

Teemu Kuoppamäki

TALOUDELLISET JA TUOTANNOLLISET IRTISANOMISPERUSTEET PÄIJÄT-HÄMEEN KÄRÄJÄOIKEUDEN RIITA-ASIOIDEN RATKAISUISSA

Opinnäytetyö

Tradenomi (AMK)

Liiketalouden koulutus

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi AMK
Tekijä	Teemu Kuoppamäki
Työn nimi	Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet Päijät-Hämeen käräjäoikeuden riita-asioiden ratkaisuihin
Toimeksiantaja	Päijät-Hämeen käräjäoikeus
Vuosi	2021
Sivut	52 sivua
Työn ohjaaja	Päivi Ollila

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön aihe on taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet Päijät-Hämeen käräjäoikeuden riita-asioiden ratkaisuihin. Tavoitteena opinnäytetyössä oli tehdä dokumenttianalyysi tilatuista riita-asioiden ratkaisuihin. Opinnäytetyön tarkoitus oli jakaa kahdeksan ratkaisua eri kategorioihin ja analysoida ratkaisuja opinnäytetyön teoreettista viitekehystä hyödyntäen. Tällä pyrittiin selvittämään, millaisia asioita ratkaisuihin oli tuotu esille.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä on luontevin valinta dokumenttianalyysin toteuttamiseen. Opinnäytetyön tarkoitus oli kerätä ja tarkastella aiheesta olemassa olevaa tietoa. Kerätyn tiedon avulla puolestaan pystytään tarkastelemaan ja analysoimaan tutkimuksen muuta aineistoa. Vaikka varsinainen tutkimus keskittyi Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisuihin, oli opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käytetty myös muiden tuomioistuinten ratkaisuja oikeuskäytäntöä avatessa.

Opinnäytetyö käy läpi taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin liittyvän lainsäädännön. Lainsäädäntöä on täydennetty opinnäytetyössä oikeuskirjallisuudella sekä oikeuskäytännöllä. Opinnäytetyö on toteutettu vetoketjumenetelmällä, eli käytännössä tutkimus ja teoria on yhdistetty toisiaan tukevaksi kokonaisuudeksi. Opinnäytetyössä tämä ilmenee siinä, että teoriaa käsittelevien kohtien väliin on sijoitettu lyhyitä osia ratkaisuihin, jotka liittyvät kulloinkin käsiteltävänä olevaan kategoriaan.

Tutkimuksen tuloksissa ilmeni, että taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ilmenevät hyvin monella eri tavalla Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisuihin. Ratkaisut voitiin jakaa kahdeksaan eri kategoriaan niissä käsiteltävien asioiden perusteella. Vaikka suurimmassa osassa jutuista irtisanomisen perusteeksi oli ilmoitettu sekä taloudelliset että tuotannolliset irtisanomisperusteet, olivat irtisanomisten perusteet kuitenkin luonteeltaan himan enemmän tuotannollisia. Kokonaisuudessa ratkaisut vastasivat hyvin opinnäytetyön teoreettista viitekehystä, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Asiasanat: taloudelliset ja tuotannolliset syyt, irtisanominen, työoikeus, käräjäoikeus

Degree	Bachelor of Business Administration (BBA)
Author	Teemu Kuoppamäki
Thesis title	Economic and production-related grounds for dismissal in the ruling of dispute cases in the Päijät-Häme District Court
Commissioned by	Päijät-Häme District Court
Time	2021
Pages	52 pages
Supervisor	Päivi Ollila

ABSTRACT

The subject of this thesis are the economic and production-related grounds for dismissal in dispute cases in the Päijät-Häme District Court. The aim was to perform a document analysis of the ordered dispute cases. The purpose of the thesis was to divide eight cases into different categories and to analyze the cases using the theoretical framework of the thesis. The aim was to find out what kinds of issues had been raised in the solutions.

The thesis was carried out as a qualitative study. A qualitative research method is the most natural choice for carrying out document analysis. The purpose of the thesis was to collect and review existing information on the topic. The collected data, in turn, makes it possible to examine and analyze other research material. Although the actual research focused on the cases of the Päijät-Häme District Court, the theoretical framework of the thesis also used the rulings of other courts when explaining the case law.

The thesis reviews the legislation related to financial and production grounds for dismissal. Legislation has been supplemented in the thesis with legal literature and case law. The thesis has been implemented using the zipper method. In practice the research and theory have been combined into a mutually supportive whole. In practice, this is manifested in the fact that short category-related descriptions of dispute cases are placed between the sections concerned with the theory.

The results of the study showed that the economic and production grounds for dismissal appear in many ways in the rulings of the Päijät-Häme District Court. The cases could be divided into eight different categories, based on the issues addressed in them. Although in most cases the grounds for dismissal were stated to be both economic and productive, the grounds for dismissal were rather productive in nature. Overall, the cases corresponded well to the theoretical framework of the thesis, with a few exceptions.

Keywords: economic and production-related reasons, dismissal, labor law, district court

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Tutkimusongelmasta ja tutkimuskysymyksestä	6
1.2	Tutkimusmenetelmä ja opinnäytetyön rakenne	7
1.3	Toimeksiantaja.....	9
2	TALOUDELLISET JA TUOTANNOLLISET IRTISANOMISPERUSTEET	10
2.1	Taloudelliset irtisanomisperusteet.....	11
2.2	Tuotannolliset irtisanomisperusteet	14
2.3	Työn vähentyminen	18
2.4	Uuden työntekijän palkkaaminen	22
2.5	Työntekijän uudelleensijoittaminen ja työntarjoaminen.....	26
2.6	Koulutusvelvollisuus, työllistymistä edistävä koulutus ja työllistymisvapaa	30
2.7	Työntekijöiden irtisanomisjärjestys	34
2.8	Takaisinottovelvollisuus	36
3	TULOKSET.....	38
4	JOHTOPÄÄTÖKSET	43
	LÄHTEET.....	50

1 JOHDANTO

Aiheena opinnäytetyössäni ovat taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa dokumenttianalyysi Päijät-Hämeen käräjäoikeuden riita-asioiden ratkaisuksista, joissa osana riitaisuutta on ollut taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Tarkemmin opinnäytetyöni dokumenttianalyysin aineistoa ja sen rajaamista käsitellään kohdassa 1.1 tutkimusongelmasta ja tutkimuskysymyksestä.

Taloudellisista ja tuotannollisista sekä uudelleenjärjestelyyn liittyvistä irtisanomisperusteista saatetaan puhua myös kollektiivisina irtisanomisperusteina (Anttila ym. 2021, 1510). Selkeyden vuoksi en käytä opinnäytetyössäni kollektiiviset irtisanomisperusteet -termiä.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ovat ajankohtaisia, sillä maailmanlaajuinen pandemia covid-19 on aiheuttanut monenlaisia haasteita yrityksille. Pandemiasta johtuvat rajoitukset ovat pakottaneet yritykset sopeutumaan ja järjestelemään liiketoimintaansa uudelleen. Aina pelkkä uudelleenjärjestely ei ole riittänyt, vaan työntekijöitä on voitu joutua irtisanomaan myös taloudellisista syistä. Valitettavasti tarkkoja tilastoja irtisanottavien määrästä ei ole, sillä Suomessa ainoastaan yritykset, joissa työskentelee vähintään 20 työntekijää, ovat velvollisia ilmoittamaan mahdollisista irtisanomisiin johtavista YT-neuvotteluista TE-toimistolle (Anttila ym. 2021, 1511).

Valitsin kyseisen aiheen, koska pidän sitä ajankohtaisena ja kiinnostavana. Työoikeus koskettaa lähes jokaisen työtä tekevän ihmisen elämää jossakin vaiheessa. Tästä syystä mielestäni jokaisen olisi hyvä tietää ainakin perusasiat työoikeudesta. Olen oman lyhyen työurani aikana ollut aina kiinnostunut oikeuksistani ja velvollisuuksistani työtä ja työnantajaa kohtaan. Kun töissäni eteeni sattui jokin työoikeuteen liittyvä asia tai kysymys, perehdyin siihen aina mielenkiinnolla. En ole itse vielä joutunut kohtaamaan töissä tilannetta, jossa taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita olisi jouduttu käyttämään. Haluan kuitenkin perehtyä aiheeseen varmuuden ja mielenkiinnon vuoksi.

1.1 Tutkimusongelmasta ja tutkimuskysymyksestä

Opinnäytetyöni tarkoitus on tarkastella Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisuja riita-asioissa, joihin liittyvät taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Näitä ratkaisuja voidaan toki tarkastella ja analysoida hyvin monella eri tavalla. Tarkoitukseni on analysoida ratkaisut niiltä osin, kuin niihin liittyvät taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Opinnäytetyöni ei edes pyri ratkaisemaan mitään suurta yhteiskunnassamme vallitsevaa ongelmaa. Opinnäytetyöni tarkoitus on analysoida aiheeseeni liittyvää jo olemassa olevaa tietoa.

Olen jakanut opinnäytetyössäni taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin liittyvän, teoreettisen viitekehyksen kahdeksaan eri osaan (luvut 2.1–2.8). Opinnäytetyöni tarkoitus on selvittää, miten käsittelemäni Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisut jakautuvat näiden kahdeksan eri osa-alueen välille. Esimerkiksi, jos luvussa on käsitelty uuden työntekijän palkkaamisesta, olen käsitellyt kyseisessä luvussa niitä ratkaisuja, joissa on palkattu uusia työntekijöitä. Tarkoituksena on myös tarkastella sitä, millaisia tapauksia analysoimistani ratkaisuissa on käsitelty ja millä tavoin ne liittyvät opinnäytetyöni teoreettiseen viitekehykseen.

Kaikki läpikäymäni ratkaisut liittyvät useampaan kuin vain yhteen tiettyyn lukuun. Lisäksi useimmat ratkaisut olisi voitu jakaa molempiin kohtiin lukujen 2.1 ja 2.2 välillä. Päädyin kuitenkin näiden kahden luvun osalta jakamaan ratkaisut niin, että käsittelen jokaista ratkaisua vain toisessa luvussa.

Koska päädyin valitsemaan opinnäytetyöni tutkimusmenetelmäksi dokumenttianalyysin, oli luontevaa rajata tutkimukseni koskemaan jotain tiettyä tuomioistuinta ja heidän ratkaisujaan. Päädyin rajaamaan opinnäytetyöni tutkimuksen keskittymään Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisuihin, sillä he toimivat opinnäytetyöni toimeksiantajana. Tilasin heiltä useita ratkaisuja opinnäytetyöni tutkimuksen toteuttamista varten. Vaikka olen rajannut tutkimukseni koskemaan Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisuja, tulen silti teoreettisessa viite-

kehyksessä viittaamaan myös muiden tuomioistuimien ratkaisuihin. Muilla tuomioistuimilla tarkoitan tässä yhteydessä hovioikeutta, korkeinta oikeutta ja työtuomioistuinta.

Opinnäytetyössäni on huomioitava, etten pyri ja välttämättä edes pysty analysoimaan kaikkia Päijät-Hämeen kärjäoikeuden ratkaisuja, joihin taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet liittyvät. Haasteelliseksi analysoitavien ratkaisujen hankkimisessa osoittautui se, ettei minulla ollut suoraa pääsyä kärjäoikeuden järjestelmiin ja sitä kautta ratkaisuihin. Tilaamani ratkaisut on löydetty kärjäoikeuden järjestelmistä käyttämällä hakusanoja, kuten esimerkiksi ”taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet”. Pelkästään hakusanoja käyttämällä on hyvin epätodennäköistä löytää kaikki aiheeseen liittyvät ratkaisut. Ratkaisut ajoittuvat vuosille 2014–2019. Dokumenttianalyysini rajoittuu ainoastaan tilaamiini ratkaisuihin.

Useimpiin analysoimiini ratkaisuihin liittyi olennaisesti myös yhteistoimintamenettely. Monet juttujen irtisanomiset olivat saaneet alkunsa yhteistoimintaneuvotteluista ja osassa jutuista oli jouduttu käsittelemään yhteistoimintamenettelyn lainmukaisuutta. Päätin kuitenkin rajata yhteistoimintamenettelyyn liittyvät asiat opinnäytetyöni ulkopuolelle.

Päätin myös rajata korvaukset ja oikeudenkäyntikulut opinnäytetyöni ulkopuolelle. Vaikka ne ovatkin oleellinen osa jokaista analysoimaani ratkaisua, en katso niiden liittyvän niin oleellisesti valitsemaani aiheeseen, että niitä olisi pakko sisällyttää opinnäytetyöhöni. Olen jättänyt opinnäytetyöni ulkopuolelle myös eri työttömyyskassojen vaatimukset, joita oli muutamissa analysoimistani jutuissa. Katson, että työttömyyskassojen vaatimukset liittyvät lähinnä maksettavien korvausten määriin ja koska en käsittele opinnäytetyössäni korvauksia, olen päättänyt jättää myöskin työttömyyskassojen vaatimukset opinnäytetyöni ulkopuolelle.

1.2 Tutkimusmenetelmä ja opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmä on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, joka on luontevin tutkimusmenetelmä dokumenttianalyysiin. Kvalitatiivisessa

tutkimuksessa pyritään vastaamaan tutkimuskysymykseen kerätyllä tiedolla. Kvalitatiiviselle tutkimukselle keskeisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat muun muassa havainnointi, teemahaastattelut ja erilaiset dokumentit. (Kananen 2015, 65.) Oman opinnäytetyöni kannalta tärkeimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat dokumentit ja niiden analysointi. Kuten aikaisemmin mainitsin, olen tilannut Päijät-Hämeen käräjäoikeudesta riita-asioiden ratkaisuja, jotka liittyvät aiheeseeni. Näitä ratkaisuja on yhteensä kahdeksan. Tilaamieni ratkaisujen diaarinumerot ovat: L 14/11822, L 16/6350, L 17/3856, L 18/4757, L 19/3524, L 19/4466, L 19/14953 ja L 19/15096.

Teoreettisen viitekehyksen muodostamisessa olen käyttänyt hyödykseni pääosin oikeuskirjallisuutta, lainsäädäntöä, artikkeleita ja muita aiheeseen liittyviä lähteitä. Lisäksi opinnäytetyössäni on tuotu esille oikeuskäytäntöä erinäisten tuomioistuinten ratkaisujen muodossa. Tutkimuksen osalta olen jakanut tilaamani ratkaisut eri kategorioihin ja osiin (2.1–2.8). Ratkaisujen jakaminen eri osiin mahdollistaa niiden havainnoinnin selkeämissä kokonaisuuksissa.

Opinnäytetyöni rakentuu neljästä eri osasta. Ensimmäinen osa on luonnollisesti johdanto. Johdannossa on käyty läpi, mitä opinnäytetyöni tutkii. Lisäksi olen kertonut johdannossa, miten opinnäytetyötäni on rajattu. Käsiteltävänä ovat myös käyttämäni tutkimusmenetelmät, opinnäytetyön rakenne ja opinnäytetyön toimeksiantaja.

Opinnäytetyöni toinen osa (luku 2) muodostuu teoreettisesta viitekehyksestä ja tutkimuksesta. Opinnäytetyöni on toteutettu vetoketjumenetelmällä. Vetoketjumenetelmässä voidaan yhdistää teoria ja tutkimus niin, että ne muodostavat yhdessä oman kokonaisuutensa. Tarkoituksena tällä on se, että teoria ja tutkimus täydentävät ja tukevat toisiaan. Opinnäytetyössäni tämä näkyy käytännössä siinä, että olen lisännyt teorian sekaan esimerkkejä läpikäymistäni ratkaisuista.

