen alkamista, ja siihen tulee kirjata neuvotteluille varattu paikka ja alkamisaika sekä ehdotus käsiteltävistä asioista pääkohdittain. Jos työnantaja harkitsee irtisanovansa, lomauttavansa yli 90 päiväksi tai osa-aikaistavansa vähintään kymmenen työntekijää, tulee kutsussa esittää myös perusteet harkituille toimenpiteille, arvio toimenpiteiden kohteeksi joutuvien työntekijöiden määrästä, selvitys perusteista, joilla toimenpiteiden kohteeksi joutuvat työntekijät valitaan sekä aikatauluarvio toimenpiteiden toimeenpanosta. Jos työnantaja saa lisätietoa annettuaan neuvotteluesityksen, tulee nämä tiedot jakaa viimeistään ensimmäisessä neuvottelussa.<sup>221</sup>

Työnantajan harkitsemien, mainittujen toimenpiteiden kohdistuessa alle kymmeneen työntekijään tai vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista harkitaan lyhyemmäksi kuin 90 päivän ajaksi, voidaan neuvotteluesitys tietoineen antaa asianomaisille työntekijöille tai näiden edustajille. Tiedot on pyynnöstä annettava kirjallisesti.<sup>222</sup>

---

<sup>220</sup> YTL 44 §.

<sup>221</sup> YTL 45-47 §.

<sup>222</sup> YTL 47 §:n 3 momentti.



Jos työnantaja esittää yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäväksi toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa irtisanomisiin, lomautuksiin tai osa-aikaistamisiin, on neuvotteluesitys tietoineen annettava tiedoksi myös työvoimatoimistolle. Tiedot on toimitettava kirjallisesti viimeistään aloitettaessa neuvottelut.<sup>223</sup>

Kun työnantajan aikomus on irtisanoa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla vähintään kymmenen työntekijää, on tämän yhteistoimintaneuvottelujen alussa esitettävä henkilöstön edustajille toimintasuunnitelma työllistymisen edistämiseksi, jota valmistellessaan sen on työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa ollut selvitettävä julkiset, työllistymistä tukevat työvoimapalvelut. Toimintasuunnitelmaa laatiessa työnantajan on otettava huomioon työvoiman vähentämistä koskevat säädökset ja työehtosopimusten kohdat. Toimintasuunnitelmasta on löydettävä aloitettavien neuvottelujen arvioitu aikataulu, niissä noudatettavat menettelytavat sekä julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen käyttöön sekä koulutuksen ja työnhaun edistämiseen irtisanomisaikana noudatettavaksi suunnitellut toimintaperiaatteet. Jos työnantajan harkitsemissa irtisanomisten kohteena on alle kymmenen työntekijää, on tämän esitettävä neuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteet irtisanottujen työntekijöiden oma-aloitteisen työnhaun ja koulutuksen sekä julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen avulla työllistymisen tukemiseksi irtisanomisaikana.<sup>224</sup>

Yhteistoimintaneuvotteluissa, joissa käsitellään työnantajan toimia jotka tulevat todennäköisesti johtamaan vähintään yhden työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen, tulee käsitellä näiden toimenpiteiden syitä ja seurauksia sekä edellä mainittuja toimintaperiaatteita ja -suunnitelmaa. Lisäksi on neuvoteltava vaihtoehtoja työvoiman vähentämiselle, toimenpiteiden kohteena olevan henkilömäärän supistamiseksi ja toimenpiteistä työntekijöille aiheutuvien vaikutusten minimoimiseksi.<sup>225</sup>

Neuvotteluelvoituksen täytyminen riippuu harkituista toimenpiteistä sekä niiden vaikutuspiiristä. Milloin työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän lomauttamista alle 90 päiväksi tai vähemmän kuin kymmenen työntekijän osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista, on työnantaja velvollinen 14 päivän

---

<sup>223</sup> YTL 48 §.

<sup>224</sup> YTL 49 §.

<sup>225</sup> YTL 50 §.

neuvotteluihin, jollei neuvotteluissa toisin sovita. Jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamista, irtisanomista tai lomauttamista yli 90 päiväksi, neuvotteluelvoite on kuusi viikkoa jos neuvotteluissa ei toisin sovita. Jos yrityksessä on säännöllisesti 20-29 työsuhhteessa olevaa työntekijää tai yritys on saneerausmenettelyn kohteena, neuvotteluelvoite on edellä mainitusta huolimatta 14 päivää.<sup>226</sup>

Kun työnantaja on täyttänyt neuvotteluelvoitteensa, sen on kohtuullisessa ajassa esitettävä henkilöstöryhmien edustajille selvitys, jossa se kertoo harkitsemistaan päätöksistä. Selvityksestä tulee käydä ilmi vähintään, asiasta riippuen; osa-aikaistettavien, lomautettavien ja irtisanottavien määrät henkilöstöryhmittäin jaoteltuna, lomautusten ajalliset kestot sekä päätösten toimeenpanoaikataulu. Jos henkilöstöryhmän edustaja sitä pyytää, on työnantajan annettava kyseinen selvitys soveltuvin osin yhteisesti kyseisen henkilöstöryhmän työntekijöille.<sup>227</sup>

