

VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
TALOUSOIKEUS

Henna Jaatinen

**TYÖNANTAJAN OIKEUS TYÖEHTOJEN YKSIPUOLISEEN
MUUTTAMISEEN**

Talousoikeuden
Pro gradu tutkielma

Talousoikeuden maisteriohjelma

VAASA 2017

SISÄLLYSLUETTELO

LYHENNELUETTELO.....	3
OIKEUSTAPAUSLUETTELO.....	5
TIIVISTELMÄ	7
1. JOHDANTO	9
1.1. TUTKIMUKSEN AIHE JA AJANKOHTAISUUS	9
1.2. TUTKIMUSALUE	11
1.3. KESKEISET LÄHTEET JA TUTKIMUSAINEISTO.....	12
1.4. TUTKIMUKSEN RAKENNE	13
2. LÄHTÖKOHDAT.....	15
2.1. TYÖSOPIMUKSEN TUNNUSMERKIT	15
2.2. TYÖEHTOJEN MUODOSTUMINEN JA TULKINTA	17
2.3. PAKOTTAVAN LAINSÄÄDÄNNÖN ASETTAMAT RAJAT	19
2.4. TYÖEHTOJEN MUUTTAMISESTA YLEISESTI.....	22
2.5. SEURAUKSET LAINVASTAISESTA MUUTOKSESTA	24
2.6. KOHTUUTON TAI HYVÄN TAVAN VASTAINEN EHTO	26
3. MUUTOS DIREKTIO-OIKEUDEN PERUSTEELLA	29
3.1. DIREKTIOVALLAN OIKEUSPERUSTA	30
3.2. DIREKTIOVALTAAN PERUSTUVAT MUUTOKSET	32
4. MUUTOS IRTISANOMISPERUSTEELLA	36
4.1. HENKILÖÖN PERUSTUVA IRTISANOMISPERUSTE	39
4.2. KOLLEKTIIVINEN IRTISANOMISPERUSTE	43
4.3. MENETTELY MUUTETTAESSA EHTOJA IRTISANOMISPERUSTEELLA.....	50
5. MUUTOS SOPIMALLA	54
5.1. TYÖSOPIMUKSEEN PERUSTUVA OIKEUS EHTOJEN MUUTTAMISEEN ...	54
6. ERITYISTILANTEET.....	59
6.1. KOEAIKA.....	59
6.2. LIIKKEEN LUOVUTUS.....	62
7. YHTEENVETO.....	72
LÄHDELUETTELO	75

LYHENNELUETTELO

KKO	Korkein oikeus
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista
TAL	Työaikalaki
TEhtoL	Työehtosopimuslaki
TES	Työehtosopimus
TT	Työtuomioistuin
TSL	Työsopimuslaki
VL	Vuosilomalaki
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

OIKEUSTAPAUSLUETTELO

Korkein oikeus

KKO 2017:27	s. 42
KKO 2017:26	s. 50
KKO 2016:80	s. 49, 50
KKO 2007:50	s. 18
KKO 2005:29	s. 24, 43
KKO 2004:13	s. 67
KKO 1999:97	s. 15
KKO 1998:107	s. 55, 58
KKO 1997:83	s. 23, 43, 47
KKO 1996:89	s. 45, 46, 47
KKO 1996:49	s. 15
KKO 1994:3	s. 65
KKO 1993:99	s. 27
KKO 1993:69	s. 30
KKO 1992:38	s. 63
KKO 1991:85	s. 66
KKO 1991:40	s. 19
KKO 1991:187	s. 25, 33, 43
KKO 1990:81	s. 66
KKO 1990:103	s. 19
KKO 1987:4	s. 15
KKO 1981-II-161	s. 24, 25, 35, 43

Työtuomioistuin

TT 2014-61	s. 25
TT 2014-103	s. 33
TT 2009-132	s. 32
TT 2007-13	s. 47, 48, 49
TT 2001-43	s. 36, 41
TT 1993-78	s. 64
TT 1992-58	s. 30
TT 1989-39	s. 25
TT 1981-19	s. 30

VAASAN YLIOPISTO**Kauppatieteellinen tiedekunta**

Tekijä:	Henna Jaatinen
Tutkielman nimi:	Työnantajan oikeus työehtojen yksipuoliseen muuttamiseen
Ohjaaja:	Vesa Annola
Tutkinto:	Kauppatieteiden maisteri
Oppiaine:	Talusoikeus
Koulutusohjelma:	Talusoikeuden Pro gradu -tutkielma
Aloitusvuosi:	2016
Valmistumisvuosi:	2017
Sivumäärä:	77

