



LEXIA

Legal Excellence

LEXIA

Legal Excellence

HR-Webinaari

27.9.2023

- **Muutosneuvotteluprosessi ja ajankohtaisia oikeustapauksia tuta-perusteisiin liittyen**
 - KKO:2023:1 professorin irtisanominen vs. uuden tehtävän perustaminen
 - HHO 13.9.2023 nro 1320: työnjohto-oikeus ja taukokäytäntö
 - Turun HO 15.9.2023 nro 582: työn tarjoamisvelvoite konsernissa
- **Tasapuolinen kohtelu työsuhteessa**
 - KKO 2020:4
 - TT 2023:4
- **Työsopimuslain muutos työsuhteen tunnusmerkistöön liittyen**



LEXIA

Legal Excellence

MUUTOSNEUVOTTELU- PROSESSI

AIKATAULU TIIVISTETTYNÄ

Kirjallinen
neuvotteluesitys
→ 5 päivää

Neuvotteluesitys toimitetaan työntekijöille tai heidän edustajilleen.

Neuvotteluesitys on myös toimitettava kirjallisesti TE-toimistoon viimeistään neuvotteluiden alkaessa.

Muutosneuvottelut
→ 2 tai 6 viikkoa
(ellei neuvotteluissa toisin sovita)

- Perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot
- Periaatteet ja toimintasuunnitelmat
- Keinot ja vaihtoehdot vähennysten kohteena olevan henkilömäärän rajoittamiseksi
- Työntekijöihin kohdistuvien seurausten lieventäminen
- Työntekijöiden tai heidän edustajiensa esittämät vaihtoehdot

Tulee käsitellä muutosneuvotteluissa yhteistoiminnan hengessä ja yhteisymmärrykseen pääsemiseksi

Työnantajan
selvitys

Neuvotteluelvoitteen täyttämisen jälkeen työnantajan on toimitettava selvitys neuvottelun perusteella tehdyistä päätöksistä.

Vaihtoehtoiset työtehtävät ja mahdollinen irtisanominen
Irtisanomisaika
(14 päivää – 6 kuukautta)

Ennen irtisanomista työnantajan on selvitettävä, olisiko työntekijälle tarjottavissa muuta työtä irtisanomisen sijasta. Mikäli vaihtoehtoja ei ole, työnantaja voi irtisanoa työsuhteen kirjallisella ilmoituksella. Tämän jälkeen työsuhde ja velvollisuus tarjota työtä ja koulutusta on voimassa irtisanomisajan.

Mikäli työnantaja tarvitsee uusia työntekijöitä 4 kk:n aikana (6 kk, jos työsuhde on kestänyt 12 vuotta) samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin kuin mitä irtisanottu on tehnyt, työnantajan on työllistettävä irtisanottu työntekijä.

Työsuhteen päättymisen
(takaisinottovelvollisuus alkaa)

HUOMIOITAVIA ASIOITA

- Mahdolliset irtisanomisperusteet (taloudelliset ja tuotannolliset perusteet ja uudelleen organisointi) pitää arvioida hyvin etukäteen ennen muutosneuvotteluita
- Työnantaja tai sen konserniyhtiöt eivät saa tehdä minkäänlaisia päätöksiä ennen muutosneuvottelujen päättymistä. Kaikki irtisanomiset ja irtisanottavia työntekijöitä koskevat päätökset tehdään vasta, kun työnantaja on täyttänyt neuvotteluvelvollisuutensa.
- Uusia työntekijöitä ei palkata ennen neuvotteluja, niiden aikana tai niiden jälkeen.
- Työnantajan on varmistettava, että sen äskettäin palkkaamat työntekijät eivät estä suunniteltuja irtisanomisia.
- Jos johonkin henkilöstöryhmään ei ole valittu edustajaa, voivat he valita keskuudestaan väliaikaisen edustajan kyseisiin muutosneuvotteluihin. Jos johonkin henkilöstöryhmään ei valita edustajaa, kunkin ryhmän työntekijä edustaa itse itseään neuvotteluissa.
- Tulevista muutosneuvotteluista on suositeltavaa järjestää tiedotustilaisuus, jossa työnantaja selventää neuvottelujen perusteita ja vaikutuksia työntekijöille ja työntekijät voivat valita edustajan neuvotteluihin.