#### 7.4 Yhteistoimintavelvoitteen rikkominen

Jos työntekijä irtisanoo, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijän noudattamatta yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säännöksiä, on toimenpiteen kohteeksi joutunut työntekijä oikeutettu saamaan työnantajalta hyvityksen jonka suuruus on enintään 30 000 euroa. Hyvityksen suuruuteen vaikuttaa mm. työntekijän työsuhteen kesto ja häneen kohdistuneen toimenpiteen luonne. Lisäksi on huomioitava työnantajan olosuhteet ja se, kuinka vakavasta laiminlyönnistä on kyse. Jos laiminlyöntiä kaikki olosuhteet huomioiden pidetään vähäisenä, voidaan hyvitys jättää tuomitsematta.<sup>228</sup>

Työntekijällä on työsuhteen kestäessä oikeus hyvitykseen, jos hän nostaa kanteen kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jolloin työnantaja on rikkonut yhteistoimintavelvollisuuttaan. Jos työntekijän työsuhde päätetään, on kanne nostettava kahden vuoden kuluessa sen päättymisestä.<sup>229</sup>

---

<sup>226</sup> YTL 51 §.

<sup>227</sup> YTL 53 §.

<sup>228</sup> YTL 62.1-4 §.

<sup>229</sup> YTL 62.5 §. Kumotun yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978) mukaisilla perusteilla annetun korkeimman oikeuden tuomion (KKO 2010:8) perustelut asiassa pätevät myös nykyisen, voimassa olevan lain pykälien mukaan. Silloinen hyvityksen enimmäismäärä oli suuruudeltaan 20 kuukauden palkkaa vastaava summa. Ks. kumottu YTL 15 a §.

Oikeuskäytännöstä löytyy työtuomioistuimen ratkaisuja, joissa on todettu työntekijöiden vuorovaikutuksen päätöksiin jääneen toteutumatta yrityksen virheellisen menettelyn vuoksi<sup>230</sup>. Lisäksi työnantajien on useasti todettu rikkoneen lakia päättäessään työsuhteiden irtisanomisista käymättä yhteistoimintaneuvotteluja<sup>231</sup>.

---

<sup>230</sup> Ks. esim. TT 1989-48.

<sup>231</sup> Ks. esim. TT 1989-54; TT 1988-91; TT 1987-93.

## 8 Työntekijän asema yritysjärjestelyissä

Tässä luvussa käydään yhteenveto aiemmin käsitellyistä yritysjärjestelyistä ja niihin liittyvistä työoikeudellisista säännöksistä. Työntekijän oikeudellisen aseman arviointi yritysjärjestelyjen yhteydessä on aloitettava määrittelemällä, millaisesta yritysjärjestelystä on kyse. Yritysjärjestelyjen oikeudellista sääntelyä on tutkittu edellä luvussa 2. Kuten voimme havaita, joidenkin järjestelyjen välillä yhtiömuotokohtaiset erot ovat hyvin pieniä; esimerkiksi osuuskunnan ja osakeyhtiön osalta sääntely on erittäin samankaltaista. Toisaalta taas yksityisen elinkeinonharjoittajan osalta sääntely poikkeaa niin osakeyhtiöön, osuuskuntaan kuin avoimen yhtiöön ja kommandiittiyhtiöön verrattuna täysin. Syy tähän on se, ettei yksityinen elinkeinonharjoittaja ole yhtiö, oikeushenkilö, kuten muut mainitut, vaan luonnollinen henkilö. Myös avoimella yhtiöllä ja kommandiittiyhtiöllä on periaatteellinen ero osakeyhtiöön ja osuuskuntaan nähden. Osakeyhtiön osakkeenomistaja ja osuuskunnan jäsen vastaavat yrityksen toiminnasta maksetun yhtiöpanoksen tai osuusmaksun verran. Tästä syystä osakeyhtiötä ja osuuskuntaa koskeva lainsäädäntö on lähtökohdiltaan keskittynyt enemmän velkojien suojaan; jos yhtiön varat loppuvat, velkojat eivät saa rahojaan. Avoimen yhtiön yhtiömiehet ja kommandiittiyhtiön vastuunalaiset yhtiömiehet vastaavat yhtiön sitoumuksista koko omaisuudellaan.

Yritysjärjestelyjen varsinaiset vaikutukset työntekijän asemaan eivät suoranaisesti riipu työnantajan yhtiömuodosta, vaikkakin eri yhtiömuotojen käsittely eri yritysjärjestelyissä saattaa poiketa toisistaan. Tärkeämpää on kuitenkin määritellä työnantajan yritysjärjestelyjen yhtiöoikeudelliset seuraukset ja ennen kaikkea se, onko järjestelyissä kyse liikkeen luovutuksesta. Työntekijöiden asemaa yritysjärjestelyissä koskevat säännökset löytyvät työlainsäädännöstä, ja näitä on käsitelty luvuissa 4-7.