TIIVISTELMÄ

Liike-elämä muuttuu nykyään jatkuvasti ja yritysten on oltava hyvin muuntautumiskykyisiä säilyttääkseen kilpailukykynsä. Henkilöstö on suomalaisille yrityksille merkittävä kustannustenerä ja työsuhteet puolestaan jokseenkin joustamattomia. Tutkielmassa tutkitaan, miten yritys voi laillisesti muuntautua myös henkilöstön suhteen voidakseen sopeutua muuttuvaan ympäristöön.

Tutkielmassa tutkitaan työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden oikeustapauksia sekä lain säännöksiä ja oikeuskirjallisuutta, jotta saadaan selville direktio-oikeuden rajat, sekä irtisanomisoikeuden ja erityistilanteiden vaikutukset työnantajan oikeuteen muuttaa työehtoja. Lisäksi tarkastellaan, minkälaisia yksipuoliset muutokset voivat olla.

Työehtojen yksipuolisen muuttamisen oikeudellisuuden arviointi on monimutkaista, sillä tapaukset ratkaistaan aina tilannekohtaisesti ja kokonaisuutta arvioiden. On löydettävä ne pääsäännöt, jotka oikeuttavat yksipuolisen muuttamisen ja tutkittava tarkasti toimen kohtuullisuutta ja oikeudenmukaisuutta.

Työehtojen yksipuolisen muuttamisen lainmukaisuuden tunteminen on oleellista, sillä laitton muuttaminen on riskialtista. Se voi johtaa muun muassa suurten korvausten ja oikeudenkäyntikulujen maksamiseen sekä työntekijän työpaikan ja toimeentulon menettämiseen.

AVAINSANAT: työehdot, työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen, direktio-oikeus, irtisanomisoikeus, työsopimuksen sitovuus

1. JOHDANTO

1.1. Tutkimuksen aihe ja ajankohtaisuus

Tässä tutkielmassa tutkitaan työnantajan mahdollisuuksia muuttaa työntekijän työsopimuksen ehtoja yksipuolisesti. Työehdoilla tarkoitetaan niin yleisiä työnteon ehtoja ja käytäntöjä kuin myös nimenomaisia työsopimuksen ehtoja, kuten esimerkiksi palkkaa ja työtehtävää.

Työnantajalla on myös lakiin perustuva määräysvalta, mutta samalla työntekijää suojataan suhteessa työnantajaan. Tämän johdosta työnantajan oikeuksia tutkitaan suhteessa työntekijöiden oikeuksiin. Työnantajan direktio-oikeuden laajuutta ja rajoja siis tutkitkaan suhteessa työntekijän subordinaatiovelvollisuuteen, eli työntekijän velvollisuuteen alistua työnantajan työnjohdon ja valvonnan alaiseksi.

Työsopimuksen ehtojen muuttaminen ei ole ongelmaton, vaikka työnantajalla onkin direktio-oikeus tai irtisanomisperuste. Korkeimmassa oikeudessa ratkaisut ovat olleet vaihtelevia, eikä käräjäoikeuden, hovioikeuden ja korkeimman oikeuden päätöksetkään ole olleet aina yhteneväisiä.

Ongelma muodostuu tilanteessa, jossa olosuhteet ovat muuttuneet tavalla, joka vaatii työnantajalta uudelleenjärjestelyjä. Yrityksen taloudellinen tilanne on voinut heikentyä niin pahasti, että toiminnan jatkuvuus on vaakalaudalla. Myös kysyntä on voinut muuttua siten, että toimistoja on tarpeellista sulkea ja toimistohenkilökunta siirtää palvelemaan asiakkaita sähköisesti verkkotapaamisilla, internetin kautta tai puhelimitse. Tällöin työehtojen, kuten työnkuvan sekä työpisteen sijainnin muuttaminen voi olla tarpeellista. Mikäli muutokset eivät työntekijän kannalta ole edullisia tai ne heikentävät työntekijän asemaa tai oikeuksia, yksimielisyyteen ei välttämättä päästä. Vaikka kysymyksessä olisikin vain pieni muutos esimerkiksi työpisteen sijaintiin, voi se nousta ongelmaksi jos työntekijä ei ole halukas muutokseen. Tällöin työnantajan on hyvin tärkeää olla tietoinen siitä, mitä oikeuksia työnantajalla on edellä mainittujen muutosten tekemiseen.