HUOMIOITAVIA ASIOITA

- Muutosneuvotteluissa käsitellään vain *harkittuja suunnitelmia* ja/tai *mahdollisia toimenpiteitä*.
- Kaikki materiaalit tulee merkitä "*suunnitelma*" ja "*luottamuksellinen*".
- Muutosneuvottelukutsussa/neuvotteluesityksessä on arvioitava suunniteltuja muutoksia toimenpiteittäin ja henkilöstöryhmittäin (uuden yt-lain tuoma velvollisuus).
- Neuvotteluihin osallistuvalla henkilöstön edustajalla tai työntekijällä on oikeus esittää kirjallisesti ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja muutosneuvotteluissa käsiteltäväksi. Ehdotus tai vaihtoehtoinen ratkaisu on tehtävä hyvissä ajoin ennen kokousta, jossa asia toivotaan käsiteltävän.
- Jos työnantaja ei pidä ehdotusta tai vaihtoehtoista ratkaisua tarkoituksenmukaisena tai toteuttamiskelpoisena, sen on neuvotteluiden kuluessa tehtävä tarpeellisessa laajuudessa kirjallisesti selkoa suhtautumisensa taustalla olevista syistä. (uuden yt-lain tuoma velvollisuus)

LEXIA

Legal Excellence

AJANKOHTAISIA OIKEUSTAPAUKSIA TUTA- PERUSTEISIIN LIITTYEN

- Tuomio koski tilannetta, jossa yliopisto oli irtisanonut professori A:n työsopimuksen 7 luvun 3 §:n mukaisella taloudellisella, tuotannollisella ja toiminnan uudelleen järjestelystä johtuneella perusteella. Pian yliopisto oli nimittänyt palveluksessaan jo ennestään olleen B:n kolmen vuoden määräajaksi tenure track – apulaisprofessorin (tenure track merkitsee urapolkujärjestelmää, jonka tarkoituksena on johtaa pysyvään professuuriin) tehtävään samalle tutkimusalalle. Kysymys siitä, oliko B:n nimitys merkinnyt työsopimuksen 7:3 §:n mukaista uuden työntekijän ottamista ja onko A:n irtisanominen näin ollen ollut perusteeton.
 - A:n toimenkuva erillisenä tehtäväkokonaisuutena oli lakannut ja yliopistolla oli lähtökohtaisesti ollut peruste A:n työsopimuksen päättämiseen. A:n jäljelle jääneet opetus- ja hallintotehtävät oli jaettu eri henkilöille, eivätkä ne kaikki siirtyneet B:lle.
 - B:n kutsuminen tenure track -apulaisprofessuuriin on yliopiston mukaan ollut yhteydessä hänen saamaansa ja yliopiston kannalta merkittävään rahoitukseen, jonka turvin hänen tutkimusryhmänsä on toiminut. Yliopisto on todennut saadulla rahoituksella ja siihen liittyneellä nimityksellä olleen yliopistolle suuri taloudellinen ja tärkeä strateginen merkitys.
- Korkein oikeus pitää asiaa arvioitaessa olennaisena sitä, että A ja B ovat yliopiston vakinaisina työntekijöinä olleet saman irtisanomisuhan alaisia ja että yliopistolla on siten lähtökohtaisesti ollut oikeus valita, kumpaan heistä irtisanominen kohdistetaan. Asiassa ei ole tullut esille mitään sellaista, jonka perusteella yliopiston voitaisiin katsoa valinneen irtisanottavan epäasiallisin perustein.
 - Yliopistolle nimityksestä aiheutunut vuosittainen menonlisäys on ollut vain noin 10 000 euroa, minkä vuoksi nimitys ei ole tehnyt A:n irtisanomisesta aiheutunutta säästöä merkityksettömäksi. KKO on lisäksi todennut tieteen ja ylimmän opetuksen vapaudesta, ettei se merkitse sitä, ettei yliopisto muiden työnantajien tavoin voisi järjestellä toimintaansa uudelleen ja siinä yhteydessä toteuttaa välttämättömiä henkilöstöratkaisuja.
 - KKO katsoo, ettei B:n kutsuminen tenure track -apulaisprofessuuriin ole merkinnyt uuden työntekijän palkkaamista samantyyppisiin tehtäviin kuin ne, joita A oli ennen irtisanomistaan hoitanut.