Milloin työnantaja harkitsee yritysjärjestelyistä johtuvia irtisanomisia, osa-aikaistamisia tai lomautuksia, ovat näiden perusteet aina tuotannollisia ja taloudellisia. Henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita ei siksi tulla tässä tutkielmassa enää käsittelemään. Tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla irtisanoessaan työnantajalla on yksipuolinen oikeus valita irtisanottavat työntekijät<sup>232</sup>. Tuotannollinen tai taloudellinen irtisanomisperuste ei edellytä,

---

<sup>232</sup> KKO 1995:20; KKO 1998:130.

että juuri irtisanottavan työ olisi vähentynyt<sup>233</sup>. Irtisanottavan työntekijän valintaperusteet eivät saa kuitenkaan olla epäasiallisia tai syrjiviä<sup>234</sup>. Työnantaja voi myös järjestää uudelleen toimintaansa konsernitasolla, jolloin tuotannolliset ja taloudelliset perusteet ovat päteviä, vaikka yksikkö tai konserniyritys, johon työvoiman vähennys kohdistuu, olisi voitollinen<sup>235</sup>.

Milloin työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste, työnantaja voi irtisanomisen sijaan, lievempänä toimenpiteenä, yksipuolisesti muuttaa työntekijän työsuhteen osa-aikaiseksi. Muutoksessa tulee noudattaa työntekijän työsuhdetta irtisanottaessa noudatettavaa irtisanomisaikaa. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi, jolloin työntekijän työsuhde pysyy edelleen voimassa, mutta työnteko ja palkanmaksu keskeytetään lomautuksen ajaksi. Oikeuskäytännössä on myös katsottu, että tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet saattavat tietyissä olosuhteissa antaa työnantajalle yksipuolisen oikeuden alentaa työntekijöiden palkkoja, mutta tämä on poikkeuksellista ja vaatii tapauskohtaisen arvioinnin sekä painavat, liiketoiminnan tervehdyttämiseen tähtäävät perusteet<sup>236</sup>.

## 8.1 Työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyt

Työnantaja voi pyrkiä säästämään esimerkiksi tuotantokustannuksissa tehostamalla toimintatapojaan tai järjestelemällä organisaation rakennetta uudelleen. Työnantajalla voi myös olla tarve supistaa tuotantoaan pienentyneen kysynnän vuoksi. Jos asiakkaiden väheneminen, uudet toimintatavat tai työtehtävien yhdistämiset johtavat työn tosiasialliseen vähenemiseen, voi työnantajalle syntyä peruste irtisanoa työntekijöitä taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Irtisanomisessa on noudatettava työsopimuslain mukaista, yleistä irtisanomisaikaa ellei työehtosopimuksella tai työsopimuksella ole muuta sovittu.

---

<sup>233</sup> KKO 1994:17.

<sup>234</sup> Työnantaja oli valinnut irtisanottavaksi tuotannollisella ja taloudellisella perusteella yhden kolmesta, samaa työtä tekevistä työntekijästä sillä perusteella, että tämä oli pyytänyt tulla irtisanotuksi yli seitsemän kuukautta sitten. Korkein oikeus piti valintaperustetta epäasiallisena. Ks. KKO 2016:15.

<sup>235</sup> KKO 2010:43.

<sup>236</sup> KKO 1996:89; KKO 1997:83

Jos työnantaja on taloudellisissa vaikeuksissa, se voi edellytysten täytyessä hakeutua saneerausmenettelyyn, jolla pyritään tervehdyttämään sen jatkamiskelpoista yritystoimintaa, turvaamaan toimintaedellytyksiä tai aikaansaamaan velkajärjestelyjä. Työn vähentyessä tosiasiallisesti konkurssin torjumiseksi välttämättömän saneerausmenettelyn aikaisen tai vahvistetun saneerausohjelman mukaisen järjestelyn tai toimenpiteen seurauksena, työnantaja saa irtisanoa työntekijän noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

Yritysmuodon muutoksessa yrityksen toiminnan jatkuvuus tai identiteetti ei häiriinny. Vaikka yritysmuodon muutos saattaa tuoda työnantajalle esimerkiksi strategisia tai rahoituksellisia etuja, ei järjestely itsessään muuta tarjolla olevan työn määrää. Työnantajalle ei synny perusteita muuttaa työntekijöiden työsuhteiden ehtoja, eikä järjestelyllä ole työntekijän asemaan minkäänlaisia vaikutuksia.

Myöskään yhtiöiden sulautumis- tai jakautumisjärjestelyt eivät suoranaisesti vaikuta työntekijöiden työsuhteisiin. Työsuhteet siirtyvät vastaanottavaan yritykseen kaikkine oikeuksineen ja velvollisuuksineen. Kuitenkin etenkin sulautumisen jälkeen vastaanottavassa organisaatiossa saattaa olla päällekkäisyyksiä työntekijöiden toimenkuvin. Tämä saattaa aiheuttaa tilanteen, jossa työnantajalla on aihetta töiden uudelleenjärjestelyihin ja tätä kautta päällekkäisyyksien poistamiseen eli työntekijöiden irtisanomiseen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Kuten aina, jos mahdollista, työnantajan on mainitunlaisissa tapauksissa huomioitava velvollisuutensa tarjota irtisanottaville muita, tarjolla olevia töitä.