Kolmannen ja neljännen osan opinnäytetyöstäni muodostavat tutkimuksen tulokset ja omat johtopäätökset. Tutkimuksen tuloksissa olen käynyt läpi, miten käsittelemäni ratkaisut ovat jakautuneet eri kategorioiden välille. Tuloksissa pyrin myös esittämään havaintoja, joita analysoimistani ratkaisuista voi tehdä

opinnäytetyöni perusteella. Johtopäätöksissä olen esittänyt omia pohdintoja aiheeseen, ratkaisuihin ja tuloksiin liittyen.

1.3 Toimeksiantaja

Kuten olen jo aikaisemmin opinnäytetyössäni maininnut, opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Päijät-Hämeen käräjäoikeus. Päijät-Hämeen käräjäoikeudessa käsitellään rikos-, riita- ja hakemusasioita (Käräjä- ja hovioikeudet: Päijät-Hämeen käräjäoikeus 2021). Kuten aikaisemmin mainitsin, opinnäytetyössäni keskityn heidän käsittelemien riita-asioiden ratkaisuihin. Päijät-Hämeen käräjäoikeuden toimialueeseen kuuluu, Asikkala, Hartola, Hollola, Heinola, Iitti, Kärkölä, Lahti, Orimattila, Padasjoki ja Sysmä. Itse käräjäoikeus sijaitsee Lahdessa. (Tuomioistuinlaitos: Päijät-Hämeen käräjäoikeus s.a.)

Vuoden 2019 Päijät-Hämeen käräjäoikeuden toimintakertomuksen mukaan vakinaisia virkoja Päijät-Hämeen käräjäoikeudessa on ollut yhteensä 72 1.1.2019 lukien. Vakinaisista viroista 17 on ollut tuomarien virkoja, 10 haastemiesten virkoja, 37 kansliahenkilökunnan virkoja ja 5 käräjänotaarien virkoja. Vuoden 2019 aikana Päijät-Hämeen käräjäoikeuteen saapui 17125 uutta asiaa käsiteltäväksi. Asioita saatiin ratkaistua 18588 ja vireille asioita jäi 1653. Uusia laajoja riita-asioita Päijät-Hämeen käräjäoikeuteen saapui vuonna 2019 yhteensä 293. Samaisen vuoden aikana laajoja riita-asioita saatiin ratkaistua 279 ja vireille jäi 141. Keskimääräinen laajojen riita-asioiden käsittelyaika oli vuonna 2019 5,5 kuukautta. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus 2020.)

Olen itse työskennellyt Päijät-Hämeen käräjäoikeudessa aluksi oikeustradenomiharjoittelijana kolme kuukautta kesällä 2020, jonka jälkeen olen työskennellyt määräaikaisessa käräjäsihteerin virassa 10 kuukautta vuoden 2020 marraskuusta vuoden 2021 elokuuhun asti. Opinnäytetyön aihe ja toimeksianto olivat pääasiassa omia ideoitani opinnäytetyön toteuttamiseksi. Olin suunnitellut käyttäväni ja analysoivani opinnäytetyössäni Päijät-Hämeen käräjäoikeuden riita-asioiden ratkaisuja pääasiassa siitä syystä, että minulla oli jo aikaisempia kontakteja Päijät-Hämeen käräjäoikeuteen työkokemukseni kautta. Oli hyvin luontevaa kysyä heitä toimeksiantajaksi opinnäytetyöhöni

juuri siitä syystä, että he ovat minulle jo entuudestaan tuttuja ja dokumentti-analyysissä käsittelemäni materiaalit ovat heidän ratkaisemien riita-asioiden ratkaisuja.

2 TALOUDELLISET JA TUOTANNOLLISET IRTISANOMISPERUSTEET

Lainkohdat, jotka liittyvät työntekijän irtisanomiseen taloudellisin ja tuotannollisin perustein, löytyvät työsopimuslain (26.1.2001/55) luvusta 7, jossa käsitellään työsopimuksen irtisanomisperusteita. Tulen pääosin tarkastelemaan opinnäytetyössäni 7. luvun 3. §, 4. §, 12. §, 13. § ja 14. § pykälää. Kyseiset lainkohdat liittyvät usein tapauksiin, joissa on irtisanottu työntekijöitä taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperusteiden nojalla. Mainitsemista pykälistä 7. luvun 3. § pitää sisällään itsessään lainsäädännön taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista, kun taas muissa mainitsemisani pykälissä säädetään mm. työnantajan velvollisuuksista irtisanottuja työntekijöitä kohtaan, esimerkiksi koulutusvelvollisuudesta ja koulutuksen järjestämisestä sekä työn tarjoamista koskevasta velvollisuudesta. Näiden pykälien lisäksi työntekijän takaisin ottamista käsittelevää velvoitetta on käsitelty työsopimuslain 6. luvun 6. §:ssä (Anttila ym. 2021, 1543).

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 7. luvun 3. §:ssä säädetään siitä, millä perusteilla työnantaja voi irtisanoa työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla ja millaisissa tilanteissa työntekijää ei ainakaan saa irtisanoa. Pykälässä on säädetty, että irtisanominen 3. § perusteella edellyttää tarjolla olevan työn olennaista vähentymistä tuotannollisista, taloudellisista tai työn uudelleenjärjestelyn liittyvistä syistä. Työn olennaiselle vähentymiselle ei ole säädetty mitään tiettyä mitattavissa olevaa rajaa, esimerkiksi tiettyä prosenttisyyskoko. Tapauksia tarkastellaan aina tapauskohtaisesti ja niiden arviointiin vaikuttavat monet eri tekijät ja asiat. (Paanetoja 2017, 87.) Työsopimuslain (26.1.2001/55) 7. luvun 3. §:ssä on myös säädetty, ettei työnantaja saa irtisanoa työntekijää, mikäli työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin työtehtäviin. Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta käsitellään puolestaan Työsopimuslain (26.1.2001/55) 7. luvun 4. §:ssä. Työntekijää irtisanottaessa taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein on myös aina otettava huomioon työsopimuslain 7. luvun 1. §, jossa säädetään irtisanomisperusteiden

yleissäännöksestä (Koskinen 2013, 46). Yleissäännös käytännössä tarkoittaa sitä, ettei toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta saa irtisanoa muuten kuin asiallisesta ja painavasta syystä (Työsopimuslaki 26.1.2001/55).

2.1 Taloudelliset irtisanomisperusteet

Taloudellista irtisanomisperustetta voidaan käyttää työntekijän irtisanomisessa silloin, kun yrityksen taloudessa on joko tapahtunut tai on ennakoitavissa merkittävää henkilöstön palkkaamiseen kohdistuvien voimavarojen heikkenemistä pysyvästi. Voimavarojen heikkeneminen voi esimerkiksi johtua yrityksen omista toimenpiteistä tai yritykseen vaikuttavista ulkoisista tekijöistä. (Koskinen ym. 2019, 334.) Taloudellisia irtisanomisperusteita käytettäessä edellytetään, että yritys pyrkii palkkakustannusten vähentämällä tervehdyttämään yrityksen taloudellista tilaa (Havula ym. 2017, 274). Työntekijöitä ei voida irtisanoa, mikäli kustannussäästöillä ei ole merkitystä yrityksen taloudellisen tilanteen parantamisen kannalta. Työnantajan tulee pystyä näyttämään työntekijöiden irtisanomisesta aiheutuvan taloudellisten säästöjen tarpeellisuus yrityksen kannalta, taloudellisia irtisanomisperusteita käytettäessä. (Koskinen ym. 2019, 337.) Vaikka työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijöitä myös taloudellisilla irtisanomisperusteilla, ei säästötarve palkkakustannuksissa itsessään riitä työntekijän irtisanomiseen voittoa tuottavassa yrityksessä, vaan myös muiden edellytysten on täyttyvä (Koskinen 2013, 49).

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/4466 työnantaja oli joutunut irtisanomaan työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Irtisanomisen peruste oli enimmäkseen taloudellinen, sillä sitä oli perusteltu tarkemmin ulkopuolisen rahoituksen huomattavalla supistumisella ja toimintaympäristön muutoksilla. Rahoitus oli muuttunut perustumaan kilpailuun ja tuoksellisuuteen. Ulkopuolisen rahoituksen osuus yrityksen liikevaihdosta oli noin 85 prosenttia.

Irtisanottu työntekijä oli koittanut vedota asiassa siihen, että yhtiön tulos oli ollut ainakin kolmen eri rahoitusmallimittarin mukaan historian paras. Käräjäoi-

keus katsoi kuitenkin näytetyksi, että rahoitus oli supistunut niin huomattavasti, että irtisanomisella oli hyväksyttävät taloudelliset perusteet. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/4466.)

Niin taloudellisia kuin tuotannollisia irtisanomisperusteita käytettäessä on työn vähentymisen oltava olennaista ja pysyvää (Anttila ym. 2021, 1511). Perusteet eivät ole hyväksyttävät, mikäli yritykseen on palkattu samankaltaisiin työtehtäviin uusia työntekijöitä ennen tai jälkeen irtisanomisten. Työntekijöiden palkkaaminen viittaa suoraan siihen, ettei yrityksen taloudellinen tilanne ole ollut pysyvää. On tapauskohtaista, minkä katsotaan olevan riittävä ajanjakso, jotta voidaan todeta, että esimerkiksi taloudellinen tilanne on ollut pysyvä irtisanomishetkellä. (Havula ym. 2017, 275.)

Yhtiön taloudellisen tilanteen heikkenemisen pysyvyyttä oli arvioitu Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 18/4757. Työnantaja oli vedonnut työntekijän irtisanomisessa muuttuneeseen markkinatilanteeseen ja siitä johtuneeseen toiminnan tehostamistarpeeseen. Työnantaja oli myös vedonnut siihen, että työnantaja saa järjestellä liiketoimintaansa haluamallaan tavalla siinäkin tilanteessa, kun yhtiön toiminta ei ole tappiollista.

Työnantaja oli onnistunut näyttämään toteen, että yhtiön talous oli ollut huonossa kunnossa irtisanomishetkellä ja että säästötoimet olivat tarpeellisia. Yhtiön talous oli kuitenkin kokenut yllättävän ja huomattavan positiivisen käänteen, jonka seurauksena yhtiön oli muun muassa perunut lomautukset. Käräjäoikeus oli ratkaisussaan katsonut, että myös irtisanotun työntekijän irtisanominen olisi pitänyt perua. Taloudellisen tilanteen parantumisen johdosta työnantajalla ei ollut hyväksyttäviä taloudellisia irtisanomisperusteita. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 18/4757.)

Yrityksen toiminnan tappiollisuus ei automaattisesti tarkoita, että taloudelliset irtisanomisperusteet täytyisivät, vaan yrityksen on siitä huolimatta kyettävä näyttämään toteen irtisanomisista saatu taloudellinen hyöty (Koskinen ym. 2019, 337–338). Toisaalta liiketoiminnan ollessa selvästi kannattamatonta, on tuomioistuimien helpompi vakuuttaa siitä, että irtisanomiselle on ollut tarvetta ja si-

ten hyväksyttävät taloudelliset irtisanomisperusteet. Mitä voitollisempaa liike-toiminta on, sitä vaikeampaa on vakuuttaa tuomioistuin siitä, että irtisanomiset taloudellisin irtisanomisperustein ovat tarpeellisia tai välttämättömiä yrityksen toiminnan kannalta. (Koskinen 2013, 49.) Mikäli työnantajalla on tiedossaan yrityksen toiminnan tappiollisuus uutta työntekijää palkattaessa, ei työnantaja voi vedota taloudellisiin irtisanomisperusteisiin (Anttila ym. 2021, 1512).

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 17/3856 työnantaja oli palkannut kaksi uutta työntekijää, yli puoli vuotta ennen YT-neuvotteluita ja jutun kantajana toimineen työntekijän irtisanomista. Irtisanotun työntekijän irtisanomisen tarkemmaksi perusteeksi oli ilmoitettu yhtiön toiminnan tappiollisuus ja kustannussäästöt. Työnantaja oli kertonut, etteivät he tienneet kahden uuden työntekijän palkkaamishetkellä joutuvansa irtisanomaan myöhemmin YT-neuvotteluissa jutun kantajana toimineen työntekijä. Käräjäoikeus arvioi tapauksessa, olivatko yhtiön toimintaedellytykset muuttuneet riittävästi irtisanomishetken ja uusien työntekijöiden palkkaamisen välillä. Lisäksi jouduttiin arvioimaan sitä, olivatko uusien työntekijöiden työ samanlaista tai samankaltaista kuin irtisanotun työntekijän työ.

Ratkaisussa oli katsottu, että uusien työntekijöiden tekemä työ oli sellaista, mitä irtisanottu työntekijä olisi pystynyt tekemään ammattitaitonsa ja osaamisensa puolesta. Käräjäoikeus oli kuitenkin katsonut, että yhtiön taloudelliset toimintaedellytykset olivat muuttuneet rekrytointien ja YT-neuvotteluiden välillä niin, että yhtiöllä oli riittävät taloudelliset perusteet työntekijän irtisanomiseen. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 17/3856.)

Helsingin hovioikeudessa 24.2.2011 annetussa ratkaisussa 565 on käsitelty työntekijän irtisanomista taloudellisin irtisanomisperustein. Tapauksessa työnantaja oli järjestellyt toimintaansa uudelleen. Uudelleenjärjestelyä oli perusteltu toiminnan tehostamisen välttämättömyydellä. Tarve tehostaa toimintaa oli johtunut yhtiön heikommasta taloudellisesta asemasta kilpailijoihinsa nähden. Irtisanomisten jälkeen yhtiön taloudellinen tilanne oli lähtenyt parantumaan. Yhtiön toiminta on ollut koko ajan voitollista.

Ratkaisussa oli katsottu, että saavutetut säästöt henkilöstökuluissa olivat todelliset. Työnantaja ei kuitenkaan ollut onnistunut näyttämään, että saavutetut säästöt olisivat johtuneet juuri irtisanotun työntekijän irtisanomisesta. Lisäksi, vaikka yhtiön asema kilpailijoihin nähden oli heikompi, yhtiö oli kyennyt tuomaan uusia tuotteita markkinoille. Näin ollen voitiin katsoa, ettei työnantajalla ollut hyväksyttäviä taloudellisia irtisanomisperusteita työntekijän irtisanomiseen. (Helsingin HO 24.2.2011 565.)

2.2 Tuotannolliset irtisanomisperusteet

Tuotannollisia irtisanomisperusteita voidaan käyttää silloin, kun työvoiman tarve vähenee yrityksessä muun muassa toiminnan lakkauttamisen takia tai toiminnan supistumisesta johtuen. Yritysten liikkeenjohtovaltaan kuuluu, että yritykset voivat järjestellä työtä haluamallaan tavalla. Taloudellisia perusteita arvioitaessa ei ole olennaista, ovatko yrityksen tekemät päätökset ja järjestelyt järkeviä, kunhan pystytään osoittamaan irtisanottujen työntekijöiden määrän vastaavan työn vähentymisen määrää. (Havula ym. 2017, 275.) Tuomioistuinten tarkoitus ei ole arvioida yritysten liikejohdollisten päätösten ja ratkaisujen välttämättömyyttä tai tarpeellisuutta. Irtisanomistilanteeseen liittyvässä riita-asiassa tuomioistuin voi käsitellä ja ratkaista lähinnä sitä, onko yrityksen päätöksien johdosta työn määrä tai laatu vähentynyt merkittäväällä tavalla. (Koskinen 2013, 48.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden jutun L 14/11822 ratkaisussa työnantaja oli joutunut organisaatiouudistuksesta johtuen aloittamaan YT-neuvottelut ja työntekijöiden irtisanomisen. Yhtiö oli kuitenkin palkannut ennen YT-neuvotteluita uuden työntekijän ja sen lisäksi kaksi uutta työntekijää irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuuden päätyttyä. Työntekijän mielestä rekrytoinnin osoittivat, ettei työ yhtiössä ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työnantaja oli kertonut uudelleen järjestelyn johtuneen tuotesuunnittelun ja kehityshankkeiden vähenemisestä. Tästä syystä irtisanotun työntekijän työtehtävä oli lakannut ja loput työt jaettu muille työntekijöille. Työnantaja oli kertonut, ettei yhtiöllä ollut tietoa tulevista irtisanomisista uutta työntekijää palkattaessa ja että kyseinen työ oli ollut vaativampaa kuin irtisanotun työntekijän aikaisempi työ.

