

## TYÖOIKEUDELLINEN LIIKKEEN LUOVUTUS

Liikkeen luovutus määritellään työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä.

Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimisena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Liikkeen luovutus on toimivan yrityksen tai sen osan siirtämistä toiselle, joka ryhtyy jatkamaan liiketoimintaa. Luovutuksen kohteena tulee muodostaa toiminnallinen kokonaisuus.

Liikkeen luovutuksen soveltuvuutta arvioitaessa keskeistä on se, säilyykö luovutuksen kohteena olevan taloudellisen yksikön oma identiteetti. Mikäli identiteetti ei säily, kyse ei lähtökohtaisesti ole työoikeudellisesti liikkeen luovutuksesta. Työntekijä voi siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen, vaikka kyse ei olisikaan liikkeen luovutuksesta. Tällöin siirtyminen perustuu luovuttajan palveluksessa olevan työntekijän irtisanoutumiseen ja siirtymiseen uuden työnantajan palvelukseen – ei siihen, että he siirtyisivät luovutuksensaajan palvelukseen automaattisesti ns. vanhoina työntekijöinä.

Liikkeen luovutusta koskevia säännöksiä ei sovelleta, jos työnantaja ei vaihdu. Työnantaja ei esimerkiksi vaihdu osakekaupassa, joten pelkkä osakekannan luovutus ei ole liikkeen luovutus (KKO 1975 II 15). Mikäli kuitenkin osakkeiden myynnin yhteydessä siirtyy paitsi osakekanta myös yhtiön toiminnassaan tarvitsemat työntekijät sekä merkittävä määrä yhtiön toiminnalle tarpeellista aineellista ja aineetonta omaisuutta sekä yhtiön asiakaskunta ja lisäksi toiminta jatkuvat samanlaisena ilman keskeytystä, katsotaan kyseessä olevan liikkeen luovutus (KKO 2007:7).

Yrityksen sulautuminen tai jakautuminen ei myöskään ole liikkeen luovutus, koska näitä tilanteita koskevat omat säännökset.

Taloudellisen yksikön oman identiteetin arvioinnissa huomiota tulee kiinnittää useisiin tekijöihin kokonaisarviona. Eri osatekijöitä, kuten luovuttajan työntekijöiden siirtyminen luovutuksensaajan palvelukseen, toiminnassa käytettävien koneiden ja kaluston pysyminen samana, toiminnan jatkuminen samanlaisena ja toiminnan keskeytymättömyys yms. painotetaan oikeuskäytännössä eri tavoin riippuen siitä, millaisesta toiminnasta on kyse.

Työsopimuslain liikkeen luovutuslainsäädännön perustuu EY:n direktiiviin. Liikkeen luovutusta koskevissa erityiskysymyksissä korostuvat EU-oikeus (ns. liikkeenluovutusdirektiivi) ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö.

Euroopan unionin tuomioistuin (EUT) on arvioinut liikkeen luovutusdirektiiviä koskevissa ennakkoratkaisuissa luovutuksen toteutumista tiettyjen tunnusmerkkien avulla. Ne liittyvät liiketoimintakokonaisuuteen, luovutustoimenpiteeseen, omaisuuden ja henkilöstön siirtymiseen, toiminnan jatkamiseen, asiakaskunnan säilymiseen ja luovutuksen ajankohtaan.

EUT:n oikeuskäytännön mukaan on huomioitava kaikki kyseessä olevaa liiketoimintaa kuvaavat tosiseikat. Oikeuskäytännössä voidaan havaita, että yksi tärkeimmäksi liikkeen luovutuksen kriteeriksi on katsottava tilannetta, jossa omaisuuden tai henkilöstön olennainen osa siirtyy samalla kertaa luovutuksensaajalle. Omaisuuden ja henkilöstön painoarvo luovutuksen arvioinnissa vaihtelee toiminnan luonteen mukaan. Pääomavaltaisilla aloilla ei siirrettävän henkilöstön määrällä ole suurehkoa merkitystä, jos omaisuutta, aineellista tai aineetonta, ei merkittävässä määrin siirry. Palvelualoilla liikkeen luovutuksen voidaan katsoa tapahtuneen, vaikka aineellista tai aineetonta omaisuutta ei ole siirtynyt osapuolten välillä (esim. siivous-, vartiointi- tai kodinhoitopalvelut).

Korkeimman oikeuden (KKO 2020:8) päätöksessä on laajasti otettu huomioon Unionin tuomioistuimen arviointikriteerejä. Tapauksessa A oli työskennellyt kuorma-auton kuljettajana B Oy:n palveluksessa ainoana ulkopuolisena työntekijänä. B Oy oli työsuhteen aikana jättänyt maksamatta A:lle tämän palkkasaatavia. B Oy oli sittemmin myynyt A:n kuljettaman kuorma-auton C Oy:lle, jonka palveluksessa A oli heti kaupanteon jälkeen toiminut niin ikään ainoana ulkopuolisena työntekijänä ajaen samaa kuorma-autoa ja saman asiakkaan ajoja kuin B Oy:n palveluksessa.