## **8.2 Työnantajan toiminnan päättyminen**

Tässä luvussa työnantajan toiminnan päättymisellä tarkoitetaan yhtiön purkamista niin, ettei toimintaa jatketa esimerkiksi sulautumisen tai jakautumisen yhteydessä vastaanottavassa yhtiössä. Tilanteita, joissa on kyse liikkeen luovutuksesta, käsitellään seuraavassa luvussa.

Osakeyhtiö ja osuuskunta voidaan purkaa

- selvitysmenettelyllä, jos yhtiön varat ovat suuremmat kuin velat
- konkurssimenettelyllä, jos yhtiön velat ovat suuremmat kuin varat
- poistamalla se rekisteristä rekisteriviranomaisen toimesta, sen velvollisuuksien mukaisesti.

#### Avoin yhtiö ja kommandiittiyhtiö purkautuvat

- konkurssimenettelyllä, jos yhtiön velat ovat suuremmat kuin varat
- selvitysmenettelyllä, jos yhtiösopimuksessa tai yhtiömiesten välillä muuten ei ole sovittu muusta
- yhtiömiesten määrän vähentyessä yhteen, jos asia ei korjaannu vuoden sisällä
- yhtiömiehen vaatiessa purkamista, milloin tällä on siihen oikeus.

Yksityinen elinkeinonharjoittaja voi lopettaa toimintansa yksinkertaisesti tekemällä lopetusilmoituksen rekisteriviranomaiselle. Toiminta päättyy myös konkurssimenettelyn kautta. Yksityisen elinkeinonharjoittajan kuolema ei automaattisesti pääty liiketoimintaa, vaan kuolinpesä voi jatkaa yritystoimintaa.

Liiketoiminnan päättäminen antaa työnantajalle tuotannollisen ja taloudellisen perusteen päättää työsopimus irtisanomisaikaa noudattaen. Edellä mainitusta huolimatta, työnantaja saa irtisanoa raskaana olevan tai oikeuttaan perhevapaaseen käyttävän työntekijän taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla vain, jos työnantaja päättää toimintansa kokonaan. Luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työnantaja voi irtisanoa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla ainoastaan, jos tämän työ päättyy kokonaan.

Työnantajan konkurssista ja kuolemasta on säädetty erikseen. Konkurssiin asetetulla työnantajalla tai, kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta, kuolinpesän osakkailla on oikeus irtisanoa työntekijä 14 päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Konkurssitapauksessa saatetaan tietyissä tilanteissa päätyä noudattamaan myös liikkeen luovutusta koskevia säädöksiä, joita käydään läpi seuraavaksi luvussa 8.3.

### 8.3 Liikkeen luovutustilanteet

Jos yritysjärjestelyyn sovelletaan liikkeen luovutuksesta annettuja säädöksiä, siirtyvät työntekijöiden työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet luovuttajalta luovutuksensaajalle. Tämä tarkoittaa sitä, että liikkeen luovuttajan palveluksessa olleet työntekijät siirtyvät luovutuksensaajan palvelukseen ns. ”vanhoina työntekijöinä”, eli esimerkiksi loman ja irtisanomisajan määräytymisessä tulee huomioida työntekijän työsuhteen ajallinen kesto myös tämän ollessa luovuttajan palveluksessa.

Kuten mainittu luvussa 8.2, myös konkurssi saattaa päättyä liikkeen luovutukseen. Konkurssin vuoksi irtisanotut työntekijät ovat oikeutettuja siirtymään liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn mukaisesti luovutuksensaajan palvelukseen, jos liiketoiminta myydään ja sitä jatketaan keskeytyksettä. Luovutuksessa siirtyvät kuitenkin ainoastaan voimassaolevat työsuhteet.<sup>237</sup>

### 8.4 Työntekijän oikeudet yritysjärjestelyissä

Työnantajan oikeudet järjestellä toimintaansa uudelleen ja elvyttää toimintaansa saattavat aiheuttaa työntekijälle vaikeita tilanteita, jos työntekijä esimerkiksi irtisanotaan tai lomautetaan tai hänen työsopimuksensa osa-aikaistetaan. Työntekijän on pystyttävä reagoimaan tilanteisiin nopeasti voidakseen turvata toimeentulonsa. Siksi lakiin on kirjattu näiden tilanteiden varalle erityisehtoja, joiden turvin voidaan lisätä joustavuutta ja työntekijän työllistymismahdollisuuksia, esimerkiksi poikkeamalla irtisanomisajoista.

Taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla lomautetulla työntekijällä on oikeus ottaa lomautuksensa ajaksi muuta työtä<sup>238</sup>. Samanaikaisesti, kun työntekijällä on kieltä tehdä

---

<sup>237</sup> KKO 1996:11. Osa yrityksen työntekijöistä oli irtisanottu konkurssin alkaessa, ja irtisanomisajan päättyessä heidän kanssaan oli tehty määräaikainen työsuhde konkurssipesän jatkaessa liiketoimintaa tarkoituksenaan löytää sille jatkaja. Määräaikainen työsopimus oli sovittu päättymään määräaikana tai ”ilmoituspäivää seuraavana päivänä, kun uusi omistaja jatkaa toimintaa”. Kun liiketoiminta myytiin ja liiketoimintaa jatkettiin keskeytyttömänä, konkurssiin ajautuneen yrityksen luovuttamalla tuotantovälineillä ja osalla sen entisistä työntekijöistä, ja liiketoiminnan jatkajana toimi yritys jonka osake-enemmistön omisti myös konkurssiin ajautuneen yhtiön toimitusjohtajana ja osakkeenomistajana, korkein oikeus piti työsuhteiden irtisanomisia, niitä seuranneita määräaikaisia työsopimuksia ja niiden päättämistä mainitun sopimusehdon perusteella vaikutuksettomina. Liikkeen luovutuksessa luovutuksensaajalle siirtyvänä ei kuitenkaan pidetty sellaisen työntekijän työsuhdetta, joka oli päättynyt jo ennen luovutusta.

<sup>238</sup> TSL 5:1.2.



kilpailevaa työsopimusta, jota voidaan pitää hyvän tavan vastaisena kilpailutekona<sup>239</sup>, on hänellä oikeus lomautuksen aikana tehdä toisen työnantajan palveluksessa ammattiaan vastaavaa työtä<sup>240</sup>. Lomautettu työntekijä ei kuitenkaan saa esimerkiksi perustaa kilpailevaa yritystä tai tehdä työnantajansa kanssa kilpailevaa urakkatarjoustaan omaan lukuunsa, vaan tämä katsotaan kilpailuteoksi joka ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa<sup>241</sup>. Työntekijä saa päättää toisen työnantajan kanssa lomautuksen ajaksi tehden työsopimuksen poikkeuksellisesti vain viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen, sillä työnantaja voi ilmoittaa lomautuksen päättymisestä vähintään seitsemän päivän aikaisemmin<sup>242</sup>. Työntekijä saa irtisanoutua lomautuksensa aikana noudattamatta irtisanomisaikaa, poislukien seitsemän viimeisen päivän aikana, jos työntekijä on tietoinen lomautuksen päättymisestä. Työntekijän irtisanoutuessa lomautuksen vähintään 200 yhtäjaksoisen lomautuspäivän jälkeen, työnantajan on maksettava hänelle hänen irtisanomisajan palkkansa.<sup>243</sup>

Työntekijä voi irtisanoa työsuhteensa liikkeen luovutuksen yhteydessä päättymään luovutuspäivänä, huolimatta muutoin noudatettavasta irtisanomisajasta. Jos hän on saanut tiedon liikkeen luovutuksesta myöhemmin kuin kuukautta ennen luovutuspäivää, hän saa irtisanoa työsuhteen päättymään luovutuspäivänä tai viimeistään kuukauden kuluessa tiedon saatuaan.<sup>244</sup> Jos työnantaja on saneerausmenettelyn kohteena eikä työntekijä ole lomautettuna, hän voi irtisanoutua noudattaen 14 päivän irtisanomisaikaa. Samaa irtisanomisaikaa työntekijän on noudatettava jos työnantaja asetetaan konkurssiin tai jos työnantaja kuolee. Irtisanomisoikeus on voimassa kolme kuukautta työnantajan kuolemasta.<sup>245</sup>

Jos työnantaja irtisanoa työntekijän taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla taikka saneerausmenettelyn yhteydessä eikä muuta ole sovittu, työntekijälle on annettava vapaata työstä täydellä palkalla, jotta tämä voi osallistua julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

---

<sup>239</sup> TSL 3:3.

<sup>240</sup> HE 157/2000 vp, s.85; TT 2014-113: TT 2014-114.

<sup>241</sup> Mainitunlainen toiminta osoittaa, ettei työntekijä ainoastaan pyri ottamaan vastaan muuta työtä lomautuksen ajaksi. Ks. KKO 1995:47.

<sup>242</sup> TSL 5:6.

<sup>243</sup> TSL 5:7.

<sup>244</sup> TSL 7:5.

<sup>245</sup> TSL 7:7-8.

annetun lain mukaiseen työllistymissuunnitelman laatimiseen; suunnitelman mukaiseen koulutukseen, harjoitteluun tai työssäoppimiseen; sekä työnhakuun, työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen omasta tai viranomaisen aloitteesta. Työllistymisvapaan pituus riippuu työsuhteen kestosta. Työnantajalle ei saa aiheutua merkittävää haittaa työntekijän työllistymisvapaan käytöstä. Työnantajalla on oikeus pyytää luotettavaa selvitystä käytettävien vapaiden perusteista.<sup>246</sup>

Jos työnantajan palveluksessa on ollut vähintään 30 työntekijää, ja taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella irtisanotun työntekijän työsuhde on ennen irtisanomista kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään viisi vuotta, on työnantaja velvollinen tarjoamaan työntekijälle mahdollisuuden osallistua työllistymistä edistävään koulutukseen tai valmennukseen, työnantajan kustannuksella. Koulutuksen tai valmennuksen vähimmäisarvon on vastattava työntekijän kuukauden laskennallista palkkaa tai tämän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevien työntekijöiden keskimääräistä kuukausiansiota riippuen siitä, kumpi on suurempi. Valmennuksen tai koulutuksen tulee toteutua kahden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työnantaja voi yhdessä työntekijän tai tämän edustajan kanssa sopia koulutuksen tai valmennuksen järjestelyistä myös toisin.<sup>247</sup> Jos työnantaja ei noudata velvollisuuttaan tarjota työllistymistä edistävää koulutusta tai valmennusta, tulee tämän korvata työntekijälle sen arvoa vastaava määrä tai, milloin velvollisuus on laiminlyöty vain osittain, sen laiminlyödyn osuuden määrä<sup>248</sup>.