Tuotannollisia irtisanomisperusteita arvioidessa käräjäoikeus oli kiinnittänyt huomiota uusien työntekijöiden rekrytointiin. Rekrytoinnit olivat käräjäoikeuden ratkaisun mukaan osoittaneet sen, ettei työ yhtiössä ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Tästä johtuen työnantajalla ei ollut hyväksyttävää tuotannollista perustetta työntekijän irtisanomiseen. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 14/11822.)

Tuotannolliset perusteet voivat syntyä työnantajan tarpeesta turvata oma kilpailuasemansa markkinoilla. Oman kilpailuaseman turvaaminen puolestaan johtaa yrityksen tarpeeseen pyrkiä tuottavimpiin ja tehokkaampiin liiketoimiin, työnkulkuun ja markkinointiin. Tarve muutokseen voi johtua monista eri syistä, kuten esimerkiksi muuttuneesta asiakaskäyttäytymisestä tai hallinnon järjestelyistä. Muutosten, joihin yritys tuotannossaan pyrkii, tulee olla laadullisesti ja määrällisesti todellisia. (Koskinen ym. 2019, 353.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 16/6350 työnantaja oli palkannut useita uusia työntekijöitä samaan tai samankaltaiseen työhön, jota irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Työnantaja oli perustellut uudelleenjärjestelyä sillä, että yhtiön tarvitsi tehostaa toimintaansa vastaamaan paremmin kiristynyttä liiketoimintaympäristöä. Uudet työntekijät oli palkattu määräaikaisiksi ja tarvittaessa töihin kutsuttaviksi työntekijöiksi. Näin yritys pyrki tehostamaan henkilöstön joustavuutta etenkin loma- ja sesonkikaudella. Työnantaja oli vedonnut oikeuteensa järjestellä toimintaansa parhaaksi katsomallaan tavalla.

Käräjäoikeus oli näytön perusteella katsonut työnantajan näyttäneen toteen yrityksen tarpeen järjestellä uudelleen toimintaansa. Kuitenkin uusien työntekijöiden palkkaaminen ja yhtiössä teetettyjen ylitöiden määrä puhui työn vähentymistä vastaan. Käräjäoikeus päättyi ratkaisussaan siihen, että työ ei ollut vähentynyt yhtiössä olennaisesti ja pysyvästi. Näin ollen työnantajalla ei ollut hyväksyttävää tuotannollista perustetta työntekijän irtisanomiseen. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 16/6350.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden jutussa L 19/14953 oli jouduttu ratkaisemaan, onko työnantajalla ollut hyväksyttävät taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. Työnantaja oli irtisanonut työntekijän tilauskannan alenemisen ja siitä johtuneen työn vähenemisen takia. Työntekijän tekemää myyntityötä ei ollut riittänyt tarpeeksi ja se oli ollut tappiollista. Työntekijän loput työt jaettiin muiden työntekijöiden kesken.

Työnantaja oli näyttänyt tilauskannasta johtuneen työn vähenemisen toteen asian käsittelyssä. Käräjäoikeus oli ratkaisussaan katsonut, että irtisanotun työntekijän tekemä myyntityö oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Näin ollen työnantajalla oli hyväksyttävät tuotannolliset irtisanomisperusteet. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/14953.)

Yritys saattaa myös haluta uudelleen järjestellä jotakin olemassa olevaa liiketoimintansa osaa niin, että työn suorittamiseen vaadittava työntekijöiden määrä laskee. Tällaisella uudelleenjärjestelyllä voidaan tarkoittaa esimerkiksi toiminnan ulkoistamista tai työtehtävien yhdistämistä yrityksessä. Työnantaja voi muun muassa pilkkoa työntekijän työtehtävät osiin ja jakaa toisille työntekijöille osaksi heidän työtehtäviänsä. (Havula ym. 2017, 275.) Jos uudelleenjärjestelyn johdosta työntekijät, joille irtisanottujen työntekijöiden työtehtävät jaettiin, joutuvat tekemään merkittävästi enemmän ylitöitä, voidaan katsoa, ettei työ ole vähentynyt uudelleenjärjestelyn johdosta (Koskinen 2013, 55). Mikäli työn uudelleenjärjestelystä ei ole seurannut työn todellista ja pysyvää vähentämistä, ei irtisanomisperustetta ole. Kirjallisuudessa ja laissa ei erikseen puhuta työn uudelleenjärjestelystä, vaan sen katsotaan sisältyvän taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin. (Havula ym. 2017, 275.)

Toiminnan uudelleenjärjestelyä oli arvioitu Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/15096. Työnantajalle oli muodostunut tarve järjestellä toimintaansa uudelleen yrityskaupan ja omistajanvaihdoksen takia. Yhtiöön oli palkattu uusi toimitusjohtaja, jolle irtisanotun työntekijän työtehtävät jaettiin. Irtisanottu työntekijä oli hoitanut osaa vanhan toimitusjohtajan tehtävistä. Vanha toimitusjohtaja ei halunnut osallistua yrityksen toimintaan, joten hänen työnsä oli jaettu aikoinaan irtisanotulle työntekijälle.

Ratkaisussa käräjäoikeus oli katsonut, että yhtiöllä oli perusteltu tarve järjestellä uudelleen toimintaansa yrityskaupan ja omistajanvaihdoksen takia. Yhtiö sai jakaa irtisanotun työntekijän työtehtävät muille työntekijöille. Työnantajalla oli hyväksyttävä tuotannollinen peruste työntekijän irtisanomisessa. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/15096.)

Korkeimman oikeuden vuonna 2013 antamassa ratkaisussa 48 käsitellään tapusta, jossa konserni oli aloittanut johtajasopimusten uusimisen. Johtajasopimusten uusimisten jälkeen yhtiö oli aloittanut organisaatiouudistuksen. Organisaatiouudistuksen seurauksena yhtiö oli järjestellyt toimintaansa uudelleen, jonka seurauksena oli irtisanottu yhtiön tukitoimintojen vastuullinen johtaja. Irtisanotun työntekijän työtehtävät oli jaettu muille työntekijöille. Irtisanottu työntekijä oli esittänyt väitteen, jonka mukaan taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla oli pyritty kiertämään hänen irtisanomissuojaansa. Työnantaja oli perustellut organisaatiouudistusta ja uudelleenjärjestelyn tarvetta yhtiön voimakkaalla kasvulla ja nopealla kansainvälistymisellä.

Jutun ratkaisussa oli katsottu, että irtisanotun työntekijän työtehtävät olivat lakanneet, kun ne olivat jaettu muille työntekijöille. Ratkaisussa oli katsottu, että uudelleenjärjestelyn tarve yhtiössä oli todellinen ja että työnantajalla on oikeus järjestellä toimintaansa yhtiössä haluamallaan tavalla. Työntekijälle oli pyritty tarjoamaan kahta uutta johtajasopimusta. Työntekijä kuitenkin kieltäytyi uusista sopimuksista. Työntekijälle oli pyritty tarjoamaan myös muita johtajia parempaa johtajasopimusta, mutta työntekijä kieltäytyi siitäkin. Tästä johtuen ratkaisussa oli katsottu, ettei yritys ollut pyrkinyt pääsemään työntekijästä eroon ja koittanut kiertää hänen irtisanomissuojaansa. Korkein oikeus katsoi, että irtisanomisella oli hyväksyttävät taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet. (KKO: 2013:48.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/3524 työntekijän työ sopimus oli purettu ennen töiden alkamista. Työntekijä oli väittänyt työ sopimuksen purkamisen johtuneen taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Työntekijä oli kertonut, että sopimus oli käytännössä purettu vähäisen työn ja asia-

kasmäärän takia. Työnantaja puolestaan oli kertonut työsopimuksen purkamisen johtuneen siitä, ettei työntekijä ollut toimittanut tarvittavia todistuksia osamisestaan työnantajalle.

Ratkaisussa käräjäoikeus oli katsonut, ettei työsopimuksen purussa ollut kyse taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista. Työntekijä ei ollut esittänyt mitään väitteitään tukevia perusteluita siitä, että työsopimuksen purussa olisi ollut kyse taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista. Lisäksi työnantaja oli vedonnut toimialaansa säätelevään lainsäädäntöön, jossa säädetään minimi työntekijämäärä alalla toimiviin yksikköihin. Työnantaja vetosi myös siihen, ettei työsopimuksen purkamisessa voinut olla kyse taloudellisista ja tuotannollisista perusteista, sillä yksikön toiminta oli vasta alkamassa. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/3524.)

2.3 Työn vähentyminen

Työsopimuslain 7. luvun 3. §:n mukaan taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden käyttäminen edellyttää sitä, että tarjolla oleva työ on vähentynyt pysyvästi ja olennaisesti. Pysyvyydellä tarkoitetaan lähinnä työn vähentymisen kestoa ja oleellisuudella tarkoitetaan työn vähentymisen määrää (Anttila ym. 2021, 1511). Laissa ei ole säädetty mitään tiettyä määrää tai rajaa, jonka mukaan voidaan todeta työn vähentyneen oleellisesti. Tapauksia tarkastellaan aina tapauskohtaisesti. (Paanetoja 2017, 87.) Kumotussa työsopimuslaissa on mainittu, että työn määrän tulee olla vähentynyt vähäistä suuremmissa määrin (Anttila ym. 2021, 1511).

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/4466 työnantajalla oli rahoituksen perusteiden muuttumisesta johtuen tarve muuttaa ja supistaa toimintaansa. Työnantaja oli päättänyt lopettamaan osan tarjoamistaan koulutuksista ja yhdistelemään olemassa olevien koulutusten ryhmiä suuremmiksi opetusryhmiksi. Tästä johtuen irtisanotun työntekijän opettaman aineen opetustuntien määrä oli vähentynyt huomattavasti. Opetustuntien määrä oli tippunut 4 000 tunnista 3 000 tuntiin.

Työnantaja oli onnistunut asian käsittelyssä esittämään riittävää näyttöä vähentyneistä opetustunneista ja muuttuneesta rahoitusmallista. Näin ollen käräjäoikeus oli ratkaisussaan katsonut, että irtisanotun työntekijän tekemä työ oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/4466.)

Tarjottava työ voi vähentyä monista eri syistä. Kyseisiä syitä olen käsitellyt opinnäytetyöni luvuissa 2.1 ja 2.2. Kuitenkin työn vähenemisen taustalla olevat syyt ja motiivit eivät ole ratkaisevia tekijöitä irtisanomisen kannalta niin kauan kuin työn vähentyminen on todellista (Paanetoja 2017, 88). Työn vähentymistä ei voida nähdä todellisena, mikäli motiivina taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden käyttämiselle on ollut pyrkimys kiertää pakottavan lainsäädäntöä (Koskinen ym. 2019, 401).

Työn vähentymistä oli arvioitu Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 14/11822. Asian käsittelyssä työnantaja oli kertonut työn vähentyneen yhtiössä tuotesuunnittelun ja kehityshankkeiden vähentymisen johdosta. Työn vähentymistä oli pyritty näyttämään toteen erinäisillä kirjallisilla todisteilla. Kyseisiä kirjallisia todisteita olivat muun muassa suunnitelma liiketoimintojen uudelleenorganisoinnista, YT-neuvotteluiden kokouksen esityslista ja työkuormia koskeva laskelmaluonnos.

Käräjäoikeus oli ratkaisussaan katsonut, ettei asian käsittelyssä vastaan otettu näyttö tukenut väitettä työn vähenemisestä. Kirjallisista todisteista oli ilmennyt lähinnä arvioita ja suunnitelma työn vähentymisestä, mikä ei osoita työn vähentymistä todelliseksi. Todisteena esitetty työkuormien laskelmaluonnos oli laadittu vasta irtisanomisten jälkeen, joten käräjäoikeus ei antanut todisteelle paljoa näyttöarvoa. Käräjäoikeus katsoi, ettei työ ollut vähentynyt yhtiössä olennaisesti ja pysyvästi. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 14/11822.)

Työsopimuslain 5. luvun 2. §:ssä käsitellään työntekijän lomauttamisen perusteita. Kyseisessä pykälässä on säädetty, että työnantajalla on oikeus lomauttaa työntekijä, taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, joista on säädetty työsopimuslain 7. luvun 3. §:ssä. Mikäli työn vähentyminen nähdään tilapäisenä eikä pysyvänä, ei työnantaja saa irtisanoa työntekijää, vaan työntekijä tu-

lee lomauttaa irtisanomisen sijaan. Lähtökohtaisesti tilapäisenä työn vähentymisenä voidaan pitää sellaista työn vähentymistä, joka kestää enintään 90 päivää. (Koskinen 2013, 50.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 16/6350 työnantaja pyrki perustelemaan, kuinka useiden uusien työntekijöiden palkkaaminen ei automaattisesti tarkoita sitä, etteikö työ yrityksessä olisi vähentynyt. Uudet työntekijät oli palkattu määräaikaisiksi ja tarvittaessa töihin kutsuttaviksi työntekijöiksi lähinnä loma- ja sesonkikausille. Työnantaja oli onnistunut todistelullaan tukemaan väitettään työn vähenemisestä yhtiössä. Todisteista ei kuitenkaan käynyt ilmi, että työn väheneminen olisi kohdistunut irtisanotun työntekijän tekemään työhön.

Työntekijä puolestaan oli esittänyt luotettavaa todistelua yhtiössä teetettyjen työtuntien ja ylityötuntien määrästä. Näytöstä kävi ilmi, ettei työn määrä irtisanotun työntekijän työtehtävissä ollut vähentynyt ja että työtehtävissä oli teetetty runsaasti ylitöitä. Ratkaisussaan käräjäoikeus oli katsonut, että työ yhtiössä ei ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 16/6350.)

On katsottu, että lähtökohtaisesti irtisanottavan työntekijän työn tulee vähentyä, että taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita voidaan käyttää. Mahdollista on kuitenkin, että työn uudelleenjärjestelyn johdosta voidaan irtisanoa työntekijä, jonka työ ei ole vähentynyt, vaan hänen työtehtävänsä on siirretty toisen työntekijän tehtäväksi. (Paanetoja 2017, 88). Muun muassa Turun hovioikeudessa 31.3.2013 annetussa ratkaisussa 322, kaupunki oli organisatiouudistuksen johdosta yhdistänyt työpäällikön ja metsänhoitopäällikön työtehtävät yhdeksi työpäällikön työtehtäväksi. Sen seurauksena metsänhoitopäällikkö oli voitu irtisanoa työ sopimuslain 7. luvun 3. §:ssä säädetyin perustein. (Surakka 2016.)

Työtehtävien uudelleen jakamisesta johtunutta työn vähentymistä käsiteltiin Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/15096. Yhtiöön oli palkattu uusi toimitusjohtaja omistajanvaihdoksen myötä. Uudelle toimitusjoh-

tajalle siirrettiin vanhan toimitusjohtajan työtehtäviä hoitaneen liiketoimintajohtajan työtehtävät. Siirretyt työtehtävät olisivat alkujaankin kuuluneet toimitusjohtajan työtehtäviin. Liiketoimintajohtaja oli hoitanut niitä, koska vanha toimitusjohtaja ei ollut halunnut hoitaa kyseisiä työtehtäviä.