Viime vuosien aikana koko maailmantalous yleisesti on ollut heikossa tilassa¹. Heikko taloudellinen tilanne on näkynyt Suomessakin: YT-neuvotteluja käydään yhä useammissa yrityksissä, mikä viestii uudelleenjärjestelyjen ja henkilöstön irtisanomisen tarpeesta. Irtisanomisten kasvanut tarve näkyy myös tilastoissa: vuonna 2013 yhteistoimintaneuvotteluihin ryhtyneet yritykset ilmoittivat henkilöstönvähennystarpeeksi 23 338 työntekijää, joista irtisanottiin 14 522 työntekijää². Vastaavat luvut vuonna 2006 olivat 16 075 ja 7471³. Irtisanottujen työntekijöiden määrä on siis lähes kaksinkertaistunut näiden kahdeksan vuoden aikana.

Henkilöstökustannukset vastaavat merkittävää osaa yritysten liikevaihdosta. Esimerkiksi rakennusalalla henkilöstökustannusten osuus liikevaihdosta vuonna 2012 oli 23,3 %⁴. On siis ymmärrettävää, että henkilöstökustannukset ovat hyvin oleellinen kustannuserä, josta lähdetään huonossa taloudellisessa tilanteessa karsimaan. Irtisanomisten lisäksi on luonnollisesti pyrittävä tekemään myös muita henkilöstömuutoksia, kuten työntekijöiden uudelleen sijoittamisia, työpisteen muuttamisia, etujen karsintaa, jopa palkan alentamisia ja muita tarvittavia muutoksia. Kysymykseksi nousee siis, mitä muutoksia työnantaja pystyy tekemään ja missä rajoissa.

Myös työntekijöiden epävarmuus kasvaa, sillä tiedetään, että uuden työpaikan löytäminen ei välttämättä onnistu helposti. Sen vuoksi työpaikoista ei olla samalla tavalla valmiita luopumaan. Tämä puolestaan saattaa johtaa siihen, että työntekijät alistuvat useammin työnantajan käskyihin huolimatta siitä, ylittääkö työnantaja oikeutensa rajat.

Aihe on siis tärkeä sekä työnantajan että työntekijän kannalta. Työnantajan on tärkeää tietää, mitä mahdollisuuksia yrityksellä on käytettävissään olosuhteiden kiristyessä, kun taas työntekijän on puolestaan hyvä olla tietoinen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.

¹ Suomen Pankki 2014

² Jäppinen 2014

³ Jäppinen 2014

⁴ Tilastokeskus 2012

1.2. Tutkimusalue

Tutkimuksessa pohditaan, mikä rajoittaa mahdollisuuksia muuttaa työehtoja yksipuolisesti ja mitä näiden rajojen ylittämisestä puolestaan seuraa. Työehtojen muuttamista tarkastellaan erityisesti sellaisten tilanteiden valossa, joissa työehtoja muutetaan vastoin työntekijän suostumusta. Lisäksi pohditaan, mihin yksipuolisen muuttamisen oikeus perustuu. Aihetta tarkastellaan erilaisten tilanteiden kannalta. Tutkitaan muun muassa direktio-oikeuden laajuutta, työsuhteen ehtojen muuttamista työntekijästä johtuvista irtisanomisperusteista, kollektiivisesta irtisanomisperusteesta eli taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä sekä sopimukseen perustuvasta oikeudesta. Myös liikkeen luovutuksen vaikutusta ehtojen muutokseen tutkitaan.

Työsopimusta solmittaessa osapuolet sopivat työehdoista, jotka käsittävät sekä työnantajan että työntekijän oikeudet ja velvollisuudet⁵. Työehtojen piiriin kuuluvat siis esimerkiksi palkka, työtehtävät, työaika, direktio-oikeus ja vuosiloma. Sopimukset ovat normaalisti sellaisenaan molempia osapuolia sitovia, eikä sopimuksen ehtoja ole lähtökohtaisesti missään tapauksessa mahdollista muuttaa yksipuolisesti ilman vastapuolen suostumusta, ellei tällaisesta yksipuolisen muuttamisen mahdollisuudesta ole nimenomaisesti sovittu sopimusta solmittaessa⁶. Painoarvoa tälle antaa se, että kaikilla on vapaus tehdä hyväksi katsomiaan sopimuksia ja sopimuksen olennaisena piirteenä on nimenomaan se, että se sitoo sellaisenaan molempia osapuolia.