---

<sup>246</sup> TSL 7:12.

<sup>247</sup> TSL 7:13.

<sup>248</sup> TSL 7:14.

## 9 Johtopäätökset

Työnantajan toiminta nykyajan toimintaympäristössä on haastavaa. Liiketoimintaa tulisi kehittää jatkuvasti pysyäkseen mukana kiristyvässä kilpailussa, kun globalisaatio tuo markkinoille yhä enemmän kansainvälisiä kilpailijoita ja toisaalta digitalisaatio luo sekä mahdollisuuksia että haasteita ja tarvetta uudelle osaamiselle. Lisääntyvä kansallinen ja kansainvälinen sääntely yhtäältä rajoittaa toimintaedellytyksiä, mutta toisaalta näin kaikki toimijat asetetaan samalle lähtöviivalle, jolloin kilpailu on tehokkaampaa ja vain todella vahvimmat yritykset pystyvät ylläpitämään elinkelpoista, kestäväää liiketoimintaa.

Voiton maksimointiin pyrkiminen niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä saa johdon ja omistajat etsimään tapoja tehostaa yritysten toimintaa. Yrityksillä on mahdollisuuksia toteuttaa erilaisia toiminnan uudelleenjärjestelyjä, jonka lisäksi markkinoille on kehittynyt erilaisia vakiintuneita tapoja. Lain tasolla ei kaikesta ole välttämättä säädetty, mutta myös esimerkiksi viranomaisohjeet antavat oman lisänsä pykäläviidakkoon.

Tässä tutkielmassa yritysjärjestelyihin on perehdytty tiettyjen, yhtiölainsäädännöstä löytyvien toimintamallien osalta. Ne eivät sellaisenaan ole tyhjentyviä, vaan yritysten toiminnan organisoinnissa tulee huomioida myös muita näkökulmia. Tähän tutkielmaan sellaiseksi on valittu työntekijöiden, yhden keskeisimmistä sidosryhmistä, työoikeudellinen asema näiden järjestelyjen yhteydessä.

Työlainsäädäntö huomioi osaltaan yhtiölainsäädännön työnantajille suomat oikeudet. Sen säädöksistä löytyy lisää toimintaoikeuksia mutta myös velvollisuuksia siitä, miten tietyissä tilanteissa tulee edetä ja mitä työntekijöiden suhteen on huomioitava. Laki perustuu heikomman osapuolen, tässä tapauksessa työntekijän suojaan. Työnantajan yleisvelvoitteen mukaisesti tämän on kaikin puolin pyrittävä edistämään sekä suhteitaan työntekijöihin että näiden keskinäisiä suhteita. Lisäksi työnantajan tulee varmistaa työntekijän mahdollisuudet suoriutua työstään myös toimintaa kehitettäessä tai muuten muutettaessa, sekä pyrkiä tukemaan työntekijän kehittymistä urallaan etenemiseksi.<sup>249</sup> Työnantajan on siis annettava niin hyvät työskentelyedellytykset kuin mahdollista, ja otettava tämä myös huomioon

---

<sup>249</sup> TSL 2:1.

muutoksia suunnitellessaan. Onnistuneiden yritysjärjestelyjen toteuttaminen vaatiikin tasapainoilua niin työnantajan kuin työntekijöiden intressien välillä.

Kuten tutkielmassa on aiemmin todettu, työntekijän asema yritysjärjestelyissä ei riipu niinkään työnantajan yhtiömuodosta kuin siitä, minkälaisia järjestelyjä tämä toteuttaa. Lainsäädäntö onnistuu suojaamaan työntekijää suurimmassa osassa tilanteita, sillä pääosin työntekijän työsuhde pysyy ennallaan tai siirtyy esimerkiksi liikkeen luovutuksessa luovutuksensaajalle ja sulautumisessa tai jakautumisessa vastaanottavalle yritykselle, eikä niissä katsota työnantajalle syntyvän painavaa ja asiallista perustetta irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen. Nämä toimenpiteet voi yritysjärjestelytilanteissa perustua ainoastaan tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin. Näitä voi tuki syntyä erilaisten toiminnan uudelleenjärjestelyjen seurauksena, kun esimerkiksi toimintaa supistetaan tai päällekkäisiä työtehtäviä karsitaan sulautumisen jälkeen. Myös luovuttavalle työnantajalle voi liikkeen luovutuksen jälkeen syntyä irtisanomisperuste: luovutettuaan osan liiketoiminnastaan, luovuttavan työnantajan laskutustarve vähenee ja tällä on työsuhteessa useampi laskuttaja; tai palkanlaskijoiden määrää on tarve suhteuttaa henkilöstömäärän vähentyessä. Toki työnantajalla on aina velvollisuus tarjota muuta työtä tai muuhun työhön valmentavaa kohtuullista koulutusta, mutta läheskään aina muuta työtä ei ole tarjolla. Työnantajan liiketoiminta voi myös päättyä kokonaan erinäisistä syistä eikä vaihtoehtoja irtisanomiselle enää ole.

