

JOHDA JA SITOUTA HENKILÖSTÖ YRITYSJÄRJESTELYTILANTEISSA – OIKEUDELLISIA NÄKÖKULMIA

Juhani Ekuri
Asianajaja, varatuomari



LUKANDER RUOHOLA HTO

ASIANAJOTOIMISTO • ADVOKATBYRÅ • ATTORNEYS AT LAW

Agenda

- Liikkeen luovutus vai ei?
- Yhteistoimintalain velvoitteet, uudelleenjärjestelymahdollisuudet ja työehtojen yhdenmukaistaminen
- Sitouttamisjärjestelmät



LIIKKEEN LUOVUTUS VAI EI?



Liikkeen luovutus vai ei?

- TSL 1:10.1 §:
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 luovutuksen edellytyksenä, että
 - työnantajuus vaihtuu, **ja**
 - luovuttajan ja luovutuksensaajan välillä on oikeudellinen yhteys (tulkitaan erittäin laajasti), **ja**
 - luovutettava liike muodostaa toiminnallisen kokonaisuuden.
- Tavallisesti liikkeen luovutuksesta on kyse silloin, kun tehdään liiketoimintakauppa tai liiketoimintasiirto (apportti), edellyttäen, että em. kriteerit täyttyvät
- Liikkeen luovutuksesta ei sen sijaan ole kyse silloin, kun
 - yrityskauppa tehdään osakekauppana; tai
 - kyse on sulautumisesta tai jakautumisesta



Liikkeen luovutus vai ei?

- Kriteereinä siis toiminnallisen osan luovutus ja toiminnan samuus tai samankaltaisuus
 - Luovutettavan toiminnan osan on oltava riittävän itsenäinen ja lisäksi toiminnan on luovutuksen jälkeen oltava samankaltaista kuin ennen luovutusta
 - EY-tuomioistuimen (*Spijkers 24/85*) mukaan arvioinnissa on otettava huomioon erityisesti seuraavat seikat:
 - 1) yrityksen tai liikkeen laatu
 - 2) luovutuksen kohteena olevan omaisuuden laji
 - 3) aineettomien hyödykkeiden arvo luovutushetkellä
 - 4) siirtyvien työntekijöiden määrä ja laatu
 - 5) asiakkaiden siirtymisen vaikutus
 - 6) ennen luovutusta ja sen jälkeen harjoitetun toiminnan samankaltaisuuden aste
 - 7) toiminnan mahdollisen keskeyttämisen kesto
 - Em. seikkoja arvioidaan aina kokonaisuutena



Liikkeen luovutuksen vaikutukset

- TSL 1:10.2 §: Liikkeen luovutuksessa työnantajan *luovutushetkellä voimassa olevista* työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle.
 - Luovutushetken määrittäminen tärkeää, jotta tiedetään, mitkä työsuhteet siirtyvät
 - Erityinen merkitys usein silloin, kun hankitaan omaisuutta konkurssipesästä
 - Jos luovutuksesta on sovittu konkurssipesän kanssa työntekijöiden irtisanomisaikana, työsuhteet siirtyvät luovutuksensaajalle
 - Eräänä kriteerinä määräysvallan käyttäminen työntekijöihin
 - Luovutuksen tapahtuminen vasta työsuhteen päättymisen jälkeen ei estä työsuhteen siirtymistä, jos kyse lain kiertämisestä
- Työntekijät siirtyvät ns. vanhoina työntekijöinä (vaikutus esim. irtisanomisaikaan, mahdollisiin kokemuslisiin jne.).
- Työntekijöiden työsuhteiden ehdot pysyvät muuttumattomina.
- Työntekijöihin sovellettava työehtosopimus säilyy samana ainakin työehtosopimuskauden loppuun.



Liikkeen luovutuksen vaikutukset

- Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat luovuttaja ja luovutuksensaaja yhteisvastuullisesti.
- Luovuttaja on kuitenkin luovutuksensaajalle vastuussa ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän saatavasta, jollei muuta ole sovittu.
- Konkurssipesän luovuttaessa liikkeen luovutuksensaaja ei vastaa ennen luovutusta erääntyneistä työntekijän palkka- ja muista työsuhteesta johtuvista saatavista, paitsi jos konkurssiin asetetussa liikkeessä ja luovutuksen vastaanottavassa liikkeessä määräysvaltaa käyttävät tai ovat käyttäneet samat henkilöt omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella.