HHO 13.9.2023 taukokäytännön muutos

- Kysymys lähiliikenteen veturinkuljettajien ruokatauon palkallisuudesta - siitä, oliko ruokatauon palkallisuudesta sovittu osapuolten välillä nimenomaisesti tai hiljaisesti ja siitä, oliko veturinkuljettajien palkallinen 35 minuutin ruokatauko muuttunut työnantajaa sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jota työnantaja ei olisi saanut yksipuolisesti muuttaa vai oliko VR voinut työnjohto-oikeutensa nojalla muuttaa ruokatauon palkallisesta palkattomaksi.
- Arvioitava ehdon olennaisuutta ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen merkitystä.
- Mikäli kysymyksessä oli työsopimuksen ehto, jota työnantaja ei ollut voinut yksipuolisesti muuttaa, oli lisäksi arvioitava edellytykset määrätä VR maksamaan valittajille perusteettoman edun palautusta ja sen määrä.
- Lisäksi oli arvioitava, oliko VR rikkonut yhteistoimintalakia siten, että valittajilla oli oikeus saada yhteistoimintalain 62 §:n mukaista hyvitystä sekä tämän hyvityksen määrä.
- **Hovioikeus: VR ei ollut voinut työnjohto-oikeutensa nojalla muuttaa lähiliikenteen veturinkuljettajien ruokataukoa palkallisesta palkattomaksi - osapuolten välille oli hiljaisesti muodostunut sitova sopimusehto palkallisesta ruokatauosta (ään., vailla lainvoimaa)**

Tuomiossa huomionarvoista/pohdittavaa

- Ei sovittu nimenomaisesti – kuitenkin konkludenttisesti hyväksytty? Käytännössä sidonnaisuus pelkän ajan kulumisen perusteella
- Jatkon kannalta – miten osoittaa "ei-hyväksyminen" tai "ei-sitoutuminen" pitkäaikaisiin käytäntöihin liittyen
- Aiemmin se on pelastanut, että tes on mahdollistanut vaihtoehtoiset ratkaisut, vaikkei niitä ole käytetty – nyt ei
- YT-lain mukainen hyvitys - > olisiko voinutkaan olla tuta-irtisanomisperustetta?



Turun HO 15.9.2023 työntarjoamisvelvollisuus konsernissa

- Asiassa oli kysymys siitä, oliko konsernin tytäryhtiön irtisanotulle työntekijälle tarjottava työtä emoyhtiössä ja oliko tytäryhtiö täyttänyt työntarjoamisvelvollisuutensa.
- Asiassa keskiössä TSL 7:4 3 mom:
 - *”Jos työnantajalla, joka tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, ei ole tarjota työntekijälle 1 momentissa tarkoitettua työtä, on hänen selvitettävä, voiko hän täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työntekijälle työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä.”*
- Arvion perusteet, sille täyttykö yllä olevan lainkohdan vaatimukset :
 - Määräysvalta yhtiöstä toiseen
 - Toimintojen riittävä yhteisyys (henkilöstöasioiden yhteisyys, toimialojen samankaltaisuus, liiketoimintojen yhteisyys)
- Hovioikeuden arvio tässä tapauksessa
 - Tytäryhtiöllä ei ole määräysvaltaa emoyhtiöön, mutta sama omistaja molemmissa, niin määräysvaltavaatimus täyttyy, koska sama TJ molemmissa yhtiöissä ja sama omistus
 - Henkilöstöasioihin liittyen ei ollut yhteistä työnjohtoa, työhönottoon liittyen ei ole esitetty selvitystä, tt siirtymiset yhtiöstä toiseen harvinaisia, palkanmaksu saman emoyhtiössä toimivan henkilön hoitamaa
 - Toimialat samoja (katsastustoiminta)
- Kysymys myös siitä oliko tarjottu työtä irtisanomisen vaihtoehtona vai ei
 - Hovioikeuden mukaan ei, kun oli vain ennen irtisanomista tiedusteltu halusta siirtyä muualle, ei ollut tehty tarjousta IS vaihtoehtona
- **Hovioikeus: Tytäryhtiön olisi tullut tarjota irtisanomisen vaihtoehtona töitä emoyhtiöstä, työntarjoamisen olisi tullut olla selvästi vaihtoehtona irtisanomiselle (vailla lainvoimaa)**

LEXIA

Legal Excellence

TASAPUOLINEN KOHTELU TYÖSUHTEESSA

Tasapuolinen kohtelu työelämässä

- Työnantajan on työsopimuslain mukaan kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti.
 - TSL 2 luku 2 §:n 1mom:
" Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua."
 - Tämä tarkoittaa, että työntekijöitä tulee kohdella toisiinsa verrattavissa tilanteissa samalla tavalla.
- Tasapuolisuutta tulee noudattaa johdonmukaisesti esim.
 - Palkanmaksussa,
 - Töiden järjestelyissä,
 - Varoituskäytännössä,
 - Työsuhteiden päättämisessä,
 - Sairauspoissaolosta ilmoittamisessa ja
 - Työsuhte-etuuksia annettaessa.
- Tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta voidaan poiketa vain, jos sille löytyy työntekijän tehtävään ja asemaan liittyvä hyväksyttävä syy.

