

## Referaatti Helena Lamposen luennosta 'Työntekijän suojeluperiaate vesitty yritysjärjestelyissä' 2.9.2009

Akavan Erityisalojen lakimies Helena Lamponen kertoi TJS Opintokeskuksen järjestämässä tilaisuudessa väitöstutkimuksestaan. Hän väitteli oikeustieteen tohtoriksi helmikuussa 2009.

Väitöstutkimus sai kimmokkeen kahdesta neuvontapyynnöstä, jotka molemmat koskivat työntekijän asemaa yritysjärjestelyissä. Lainsäädännön tavoite työsuhteen jatkuvuudesta ja työehtojen muuttumattomuudesta törmää usein toisenlaiseen käytäntöön. Yritysjärjestelyt johtavat usein irtisanomisiin ja työsuhteen ehtojen heikennyksiin.

Lamposen tutkimuskohteena on osakeyhtiö yhteiskunnallisena toimijana. Hän tutki työntekijän suojeluperiaatteen toteutumista ja työntekijän asemaa yritysjärjestelyissä. Hän keskittyi EU-lainsäädäntöön ja sen vaikutuksiin Suomessa, Ruotsissa ja Iso-Britanniassa.

Väitöstutkimuksessa liikutaan eri oikeusaloilla, hän yhdistää työ- ja kauppaoikeutta ja käyttää sosiologiaa, historiaa, liiketaloustiedettä ja psykologiaa. Oikeustieteen sisällä oikeudenalojen rajojen ylittämiseen on selkeä syy: EU:n osakeyhtiölainsäädännön harmonisointiohjelma, jolla pyritään luomaan tasa-arvoiset kilpailuolosuhteet yrityksille. Yritysjärjestelyissä korostuvat yritysnäkökulmasta markkinoiden vapaus ja työntekijöiden näkökulmasta työntekijän suojeluperiaate.

Lamponen toteaa, että yritysjärjestelyille asetettuja liiketaloudellisia tavoitteita ei usein saavuteta. Tässä voi olla kyse heikosta valmistelusta, riskejä ei kartoiteta riittävästi. Työntekijöiden luottamuksen rikkominen äkillisillä päätöksillä on myös yksi todennettu riski; tällä on yrityksen tuottavuutta heikentävä vaikutus.

Ruotsissa henkilöstöllä on lakisääteisesti edustus osakeyhtiöiden hallituksessa. Järjestelmä toimii tutkimusten mukaan hyvin. Myötämääräämismenettelyssä työntekijät myös saavat tietoa yrityksen yritysjärjestelyjä koskevista suunnitelmista aikaisemmassa vaiheessa kuin Suomessa.

Lamponen esittääkin lainsäädännöllisiä toimenpiteitä yritysten rakennemuutosten hallintaan. Osakeyhtiöoikeudelliset yleisperiaatteet tulisi määritellä uudelleen. Tässä yhteydessä on syytä kiinnittää huomiota myös epätasapainoon osakkeenomistajien oikeuksien ja velvollisuuksien välillä. Osakkeenomistajilla on oikeuksia, mutta ei juurikaan velvollisuuksia esimerkiksi työntekijöihin nähden. Hän toivoo myös lainsäädännön muuttamista ennakoivammaksi. Yhtenä tavoitteena on työntekijöiden ammatillisten valmiuksien kehittäminen. Myös työsuhteturvan kehittäminen on tarpeellista.

Suomalaista YT-lakia Lamponen pitää lupaavana, etenkin sen henkilöstösuunnitelmaa ja koulutustavoitteita. Ne ovat keino pitää huolta henkilöstön osaamiseen perustuvan yritystoiminnan kilpailukyvyistä. Tällä hetkellä yritystason kokemukset YT-laista eivät ole rohkaisevia: lain yhteistoiminnallinen ja vuorovaikutukseen perustuva henki on monesti unohtunut. Laista pitäisi Lamposen mielestä kaikkien osapuolten yhdessä tehdä työelämän kehittämislaki myös käytännössä. Hän pitää myönteisenä sitä, että YT-laki edistää vuoropuhelua ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksia: tämä lisää sitoutuneisuutta, osallistumista ja kilpailukykyä. Se antaa ennakointimahdollisuuden sekä työnantajalle että työntekijälle maailmassa, jossa muutostahti on kiihkeä.

Työntekijän taloudellista suojaa yritysjärjestelyissä heikentää se, että irtisanominen on liikkeenluovutusdirektiivin mukaan mahdollista työvoiman muutoksiin johtaneista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä. Liikkeen luovutuksessa myös työsuhteen ehtojen muuttamisen edellytykset täyttyvät usein. Lisäksi Lamponen toteaa, että direktiivin mukaan luovutuksen aikaan voimassa olleen TES:in ehdot ovat voimassa sopimuskauden loppuun tai kunnes luovutuksesta on kulunut vuosi.

Modernia oikeusvaltiota luonnehtii se, että yhteiskunnan toimintaa ohjataan lainsäädännöllä. Tähän liittyy ennakointi, ennustettavuus ja oikeusvarmuus. Työntekijänäkökulmasta tarkasteltuna ennakointi, ennustettavuus ja oikeusvarmuus eivät yritysjärjestelyissä toteudu yksiselitteisesti.