

Liikkeen luovutus ja henkilöstövastuu

”Kyllä, minä voin ostaa liikteesi – mutta henkilöstöä en tarvitse.”

Onko ostajan mahdollista asettaa tällainen ehto? Mitä liikkeen luovutus tarkoittaa, kun kyse on henkilöstövastuusta?

Muun muassa näihin kysymyksiin saat vastauksen tässä artikkelissa.

Lue koko artikkeli seuraavilla sivuilla.

Heidi Furu, partner
Heidi.furu@dkco-law.com

Heidillä on laaja tietämys liikejuridiikasta ja hän avustaa sekä yrityksiä että julkisyhteisöjä. Heidän erikoisosaamista ovat työoikeus ja yhtiöoikeus, mutta hän auttaa asiakkaita myös riita- ja oikeudenkäyntiasioissa sekä hallinto-oikeudellisissa asioissa. Heidi on myös arvostettu ja suosittu työ- ja yhtiöoikeuden luennoitsija.



Mitä sääntelykehystä sovelletaan?

Liikkeen luovutus vaikuttaa suuresti luovutettavan liikkeen henkilöstöön. Henkilöstön aseman turvaamiseksi liikkeen luovutuksissa ja keskinäisten tiedotusveloitteiden sääntelemiseksi on sekä EU-että kansallisella tasolla henkilöstöluovutuksia koskevia säännöksiä.

Suomessa sovelletaan EU:n direktiiviä 2001/23/EG työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta yrityksen tai liikkeen luovutuksessa ("Liikkeenluovutusdirektiivi"), työsopimuslain soveltuvia säännöksiä ("TSL") sekä muuta lainsäädäntöä. Sääntely on pakottavaa oikeutta, mikä tarkoittaa, ettei niistä ole mahdollista poiketa sopimuksella.

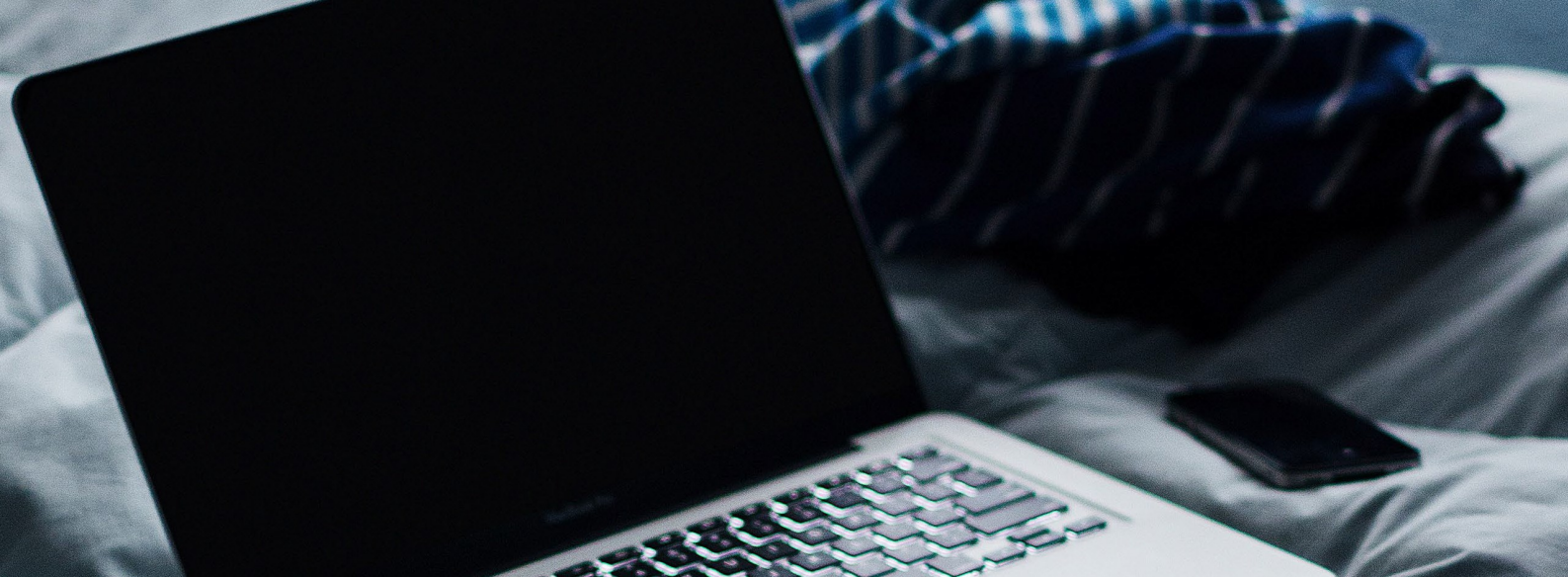
Mikä lasketaan liikkeen luovutukseksi?