Työsuhteet kuitenkin poikkeavat niin sanotuista normaaleista sopimuksista, muun muassa työnantajan direktio-oikeuden johdosta. Työsopimukseen perustuva direktio-oikeus tarkoittaa, että työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä. Tämä antaa työnantajalle enemmän liikkumavaraa ehtojen suhteen, verrattuna esimerkiksi perinteisiin sopimuksiin.⁷ Lähtökohtaisesti sopimuksissa noudatetaan *pacta sunt servanda* -periaatetta, joka käytännössä sitoo työsopimuksiakin. Kuten jäljempänä tutkimuksessa esitetään, *pacta sunt servanda* periaate ei kuitenkaan ole työsuhteissa yhtäläillä ehdoton⁸.

⁵ Engblom 2013: 3-4

⁶ Saarnilehto 2009: 161-162

⁷ Kairinen 2009: 216-217

⁸ Saarinen 2011: 341

Aiheeseen syvennyttään tutkimalla voimassaolevaa oikeusjärjestelmää, korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuja ja työtuomioistuimen ratkaisuja, selvittämällä oikeussäännösten sisältöä ja esittämällä tulkintakannanottoja. Tutkimusmenetelmänä käytetään siis traditionaalista oikeusdogmaattista tutkimusta.

Tutkielman ulkopuolelle jätetään työsuhteen purkaminen. Peruste työsuhteen purkamiselle on oltava hyvin painava, jotta purkaminen on lainmukaista. Tästä johtuen on perusteltua olettaa, ettei työnantaja tahdo jatkaa työsuhdetta työntekijän kanssa vaikka työsuhteen ehtoja muutettaisiinkin.

Tutkielmassa keskitytään nimenomaisesti oikeuteen muuttaa työehtoja *yksipuolisesti*. Yleensä tällaisissa tapauksissa on kyseessä työntekijän kannalta heikommista tai epäedullisemmista ehdoista. Vaikka työntekijä ei itse olisikaan halukas hyväksymään muutosta, saattaa hän silti joissain tilanteissa olla velvollinen toimimaan sen mukaisesti.

Tutkielman alueen ulkopuolelle rajataan myös ulkomaantyö, sillä lähetettyihin työntekijöihin vaikuttaa tapauskohtaisesti mahdollisesti myös toisen maan lait.

Myöskin erityiset työt ja alat, joihin ei voida soveltaa nimenomaisesti työsuhteisiin liittyviä lakeja, kuten työsopimuslakia, työaikalakia, ja työehtosopimuslakia on rajattu tutkielman ulkopuolelle. Lisäksi erityiset työsuhteet kuten etätö ja vuokratyö kuuluvat tutkielman alueen ulkopuolelle, kuten myöskin työntekijän mahdollisuudet työsuhteen ehtojen muuttamiseen.

Muita rajoituksia ovat johtajasopimukset, luottamusmiehet, perhe- ja muulla vapaalla olevat työntekijät.

1.3. Keskeiset lähteet ja tutkimusaineisto

Tutkimuksen keskeisinä lähteinä käytetään lainsäädäntöä, lainsäädäntöön perustuvaa kirjallisuutta sekä tutkitaan aiheeseen liittyviä korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen päätöksiä.

Tutkimuksen kannalta olennaisimpia lakeja ovat muun muassa työsopimuslaki, työehtosopimuslaki, vuosilomalaki, työaikalaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen päätöksistä otetaan mukaan pääasiassa tapauksia, joissa käsitellään työsopimuksen ehtojen muuttamista erilaisissa tilanteissa, kuten direktio-oikeuden nojalla tehtyjä ja irtisanomisperusteella tehtyjä muutoksia.