Käräjäoikeuden ratkaisussa oli katsottu, että irtisanotun työntekijän sopimuksen mukaiset työtehtävät olivat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi. Työnantajalla oli oikeus jakaa työtehtävät uudelle toimitusjohtajalle. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/15096.)

Mikäli työnantajalla on tiedossa, että tarjottavan työn määrä tulee vähentymään merkittävästi tulevaisuudessa, voidaan irtisanomisilmoitus antaa jo ennen työn varsinaista vähentymistä. Työnantajalla on tällaisissa tilanteissa ennakkointioikeus. Toistaiseksi voimassa olevissa työsopimuksissa on irtisanomis-aika, joka pitää sisällään työntekijän työntekovelvoitteen. Tästä syystä yritys todennäköisesti haluaa ennakoita irtisanomistilanteissa. (Koskinen 2013, 51)

Päijät-Hämeen käräjäoikeus oli ratkaisemassaan jutussa L 19/14953 joutunut arvioimaan, oliko tilauskannan väheneminen johtanut työn olennaiseen ja pysyvään vähenemiseen yhtiössä. Irtisanotun työntekijän myymälle tuotteelle oli tullut myyntikiintiöt, jotka olivat aiheuttaneet pulaa kyseisestä tuotteesta. Yhtiö oli pyrkinyt paikkaamaan vähentynyttä myyntiä muilla tuotteilla, mutta niistä saatu tuotto ei riittänyt kattamaan työntekijästä aiheutuneita kuluja.

Työnantaja oli asian käsittelyssä onnistunut näyttämään, että myyntikiintiöt olivat vaikuttaneet tarjolla olevan työn määrään negatiivisesti. Näin ollen käräjäoikeus oli katsonut, että irtisanotun työntekijän myyntityö oli vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/14953.)

Työnantaja on velvollinen irtisanomisajan kuluessa tarkkailemaan yrityksen työtilannetta ja mikäli irtisanomisajan aikana ilmaantuu muuta työtä tai työtilanne paranee, on työnantajan tarjottava työtä irtisanotuille työntekijöille. Tällaisessa tilanteessa työnantajalla ei ole enää hyväksyttävää irtisanomisperustetta. Tarjottava työ voi olla myös määräaikaista. (Koskinen 2013, 51.)

Väitteitä työn vähentymisestä oli arvioitu Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa asiassa L 19/3524. Työntekijä, jonka työsopimus purettiin ennen työn alkamista, oli väittänyt, että työnantaja oli purkanut sopimuksen työ ja asiakkaiden vähäisen määrän takia. Työnantaja puolestaan kertoi, ettei työsopimuksen purkamisessa ollut kyse työn vähentymisestä vaan siitä, että työntekijä ei ollut toimittanut tarvittavia todistuksia työhön sopivuudesta työnantajalle.

Työntekijä ei esittänyt asian käsittelyssä väitettään tukevaa näyttöä. Sen sijaan työnantajan vedotessa juuri alkaneeseen toimintaansa ja alaa koskevaan lainsäädäntöön, katsoi käräjäoikeus, ettei asiassa voinut alkujaankaan olla kyse työn vähenemisestä. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/3524.)

Työtuomioistuimen vuonna 2016 antamassa ratkaisussa 120, arvioitavana oli, oliko työ vähentynyt yhtiössä olennaisesti ja pysyvästi kilpailutuksen häviämisen johdosta. Asiassa irtisanottu työntekijä oli esittänyt väitteen, että irtisanomisen todellinen syy oli hänen asemansa varapääluottamusmiehenä. Lisäksi yhtiö oli teettänyt ylitöitä ja palkannut uuden työntekijän irtisanomisen jälkeen.

Asian käsittelyssä oli näytetty toteen, että työn määrä oli vähentynyt kilpailutuksen häviämisen johdosta. Työnantaja oli myös onnistunut näyttämään, että ylitöitä oli jouduttu teettämään sairauspoissaolojen takia. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut hyväksyttäviä taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita, sillä uuden työntekijän palkkaaminen irtisanotun työntekijän työtehtäviin, puhui sen puolesta, ettei työ yhtiössä ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. (TT: 2016:120.)

2.4 Uuden työntekijän palkkaaminen

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 7. luvun 3. §:n 1. kohdassa kerrotaan, ettei työantajalla ole oikeutta irtisanoa työntekijää taloudellisin ja tuotannollisin irtisanomisperustein, silloin, kun yritys on palkannut uuden työntekijän samankaltaisiin työtehtäviin joko ennen tai jälkeen irtisanomisen. Vaikka työsopimuslaissa säädetäänkin näin, löytyy oikeuskäytännöstä poikkeuksia liittyen uusien työntekijöiden palkkaamiseen.

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden jutussa L 17/3856 yhtiö oli palkannut kaksi uutta työntekijää yli puoli vuotta ennen työntekijän irtisanomista. Irtisanotuun työntekijän mukaan uudet työntekijät olisi otettu hoitamaan hänen työtehtäviään. Arvioitavana asiassa oli, että oliko uudet työntekijät palkattu hoitamaan samoja tai samankaltaisia työtehtäviä kuin irtisanottu työntekijä. Lisäksi arvioitavana oli, oliko yrityksen toimintaedellytykset muuttuneet rekrytointien ja irtisanomisten välillä niin, ettei rekrytoineilla olisi ollut vaikutusta taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden käytössä.

Työnantaja ei ollut onnistunut näyttämään, ettei uusien työntekijöiden tekemä työ olisi ollut samanlaista tai samankaltaista, kuin irtisanotun työntekijän tekemä työ. Käräjäoikeus kuitenkin katsoi, että yrityksen toimintaedellytykset olivat muuttuneet puolessa vuodessa niin, ettei rekrytoinneilla ollut merkitystä taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden kannalta. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 17/3856.)

Työnantajan uudistaessa omaa liiketoimintaa ja organisaatiota, voi syntyä tilanteita, joissa tietynlaisen työvoiman tarve kasvaa ja toisenlaisen työvoiman tarve vähenee. Esimerkiksi, jos uudistuksen myötä tietty työtehtävä vaatiikin tietynlaista erikoisosaamista, ei vanha työntekijä välttämättä enää pysty osaamisensa puolesta suoriutumaan kyseisestä työstä. Edes työnimikkeen ei tarvitse välttämättä muuttua toiseen, vaan on mahdollista, että vanhan työnimikkeen työnkuva muuttuu olennaisesti. Esimerkiksi uudistettu työnkuva saattaa vaatia tietyn kielitaidon osaamista, jolloin vanha työntekijä ei pysty hoitamaan kyseistä työtä, eikä häntä voida kouluttaa kohtuullisin edellytyksin uutta työtehtävää varten. (Koskinen 2013, 53–54.)

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2012: 21 työntekijä oli irtisanottu taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Tapauksessa yrityksen työvoiman tarve oli vähentynyt merkittävästi laman takia. Irtisanottu työntekijä oli työskennellyt talorakennuspuolen mittamiehenä yrityksen työmailla. Yritys oli palkannut uusia työntekijöitä maa- ja vesirakennusalan mittamiehen työtehtäviin. Työtuomioistuin oli ratkaisussaan katsonut, että irtisanottu työntekijä ei olisi

voinut toimia uusissa työtehtävissä, sillä häneltä puuttui tarvittavaa erityisosaamista maa- ja vesirakennusalan mittamiehen työtehtävistä, eikä häntä olisi voitu kouluttaa uusiin työtehtäviin. Yritys sai siis irtisanoa työntekijän ja palkata uusia työntekijöitä hänen tilalleen muuttuneen työtilanteen tarpeiden mukaan.

Yritys voi myös työllistää muun muassa opiskelijoita työharjoitteluun, vaikka yritys olisikin irtisanomassa työntekijöitä. Useimmiten työharjoittelut ovat lyhyitä ja määräaikaista. Lisäksi harjoittelun koulutuksellinen tarkoitus ja työtehtävien vaihtelevuus, eivät todista sitä, että yrityksen työvoiman tarve ei sallisi irtisanomisia taloudellisin ja tuotannollisin perustein. (Anttila ym. 2021, 1518.)

Työtehtävien samankaltaisuutta oli arvioitu Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 14/11822. Työnantaja oli palkannut kaksi uutta työntekijää yhtiöön, joista toinen oli palkattu irtisanotun työntekijän irtisanomisajan aikana ja toinen sen jälkeen. Ratkaisevaa asian arvioinnissa oli se, oliko uudet työntekijät palkattu hoitamaan samoja tai samankaltaisia työtehtäviä kuin mitä irtisanottu työntekijäkin oli hoitanut.

Ensimmäisen uuden työntekijän työtehtävien osalta käräjäoikeus oikeus oli katsonut, että vaikka työnimike oli tehtävissä sama, ei itse työ ollut samaa. Irtisanottu työntekijä ei myöskään täyttänyt työtehtävän osaamisvaatimuksia. Toisen uuden työntekijän työtehtävien osalta oli katsottu, että työ oli ollut identtistä irtisanotun työntekijän työhön verrattuna. Uusi työntekijä oli aluksi palkattu yhtiöön määräaikaiseksi harjoittelijaksi, jonka jälkeen hänet oli palkattu hoitamaan irtisanotun työntekijän työtehtäviä. Käräjäoikeus oli katsonut, ettei irtisanomisessa ollut hyväksyttäviä taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 14/11822.)

Kysymys työn samankaltaisuudesta oli ollut myös arvioitavana Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/14953. Yhtiöön oli palkattu uusi työntekijä myyntipäällikön työtehtävin hetki sen jälkeen, kun toinen työntekijä oli irtisanottu omista myyntipäällikön työtehtävistään. Työnantaja oli perustellut uuden työntekijän palkkaamista sillä, että hänet oli palkattu tekemään erilaista myyntityötä, kuin mitä irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Vaikka työnantaja oli perustellut työntekijän palkkaamista myös sillä, että uusi työntekijä oli irtisanottua työntekijää pätevämpi ja omasi työn kannalta paremman kielitaidon, katsoi käräjäoikeus, ettei työntekijän irtisanominen ollut perusteltu. Työn katsottiin olevan riittävän samankaltaista myyntityötä, jota irtisanottu työntekijä olisi kyennyt tekemään. Lisäksi katsottiin, että tietty kielitaito ei ollut vaatimus työtehtävään palkattaessa, vaan sen katsottiin ainoastaan olevan eduksi tehtävässä. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/14953.)

Etenkin kun kyseessä on avoin yhtiö tai kommandiittiyhtiö, voi yrityksen omistaja päättää lisäävänsä omaa työpanostansa yrityksen toiminnassa. Tällaista työpanoksen lisäämistä ei katsota työsopimuslain mukaisena uuden työntekijän ottamisena. Osakeyhtiöissäkin on mahdollista, että omistaja lisää omaa työpanostaan, mutta se on harvinaisempaa. Muun muassa, jos osakeyhtiön pienempi omistaja haluaa työllistyä lisäämällä omaa työpanostaan yrityksen toiminnassa, ei voida katsoa irtisanomisperusteiden olevan päteviä muiden työntekijöiden irtisanomiseen. Myös yrityksen omistajan perheenjäsenet voivat tehdä yritykselle satunnaista tai palkatonta työtä. Tällaista satunnaista tai palkatonta työtä ei voida katsoa uuden työntekijän työllistämiseksi. Kuitenkin jos yritys irtisanoo työntekijän tarkoituksena työllistää oma perheenjäsen irtisanotun tilalle, ei työntekijän irtisanomisessa ole hyväksyttäviä taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita. (Koskinen 2013, 54–55.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 16/6350 työnantaja oli palkannut useita uusia työntekijöitä. Työntekijöitä oli palkattu ennen ja jälkeen asiassa kantajana toimivan työntekijän irtisanomista. Asian käsittelyssä oli katsottu, että työntekijät olivat palkattu tekemään samaa työtä kuin mitä irtisanottu työntekijäkin oli tehnyt. Riitaisempänä asiassa nähtiin kuitenkin se, että oliko työ todellisuudessa vähentynyt rekrytoinneista huolimatta. Työn vähentymistä tämän jutun osalta on käsitelty opinnäytetyössäni luvussa 2.3.

Työtuomioistuin oli vuonna 2019 antamassaan ratkaisussa 48 käsitellyt tapauksia, jossa yhtiö oli irtisanonut useita työntekijöitä taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Irtisanotut työntekijät olivat kertoneet, kuinka yhtiö

oli korvannut heidät vuokratyövoimalla ja jatkanut määräaikaisten työntekijöiden sopimuksia.

Työtuomioistuimen ratkaisussa katsottiin, ettei vuokratyön käyttö ja määräaikaisten työntekijöiden työsopimusten jatkaminen ollut taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden vastaista. Saadun näytön perusteella työtuomioistuin katsoi, että vuokratyön käyttö oli lopetettu ennen irtisanomisia ja sitä oli jatkettu vasta sen jälkeen, kun irtisanotuille työntekijöille oli tarjottu työtä. Myöskin määräaikaiset sopimukset uusittiin vasta sen jälkeen, kun irtisanotuille oli tarjottu töitä. Irtisanotut työntekijät olivat kieltäytyneet heille tarjotuista töistä. (TT: 2019:48.)

2.5 Työntekijän uudelleensijoittaminen ja työntarjoaminen

Työnantajalla ei ole hyväksyttävää irtisanomisperustetta, mikäli työntekijä voidaan sijoittaa muihin työtehtäviin. Työnantajalla on aina ennen irtisanomista selvittävä, voidaanko työntekijä sijoittaa uudelleen toisiin työtehtäviin. (Paanetoja 2017, 89). Udelleensijoittamis- ja työntarjoamisvelvoitteella, lainsäätäjät ovat pyrkineet työntekijän pysyvään uudelleensijoittamiseen ja työllistämiseen. Velvollisuus koskee myös tilapäisiä ratkaisuja, kuten esimerkiksi määräaikaisia työsopimuksia. (Koskinen 2013, 57.)

Työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuudesta puhutaan työsopimuslain 7. luvussa 4. §:ssä (Paanetoja 2017, 89). Työsopimuslain mukaan työnantajan on tarjottava työntekijälle hänen nykyistä työtänsä vastaavaa työtä. Mikäli vastaavaa työtä ei ole tarjolla, on työntekijälle tarjottava hänen kokemustansa, koulutusta tai ammattitaitoa vastaavaa työtä. Mikäli työnantajalla on tarjota useampaa eri työtä irtisanotulle, tulee irtisanotulle tarjota hänen aikaisempaa työtänsä eniten muistuttavaa työtä (Koskinen 2013, 58). Muun työn tarjoamisvelvollisuus ei edellytä, että työntekijä olisi aikaisemmin tehnyt tarjottavaa työtä. Oleellista on, että työntekijä kykenee osaamisensa, koulutuksen ja ammattitaitonsa puolesta työskentelemään kyseisissä työtehtävissä. (Koskinen ym. 2019, 543.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 16/6350 oli selvitetty sitä, oliko irtisanotulle työntekijälle tarjottu työtä irtisanomistilaisuuden yhteydessä. Työnantaja oli palkannut useita määräaikaista ja tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä tekemään samaa tai samankaltaista työtä kuin mitä irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Asian käsittelyn yhteydessä oli saatu ristiriitaista näyttöä siitä, oliko irtisanotulle työntekijälle tarjottu työtä irtisanomistilaisuuden yhteydessä. Työntekijä oli itse kertonut, ettei työtä ollut tarjottu hänelle. Yhden todistan kertoman mukaan, työtä oli tarjottu irtisanomistilaisuuden yhteydessä. Muut todistajat eivät olleet muistaneet, oliko työtä tarjottu. Käräjäoikeus katsoi, että asiassa oli jäänyt näyttämättä, että työtä olisi tarjottu irtisanotulle työntekijälle. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 16/6350.)