Liikkeenluovutusdirektiivin artikkelin 1 b) kohdan mukaan direktiiviä sovelletaan oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamiseen, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta.

TSL 1:10 mukaan 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.

Vaikka määritelmät hieman eroavat toisistaan, lainsäätäjän tarkoituksena ei ole ollut, että soveltamisala eroaisi, vaan luovutuksen määritelmää tulisi pitää samana molemmissa tapauksissa. Tarkoituksena on, että sitä tulisi pitää liikkeen luovutuksena, kun se täyttää taloudellisen itsenäisyyden ja identiteetin vaatimukset. Tähän liittyen on laajasti kirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä, jonka avulla yritetään selvittää asiaa.

Kannatta muistaa, että taloudellisella yksiköllä tarkoitetaan taloudellista toimintaa, käsitti se sitten pää- tai sivutoimen ja identiteetti voi koostua mm. koneista, yrityksen johdosta, henkilöstöstä tai asiantuntemuksesta. Jotta yritys voisi säilyttää identiteettinsä, on tärkeää mm. ottaa huomioon yrityksen tai liiketoiminnan tyyppi, jota siirto koskee, onko aineellista omaisuutta, kuten rakennuksia tai irtainta omaisuutta otettu haltuun, aineettoman omaisuuden arvo, liiketoimen samankaltaisuus ennen ja jälkeen, mahdollisen liiketoiminnan keskeytyksen kesto sekä onko asiakkaita tai henkilökuntaa siirtynyt ostajalle. Kyse on kokonaisarviointista ja arviointi voi vaihdella kyseisen luovutuksen tyyppin mukaan. Se, mikä koskee esimerkiksi konepohjaista toimintaa, ei välttämättä päde henkilöstöstä riippuvaiseen toimintaan.



Mitä liikkeen haltuunotto tarkoittaa henkilöstövastuun kannalta?

Henkilöstövastuun osalta liikkeen luovutus tarkoittaa käytännössä sitä, että ostaja vastaanottaa siirtyvän henkilöstön vanhoilla työehdoilla. Siirtyvät työehdot ovat täydellisiä ja sisältävät paitsi nimenomaisten työehtojen lisäksi myös sellaisia työehtoja, jotka ovat syntyneet esimerkiksi hyväksytyyn käytännön kautta. Mikäli siirtyvällä henkilöstöllä on ollut oikeus esim. yhteen ylimääräiseen vuosilomaviikkoon, olet liikkeen luovutuksen vastaanottajana velvollinen jatkamaan sitä, vaikka sinulla ei olisi vastaavaa etua muille työntekijöillesi. Sama voi koskea palkkaa tai työaikoja. Epäreilua? Mahdollisesti.

Mistä tiedän, että en osta sikaa säkissä?

Liikkeen luovutuksen yhteydessä vastaanottajan tulee olla tietoinen luovutukseen liittyvistä mahdollisuuksista ja riskeistä. Näistä mielipiteen muodostamiseksi on yleensä syytä tehdä ns. due diligence – tarkastus (”DD-tarkastus”), eli liiketoimintaan liittyvien asiakirjojen ja vastuiden järjestelmällinen tarkastelu. Työoikeudellisia kysymyksiä koskevan DD-tarkastuksen avulla vastaanottaja voi selvittää, mitä velvollisuuksia ja vastuita vastaanottavalla yhtiöllä on luovutuksen yhteydessä luovuttajalta vastaanottajalle siirtyvään henkilöstöön nähden.