Seuraukset, jos arvioinnissa on erehdytty

- Mikäli kyse on ollut liikkeen luovutuksesta, mutta asiassa on toimittu kuin siirtyneiden työntekijöiden työsuhteet olisivat päättyneet, katsotaan työntekijöiden työsuhteet puretuiksi perusteettomasti
 - Seurauksena velvollisuus suorittaa irtisanomisajan palkka ja TSL 12:2 mukaista korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä
- Mahdollinen yhteistoimintalain mukainen hyvitys
- Jos irtisanottu ennen luovutusta ja irtisanomisaika päättynyt ennen luovutusta, vastuussa vain luovuttaja
- Jos irtisanottu ennen luovutusta, mutta irtisanomisaika ei päättynyt ennen luovutusta, vastuussa luovutuksensaaja



Varautuminen liikkeen luovutukseen kauppaneuvotteluissa

- Tilanteen analysointi: onko kyse liikkeen luovutuksesta
 - Erityinen tilanne: konkurssipesän omaisuuden ostaminen
- Voisiko kaupan kohdetta tai kauppaan liittyviä toimenpiteitä rajata siten, että riski pienenee
- Myyjän vakuutukset
 - Ei työntekijöitä tai X määrä työntekijöitä, jotka siirtyvät
 - Nimenomainen vastuu, jos kuitenkin tulee muilta vaatimuksia
- Avainhenkilöiden sitouttaminen
 - työntekijä saa työsuhteessa muutoin sovellettavaa irtisanomisaikaa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä
- Kustannusvaikutuksen huomiointi kauppahinnassa: myyjä vastaa irtisanomisesta aiheutuvista kustannuksista
- Lomarahoista ja -korvauksista sopiminen



YHTEISTOIMINTALAIN VELVOITTEET, UDELLEENJÄRJESTELYMAHDOLLISUUDET JA TYÖEHTOJEN YHDENMUKAISTAMINEN



LUKANDER RUOHOLA HTO

ASIANAJOTOIMISTO • ADVOKATBYRÅ • ATTORNEYS AT LAW

Yhteistoimintalain velvoitteet

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niiden henkilöstöryhmien edustajille, joita luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
 - 2) luovutuksen syyt;
 - 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
 - 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.
- Luovuttajan on annettava tiedot henkilöstöryhmien edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.
 - Luovutuksensaajan on tiedot henkilöstöryhmien edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Pyynnöstä myös koko henkilökunnalle.
 - Luovutuksensaajan on varattava henkilöstöryhmien edustajille tilaisuus esittää tarkentavia kysymyksiä sekä annettava vastaukset esitettyihin kysymyksiin.



Uudelleenjärjestelymahdollisuudet ja työehtojen yhdenmukaistaminen luovutuksen jälkeen

- Mitä tavoitellaan?
 - Toiminnan tehostaminen: organisaatiomuutokset, toimipaikan siirto, mahdolliset henkilöstövähennykset
 - Työehtojen yhdenmukaistaminen (yhtiökohtaisesti)
 - TSL 2 luku 2 §: ”Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.”
- Miten menetellään?
 - Mahdollinen yt-menettely ja sen jälkeen ratkaisut toimenpiteistä
- Mitä voidaan tehdä?
 - Jos peruste irtisanomiseen, työehtoja voidaan muuttaa tai henkilökuntaa vähentää (ml. osa-aikaistaa)
 - Jos toiminta tai tietty työ paikkakunnalla lopetetaan kokonaan, irtisanomisperuste on yleensä olemassa
 - Jos irtisanomisperustetta ei ole, työehtoja voidaan muuttaa siinä määrin, kuin muutokset kuuluvat työnantajan direktiovaltaan, tai siinä määrin, kuin asiasta muutoin päästään sopimukseen työntekijöiden kanssa



Työehtojen yhdenmukaistaminen, kun irtisanomisperustetta ei ole

- Työsuhteen ehtojen olennainen muutos mahdollista vain irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattamalla
- Olennaisina työsuhteen ehtoina pidetään yleensä ainakin palkkaa sekä työsopimukseen nimenomaisesti kirjattuja työsuhteen ehtoja, mahdollisesti esim.
 - Työtehtävät
 - Työpaikka
 - Työaika
 - Noudatettava työehtosopimus