Työsopimuslaissa on katsottu muun työn tarjoamisvelvollisuuden kestävän työsuhteen loppuun saakka. Työehdot muun työn osalta määräytyvät tarjottavan työn ehtojen mukaisesti. Työnantaja voi tarjota irtisanottavalle työntekijälle työtä aikaista työtään huonommilla ehdoilla, johon työntekijän ei ole kuitenkaan pakko suostua. Oleellista irtisanomisen kannalta on se, että työtä on tarjottu työntekijälle. (Anttila ym. 2021, 1525.)

Ratkaistavana Päijät-Hämeen käräjäoikeuden jutussa L 14/11822 oli se, että olisiko työntekijän irtisanominen voitu välttää uudelleensijoittamisella toiseen tehtävään. Lisäksi arvioitavana oli kysymys siitä, että olisiko irtisanotulle työntekijälle tullut tarjota työtä, johon työnantaja oli palkannut kaksi uutta työntekijää.

Ensimmäisen työn osalta käräjäoikeus oli katsonut, ettei työtä olisi voitu tarjota irtisanotulle, sillä tieto irtisanomisen tarpeesta tuli vasta sen jälkeen, kun uusi työntekijä oli jo ehditty palkata hoitamaan työtä. Toisen työn osalta käräjäoikeus katsoi, ettei kyseistä työtä tarvinnut tarjota irtisanotulle, sillä työvoiman tarve ilmeni vasta irtisanomisen jälkeen. Velvollisuus tarjota työtä koskee ainoastaan aikaa ennen irtisanomista. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 14/11822.)

Uudelleensijoittamisvelvollisuus koskee pääsääntöisesti koko yritystä ja konsernia. Työnantajan kuuluu selvittää, onko yrityksen ja konsernin muissa toimipisteissä tarjolla työtä, joka vastaa joko irtisanottavan työntekijän aikaisemmin tekemää työtä tai hänen osaamistaan. Mikäli vastaavaa työtä löytyy, on sitä tarjottava irtisanottavalle työntekijälle. Irtisanomisilmoitukseen on hyvä hankkia työntekijän ilmoitus siitä, miltä alueelta työntekijä on valmis ottamaan työtä vastaan. Lähtökohtaisesti on katsottu, että työnantajan velvollisuus tarjota irtisanottavalle työntekijälle työtä, kattaa koko maan. (Havula ym. 2017, 275.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/15096 työnantaja oli palkannut uusia työntekijöitä yhtiöön. Irtisanotun työntekijän mielestä, uusien työntekijöiden töitä olisi tullut tarjota hänelle irtisanomisen sijasta.

Asian käsittelyssä selvisi, että työnantaja oli tarjonnut irtisanotulle työntekijälle uutta työsopimusta, joka vastasi hänen nykyistä työsopimustaan. Työntekijä oli kuitenkin yllättäen kieltäytynyt ottamasta työtä vastaan. Näin ollen käräjäoikeus katsoi ratkaisussaan, että työnantaja oli täyttänyt uudelleensijoittamis- ja työntarjoamisvelvoitteensa. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/15096.)

Työntarjoamisvelvollisuus voi ulottua myös muihin yrityksiin ja yhteisöihin, mikäli yritys, joka on irtisanomassa työntekijää, käyttää tosiasiallista määräysvaltaa henkilöstöasioissa ja työntekijöiden rekrytoinnissa toisessa yrityksessä. Yritys on voinut saavuttaa tällaisen aseman muun muassa omistusten, sopimusten tai muiden järjestelyiden kautta. On katsottu, että emoyhtiöllä on tytäryhtiöitä laajempi velvollisuus selvittää avoimien työpaikkojen tilannetta. Emoyhtiö on velvollinen selvittämään, onko tytäryhtiössä työtä tarjolla, kun taas tytäryhtiöt eivät ole velvollisia selvittämään, onko emoyhtiössä tai muissa tytäryhtiöissä työtä tarjolla. Tätäkin sääntöä arvioidaan usein tapauskohtaisesti ja siihen voi vaikuttaa monet eri asiat, kuten se kuinka konsernissa on järjestetty henkilöstöasioiden yhteisyys tai onko konsernin työhönotto keskitetty. (Havula ym. 2017, 277.)

Vaikka työntarjoamisvelvollisuus on suhteellisen laaja, ei irtisanotulle tarvitse kuitenkaan tarjota aivan kaikkea työtä. Työtä, joka joko alittaa tai ylittää olennaisesti irtisanotun ammattitaidon, ei tarvitse tarjota irtisanottavalle. Jos työtä ei tarjota, on työnantajan kyettävä näyttämään toteen, ettei työ olisi sopinut irtisanotulle. Tällaisessa tilanteessa irtisanottu voi puolestaan pyrkiä näyttämään toteen, että hän olisi kyennyt tekemään kyseistä työtä. (Koskinen 2013, 58.)

Kun taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita käytetään irtisanomisessa, työnantajalla on enemmän velvollisuuksia kuin työntekijällä, mutta myös työntekijälläkin on tiettyjä velvollisuuksia. Tilanteissa, joissa työnantaja pystyy tarjoamaan työntekijän työ sopimuksen mukaista työtä, on työntekijä velvollinen ottamaan työn vastaan. Muuta kuin työ sopimuksen mukaista työtä työntekijä ei ole velvollinen ottamaan vastaan. (Koskinen 2013, 58.)

Työnantajan työntarjoamisvelvollisuutta käsiteltiin Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa asiassa L 17/3526. Asiassa ratkaistavana oli kysymys siitä, olisiko irtisanotulle työntekijälle tullut tarjota markkinointituottajan työtä. Lisäksi asiassa ratkaistavana oli, oliko työnantaja täyttänyt työntarjoamisvelvollisuutensa tarjotessaan työntekijälle puhelinmyyjän työtä. Työnantaja oli vedonnut siihen, ettei työnantajan mielestä irtisanotulla työntekijällä ollut riittävä osaaminen kyseisen työn hoitamiseen. Työnantaja oli katsonut, että puhelinmyyjän työ oli perusluonteeltaan samanlaista työtä, mitä irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Asian käsittelyssä käräjäoikeus oli katsonut, että työnantaja ei ollut selvittänyt riittävästi irtisanotun työntekijän valmiuksia hoitaa markkinointituottajan työtehtäviä. Näin ollen työnantaja oli rikkonut työntarjoamisvelvollisuuttaan. Puhelinmyyjän työn osalta käräjäoikeus oli katsonut, ettei työn tarjoaminen poistanut työnantajan työntarjoamisvelvollisuuden laiminlyöntiä. Työnantajan olisi tullut tarjota ensisijaisesti markkinointituottajan työtä irtisanotulle eikä irtisanotun omaa työtä merkittävästi alempaa työtä. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 17/3526.)

Työtuomioistuimen vuonna 2021 antamassa ratkaisussa 66 oli ratkaistavan, olisiko työnantajan pitänyt tarjota kahdelle irtisanomalleen työntekijälle muuta rakennusalan työtä heidän irtisanomisensa välttämiseksi.

Ratkaisussaan työtuomioistuin oli katsonut, että työnantaja oli palkannut uuden työntekijän tekemään saamaa työtä, kuin mitä kaksi irtisanottua työntekijää olivat tehneet. Työnantaja laiminlöi työntarjoamisvelvollisuuttaan, palkatessaan uuden työntekijän sen sijaan, että olisi tarjonnut työtä kahdelle irtisanotulle työntekijälle. Lisäksi työtuomioistuin katsoi, että irtisanotuille työntekijöille olisi ollut tarjottavissa myös muuta samankaltaista työtä. Se, ettei työnantaja tiennyt irtisanottujen työntekijöiden halukkuudesta tehdä myös muuta lyhytaikaista työtä, ei poistanut työnantajan velvollisuutta tarjota työtä irtisanotuille työntekijöille. Työnantaja oli palkannut uusia työntekijöitä myös näihin tehtäviin. (TT: 2021:66.)

2.6 Koulutusvelvollisuus, työllistymistä edistävä koulutus ja työllistymisvapaa

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 7. luvun 4. §:ssä käsitellään myös työnantajan koulutusvelvollisuutta työntekijöitä kohtaan. Työsopimuslain mukaan työnantaja on velvollinen tarjoamaan riittävän koulutuksen uudelleensijoitetulle työntekijälle uusien työtehtävien hoitamiseksi. Kyseisellä koulutuksella tarkoitetaan muun muassa jatko-, täydennys- tai uudelleen koulutusta. Työntekijä voidaan kouluttaa sellaisiin työtehtäviin, joita hän ei ole aikaisemmin tehnyt. Vaikka työnantaja voi tarvittaessa turvautua yrityksen ulkopuoliseen koulutukseen, ei koulutusvelvollisuus kuitenkaan kata ammatillista peruskoulutusta. (Koskinen ym. 2019, 609.)

Koulutuksen tulee olla tarkoituksenmukaista ja kohtuullista ja sen tulee mahdollistaa työntekijän uudelleen sijoittaminen uusiin työtehtäviin (Paanetoja 2017, 90). Koulutettavalla työntekijällä tulee olla perusvalmiudet uutta työtä kohtaan, enne kuin kouluttamista uusiin työtehtäviin voidaan harkita. Kohtuulliseksi katsotun uudelleen koulutuksen kustannukset ja kesto määräytyy tapauskohtaisesti työnantajan taloudellisen aseman ja työntekijän koulutuksen onnistumisen todennäköisyyden perusteella. Oikeuskäytännössä on katsottu

koulutuksen yleensä kestävän muutamasta päivästä kolmeen kuukauteen. (Koskinen ym. 2019, 611.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 14/11822 irtisanottu työntekijä on kertonut, kuinka hänet olisi voitu kouluttaa työhön, johon palkattiin uusi työntekijä juuri ennen YT-neuvotteluita. Lisäksi yhtiö oli palkannut toisen työntekijän irtisanomisen jälkeen työtehtäviin, joihin kantaja olisi omasta mielestään voitu sijoittaa.

Ensimmäisen työn osalta työnantaja on kertonut, kuinka irtisanotulla työntekijällä ei ole ollut työn edellyttämää osaamista, eikä häntä olisi voitu kohtuudella kouluttaa tehtävään. Saadun näytön perusteella vaadittavan koulutuksen ja osaamisen hankkiminen vie vuosia. Tästä syystä käräjäoikeus katsoi, ettei työnantaja ollut velvollinen kouluttamaan irtisanottua työntekijää kyseiseen työhön. Toisen työn osalta käräjäoikeus arvioi lähinnä takaisinottovelvollisuutta. Kyseistä juttua on käsitelty opinnäytetyössäni takaisinottovelvollisuuden osalta luvussa 2.8. Käräjäoikeus kuitenkin katsoi, että kyseinen työ oli identtinen irtisanotun työntekijän tekemän työn kanssa. Siten työntekijää ei olisi edes tarvinnut kouluttaa tehtävään. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/4466.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 17/3856 oli ratkaistava, olisiko irtisanottu työntekijä voitu kouluttaa markkinointituottajan työtehtäviin. Työnantaja oli vedonnut siihen, ettei työntekijällä ollut riittävää ja vaadittavaa osaamista, eikä häntä olisi voitu kohtuudella kouluttaa tehtävään. Työnantajalla ei kuitenkaan ollut esittää riittävää näyttöä työntekijän soveltumattomuudesta ja koulutuskelvottomuudesta tehtävää kohtaan. Käräjäoikeus oli katsonut, ettei työnantaja ollut selvittänyt riittävästi, olisiko työntekijän irtisanominen voitu välttää, kouluttamalla työntekijä uuteen tehtävään. Näin ollen työnantaja oli laiminlyönyt uudelleensijoittamis- ja kouluttamisveloitettaan.

Työsopimuslain (26.1.2001/55) 7. luvussa 13. §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työllistymistä edistävää koulutusta tai valmennusta irtisanottaville työntekijöille. Velvoite koskei työnantajaa, jonka palveluksessa työskentelee vähintään 30 työntekijää säännöllisesti. Lisäksi työllistymistä

edistävään koulutukseen ovat oikeutettuja ne työntekijät, jotka ovat olleet yrityksen palveluksessa yli 5 vuotta. Työkokemukseen lasketaan myös mahdolliset suoritettut määräaikaiset työjaksot työnantajan palveluksessa ennen työsuhteen vakinaistamista. Velvoite ei koske irtisanottavia määräaikaisia työntekijöitä. (Havula ym. 2017, 281–282.)

Ellei painavaa syytä ole valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen lykkäämiselle, koulutus tulee järjestää kahden kuukauden kuluessa irtisanomisesta. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia keskenään tarkemmin koulutuksen järjestelyistä ja toteutuksesta. Esimerkiksi työntekijä voi itse hankkia koulutuksen itselleen, jonka työnantaja voi kustantaa hänelle. Koulutukseksi ja valmennukseksi voidaan myös laskea muut järjestelyt, joista osapuolet ovat sopineet keskenään ja jotka edistävät irtisanottavan työllistymistä. (Paanetoja 2017, 95.)

Koulutuksen tai valmennuksen arvo määräytyy työntekijän palkan mukaan. Koulutuksen arvon katsotaan olevan yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä tai työtehtäviä vastaava keskimääräisen kuukausipalkan verran. Arvon määrästä voidaan sopia osapuolten kesken. Mikäli työnantaja laiminlyö velvollisuuttaan tarjota työtä edistävää koulutusta tai valmennusta, määräytyy korvattava summa laiminlyödyn koulutuksen arvon osalta. (Paanetoja 2017, 94–95.)

Työntekijän osaamista oli arvioitu Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/14593. Työnantaja oli väittänyt, ettei irtisanottua myyntipäällikköä olisi voitu kohtuudella kouluttaa uusien tuotteiden myyntityöhön. Yhtiö oli palkannut uuden myyntipäällikön hoitamaan tuotteiden myyntiä. Työnantaja oli vedonnut, että kyseisten tuotteiden myynti asiakkaille vaatii syvällistä teknistä osaamista ja tuotteiden tuntemista. Asiassa saadun näytön perusteella kävi kuitenkin ilmi, että vanhalla myyntipäälliköllä oli täysi osaaminen ja kyky toimia uusien tuotteiden myyntityössä. Työnantaja oli siis irtisanonut työntekijän ilman hyväksyttäviä taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta.

Työntekijän oikeutta työllistymisvapaata käsitellään työsopimuslain (26.1.2001/55) 7. luvussa 12. §:ssä. Työllistymisvapaalla pyritään tarjoamaan työntekijälle mahdollisuus työllistymistä tukeviin toimenpiteisiin. Laissa on kuitenkin säädetty, mitkä ovat sellaisia toimenpiteitä, joihin työntekijä saa käyttää työllistymisvapaata. Työntekijä voi käyttää työllistymisvapaansa työllistymisohjelman laatimiseen, työllistymisohjelman mukaiseen koulutukseen tai harjoitteluun, työpaikan hakuun oma-aloitteisesti tai viranomaisen toimesta, työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. (TEK 2005.)

Työllistymisvapaan määrä määräytyy irtisanomisajan perusteella. Irtisanomisajan ollessa enintään kuukauden työllistymisvapaata saa viisi päivää. Jos irtisanomisaika on vähintään kuukauden, mutta enintään neljä kuukautta saa työntekijä pitää 10 päivää työllistymisvapaata. Mikäli irtisanomisaika on pidempi kuin neljä kuukautta, on työntekijä oikeutettu enintään 20 vapaapäivään. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.) Työntekijä on oikeutettu täyteen palkkaan työllistymisvapaan ajalta (Paanetoja 2017, 94). Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan hyvissä ajoin työnantajalle aikeistaan käyttää työllistymisvapaata ja työntekijä on velvollinen esittämään luotettava selvityksen vapaan perusteista työnantajalle, jos työnantaja sitä pyytää (Työsopimuslaki 26.1.2001/55). Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua kohtuutonta ja merkittävää haittaa työnantajalle (Koskinen 2013, 64).