Korkein oikeus totesi muun muassa, että B Oy on kuorma-auton myynnin yhteydessä tosiasiaa luovuttanut yhtiön toiminnallisen osan C Oy:lle. Lopputulemana korkein oikeus totesi, että kaikki tapauksessa todetut liikkeen luovutuksen edellytyksiä kuvaavat tosiseikat puhuvat yhdensuuntaisesti sen puolesta, että kyse on ollut liikkeen luovutuksesta.

Luovutuksensaajan tulee jatkaa samaa toimintaa, jota luovuttaja on harjoittanut tai aloittaa se uudestaan. (KKO 1990:129) Toiminnan on pääsääntöisesti jatkuttava viivytyksettä, ilman katkosta. EUT:n oikeuskäytännössä on hyväksytty myös ajallisesti pitkäkökin keskeytys, mikäli katkos on väliaikainen ja johtuu esimerkiksi liiketoiminnan kausiluonteisuudesta tai toiminnallisista syistä, kuten remontista tai juhlapyhistä. Keskeinen merkitys arvioinnissa on uuden yrittäjän tarkoituksella jatkaa toimintaa.

Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtyminen on automaattista (TSL 1:10.2) ja pakottavaa.

Liikkeen luovutuksen saaja on velvollinen noudattamaan liikkeen luovuttajan noudattamaa työehtosopimusta liikkeen luovutuksessa siirtyneisiin työntekijöihin työehtosopimuskauden loppuun saakka, vaikka kysymyksessä olisi eri työehtosopimus kuin mitä uusi työnantaja soveltaa aiempiin työntekijöihinsä (Työehtosopimuslaki 5 §). Liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijät jatkavat ns. vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan (luovutuksensaajan) palveluksessa.

Ennen liikkeen luovutusta erääntyneistä työntekijän työsuhdesaatavista, esim. ylityökorvaukset, lomapalkka, lomaraha yms., vastaavat liikkeen luovuttaja ja luovutuksen saaja yhteisvastuullisesti. Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu.

Liikkeen luovutuksensaaja vastaa yksin luovutuksen jälkeen erääntyneistä työsuhdesaatavista.

## **Irtisanomisoikeus**

Liikkeen luovuttaja ja luovutuksen saaja saavat irtisanoa työntekijän työsopimuksen vain, jos siihen on olemassa työsopimuslain mukainen irtisanomisperusta.

Liikkeen luovutus ei sellaisenaan ole sellainen peruste (TSL 7:5 § 1).

Työntekijällä on oikeus irtisanoutua tavallista lyhemmällä irtisanomisajalla, jos hän ei halua siirtyä luovutuksen saajan palvelukseen. Liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisoikeutta noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään liikkeen luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Mikäli työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon liikkeen luovutuksesta (TSL 7:5.2) Vastaava oikeus on myös työntekijällä, jolla on määräaikainen työsopimus.

Liikkeen luovuttajan oikeus irtisanoa työsopimus määräytyy työsopimuslain yleisten sääntöjen mukaan. Liikkeen luovutus ei ole luovuttajalle irtisanomisperuste. Luovutuksesta riippumatta harkitaan yksittäistapauksittain, onko luovuttajalla esimerkiksi taloudellisen tai tuotannollisen syyn nojalla oikeus irtisanoa työntekijä.

Luovutuksen saaja ei saa työsopimuslain mukaan irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella, vaan käytössä on ainoastaan normaaleja päättämisperusteita, joilla uusi työnantaja voi irtisanoa työsopimuksen. Tavallisimmin liikkeen luovutuksesta johtuva irtisanomisperuste liittyy luovutuksensaajan suorittamaan organisaatiomuutokseen tai esimerkiksi siihen, että luovutuksensaaja sopeuttaa yrityksen vastaanottavan yrityksen liiketoimintaan.

## **Yhteistoimintamenettely liikkeen luovutuksen yhteydessä**

Yhteistoimintalain mukaan liikkeen luovutusta on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Yhteistoimintalakia sovelletaan pääsääntöisesti yrityksessä, jonka palveluksessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Yhteistoimintalain mukaan liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee:

- luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- luovutuksen syyt;
- luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset, sekä
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Yllä olevia tietoja luovuttajan on annettava henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Luovutuksensaajan on annettava nämä tiedot henkilöstöryhmien edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu yhteistoimintalaissa tarkoitettuja henkilöstövaikutuksia, kuten irtisanomisia, lomautuksia ja osa-aikaistamista, on niistä neuvoteltava erikseen.

Björn Holming

Oikeustieteen lisensiaatti, varatuomari

Lakiasiantomisto Björn Holming law firm

mobil: 040 7731416

email: [bjorn@holminglaw.com](mailto:bjorn@holminglaw.com)

[www.holminglaw.com](http://www.holminglaw.com)