1.4. Tutkimuksen rakenne

Ensimmäisessä pääkappaleessa 2. *Lähtökohdat* käsitellään kysymystä, milloin kyseessä on työsopimus, miten työsuhteen ehdot muodostuvat ja miten niitä tulkitaan sekä työehtosopimuksen ja pakottavan lainsäädännön asettamat rajat työehdoille. Lisäksi selvitetään, mitkä ovat keskeisimmät lähtökohdat työehtojen muuttamiselle. Työsopimuksen olemassaolon käsitteleminen on olennaista, sillä vain mikäli kaikki työsopimukseen liittyvät edellytykset täyttyvät, sopimus kuuluu tutkielman sovellutusalueeseen. On tärkeää siis tietää, minkälaiseen sopimukseen työehtojen muuttamisen oikeuskäytäntö soveltuu. Lisäksi, jotta voimme käsitellä ehtojen muuttamista, on tiedettävä miten työehtosopimus ja pakottava lainsäädäntö rajoittavat työehtoja.

Seuraavissa kappaleissa käsitellään ehtojen muuttamista. Ensimmäisenä tarkastellaan työnantajan oikeutta muuttaa ehtoja ilman työntekijän suostumusta perustuen työnantajan työnjohto-oikeuteen, direktio-oikeuteen. Toisena tarkastellaan työehtojen muuttamista kun työnantajalla on irtisanomisperuste. Ehtojen muuttamista tarkastellaan sekä individuaalisen irtisanomisperusteen että kollektiivisen irtisanomisperusteen kannalta. Tutkitaan, miten työehtoja voidaan edellä mainituissa irtisanomistilanteissa tilanteessa muuttaa ja onko niiden synnyttämässä muuttamisoikeudessa eroja.

Lisäksi tarkastellaan ehtojen muuttamista tapauksissa, joissa muuttamisoikeus perustuu itse sopimukseen. Sopimukseen perustuvalla oikeudella tarkoitetaan sitä, että työntekijä ja työnantaja ovat keskenään työsopimusta solmiessaan tai sen jälkeen sopineet, että työnantajalla on tarvittaessa oikeus muuttaa jotain tiettyä ehtoa yksipuolisesti annetuissa rajoissa. Käsiteltävänä on myös, mitä seuraa jos työnantaja muuttaa työsopimuksen ehtoja lainvastaisesti.

Neljännessä luvussa tutkitaan vielä ehtojen muuttamista muutamassa erityistilanteessa, jotka koskevat sekä työntekijän omaa asemaa että työnantajan asemaa. Työntekijän asemaa tutkitaan koeajan näkökulmasta, mitä merkitystä koeajalla on ehtojen muuttamiseen, sekä miten tutkielmassa aiemmin tutkittuja muutosmahdollisuuksia voidaan soveltaa osittain erilaisessa työsuhteessa. Työnantajan asemasta tutkittavaksi nostetaan liikkeen luovutuksen merkitys työsuhteisiin. Luvun tarkoituksena on nostaa esille muutama esimerkkitalanne, joiden avulla tarkastellaan, miten työehtojen yksipuolisen muuttamisen periaatteet reagoivat, kun tilanne jostain syystä on normaalista poikkeava.

Lopuksi yhteenvedossa nostetaan esiin ne keskeisimmät seikat, jotka ovat tutkimuksessa nousseet esille.

2. LÄHTÖKOHDAT

2.1. Työsopimuksen tunnusmerkit

Käsitelläksemme työehtojen muuttamista, meidän on osattava erottaa milloin kyseessä on työsopimus ja milloin henkilö toimii itsenäisenä ammatinharjoittajana. Työsuhteen voimassaolon määrittäminen saattaa joissakin tapauksissa olla jopa hyvin hankalaa ja tulkinnanvaraista. Työsuhteen voimassaoloa on käsitelty useasti myös korkeimmassa oikeudessa asti, ja eri oikeusasteet ovat antaneet eri näkemyksiä asiasta⁹.

Työsuhdetta voidaan pitää luotettavasti työsuhteena, jos työntekijä tekee henkilökohtaisesti työtä työnantajalle työnantajan lukuun työsopimuksen perusteella työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan¹⁰. Lähtökohtana työsopimuksen voimassaololle voidaan kuitenkin pitää sitä, onko työnantajalla työnjohto- ja valvonta-oikeus¹¹. Jos työnantajalla ei tällaista oikeutta ole, työtä ei voida pitää perustuvan työsopimukseen vaan omaan lukuun tehtynä työnä. Tällöin työsopimuslaki ei tule sovellettavaksi, kuten eivät myöskään työehtojen muuttamiseen liittyvät seikat.