Työtuomioistuimen 17.12.2018 ratkaisemassa jutussa 112 on arvioitu sitä, olisiko irtisanottu työntekijä ollut koulutettavissa varastomiehen työtehtäviin. Työntekijä oli työskennellyt aikaisemmin kokoonpanon metallialan työtehtävissä. Työnantaja on kertonut, että varastotyömiehiltä oli edellytetty logistiikka alan koulutusta. Irtisanotulla työntekijällä ei ollut logistiikka alan koulutusta, mutta hänellä oli jo työkokemusta varastomiehen työtehtävistä. Lisäksi hänellä oli myös trukinajolupa. Työnantaja oli kertonut, että tarvittavan koulutuksen hankkimiseen menee noin vuosi, joten työntekijää ei olisi voitu kohtuudella kouluttaa kyseiseen työtehtävään.

Työtuomioistuin oli asiassa saadun näytön perusteella katsonut, että työntekijä olisi ollut koulutettavissa varastomiehen työtehtäviin. Kun otettiin huomioon työntekijän aikaisempi työkokemus varastotyöntekijöiden sijaisena ja

työntekijältä löytynyt trukinajolupa, ei voitu pitää kohtuuttoman työntekijän kouluttamista varastotyöntekijän työtehtäviin. Koulutus ja perehdytys varastotyöntekijän työtehtäviin on yhtiössä pääasiassa hoidettu toisten varastotyöntekijöiden toimesta. Lisäksi kaikilla varastomiehillä ei ollut logistiikka alan koulutusta, jota työnantaja vaati irtisanotulta työntekijältä. (TT 2018:112)

2.7 Työntekijöiden irtisanomisjärjestys

Työsopimuslaissa ei ole säädetty mitään tiettyä järjestystä työntekijöiden irtisanomisesta ja lomauttamisesta, jonka mukaan työnantajan on toimittava. Irtisanottavien järjestykseen voi kuitenkin vaikuttaa välillisesti muut työsopimuslain säännökset. (Anttila ym. 2021, 1535.) Työsopimuslain 2. luvun 2. §:ssä on säädetty työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjintäkiellosta. Kyseinen säädos vaikuttaa myös työntekijöiden irtisanomisjärjestykseen. Kyseinen pykälä käytännössä kieltää työntekijöiden eriarvoisen kohtelun, ilman hyväksyttävää perustelua. Tarkemmin työntekijöiden yhdenvertaisuudesta on säädetty yhdenvertaisuuslaissa 1325/2014 ja tasa-arvosta naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa 609/1986. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 18/4757 työnantaja oli irtisanonut markkinoinnistaan yhden työntekijän. Markkinoinnissa työskenteli kaksi työntekijää. Irtisanottu työntekijä oli esittänyt väitteen, että irtisanomisen tarkoituksena oli päästä hänestä eroon. Työnantaja oli vedonnut oikeutensa valita irtisanottavat työntekijät vapaasti. Työnantaja oli perustellut työntekijän irtisanomista sillä, ettei hän ollut toista työntekijää pätevämpi tai merkityksellisempi yrityksen toiminnan kannalta.

Käräjäoikeus oli katsonut, että työntekijällä oli oikeus valita irtisanottava työntekijä. Koska irtisanomisessa oli ollut hyväksyttävät taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet, ei työntekijän valikoitumista irtisanottavaksi voitu pitää syrjivänä tai tapana päästä hänestä eroon. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 18/4757.)

Irtisanomisjärjestystä oli arvioitu myös Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/4466. Työntekijä oli esittänyt, ettei häntä olisi tullut irtisanoa. Hänen sijastaan irtisanomiset olisi pitänyt kohdistaa muiden aineiden opettajiin. Työntekijä oli perustellut kantaansa sillä, että hän oli pätevin henkilö opettamaan omaa ainettaan ja että hän hallitsi verkko-opetuksen kollegoitansa paremmin. Lisäksi irtisanottu työntekijä oli esittänyt väitteen, että hän oli valikoitunut irtisanottavaksi, koska hänellä oli tapana kritisoida asioita.

Työnantaja oli asian käsittelyssä onnistunut näyttämään, että irtisanomisen tarve oli kohdistunut irtisanotun työntekijän opettamaan aineeseen. Työnantaja oli myöskin perustellut muiden työntekijöiden tarpeellisuutta sillä, että he olivat irtisanottua työntekijää monikäyttöisempiä opetustyössä. Myös heidän yhteistyökykyjen katsottiin olevan irtisanottua työntekijää paremmat. Koska työntekijän irtisanomisella oli ollut hyväksyttävät taloudelliset ja tuotannolliset perusteet, käräjäoikeus katsoi, ettei irtisanomisessa ollut ilmennyt perustetta syrjinnälle. (Päijät-Hämeen käräjäoikeus L 19/4466.)

On tiettyjä henkilöitä, jotka nauttivat erityistä irtisanomissuojaa. Kyseinen erityinen irtisanomissuoja koskee luottamusvaltuutettua, luottamusmiestä ja työsuojeluvalluutettua. Myös perhevapaalla olevat työntekijät luetaan tähän joukkoon. (Anttila ym. 2021, 1535.)

On katsottu, että mahdollisuuksien mukaan yritysten tulisi pyrkiä irtisanomaan viimeisenä ne työntekijät, joiden työ on yrityksen toiminnalle tärkeää. Muun muassa erikoistehtäviä hoitavia työntekijöitä ei tulisi irtisanoa ensimmäisten joukossa. Irtisanomistilanteessa tulisi myös kiinnittää huomiota työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja työsuhteen keston. (Anttila ym. 2021, 1535–1536.)

Monissa työehtosopimuksissa voi olla osana alaa koskeva irtisanomissuojasopimus. Irtisanomissuojasopimuksissa on määräys työntekijöiden vähentämisyjärjestyksestä, joita noudatetaan irtisanomistilanteissa. (Anttila ym. 2021, 1510.) Muun muassa työtuomioistuimen tuomiossa TT:2012: 21 oli otettu ratkaisua tehdessä huomioon Talonrakennusteollisuus ry:n ja Rakennusliitto ry:n välisen työehtosopimuksen määräykset. Työvoiman vähentämisyjärjestyksestä

on säädetty myös kuntien ja valtion työ- ja virkaehtosopimuksissa (Anttila ym. 2021, 1535).

Työtuomioistuimen 8.1.2019 antamassa ratkaisussa ratkaistavana oli, oliko työnantaja irtisanonut työntekijän maidonjalostusalalla noudatettavan irtisanomissuojasopimuksen vastaisesti. Kyseisessä irtisanomissuojasopimuksessa on säädetty, että työnantajan tulee irtisanoa viimeiseksi ne työntekijät, jotka ovat yrityksen toiminnan kannalta erityisen tärkeitä tai jotka ovat menettäneet osan työkyvystään työnantajan palveluksessa. Irtisanomisissa tulee myös kiinnittää huomiota työsuhteen kestoon ja huoltovelvollisuuteen. (TT: 2019: 5.)

Irtisanotun työntekijän yhteistyökyky oli nähty ongelmallisena. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan, työntekijän yhteistyökyvyn puutteellisuutta ei voida pitää riittävän painavan perusteena työntekijän irtisanomiseen. Irtisanotulla työntekijällä oli ollut myös pidempi työsuhde kuin osalla työpaikkansa säilyttäneistä työntekijöistä. Lisäksi työtuomioistuin oli katsonut, ettei työnantaja ollut selvittänyt riittävästi huoltosuhdettaan työntekijöitä kohtaan. Näin ollen ratkaisussa oli katsottu, että työnantaja oli rikkonut irtisanomissuojasopimuksen asettamaa irtisanomisjärjestystä. (TT: 2019: 5.)

2.8 Takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain 6. luvun 6. §:ssä säädetään siitä, kuinka työnantaja on velvollinen ottamaan irtisanomansa työntekijän takaisin, mikäli työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin työtehtäviin (Työsopimuslaki 26.1.2001/55). Velvoite on olemassa neljä kuukautta työsopimuksen päättymisestä lähtien. Mikäli työntekijä on ollut työnantajan palveluksessa 12 vuotta, takaisinottoaika on kuusi kuukautta (Paanetoja 2017, 96).

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 14/11822 ratkaistavana oli, oliko työnantaja laiminlyönyt takaisinottovelvollisuuttaan, palkatessaan kaksi uutta työntekijää. Ensimmäisen työn osalta käräjäoikeus oli katsonut, ettei työnantaja ollut rikkonut takaisinottovelvollisuuttaan. Kyseisen työn osalta oli katsottu, ettei se ollut samaa tai samankaltaista, kuin mitä irtisanottu

työntekijä oli tehnyt. Toisen työn osalta oli katsottu, ettei työnantaja ollut rikkonut takaisinottovelvollisuuttaan. Työntekijä oli palkattu työhön vasta takaisinottovelvollisuuden päätyttyä.

Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/14953 oli katsottu, että työnantaja oli rikkonut työsopimuslaissa säädettyä takaisinottovelvollisuuttaan. Tapausta arvioitaessa oli käynyt ilmi, että työntekijällä oli ilmennyt tarvetta uudelle työntekijälle samankaltaisiin tehtäviin, joista irtisanottu työntekijä olisi ammattitaitonsa ja osaamisensa puolesta selvinnyt. Työnantaja palkkasi tehtävään kuitenkin uuden työntekijän, vaikka velvoite irtisanotun työntekijän takaisinottamisesta ei ollut vielä päättynyt.

Käytännössä takaisinottovelvollisuudella tarkoitetaan etuoikeutta tarjolla olevaa työtä kohtaan, joka irtisanotuilla työntekijöillä on. Irtisanottu työntekijä siis syrjäyttää ulkopuolisen työnhakijan. Järjestyksessä ensimmäisenä on kuitenkin lomautetut työntekijät ja osa-aikaiset työntekijät. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan lisätyötä osa-aikaisille ja lomautetuille ensin ja vasta sitten irtisanotuille työntekijöille. (Anttila ym. 2021, 1544.)

Takaisinottovelvollisuutta oli arvioitu Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 17/3856. Ratkaistavana oli, oliko työnantaja täyttänyt takaisinottovelvoitteen tarjotessaan työntekijälle hänen aikaisempaa työtänsä alemmaa työtä. Ratkaisussa oli katsottu, että työnantajan olisi ensisijaisesti pitänyt tarjota työntekijälle jo ennen hänen irtisanomistansa tarjolla ollutta työtä, joka vastasi paremmin hänen osaamistansa. Näin ollen työnantaja ei ollut täyttänyt takaisinottovelvoitettaan. Asiassa oli myös ratkaistavana olisiko työntekijälle tullut tarjota kolmatta tarjolla ollutta työtä. Työn osalta oli kuitenkin katsottu, että se oli tullut tarjolle vasta takaisinottoajan päätyttyä, joten työnantaja ei ollut velvollinen tarjoamaan sitä irtisanotulle työntekijälle.

Jotta työnantaja on velvollinen tarjoamaan työtä irtisanotulle työntekijälle, tulee työntekijän olla hakemassa työtä TE-toimiston kautta. Työntekijän ei tarvitse olla työtön, vaan riittää, jos hän on hakemassa työtä TE-toimiston kautta. (Anttila ym. 2021, 1544.) Työnantajan tulee työtarpeen ilmetessä tiedustella pai-

kallisesta TE-toimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä. Mikäli näin on, edellyttää velvollisuuden täyttäminen työn tarjoamista ensisijaisesti näille irtisanotuille, työtä hakeville, työntekijöille (Paanetoja 2017, 96.) Mikäli työntekijä kieltäytyy ottamasta työtä vastaan, eikä suostu esittämään kieltäytymiselle mitään perusteltua syytä, voidaan katsoa, ettei työnantaja ole enää velvollinen tarjoamaan vastaavaa työtä uudelleen (Koskinen 2013, 67).

Irtisanotun työntekijän työllistymisen vaikutusta takaisinoton kannalta oli käsitelty Päijät-Hämeen käräjäoikeuden ratkaisemassa jutussa L 19/4466. Työnantajalle oli tullut tarve työntekijälle hoitamaan opettajan sijaisuutta. Työntekijä oli kertonut olleensa kiinnostunut kyseistä työstä, vaikka kyseessä olikin lyhytaikainen sijaisuus. Irtisanottu työntekijä oli työllistynyt sijaisuutta vastaavaan työhön, eikä siten ollut työtön työnhakija silloin, kun sijaisuuden tarve tuli ilmi työnantajalle. Tästä syystä käräjäoikeus katsoi, ettei työnantaja ollut velvollinen tarjoamaan työtä irtisanotulle työntekijälle.

Työtuomioistuimen 23.2.2019 antamassa ratkaisussa 29 työnantaja oli palkannut vuokratyöntekijöitä tekemään samaa tai samankaltaista työtä, kuin mitä irtisanottu työntekijäkin oli tehnyt. Vuokratyöntekijät oli palkattu irtisanotun työntekijän takaisinottovelvollisuutta koskeneena aikana.

Tapauksessa selvisi, että työnantaja oli vilpittömästi koittanut tavoittaa irtisanottua työntekijää tarjotakseen hänelle työtä. Yrityksestä huolimatta työnantaja ei onnistunut tavoittamaan irtisanottua työntekijää muun muassa työntekijän vaihtuneen puhelinnumeron takia. Lisäksi työvoiman tarpeella oli ollut kiire, joten työnantaja oli päättänyt turvautua vuokratyöntekijöihin sen sijaan, että hän olisi jatkanut irtisanotun työntekijän tavoittelua. Työntekijä ei myöskään itse ollut yhteydessä työnantajaan, vaikka hän tiesi työnantajan palkanneen uusia työntekijöitä. Työtuomioistuin katsoi, ettei työnantaja ollut rikkonut takaisinottovelvollisuuttaan. (TT: 2012: 29.)

3 TULOKSET

Ensimmäisenä opinnäytetyöni tuloksissa on pidettävä mielessä se, ettei kahdeksan analysoitua käräjäoikeuden ratkaisua riitä muodostamaan riittävän

luotettavaa tilastoa, jota voitaisiin soveltaa kaikkiin muihinkin vastaaviin ratkaisuihin. Vaikka joissakin ratkaisuissa saattaa olla hyvinkin samanlaisia piirteitä keskenään, ovat kaikki ratkaisut lopulta täysin omia tapauksiaan.

Esitän tässä luvussa ratkaisuista tehtävät objektiiviset havainnot ja tutkimuksen tulokset. Tulen käymään tulokset läpi kategoria kerrallaan samassa järjestyksessä kuin ne ovat esitetty luvussa 2, aloittaen kohdasta 2.1 ja lopettaen kohtaan 2.8. Pyrin siis vastaamaan siihen, miten läpi käymäni ratkaisut jakautuvat näiden kategorioiden välille.

Yhteensä seitsemässä analysoimassani ratkaisussa irtisanomisperusteeksi oli ilmoitettu molemmat, taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet, ja vain yhdessä ratkaisussa irtisanomisperusteeksi oli ilmoitettu pelkästään tuotannolliset irtisanomisperusteet. Näitä seitsemää juttua, joissa perusteina olivat taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet, olisi voitu käsitellä molemmissa kohdissa: 2.1 taloudelliset irtisanomisperusteet ja 2.2 tuotannolliset irtisanomisperusteet. Päädyin jakamaan ratkaisut niin, että käsitelen jokaista niistä vain toisessa näistä kohdista. Tekemällä näin, olen pyrkinyt välttämään turhaa toistoa. Muissa kohdissa (2.3–2.8) olen käsitellyt kaikkia ratkaisuja, jotka liittyvät niihin joillakin tavoin.