Yhtiö- ja työlainsäädännön yhteensovittaminen vaatii ymmärrystä, ja sitä vaaditaan niin työnantajan kuin työntekijöiden puolelta. Työnantajan tulee tietää mikä on sallittua ja välttää virheitä, sillä ne voivat tulla kalliiksi. Myös työntekijän tulisi ymmärtää molempien osapuolten oikeudet ja velvollisuudet, niin yhtiöoikeudellisen kuin työoikeudellisen sääntelyn osalta. Tämän tulisi olla myös työnantajan intressi: muutos aiheuttaa muutosvastarintaa, mutta mitä paremmin myös työntekijä ymmärtää toimenpiteiden perusteet ja oikeellisuuden sekä sen, mitä se voi tulevalta odottaa, sitä helpommin muutokset ovat toteutettavissa. Esimerkiksi, osakeyhtiölaissa osakeyhtiölle säädetty lähtökohtainen tehtävä on tuottaa osakkeenomistajille voittoa<sup>250</sup>. Työntekijöiden ajatuksissa yrityksen voiton tavoittelu saattaa olla jossain määrin ymmärrettävää, mutta

---

<sup>250</sup> TSL 1:5.

silti esimerkiksi osa-aikaistamiset, lomautukset ja irtisanomiset tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla voivat toimenpiteinä olla liian henkilökohtaisia, eikä niitä välttämättä kyetä hyväksymään. Yhteistoimintamenettelyn merkitys korostuu kun erilaisia, työntekijän asemaan vaikuttavia toimenpiteitä harkitaan. Sen sijaan että kyseessä olisi vain pakollisia prosesseja jotka tulisi käydä läpi, niiden noudattaminen voi parhaimmillaan jopa murtaa muutosvastarinnan ja saattaa eri osapuolet yhteisymmärrykseen toimenpiteiden tarpeellisuudesta.

Koska tämä tutkielma käsitteli ainoastaan yhtiölainsäädännöstä löytyviä yritysjärjestelyjä, se ei kuvaa koko totuutta yrityksissä tapahtuvista järjestelyistä. Jatkotutkimuskohteeksi ehdottaisin myös muiden yritysjärjestelymuotojen, kuten esimerkiksi liiketoimintasiirron tai osakevaihdon, tutkimista sekä näiden vaikutusten ulottamista myös yrityksen kirjanpitoon ja verotukseen. Lisäksi voisi olla hyödyllistä tutkia työntekijöiden suhtautumista yritysjärjestelyihin ja niiden vaikutuksiin sekä heidän sitouttamistaan muutosprosesseihin ja sen vaikutusta niiden tavoitteiden saavuttamiseen, joihin toimenpiteillä on pyritty.

## Lähdeluettelo

### Virallislähteet

EY N:o 14/2002. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä.

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

EY N:o 59/1998. Neuvoston direktiivi, annettu 20 päivänä heinäkuuta 1998, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä.

HE 6/1987 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä (AKYL).

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

Konkurssilaki 20.2.2004/120.

Laki avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä 29.4.1988/389.

Laki elinkeinon harjoittamisen oikeudesta 27.9.1919/122.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 28.12.2012/916.

Laki liiketoimintakiellosta 13.12.1985.

Laki takaisinsaannista konkurssipesään 26.4.1991/758.

Laki työsopimuksen muuttamisesta 7.4.2017/204.

Laki varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (kumottu) 22.9.1978/725.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759.

Laki yrityksen saneerauksesta 25.1.1993/47.

Oikeudenkäymiskaari 1.1.1734/4.

Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624.

Osuuskuntalaki 14.6.2013/421.

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työsopimuslaki (kumottu) 30.4.1970/320.

Työsopimuslaki (kumottu) 1.6.1922/141.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

## Oikeuskirjallisuus

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

*Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo 2016.* Työsopimuslaki käytännössä. Talentum Media Oy. Helsinki.

*Immonen, Raimo – Ossa, Jaakko – Villa, Seppo 2012.* Henkilöyhtiön pääoman hallinta. Talentum Media Oy. Helsinki.

*Immonen, Raimo 2015.* Yritysjärjestelyt. Talentum Media Oy. Helsinki.

*Koulu, Risto 2007.* Uudistettu yrityssaneeraus. Saneerausmenettely vuoden 2007 uudistuksen jälkeen. Talentum Media Oy. Helsinki.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja 2012.* Työsopimusoikeus. Talentum Media Oy. Helsinki.

*Villa, Seppo 2013.* Henkilöyhtiöt ja osakeyhtiö. Talentum Media Oy. Helsinki.

*Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika 2017.* Työsopimuslaki. Talentum Media Oy. Helsinki.

*Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika 2015.* Yhteistoimintalaki. Talentum Media Oy. Helsinki.