Työnjohto-oikeus eli direktio-oikeus on työehtojen muuttamisen kannalta hyvin olennainen seikka. On siis huomioitava, että vaikka työnjohto-oikeus on dispositiivinen seikka, ei sitä voida työsuhteessa syrjäyttää kokonaan. Mikäli se syrjäytetään, ei kyseessä enää ole työsuhde siitä huolimatta, että työsopimus onkin ollut osapuolien tarkoituksena.¹²

Työnjohto- ja valvontaoikeuden lisäksi myös seuraavien tunnusmerkkien on täyttyttävä: sopimustunnusmerkki, työntekemistunnusmerkki ja vastikkeellisuus-tunnusmerkki¹³. Muut ehdot puolestaan eivät ole yhtä ehdottomia. Esimerkiksi jos työsopimuksessa ei ole nimenomaisesti vastikkeesta

⁹ Ks. KKO 1987:4, KKO 1996:49 ja KKO 1999:97

¹⁰ TSL 1 luku 1 §

¹¹ Kairinen 2009: 70

¹² Kairinen 2009: 218

¹³ Tiitinen & Kröger 2012: 9

sovittu, voidaan sopimusta kuitenkin pitää työsopimuksena, mikäli on selvää, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi ilman vastiketta¹⁴.

Sopimustunnusmerkillä tarkoitetaan sitä, että työsopimuksesta tulee sopia osapuolten välille tehdyllä sopimuksella, eli työsopimuksella. Sopimuksen tekemiseen ei kuitenkaan vaadita määrättyä muotoa, vaan sen saa tehdä niin suullisesti, kirjallisesti kuin sähköisestikin. Myös hiljainen suostumus voidaan tietyissä tilanteissa tulkita työsopimuksen solmimiseksi.¹⁵

Työntekemistunnusmerkillä tarkoitetaan itse työn tekemistä. Toisin sanoen tekemistä, jolla on taloudellista merkitystä. Työntekijä myös sitoutuu henkilökohtaisesti suorittamaan työn, eikä siten voi määrätä toista henkilöä hoitamaan työtehtäviään.¹⁶

Vastikkeellisuustunnusmerkki puolestaan käsittää työstä maksettavan korvauksen. Korvauksen muotoa ei ole laissa määritelty, joten korvauksena voidaan pitää mitä tahansa sellaista vastiketta, jolla on taloudellista arvoa. Näin ollen vastikkeena voidaan rahan lisäksi pitää myös esimerkiksi asuntoa, tavaraa tai vaikka työssä oppimista, kuten usein erilaisissa työharjoitteluisissa ja nuorten työelämään tutustumisjaksoissa on pidetty.¹⁷

Työsuhteen olemassaolon tulkitseminen on siis olennaista, koska eri lait pätevät ammatinharjoittajiin ja työntekijöihin. Työehtojen muuttaminen perustuu pääosin työsopimuslakiin. Työsopimuslaissa on säädetty, että sitä sovelletaan ainoastaan työsopimukseen, joka täyttää edellä mainitut tunnusmerkit. Näin ollen voimme todeta, että myöskin tämän tutkielman aihetta voidaan soveltaa ainoastaan sellaisiin sopimuksiin, joissa työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

¹⁴ TSL 1 luku 1 §

¹⁵ Tiitinen & Kröger 2012: 10

¹⁶ Tiitinen & Kröger 2012: 14

¹⁷ Tiitinen & Kröger 2012: 16

2.2. Työehtojen muodostuminen ja tulkinta

Työehdot muodostuvat usean eri oikeusnormin perusteella. Nämä normit tärkeysjärjestyksessä ovat:

1. Lait ja asetukset
2. Työehtosopimukset
3. työsäännöt ja yhteistoimintasopimukset
4. työsopimus ja sopimuksen veroiset käytännöt
5. tapa ja työnantajan käskyt.¹⁸

Lait ja asetukset antavat työehtojen sääntelylle pohjan. Niistä osuuksista, jotka lait ja asetukset jättävät avoimiksi, voidaan sopia työehtosopimuksessa. Siten myös niistä asioista, jotka työehtosopimus jättää avoimiksi voidaan puolestaan sopia työsäännöissä ja yhteistoimintasopimuksissa. Tapa ja työnantajan käskyt puolestaan voivat vaikuttaa vain siihen, mitä työsopimus ja sopimuksen veroiset käytännöt sekä muut edellä mainitut eivät määrittele.¹⁹

Yllä mainittujen oikeusnormien voimaansaattaminen tapahtuu eri tavalla normista riippuen. Siten myös niiden muuttaminenkin riippuu pitkälti siitä, mikä normi on kyseessä. On selvää, että työehtosopimuksen asettamaa ehtoa on huomattavasti hankalampi muuttaa kuin työnantajan käskyjä.²⁰ Yrityksen ei ole mahdollista muuttaa kumpaakaan ensimmäisistä yllä olevista oikeusnormeista, mutta kolmen viimeisen oikeusnormin sisältöihin yritys voi vaikuttaa.