Olen laatinut taulukon (taulukko 1) kuvaamaan sitä, miten ratkaisut ovat jakautuneet eri lukujen välille. Taulukon tarkoitus on helpottaa jakautumisen hahmottamista ja nopeuttaa ratkaisujen tarkastelua.

	L14/118 22	L16/63 50	L17/38 56	L18/47 57	L19/35 24	L19/44 66	L19/149 53	L19/150 96
2.1. Taloudelliset irtisanomisperusteet			X	X		X		
2.2. Tuotannolliset irtisanomisperusteet	X	X			X		X	X
2.3. Työn vähentyminen	X	X			X	X	X	X
2.4. Uuden työntekijän palkkaaminen	X	X	X				X	
2.5. Työntekijän uudelleensijoittaminen ja työntarjoaminen	X	X	X					X
2.6. Koulutusvelvollisuus, työllistymistä edistävä koulutus ja työllistymisvapaa	X		X				X	
2.7. Työntekijöiden irtisanomisjärjestys				X		X		
2.8. Takaisinottovelvollisuus	X		X			X	X	

Taulukko 1. Ratkaisujen jakautuminen eri lukujen välille

Taloudelliset irtisanomisperusteet olivat käsiteltävänä kolmessa eri jutussa: L 17/3856, L 18/4757 ja L 19/4466. Jutuissa yhtiöt olivat perustelleet heikentyneitä taloudellista tilannetta ja taloudellisten irtisanomisperusteiden käyttöä rahoituksen supistumisella, muuttuneella markkinatilanteella ja toiminnan yleisellä tappiollisuudella. Kahdessa jutuista oli ollut hyväksyttävät taloudelliset irtisanomisperusteet ja yhdessä ei. Jutun L 17/3856 osalta oli arvioitu, rekrytointien merkitystä irtisanomisperusteiden käytön kannalta. Jutussa L 18/4757 arvioitiin talouden heikkenemisen pysyvyyttä. Jutussa L 19/4466 oli puolestaan kysymys taloudellisen tilanteen heikkenemisen todellisuudesta.

Viidessä ratkaisussa oli käsitelty tuotannollisia irtisanomisperusteita. Näiden juttujen diaarinumerot ovat: L 14/11822, L 16/6350, L 19/3524, L 19/14953 ja L 19/15096. Yhdistysten tarve turvautua tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin oli näiden juttujen osalta perusteltu johtuneen, tuotesuunnittelun ja kehityshankkeiden vähenemisestä, kiristyneestä liiketoimintaympäristöstä, tilauskan-

nan alenemisesta, vähäisestä asiakasmäärästä sekä yrityskaupasta ja omistajan vaihdoksesta. Kahden jutun osalta työnantajalla oli ollut hyväksyttävät tuotannolliset irtisanomisperusteet ja kahden muun jutun osalta työnantajalla ei ollut hyväksyttäviä tuotannollisia irtisanomisperusteita. Yhden jutun osalta kävi ilmi, ettei työsopimuksen purkamisessa ollut alkujaankaan kyse taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista. Neljässä näistä jutuista irtisanotun työntekijän työtehtävät oli jaettu kokonaisuudessaan tai osittain muille työntekijöille uudelleenjärjestelyn seurauksesta.

Työn vähenemistä oli käsitelty kuudessa jutussa. Juttujen diaarinumerot ovat: L 14/11822, L 16/6350, L 19/3524, L 19/4466, L 19/14953 ja L 19/15096. Työn vähentymistä näissä tapauksissa pyrittiin perustelemaan muun muassa rahoituksen perusteiden muuttumisella ja siitä seuranneilla toiminnan supistamisen toimenpiteillä, tuotesuunnittelun ja kehityshankkeiden vähenemisellä sekä tilauskannan vähenemisellä. Nämä kolme perustetta erosivat muista siinä, että ne olivat enemmänkin taloudellisia perusteita. Toiset kolme perustetta työn vähenemiselle olivat uudelleenjärjestely omistajanvaihdoksen johdosta, toiminnan rakenteen muuttaminen vastaamaan paremmin sesonkia ja lomakausia sekä asiakkaiden vähäinen määrä. Toiset kolme perustetta linkittyi puolestaan enemmälti tuotannollisiin perusteisiin. Kolmessa tapauksessa käräjäoikeus oli katsonut, että irtisanotun työntekijän tekemä työ oli vähentynyt pysyvästi ja olennaisesti. Kolmessa muussa tapauksessa puolestaan oli katsottu, ettei työ yhtiössä ollut vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi.

Uusien työntekijöiden palkkaamista oli käsitelty jutuissa: L 14/11822, L 16/6350, L 17/3856 ja L 19/14953. Näissä neljässä jutussa uusien työntekijöiden palkkaamista oli pyritty perustelemaan muun muassa sillä, että yhtiöllä ei ollut tietoa tulevista irtisanomisista palkkaamishetkellä ja toisessa tapauksessa sillä, että työntekijä oli palkattu tekemään erilaista työtä kuin mitä irtisanottu oli tehnyt. Kolmessa näistä jutuista oli myös arvioitu, oliko uusien työntekijöiden tekemä työ samaa tai samankaltaista kuin irtisanotun työntekijän tekemä työ. Yhdessä jutuista oli nähty riidattomana seikkana se, että työntekijät oli palkattu samoihin työtehtäviin.

Uusien työntekijöiden palkkaamisen osalta, yhdessä jutussa oli katsottu, että uusien työntekijöiden palkkaaminen ei vaikuttanut taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden käyttämiseen. Kahdessa muussa jutussa puolestaan katsottiin, ettei uusien työntekijöiden palkkaamiseen ollut hyväksyttävää perustetta taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden kannalta. Yhden jutun osalta riitaisena seikkana nähtiin lähinnä työn vähentymistä koskevat väitteet, joilla uusien työntekijöiden palkkaamista pyrittiin perustelemaan.

Neljässä jutussa oli käsitelty työntekijän uudelleensijoittamista ja työnantajan työntarjoamisvelvoitetta. Juttujen diaarinumerot ovat: L 14/11822, L 16/6350, L 17/3856 ja L 19/15096. Keskeisimpiä kysymyksiä näiden juttujen osalta olivat, oliko työntekijälle tarjottu työtä ja olisiko työntekijälle pitänyt tarjota työtä. Juttujen L 16/6350 ja L 19/15096 osalta mietittävänä oli, oliko työtä ylipäänsä tarjottu työntekijälle. Jutussa L 14/11822 puolestaan mietittiin, ajoittuiko työnantajan uuden työvoiman tarve takaisinottoajalle. Jutussa L 17/3526 arvioitiin työntekijän soveltuvuutta tarjolla olleeseen työhön, sekä täyttikö alemman työn tarjoaminen työnantajan takaisinottovelvollisuuden. Jutut jakautuivat niin, että kahdessa jutussa työnantaja oli rikkonut työntarjoamisvelvollisuuttaan ja kahdessa jutussa työnantaja oli täyttänyt työntarjoamisvelvoitteen.

Koulutusvelvollisuutta oli arvioitu kolmen jutun osalta. Juttujen diaarinumerot ovat L 14/11822, L 17/3856 ja L 19/14593. Koulutusvelvollisuuden osalta jutussa L 17/3856 oli katsottu, ettei työntekijän kouluttamismahdollisuuksia ollut selvitetty tarpeeksi. Jutuissa L 14/11822 ja L 19/14593 oli katsottu, ettei työntekijöitä olisi tarvinnut edes kouluttaa, sillä heillä oli jo tarjolla olleissa töissä vaadittava osaaminen. Jutussa L 14/11822 toisen tarjolla olleen tehtävän osalta oli katsottu, ettei työntekijää olisi voitu kouluttaa kyseiseen tehtävään. Yhden jutun osalta oli katsottu, että työnantaja oli rikkonut koulutusvelvollisuutta. Toisen jutun osalta oli puolestaan katsottu, ettei koulutusvelvollisuutta ollut rikottu. Kolmannen jutun osalta työntekijällä oli jo täysi osaaminen, joten ei häntä olisi alun perinkään tarvinnut kouluttaa tarjolla olleisiin työtehtäviin.

Irtisanomisjärjestys oli tullut esille kahdessa ratkaisussa. Rataakisujen juttujen diaarit ovat: L 18/4757 ja L 19/4466. Molemmissa oli esitetty jonkin näköinen

väite syrjinnästä ja epäasiallisesta valikoitumisesta irtisanottavaksi. Lisäksi jutussa L 19/4466 oli selvitetty irtisanomistarpeen kohdistumista juuri irtisanotun työntekijään. Molempien juttujen osalta oli katsottu, ettei irtisanomisissa ollut perustetta syrjinnälle. Irtisanottavien valikoiminen katsottiin olleen toteutettu hyväksyttävien perusteiden.

Takaisinottovelvollisuuden osalta jutut jakautuivat niin, että neljässä läpi käymässäni jutussa oli käsitelty siihen liittyviä seikkoja. Näiden juttujen diaarit ovat: L 14/11822 L 17/3856, L 19/4466 ja L 19/14953. Kolmen jutun osalta oli mietitty, oliko työnantajalla tarjota samaa tai samankaltaista työtä. Näissä kolmessa jutussa oli myös arvioitu, oliko työ ollut tarjolla takaisinottoajan aikana. Kahdessa näistä jutuista työnantaja oli rikkonut työntarjoamisvelvollisuuttaan ja toisissa kahdessa työnantaja ei ollut rikkonut takaisinottovelvollisuuttaan.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

Keskeisimmät ratkaistavat kysymykset taloudellisia irtisanomisperusteita käsitelleissä asioissa erosivat toisistaan hieman. Kokonaisuudessa jutut edustivat teorian näkökulmasta suhteellisen monenlaisia erilaisia tapauksia. Yritysten voimavarojen heikkeneminen oli osassa jutuissa aiheutunut yritysten omista toimenpiteistä ja osassa puolestaan ulkoisista tekijöistä. Teoreettisessa viitekehyksessä oli tuotu esille, kuinka taloudellisen tilanteen on oltava pysyvä ja todellinen, jotta taloudellisia irtisanomisperusteita voidaan käyttää. Näiden juttujen osalta oli arvioitu myös taloudellisen tilanteen pysyvyyttä ja todellisuutta. Jutuista löytyi myös esimerkkitapaus (L 18/4757) siitä, kuinka yritys oli perustellut, ettei toiminnan tarvitse aina olla tappiollista, vaikka taloudellisia irtisanomisperusteita käytettäisiinkin. Samaan tapaukseen linkittyi teoriassa mainittu seikka siitä, ettei tuomioistuinta ole välttämättä helppo vakuuttaa taloudellisten irtisanomisperusteiden käytöstä, mikäli yrityksen toiminta ei ole tappiollista.

Yhdistävänä tekijänä monissa jutuissa, joissa oli käsitelty tuotannollisia irtisanomisperusteita, oli se, että niihin liittyi myös joissakin määrin taloudellinen ulottuvuus. Monesti liiketoiminnan uudelleenjärjestely oli voinut saada alkunsa

esimerkiksi yhtiön päätöksestä tehostaa toimintaansa. Lisäksi monissa tapauksissa työnantaja oli vedonnut oikeuteensa järjestellä omaa toimintaansa parhaaksi katsomallaan tavalla.

Keskeisimpänä asiana tuotannollisten irtisanomisperusteiden teoriassa oli se, että tuotannollisia irtisanomisperusteita käytettäessä tulee pystyä näyttämään toteen työn olennainen ja pysyvä vähentyminen. Näitä asioita oli arvioitu lähes jokaisessa jutussa, jota käsittelin tuotannollisista syistä kertovassa luvussa. Lisäksi juttuihin liittyy olennaisesti työnantajan oikeus järjestellä työtä haluamallaan tavalla ja jakaa irtisanottujen työtehtävät uudelleen muille työntekijöille. Työtehtävien jakamisesta esimerkkinä toimi muun muassa juttu L 19/15096. Myös ylitöiden teettäminen oli tuotu esille opinnäytetyöni teoreettisessa viitekehyksessä. Esimerkkitapaus ylitöiden teettämisen merkityksestä saatiin jutusta L 16/6350.

Työn vähenemiseen liittyvässä osuudessa teoreettinen viitekehys muistutti melko paljon tuotannollisten irtisanomisperusteiden luvun teoriaa. Teoriassa oli tuotu ilmi muun muassa se, että työn tulee olla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Kuten aikaisemmin tässä luvussa olen todennut, työn olennaista ja pysyvää vähenemistä oli käsitelty hyvin monissa jutuissa. Teoriassa oli myös käsitelty lomautuksia ja työnantajan ennakointioikeutta. Lomautuksia oli käsitelty hyvin lyhyesti vain yhdessä jutussa, ja työnantajan ennakointioikeutta ei ollut arvioitu yhdessäkään käsittelemässäni jutussa.

Opinnäytetyöni luvussa, jossa käsiteltiin uusien työntekijöiden palkkaamista, oli kerrottu, ettei taloudellisia ja tuotannollisia irtisanomisperusteita voida käyttää, jos työnantaja on palkannut uusia työntekijöitä ennen tai jälkeen irtisanomisten. Tähän sääntöön tosin löytyy poikkeuksia ja se oli huomattavissa lukemissani ratkaisuissa. Juuri työnkuvan muuttumiseen ja työtehtävien vaatimuksiin liittyviä asioita käsiteltiin osassa jutuista, kuten esimerkiksi jutussa L19/14953. Läpi käymistäni jutuista ei löytynyt esimerkkiä siitä, kuinka omistaja voi itse lisätä omaa työpanostaan ja siitä johtuen joutua irtisanomaan työntekijöitä. Kokonaisuutta tarkastellessa voidaan todeta, että jutut erosivat toisistaan jossakin määrin.

Läpi käymieni juttujen osalta työn tarjoamisen ja uudelleensijoittamisen arviointi rajoittui lähinnä siihen, että oliko yrityksellä tarjota työtä irtisanotulle vai ei. Jutuissa ei niinkään käsitelty sitä, olisiko työntekijöille ollut tarjottavana työtä yrityksen ulkopuolelta, esimerkiksi yhtiön tytäryhtiöistä tai muista yhtiöistä, joissa työnantaja käyttää valtaa. Jutuista saatiin kuitenkin teoriaa havainnollistava esimerkki tapauksesta L 17/3526, jossa työntekijälle oli tarjottu omaa työtänsä alemmaa työtä. Kuten teoriassa oli todettu, työntekijä ei ollut velvollinen ottamaan kyseistä työtä vastaan, eikä se myöskään poistanut työnantajan työntarjoamisvelvoitetta.

Kuten opinnäytetyöni teoreettisessa viitekehyksessä on mainittu, koulutusvelvollisuus koskee lähinnä työtehtäviä, joihin työntekijä voidaan kohtuudella kouluttaa. Vain yhdessä jutussa (L 14/11822) oli lopulta päädytty arvioimaan, olisiko työntekijä ollut kohtuudella koulutettavissa uusiin työtehtäviin. Muiden juttujen osalta, oli katsottu, että työntekijöillä olisi ollut tarvittava osaaminen, joten heitä ei olisi edes tarvinnut kouluttaa uusiin tehtäviin. Yhdessäkään läpi käymässäni jutussa ei ollut arvioitu työllistymistä edistävää koulutusta tai työllistymisvapaata koskevia seikkoja.