Työehtojen yhdenmukaistaminen, kun irtisanomisperustetta ei ole

- Jos asiasta ei ole sovittu työsopimuksessa (tai asialla ei muuten olennaista merkitystä), voi ehto olla muutettavissa direktio-oikeuden nojalla
 - Muutos ei saa kuitenkaan olla kohtuuton; esim. työpaikan sijainnin muuttamista toiselle työssäkäyntialueella voidaan pitää kohtuuttomana (ellei kyseinen työ lakkaa alkuperäisessä työpaikassa kokonaan, jolloin muutos mahdollinen irtisanomisperusteisesti)
 - Tyypillisiä direktio-oikeudella toteutettavia muutoksia:
 - Työajansijoittelu, jollei asiasta ole sovittu
 - Työtehtävien muutokset siltä osin kuin niistä ei ole nimenomaisesti sovittu
- Työsuhteessa sovellettava työehtosopimus voidaan liikkeen luovutuksen jälkeen muuttaa kyseisen työehtosopimuskauden päätyttyä, edellyttäen, että noudatettavasta työehtosopimuksesta ei ole nimenomaisesti sovittu
- Aiemman työnantajan mahdollisesti yksipuolisesti tarjoamat edut, kuten tavallista laajempi työterveyshuolto tai lounas-/liikuntaetu eivät siirry uuden työnantajan noudatettaviksi, ellei eduista ole nimenomaisesti sovittu



Käytännössä noudatettuja menettelytapoja

- Muut kuin sovitut edut uuden työnantajan käytännön mukaisesti (työnantajan velvollisuus)
- Direktio-oikeudella muutettavat työehdot muutetaan uuden työnantajan käytännön mukaisiksi (työnantajan velvollisuus)
- Työehtosopimukset yhtenäistetään työehtosopimuskauden jälkeen (tarkistettava, ettei työsopimuksissa ole nimenomaista sopimusta noudatettavasta työehtosopimuksesta)
- Työsuhteen olennaisten ehtojen muuttamisen osalta työntekijöille tarjotaan uusia (yhdenmukaistettuja) työsopimuksia, joilla ehdot muutetaan muita työntekijöitä vastaaviksi
 - Työntekijöiden ei ole pakko tällaisia ehdotuksia hyväksyä
 - Voidaan ehdottaa, että työnantaja maksaa kertakorvauksen työntekijöille vastikkeeksi siitä, että he hyväksyvät uudet (heikommilla ehdoilla varustetut) työsopimukset
 - Mikäli tämä ei onnistu, selvitetään, voidaanko jotain muutoksia tehdä irtisanomisperusteisesti



Case Metallipaja

- Yhtiö A omistaa metallialan tuotteita valmistavan tuotantolaitoksen Vantaalla
- A oli halukas hankkimaan osin samalla alalla Rovaniemellä toimivalta yritykseltä mielenkiintoisen tuotemerkin, johon liittyi tiettyjen tuotteiden valmistus
 - Kaupasta neuvoteltaessa liikkeen luovutusta koskeva näkökulma oli vahvasti esillä, sillä A ei ollut kiinnostunut jatkamaan tuotantoa Rovaniemellä, vaan siirtämään sen omiin tiloihinsa Vantaalle
 - Pohdinnassa oli kaupan rajaaminen vain tuotemerkkiin ja piirustuksiin, mutta koska tosiasiaa mukana olisi seurannut myös asiakkuuksia, olisi myös tämä vaihtoehto hyvin todennäköisesti merkinnyt liikkeen luovutuksen olemassa oloa
 - Em. syystä osapuolet sopivat, että A:lle siirtyvistä kahdeksasta työntekijästä aiheutuva kustannus huomioitiin kauppahinnassa
- A käynnisti heti kaupan jälkeen yt-neuvottelut, joissa neuvottelun kohteena oli toiminnan tehostamiseen perustunut Rovaniemen yksikön alasajo ja tuotannon siirtäminen Vantaalle
 - Koska työntekijöihin sovellettiin teknologiateollisuuden työehtosopimusta, yt-neuvottelun kutsuaika luettiin kokonaisneuvotteluajaksi, joka tässä tapauksessa oli 14 päivää
 - Yt-neuvottelujen perusteella A päätti lakkauttaa Rovaniemen yksikön ja siirtää tuotannon Vantaalle
 - Siirtyneille työntekijöille tarjottiin irtisanomisen vaihtoehtona uutta työsopimusta Vantaan tuotantolaitoksessa, ja puolet työntekijöistä siirtyi Vantaalle
- Muut työntekijät irtisanottiin, joten menettelyn kokonaiskustannus vastasi irtisanottujen työntekijöiden irtisanomisajan palkkoja lisättynä neuvotteluajan palkoilla
 - Tämä määrä oli otettu huomioon jo kaupan ehtoja neuvoteltaessa