## Artikkelit

*Kolehmainen, Antti 2015.* Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä. Edilex 29/2015. Julkaistu 30.6.2015. Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Toimittanut Tarmo Miettinen. <https://www.edilex.fi/artikkelit/15461>, viitattu 4.3.2017.

*Koskinen, Seppo 2015.* Liikkeen luovutus, olennainen ehtomuutos sekä yhteistoimintavelvoite. Edilex 35/2014. Julkaistu 6.10.2015. <https://www-edilex-fi.libproxy.aalto.fi/artikkelit/15732.pdf>, viitattu 27.4.2017.

**Oikeuskäytäntö****EU-tuomioistuin**

C-24/85

**Korkein oikeus**

KKO 2016:15

KKO 2010:43

KKO 2010:8

KKO 2010:5

KKO 2008:88

KKO 2004:12

KKO 2002:54

KKO 2001:49

KKO 2001:48

KKO 1998:130

KKO 1997:83

KKO 1996:89

KKO 1996:11

KKO 1995:47

KKO 1995:20

KKO 1994:17

KKO 1992:187

KKO 1990:180

KKO 1990:40

**Työtuomioistuin**

TT 2014-114

TT 2014-113

TT 2013-59

TT 1989-54

TT 1989-48



TT 1988-91

TT 1987-93

## Sähköiset lähteet

Jäsenvaltion oikeus – Suomi. Euroopan oikeusportaali. Päivitetty 17.4.2016.

[https://e-justice.europa.eu/content\\_member\\_state\\_law-6-fi-maximizeMS-fi.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fi-maximizeMS-fi.do?member=1), viitattu 5.3.2017.

Kielitoimiston sanakirja. Kotimaisten kielten keskus.

<http://www.kielitoimistonsanakirja.fi/>, viitattu 22.3.2017.

Kuolinpesän verotus. Verohallinto. Päivitetty 2.1.2017. [https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Omaisien\\_kuolema/Kuolinpesan\\_verotus\(26849\)](https://www.vero.fi/fi-FI/Henkiloasiakkaat/Omaisien_kuolema/Kuolinpesan_verotus(26849)), viitattu 23.4.2017.

Lainsäädäntö. Eduskunta.

[https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/kotimaiset-oikeuslahteet/Sivut/Lainsaadanto.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/kotimaiset-oikeuslahteet/Sivut/Lainsaadanto.aspx), viitattu 4.3.2017.

Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 6/2013.

<http://tem.fi/documents/1410877/2864661/Osa-aikaty%C3%B6t%C3%A4+selvitt%C3%A4neen+ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+muistio+11022013.pdf>, viitattu 13.4.2017.

Osakeyhtiön lopettaminen. Patentti- ja rekisterihallitus. Päivitetty 14.7.2016.

<https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/osakeyhtio/lopettaminen.html>, viitattu 7.3.2017.

PK-yritysten toimintaympäristö. Kasvu ja uudistuminen. 2015. Elinkeinoelämän keskusliitto.

[https://ek.fi/wp-content/uploads/PKyritysten\\_toimintaymparisto\\_kesakuu2015.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/PKyritysten_toimintaymparisto_kesakuu2015.pdf), viitattu 28.2.2017.

Työvoimatutkimus. 2016. Tilastokeskus. Päivitetty 12.4.2016.

[http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/13/tyti\\_2015\\_13\\_2016-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html), viitattu 28.2.2017.

Väestörakenne. 2016. Tilastokeskus. Päivitetty 1.4.2016.

[http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2015/vaerak\\_2015\\_2016-04-01\\_tie\\_001\\_fi.html?ad=notify](http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2015/vaerak_2015_2016-04-01_tie_001_fi.html?ad=notify), viitattu 28.2.2017.

Yksityisen elinkeinonharjoittajan lopettamisilmoitus. Patentti- ja rekisterihallitus.  
Päivitetty 16.9.2016. <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yeh/lopettaminen.html>, viitattu 22.3.2016.

Yksityisen elinkeinonharjoittajan muutosilmoitus. Patentti- ja rekisterihallitus. Päivitetty 3.11.2016. <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yeh/muutokset.html>, viitattu 22.3.2017.

Yksityisen elinkeinonharjoittajan perustamisilmoitus. Patentti- ja rekisterihallitus.  
Päivitetty 20.4.2017. <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yeh/perustaminen.html>, viitattu 22.4.2017.

Yleistä oikeuslähteistä ja oikeudellisesta informaatiosta. Eduskunta.  
[https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/kotikotima-oikeuslahteet/Sivut/Yleista-oikeuslahteista-ja-oikeudellisesta-informaatiosta.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/kotikotima-oikeuslahteet/Sivut/Yleista-oikeuslahteista-ja-oikeudellisesta-informaatiosta.aspx), viitattu 4.3.2017.

Yritykset. 2016. Tilastokeskus. Päivitetty 16.12.2016.  
[http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_yritykset.html](http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html), viitattu 28.2.2017.

Yrityskauppa- ja kuluttajavirasto. Päivitetty 14.2.2014.  
<https://www.kkv.fi/Tietoa-ja-ohjeita/kilpailuasiat/yrityskauppa- ja kuluttajavirasto/>, viitattu 23.4.2017.