Yhdessäkään läpi käymässäni jutussa ei ollut käsitelty irtisanomissuojasopimusta koskevia seikkoja. Kummastakaan jutusta, joita oli käsitelty luvussa 2.7, ei saatu esimerkkiä tapauksesta, jossa irtisanottu olisi nauttinut erityistä irtisanomissuojaa muihin työntekijöiden nähden. Opinnäytetyössäni on kerrottu, että tällaista irtisanomissuojaa voi nauttia muun muassa luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu. Kummankaan irtisanomisen osalta ei jouduttu myöskään arvioimaan irtisanomissuojasopimusten vaikutusta irtisanomiseen.

Takaisinottovelvollisuuden osalta oli arvioitu hyvin samanlaisia asioita kuin työntarjoamis- ja uudelleensijoittamisvelvollisuuden osalta. Yhdestä jutusta (L 19/4466), saatiin teoriaa tukevan esimerkin siitä, miten työntekijän työllistyminen vaikuttaa takaisinottovelvollisuuteen. Muiden juttujen osalta oli arvioitu lähinnä työn samankaltaisuutta ja työvoiman tarpeen ajoittumista takaisinottoaikaan nähden. Kuten teoreettisessa viitekehyksessä on mainittu, työn tulee olla riittävän samankaltaista kuin irtisanotun tekemä työ ja työvoimantarpeen pitää

ajoittua irtisanomisen jälkeen tietyille aikavälille, jotta työnantaja on velvollinen ottamaan työntekijän takaisin.

Kokonaisuutta tarkastellen, tarkastelemistani kahdeksasta ratkaisusta löytyi melko laajasti erilaisia tapauksia, jotka linkittyivät taloudellisiin ja tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin ja niiden käyttöön. Kaikkiin teoreettisessa viitekehyyksessä esille tuomiin asioihin ja tapauksiin, ei kuitenkaan löytynyt teoriaa tukevaa esimerkkiä tilaamistani ratkaisuista. Erityisesti työllistymistä edistävän koulutuksen ja työllistymisvapaan osalta ei löytynyt kunnollisia esimerkkitapauksia. Lisäksi irtisanomisjärjestystä koskeneissa tapauksissa ei ollut puhtaa irtisanomissuojasta tai irtisanomissuojasopimuksista. Muilta osin katsoisin, että teoreettinen viitekehys ja käräjäoikeuden ratkaisut täydentävät ja tukevat toisiaan melko hyvin ja monipuolisesti.

Ratkaisujen tapauksissa oli käytetty enemmän tuotannollisia kuin taloudellisia irtisanomisperusteita. Vaikka monissa tapauksissa taloudelliset ja tuotannolliset syyt linkittyivät toisiinsa, oli jutuista silti havaittavissa, että irtisanomisia oli pyritty perustelemaan enemmän tuotannollisilla perusteilla. Useissa tapauksissa oli vedottu erityisesti työnantajan oikeuteen järjestellä toimintaansa haluamallaan tavalla. Työn olennainen ja pysyvä väheneminen oli tapauksissa keskeinen ja toistuva teema. Sen puolesta puhuu juttujen määrä, jotka esiintyivät työn vähenemisestä kertovassa luvussa.

Yllättävän monessa tapauksessa oli jouduttu pohtimaan uusien työntekijöiden palkkaamisen merkitystä, vaikka laki melko selkeästi kieltää uusien työntekijöiden palkkaamisen, mikäli työntekijöitä on jouduttu irtisanomaan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Ratkaisuista tosin löytyi poikkeuksia tähän sääntöön. Työntekijöiden uudelleensijoittamisesta ja työn tarjoamisvelvollisuudesta kertoneessa luvussa keskeiseksi teemaksi nousi kysymys tarjolla olevan työn samankaltaisuudesta irtisanotun työntekijän työn välillä. Samainen kysymys linkittyi myös hyvin takaisinottovelvollisuutta käsitelleeseen lukuun.

Kouluttamisvelvollisuuden osalta ratkaisut muistuttivat toisiaan lähinnä siitä syystä, että työntekijöillä oli ollut jo tarvittava koulutus hoitamaan muita työteh-

täviä. Tästä huolimatta koulutusvelvollisuuden arvioinnista löytyi teoriaa tukevia esimerkkejä. Irtisanomisjärjestyksen osalta jutuista ei löytynyt kunnollista esimerkkiä. Toki tämä voi johtua yksinkertaisesti siitä, ettei työsopimuslaki ole säättänyt kovinkaan tarkasti ja yksityiskohtaisesti irtisanomisjärjestyksestä. Irtisanomisjärjestyksestä käsittelevän luvun juttujen osalta keskeisimmäksi kysymykseksi muodostui siis lähinnä väitteet irtisanomisen kohteeksi joutumisesta syrjivien perustein.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää, miten tilaamani Päijät-Hämeen käräjäoikeuden riita-asioiden ratkaisut jakautuvat eri kategorioiden välille ja siten tarkastella, kuinka ne liittyvät opinnäytetyössäni esittämäni taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden teoreettiseen viitekehykseen. Arvioisin onnistuneeni jakamaan jutut loogisesti. Vaikka kaikkien juttujen osalta, juttujen osien jakaminen eri kategorioihin ei ollut täysin itsestään selvää, uskon onnistuneeni jakamaan ne järkeviin ja selkeisiin kokonaisuuksiin. Mielestäni ratkaisut ja teoria tukivat toisiaan melko laajasti, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Tähän olisin voinut mahdollisesti vaikuttaa ottamalla lisää ratkaisuja tarkasteltavaksi. Toisaalta siinä tilanteessa olisin joutunut laajentamaan opinnäytetyöni aluetta muun muassa muiden käräjäoikeuksien ratkaisuihin. Lisäksi uusien ratkaisujen lisääminen opinnäytetyöhöni olisi voinut kasvattaa työmäärää siinä määrin, että olisin joutunut rajaamaan työtäni muilta osin.

Yksi asia, minkä olisin voinut tehdä toisin, olisi ollut lukujen jako hieman eri tavalla. Uskoisin, että esimerkiksi työntarjoamisvelvollisuutta ja takaisinottovelvollisuutta koskevat luvut olisi voitu yhdistää. Lisäksi irtisanomisjärjestyksestä koskevan luvun olisi voinut mahdollisesti karsia tai yhdistää toiseen lukuun, sillä siinä käsiteltiin muutenkin lähinnä syrjintäväitteitä. Kokonaisuutta ajatellen katsoisin opinnäytetyöni onnistuneen, vaikka parantamisen varaa tietyiltä osin löytyy.

Tutkimusprosessissa tapahtuvat virheet voivat olla joko tiedostamattomia tai tietoisia. Opinnäytetyön tekijä saattaa suhtautua opinnäytetyön luotettavuuteen jälkijättöisesti, jolloin luotettavuusarviointi tapahtuu vasta lopussa. (Kananen 2015, 338.) Oman opinnäytetyöni osalta olen täysin valmis myöntämään,

että opinnäytetyöni luotettavuuden arviointi pääsi karkaamaan mielestä opinnäytetyötä tehdessä ja siten jäämään vasta tutkimuksen loppuvaiheille. Omalta osalta arvioisin tämän vähemmän tiedostetun virheen sattuneen oman vähäisen kokemuksen johdosta.

Tutkija itse vaikuttaa eniten omaan tutkimukseensa ja sen luotettavuuteen. Joissakin tapauksissa, tutkija saattaa valita omia tuloksiaan tukevia teorioita ja tutkimusmenetelmiä. Aineistosta voidaan jättää pois lähteet, jotka eivät tue tutkijan tulkintoja. (Kananen 2015, 338.) Jouduin tekemään opinnäytetyössäni valintoja siitä, mitä asioita tuon esille analysoimistani jutuista ja mitä jätän tarkoituksella pois. Perustelen valintojani sillä, että tarkoitukseni oli tuoda esille aiheeseen liittyviä asioita ratkaisuista. Parin tapauksen osalta en sisällyttänyt juttuja tiettyihin lukuihin. Perustelen asiaa sillä, että välillä, jos jostakin asiasta oli mainittu esimerkiksi yhdellä lauseella, en katsonut sen olevan niin merkittävä tekijä jutun kannalta, että juttu olisi pitänyt sisällyttää johonkin tiettyyn lukuun. Kyse voi toki olla yksinkertaisesta tutkimuksen rajaamisesta, mutta uskon, että työn rajaamisellakin on aina omat riskinsä.

Tutkija voi myös tutkimuksessaan sortua erilaisiin tulkintavirheisiin analysoidessaan tutkimuksen tuloksia (Kananen 2015, 339). En usko, että tutkimukseni tulokset ovat välttämättä tulkittavissa kovinkaan monella eri tavalla. Pidän siksi varsinaisten tulkintavirheiden mahdollisuutta suhteellisen pienenä. Katson kuitenkin todennäköisempänä, että ratkaisuja paloittellessa, jakaessa ja kirjoittaessa eri kategorioihin, olen saattanut lukea tai ymmärtää jotakin väärin. Pidän myös sekaannuksia juttujen välillä mahdollisina. Tämän katson johtuvan siitä, että kun ratkaisua jakaa osiin, on mahdollista kadottaa syy-yhteys eri arvioitavien asioiden välillä. Yksittäisen ratkaisun jakaminen ei ole kovinkaan vaikeaa tai riskialtista, mutta kun samaan aikaan on seitsemän muuta ratkaisua käsiteltävänä, kasvaa virheiden mahdollisuus. Näin ollen, jos tutkimusaineistossa on käynyt jokin pienikin väärinymmärrys tai sekaannus, voi se altistaa tutkimukseni mahdollisille tulkintavirheille.

Tutkimuksen saturaatiolla eli kyllästymisellä tarkoitetaan sitä, kuinka nopeasti aineisto alkaa toistamaan itseään. Kylläntymispisteen saavuttamisen jälkeen

aineisto ei tarjoa enää mitään uutta tutkimukselle (Kananen 2015, 355.) Opin-
näytetyössäni oli analysoitavana kahdeksan ratkaisua. Vaikka tiettyjen asioi-
den kohdalla oli huomattavissa toistoa, jäi silti osa teoriasta ilman ratkaisuista
johdettavaa esimerkkiä. Uskon, että opinnäytetyöni olisi hyötynyt, jos minulla
olisi ollut useampi ratkaisu analysoitavana. Katson kuitenkin, että taloudellisten
ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden kaikkein oleellisimpiin asioihin
löytyi teoriaa tukeva esimerkki ratkaisuista.

Katson käyttämieni lähteiden olevan luotettavia. Iso osa lähteistä muodostui
oikeuskäytännöstä eli eri tuomioistuinten ratkaisuista. Iso osa teoreettisesta
viitekehystä on muodostettu oikeuskirjallisuutta hyödyntäen. Artikkeleita ja
muita vastaavia julkaisuja käytin opinnäytetyössäni hyvin vähän. Kyseisissä
julkaisuissa oli tosin referoitu oikeuskirjallisuutta tai oikeuskäytäntöä, joten pi-
dän niitäkin luotettavina lähteinä.

Ehkä yksi suurimmista opinnäytetyöni heikkouksista oli kuitenkin sen tekemi-
seen varaamani aika ja erityisesti sen vähyys. Tiedostan hyvin, että pari viik-
koa lisää olisi voinut tehdä opinnäytetyölle hyvää.

LÄHTEET

Anttila, O., Bruun, N., Engblom, M., Hellstén, H., Hietala, H., Jarmas, T., Kivimäki, K., Lehto, A., Mäkelä, A., Penttilä, M. & Sunnari, T. 2021. Työsuhdeasioiden käsikirja. II. Helsinki: Edita.

Havula, J., Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2017 Esimiehen työsuhdeopas. E-Kirja. Helsinki: Edita. Saatavissa: [https://shop-edita-fi.ezproxy.xamk.fi/digikirja/37-7254-3#19\(20\)Ty\(f6\)suh-teen\(20\)p\(e4\)\(e4\)tt\(e4\)minen\(20\)taloudellisilla\(20\)ja\(20\)tuotannollisilla\(20\)perusteilla:Irtisanomisperusteet](https://shop-edita-fi.ezproxy.xamk.fi/digikirja/37-7254-3#19(20)Ty(f6)suh-teen(20)p(e4)(e4)tt(e4)minen(20)taloudellisilla(20)ja(20)tuotannollisilla(20)perusteilla:Irtisanomisperusteet) [viitattu 6.9.2021].

Helsingin HO 24.2.2011 565.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

KKO: 2013:48.

Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2019. Työsuhteen päättäminen. E-kirja. Helsinki: Alma Talent oy. Saatavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/HADBHXDTEB#/kohta:V\(\(20\)Kollektiiviperusteen\(\(20\)irtisanomissuoja\(\(20\):3\(\(20\)V\(\(e4\)hent\(\(e4\)misperusteet\(\(20\):3.2\(\(20\)Taloudellinen\(\(20\)peruste\(\(20\)piste:b4912](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.xamk.fi/teos/HADBHXDTEB#/kohta:V((20)Kollektiiviperusteen((20)irtisanomissuoja((20):3((20)V((e4)hent((e4)misperusteet((20):3.2((20)Taloudellinen((20)peruste((20)piste:b4912) [viitattu 6.9.2021].

Koskinen, S. 2013. Työsuhdeturva. PDF-dokumentti. *Edilex*. Saatavissa: <https://www-edilex-fi.ezproxy.xamk.fi/artikkelit/11471.pdf> [viitattu 15.9.2021].

Käräjä- ja hovioikeudet: Päijät-Hämeen käräjäoikeus. 2021. WWW-dokumentti. Päivitetty 31.5.2021. Saatavissa: <https://www.suomi.fi/palvelut/palvelupiste/paijat-hameen-karajaoikeus-karaja-ja-hovioikeudet/75c29ec7-37ff-4bf3-83f3-a90055587d1a> [viitattu 15.10.2021].

Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi - käsikirja. Helsinki: Edita.

Päijät-Hämeen KO L14/11822.

Päijät-Hämeen KO L 16/6350.

Päijät-Hämeen KO L 17/3856.

Päijät-Hämeen KO L 18/4757.

Päijät-Hämeen KO L 19/14953.

Päijät-Hämeen KO L 19/15096.

Päijät-Hämeen KO L 19/3524.

Päijät-Hämeen KO L 19/4466.

Päijät-Hämeen käräjäoikeus. 2020. Toimintakertomus vuodelta 2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://oikeus.fi/karajaoikeudet/paijat-hameenkarajaoikeus/material/attachments/oikeus_karajaoikeudet_paijat-hameenkarajaoikeus/paijat-hameenkoliitetiedostot_2014/MbXmQlv0b/Paijat_Hameen_karajaoikeus_toimintakertomus_2019.pdf [viitattu 17.10.2021].

Surakka, J. 2016. Kaupunki yhdisti metsänhoitopäällikön ja työpäällikön tehtävät – metsänhoitopäällikön irtisanomiselle oli ollut taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet eikä työntarjoamisvelvollisuutta ollut laiminlyöty. *Edilex*. Verkkolehti. Saatavissa: <https://www-edilex-fi.ezproxy.xamk.fi/uutiset/47999?allWords=taloudelliset+ja+tuotannolliset&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=655210> [viitattu 14.9.2021].

TT: 2012: 21.

TT: 2012: 29.

TT: 2016: 120.

TT: 2018: 112.

TT: 2019: 5.

TT: 2019: 48.

TT: 2021: 66.

Tuomioistuinlaitos: Päijät-Hämeen käräjäoikeus s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oikeus.fi/karajaoikeudet/paijat-hameenkarajaoikeus/fi/index.html> [viitattu 15.10.2021].

Työllistymisvapaa. 2005. TEK. WWW-dokumentti. Päivitetty 1.7.2005. Saatavissa: <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/lakipalvelut/lakitieto/tyollistymisvapaa> [viitattu 7.9.2021].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.