SITOUTTAMISJÄRJESTELMÄT



LUKANDER RUOHOLA HTO

ASIANAJOTOIMISTO • ADVOKATBYRÅ • ATTORNEYS AT LAW

Sitouttamisjärjestelmät

- Usein yritysjärjestelyn jälkeen halutaan ainakin avainhenkilöt sitouttaa yritykseen
- Vaihtoehtoisia sitouttamismalleja ovat esimerkiksi seuraavat:
 - Bonusjärjestelmä, jossa työntekijälle maksetaan yrityksen tuloksen ja/tai työntekijän henkilökohtaisen suoriutumisen perusteella rahamääräistä bonusta palkan lisäksi
 - Henkilöstörahasto, jossa em. kaltainen bonus maksetaan henkilöstörahastoon työntekijän myöhemmin nostettavaksi sen sijaan, että se maksettaisiin suoraan työntekijälle
 - Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät kuten optio- tai osakeohjelma tai ns. synteettiset optiot



Bonusjärjestelmät

- Bonusjärjestelmän ehtojen muotoiluun kiinnitettävä erityistä huomiota
 - Bonuksen määräytymisperusteet liian usein epäselvästi kirjoitettuja
 - Ei saa myöskään olla ”automaatti”, vaan työnantajalla oltava joustoa, jos taloudellinen tilanne heikkenee yllättäen
 - Työnantajalla oltava oikeus luopua bonusjärjestelmästä eli varottava vakiintumista työsuhteen ehdoksi
- Haasteena se, että useissa työtehtävissä henkilökohtaista suoriutumista vaikea mitata numeerisesti ja suhteuttaa tätä toista työtä tekevään työntekijään → saattaa kannustavuuden sijaan syödä motivaatiota, jos työntekijä kokee kriteerit epätasavertaisiksi
- Sitouttamismahdollisuus rajallinen (yleensä sovitaan, että bonuksen saadakseen tulee olla työsuhteessa bonuksen maksuhetkellä)



Henkilöstörahasto

- Viime aikoina voimakkaasti kasvanut tapa käsitellä bonuksia
- Rahaston voi perustaa kymmenen hengen yritykseen tai yrityksen tulosityksikköön
- Työnantaja maksaa bonukset työntekijöiden rahasto-osuuksiksi henkilöstörahastoon
 - Suorituksista henkilöstörahastoon ei makseta sivukuluja tai pidätetä ennakonpidätystä
- Rahastoidusta pääomasta voi nostaa vuosittain 15 prosenttia ja jos nosto-oikeutta ei käytä, osuus siirtyy nostettavaksi seuraavana vuonna
 - henkilöstörahastosta saadusta rahasto-osuudesta ja ylijäämästä 80 prosenttia on veronalaista ansiotuloa ja muilta osin tulo on verosta vapaa, sivukuluja ei myöskään pidätetä
- Työsuhteen päättyessä rahastoerät maksetaan työntekijälle kokonaan
- Henkilöstörahaston jäsenet (= työntekijät) päättävät, miten henkilöstörahasto sijoittaa varoja
- Henkilöstörahasto itse on tulostaan verovapaa yhteisö



Osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

- Osakeanti
 - Mahdollisuus merkitä osakkeita
 - Velvollisuus luopua osakkeista, jos työsuhde päättyy?
 - Miten merkintä rahoitetaan?
 - Verotuksessa oikeus merkitä yhtiön osakkeita käypää arvoa alempaan hintaan on työntekijän ansiotuloa
- Optioanti
 - Mahdollisuus merkitä osakkeita tulevaisuudessa
 - Merkintäoikeuden alkaminen ja sen määrä voidaan sitoa tiettyjen tavoitteiden täyttymiseen
 - Velvollisuus luopua optioista tai niiden perusteella merkityistä osakkeista, jos työsuhde päättyy?
 - Miten merkintä rahoitetaan?
 - Verotuksessa oikeus merkitä yhtiön osakkeita käypää arvoa alempaan hintaan on työntekijän ansiotuloa
- Synteettinen optio
 - Synteettinen optio on optio-oikeus, jonka perusteella työntekijä saa rahasuorituksen, joka määräytyy työnantajayhtiön osakekurssin kehityksen perusteella; tätä verotetaan muuna ansiotulona kuin palkkana (sivukuluja ei makseta)
 - Työntekijä ei ole oikeutettu merkitsemään option kohde-etuutena olevia osakkeita
 - Synteettisille optioille voidaan myös maksaa osinkovastiketta, joka luetaan verotuksessa työntekijän palkaksi



Kysymyksiä



Kiitos mielenkiinnosta:

Asianajaja Juhani Ekuri

juhani.ekuri@lrhto.fi

p. 010 320 8423



LUKANDER RUOHOLA HTO

ASIANAJOTOIMISTO • ADVOKATBYRÅ • ATTORNEYS AT LAW