Tasapuolinen kohtelu työelämässä

- Tasapuolisen kohtelun veloitteen noudattamisen arviointi yksittäistapauksessa
 - Arviointi tasapuolisesta kohtelusta voidaan tehdä vain saman viiteryhmän sisällä eli toisiinsa verrattavissa tapauksissa (samat tai samanarvoiset työt)
 - Poikkeamisperusteet viiteryhmän sisällä (objektiivisesti arvioiden hyväksyttävät syyt):
 - Työntekijän ominaisuudet
 - mm. erityisosaamiset ja -koulutukset
 - Työnantajasta ja hänen olosuhteistaan johtuvat
 - mm. rekrytointiin liittyvät haasteet tietyllä alueella
 - Ulkopuolisesta tahosta johtuvat
 - mm. lainsäädäntö (liikkeenluovutus)
 - Joihinkin tilanteisiin liittyy harmonisointivelvoite, vaikka olisi hyväksyttävä peruste poikkeamiselle
- Työsopimuslain tasapuolisen kohtelun vaatimus ei ole sama asia kuin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukainen syrjäntäkielto.
 - Tasapuolinen kohtelun vaatimus on yleinen voimassa olevaa työsuhdetta koskeva vaatimus.
 - Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain säädetyt syrjäntäkiellot koskee vain tiettyjä laissa yksilöityjä henkilöön liittyviä syitä.
 - Tasapuolisen kohtelun vaatimus on siten laajempi ja yleisempi

KKO 2020:4

- Tapauksessa työntekijä oli työskennellyt osan työajastaan perustason ensihoitotehtävissä. Työnantaja oli maksanut työntekijälle alempaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin perustason ensihoitajalle. Korkeimman oikeuden ratkaistavana oli, oliko työnantaja rikkonut työsopimuslaista johtuvaa velvollisuutta työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta.
- Korkein oikeus perusti ratkaisunsa sille, olivatko työntekijöiden työt samanlaisia tai samanarvoisia ja oliko niistä sen perusteella tullut maksaa sama palkka. Korkein oikeus totesi, että arvioinnissa tulee huomioida kaikki palkan kannalta oleelliset seikat, kuten työtehtävien sisältö, niiden laatu ja luonne sekä työskentelyolosuhteet.
- Työantajan esittämän selvityksen mukaan työntekijän ja yksinomaan ensihoidon tehtävissä työskentelevien työtehtävät ja työvuorojen pituudet erosivat toisistaan merkittäväällä tavalla. Tämän vuoksi korkein oikeus katsoi, ettei työntekijän ja kokoaikaisesti ensihoitajan tehtävissä työskentelevien työt olleet vertailukelpoisia eikä työnantaja ollut kohdellut työntekijöitä tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesti.

TT 2023:4

- Tapauksessa työtuomioistuimen ratkaistavana oli, oliko työnantaja voinut rajata tulospalkkiojärjestelmänsä ulkopuolelle kaksi määräaikaista työntekijää.
- Työnantajan tulospalkkiojärjestelmän mukaan tulospalkkio maksetaan niille työntekijöille, jotka ovat olleet työnantajan palveluksessa tulospalkkion seurantajakson aikana ja tämän jälkeen vielä tulospalkkioiden maksuajankohtaan asti.
- Järjestelmän ulkopuolelle rajatuista työntekijöistä toinen oli jäänyt äitiyslomalle kesken tulospalkkion seurantajakson eikä hänen määräaikaista työsopimustaan oltu tämän jälkeen jatkettu tulospalkkioiden maksuajankohtaan asti.
- Toinen järjestelmän ulkopuolelle rajattu työntekijä oli työskennellyt työnantajan palveluksessa seurantajakson ajan ja myös tulospalkkion maksuajankohtana. Työsuhteet eivät kuitenkaan olleet yhtäjaksoisia, sillä määräaikaista työsopimuksia ei oltu uusittu aina heti edellisen päätyttyä.
- Työtuomioistuin totesi, että työnantajan menettely oli ollut tasapuolisen kohtelun vaatimusten vastaista, koska työnantaja ei ollut osoittanut hyväksyttäviä syitä sille, että työntekijöitä oli kohdeltu eri tavalla kuin muita samassa asemassa olleita työntekijöitä.