Pitäisikö meidän asettaa työntekijöillemme erilaiset työehdot?

On tavallista, että vastaanottava osapuoli soveltaa toiminnassaan eri työehtosopimusta kuin luovuttaja on soveltanut. Tämä voi johtaa tilanteisiin, joissa esimerkiksi saman yrityksen työntekijöillä on luovutuksen jälkeen erilaiset palkka- ja lomakäytännöt. Tämä on harvoin työnantajan kannalta toivottavaa ja johtaa usein kysymykseen, miten ja milloin luovutetun henkilöstön työehtosopimusta voidaan muuttaa.

Työehtosopimuksen muuttaminen ja lopulta työntekijöiden työehtoerojen tasoittaminen voi olla täysin mahdollista, mutta se on tehtävä harkintaa käyttäen. Voi esimerkiksi olla aihetta muuttaa työehtosopimusta vanhan työehtosopimuksen nykyisen sopimuskauden päättymisen yhteydessä. Tämä voi tarkoittaa, että työnantajana joutuu siirtymäkauden aikana soveltamaan useampaa työehtosopimusta.

Myös työntekijöiden yksilölliset sopimukset on otettava huomioon. Mikäli harkitsee muutoksia työntekijöiden yksilöllisiin työehtoihin, tulee olla varovainen, sillä työehtojen huonontuminen ei saa johtua luovutuksesta, vaan se on perusteltava muilla syillä, kuten esim. luovuttajan taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä. Palkkaharmonisointi voi siis muodostua aikaa vieväksi prosessiksi ja edellyttää mm. muutosneuvotteluja.



Yhteenveto

Vastatakseni kysymykseen – täytyykö ostajana ottaa vastaan henkilöstö liikkeen luovutuksen yhteydessä – vastaus on, kyllä, pääsääntöisesti tulee laskea sen varaan, että henkilöstö seuraa mukana.

Henkilöstövastuun ottaminen liikkeen luovutuksen yhteydessä haltuun on asia, joka tulee huomioida neuvotteluissa ennen liikkeenluovutussopimuksen tekemistä. Sekä luovuttajan että vastaanottajan tulee olla tietoinen lainsäädäntömme asettamista vaatimuksista, jossa lähtökohtana pidetään sitä, että henkilöstöllä on oikeus siirtyä liikkeen mukana entisillä työehdoillaan. Varmistaakseen, ettei luovutuksen yhteydessä tule esille ehtoja tai henkilökuntaan liittyviä asioita, josta ei olla tietoisia tulee henkilöstökysymykset ja ehdot käydä läpi ennen luovutusta ja ottaa tämä huomioon hintaa määritettäessä.

Mikäli vastaanottavalla yrityksellä on aikomuksia tehdä muutoksia työntekijöiden ehtoihin, on se tehtävä tiettyä harkintaa ja suunnitelmallisuutta käyttäen. On tiedostettava, että työntekijöiden työehtojen yhdenmukaistaminen voi olla sekä aikaa vievää että kallista. Oikein käsiteltynä henkilöstön haltuunotto ei ole ongelma, mutta vaatii hieman tutkimista ja suunnittelua, jotta liikkeen luovutus saadaan toteutettua sujuvasti.

Lisätietoja saat ottamalla yhteyttä: heidi.furu@dkco-law.com

DKCO

DKCO on erikoistunut vaativaan liikejuridiikkaan ja omaa asiantuntemusta yhtiö- ja rahoitusoikeuden, kaupallisen sopimusoikeuden, työntajaoikeuden sekä julkisten hankintojen alalla. Palvelemme yrityksiä, yrittäjiä ja julkisyhteisöjä.



Me luomme asiakkaillemme edellytyksiä menestykselle työskentelemällä asiakkaiden kanssa tiiviissä yhteistyössä, sitoutumalla toimeksiantoihin henkilökohtaisesti ja luomalla yhdessä uusia rohkeita ratkaisuja.

Lue lisää: dkco-law.com

DKCO