LEXIA

Legal Excellence

TYÖSUHTEEN TUNNUSMERKISTÖN MUUTOS

Työsuhteen tunnusmerkistön muutos

- Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin muutos tuli voimaan 1. heinäkuuta 2023.
- Muutoksen tarkoituksena on täsmentää työsuhteisen ja yrittäjänä tehdyn työn välistä rajanvetoa.
- Tavoitteena on estää työsuhteen naamiointia muuksi kuin työsuhteeksi ja toisaalta vähentää työelämän epävarmuutta, sillä työsuhteessa tehtävän erottaminen yrittäjänä tehtävästä työstä on merkittävää työnteon osapuolten oikeuksille ja velvollisuuksille.



Työsopimuslain 1:1 muutos

- Mikäli työsuhteen määrittely on tulkinnanvaraista ja epäselvää, tulisi jatkossa tehdä kokonaisharkinta, jossa huomioidaan seuraavat asiat:
 - 1) Työn tekemisen ehdot
 - 2) Olosuhteet, joissa työtä tehdään
 - 3) Osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta
 - 4) Muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.
- Lisäksi muutoksen yhteydessä on selvennetty, että työntekosuhteen nimeäminen yrittäjäsuhteeksi ei vielä ratkaise oikeussuhteen luonnetta, mikäli tosiasialliset työnteko-olosuhteet eivät vastaa kyseistä nimikettä.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentti 1.7.2023 alkaen

"Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat."

Esimerkkitapaus – Vakuutusosoikeus

22.3.2023

- A hakeutui X Oy:öön puhelinmarkkinointityöhön yhtiön internet-sivuilla olleen työpaikkailmoituksen perusteella.
- Ilmoituksesta ei käynyt ilmi, että työtä tehtäisiin yrittäjänä tai että palkkion maksu tapahtuisi kolmannen osapuolen kautta.
- A:n ja X Oy:n solmimassa toimeksiantosopimuksessa sovittiin muun muassa siitä, että tuntipalkkiosta ja provisiosta koostuva palkkio maksetaan kuukausittain Y-osuuskunnan kautta ja A vastaa YEL-vakuutuksen ottamisesta Y-osuuskunnan kautta.
- A:lle sovittu tuntipalkkio oli lähellä esimerkiksi kaupan alan tuntipalkkaa. Rahapalkka sisälsi lomakorvauksen, lomarahaa, kausilisän ja ylityöt. Palkkalaskelman mukaan A:n luontoisetuna oli ravintoetu ja ennakonpidätys sisälsi sairausvakuutuksen päivärahamaksua.
- A työskenteli X Oy:n tiloissa sen työvälineillä ja soitot tapahtuivat X Oy:n tietokoneohjelman kautta. Työn johto- ja valvontaoikeutta käytti toimistopäällikkö. Asiakkaisiin otettiin yhteyttä X Oy:n toimittaman asiakasrekisterin perusteella.

- X Oy:n mukaan tarkoituksena oli ollut nimenomaisesti luoda sopimussuhde, jota ei voida pitää työsuhteena.
- Vakuutusosikeus totesi, että osapuolten näkemykset oikeussuhteen laadusta ja sopimuksen nimeäminen eivät ole ratkaisevassa asemassa arvioitaessa oikeussuhteen luonnetta, vaan ratkaisevaa on, täyttyvätkö työskentelyssä työsopimuslain 1 §:ssä säädetyt työsuhteen tunnusmerkit.
- Vakuutusosikeus katsoi palkkalaskelmankin osoittavan A:n tehneen työtä X Oy:n lukuun palkkaa vastaan. Kun otettiin huomioon myös X Oy:n työn johto- ja valvontaoikeudesta, työntekosuhteen syntymisestä, toimeksiantosopimukseksi nimetyn sopimuksen sisällöstä sekä tosiasiallisista työskentelyolosuhteista esitetty selvitys, katsottiin A:n olleen sellaisessa epäitsenäisessä asemassa, joka on ominaista työsuhteessa työskentelylle ja työsuhteen tunnusmerkkien katsottiin täyttyvän.
- Asiaa kokonaisuutena arvioiden A:n työskentelyn X Oy:lle katsottiin tapahtuneen työsuhteessa, joten työskentelyyn oli sovellettava työntekijän eläkelakia.

LEXIA

Legal Excellence

KIITOKSIA!

LEXIA

Legal Excellence

Lexia Helsinki

Lönnrotinkatu 11
00120 Helsinki
p. +358 10 4244 200

Lexia Turku

Henrikinkatu 9
20500 Turku
p. +358 10 4244 240

Lexia Tampere

Technopolis Yliopistonrinne A-talo
Kalevantie 2
33100 Tampere
p. +358 3 260 2000

Lexia Oulu

Kauppurienkatu 7
90100 Oulu
p. +358 20 778 9580

lexia.fi