Normit voivat myös muuntua muuntumisopin mukaisesti. Tällaisessa tilanteessa jokin tietty ehto voi muuttua ylemmäntasoisesta normista alemmäntasoiseksi tai päinvastoin. Näin voi käydä, jos esimerkiksi alun perin työehtosopimuksessa on ollut jokin ehto, joka myöhemmin poistetaan työehtosopimuksesta. Samalla kuitenkin sama ehto voidaan jättää voimaan työsopimukselle. Tällöin kyseinen ehto on muuttunut alemmäntasoiseksi.²¹

¹⁸ Engblom 2013: 6

¹⁹ Engblom 2013: 6

²⁰ Tiitinen & Kröger 2012: 763

²¹ Kairinen 2009: 228

Työsopimuslain mukaan työsopimuksessa on sovittava minimissään seuraavista keskeisistä ehdoista:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) säännöllinen työaika;
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste.²²

Kaikki nämä vaikuttavat siihen, minkälaiset ehdot työsuhteella voi olla. Lain ja asetusten sekä työehtosopimuksen ehtojen vaikutus näkyy työsuhteen ehdoissa lähes automaattisesti. Työehdoista sovitaan luonnollisesti myös työnantajan ja työntekijän kesken työsopimusta solmittaessa. Usein lait, asetukset, TES ynnä muut antavat työehdoille vähimmäisvaatimukset, joita paremmista ehdoista voidaan hyvinkin sopia työsopimuksessa. Tällaisia ovat esimerkiksi vähimmäispalkka ja enimmäistyöaikamääräykset.

Jos taas työsopimuksessa sovitaan sellaisesta ehdosta, joka vähentää työntekijälle lain perusteella kuuluvia oikeuksia, kyseinen ehto on mitätön. Esimerkiksi tapauksessa KKO 2007:50 oli sovittu ehdosta, jolla vähennettiin työntekijälle työaikalain mukaan kuuluvia korvauksia. Sen vuoksi korkein oikeus katsoi kyseisen ehdon olevan mitätön.²³

Työsopimuslain vähimmäisehtojen lisäksi voidaan sopia myös esimerkiksi määräaikaisen työntekijän irtisanomisehdosta, työsuhdeasunnosta ja

²² TSL 2 luku 2 §

²³ KKO 2007:50

asumisvelvoitteesta; varallaolon, vapaamuotoisen varallaolon tai päivystyksen velvoitteesta; lisätyösuostumuksesta ja muista työaikalain mukaisista suostumuksista, työaikajärjestelyistä ja palkanlaskenta-ajasta²⁴. Lisäksi sopimuksen veroiset käytännöt voivat muodostua ehdoiksi, mikäli kyseinen käytäntö on jatkunut pitkään²⁵.

Näin määräytyy siis työsuhteen sisältö. Pääasiassa ehdot määräävät niin työnantajan kuin työntekijänkin oikeudet ja velvollisuudet.

Mikäli työnantaja ja työntekijä ovat eri mieltä työehtojen tulkinnasta, työnantajalla on oikeus päättää tulkinnasta. Tätä kutsutaan työnantajan tulkintaetuoikeudeksi, ja se vahvistaa työnantajan määräävää asemaa työehtojen käsittelyssä.²⁶ Käytännössä tämä ei vaikuta merkittävästi työntekijään, sillä asia ratkaistaan työehtosopimuksessa sovitun neuvottelujärjestyksen mukaisesti ja työnantajan tulkintaetuoikeus on voimassa vain siihen asti kunnes asia on muutoin ratkaistu²⁷. Kuitenkin työnantajalla on merkittävä vaikutus siihen, miten työehtoa tulkitaan silloin, kun työntekijä hyväksyy työnantajan tulkinnan eikä vie asiaa eteenpäin käsiteltäväksi²⁸.

Työntekijää puolestaan suojataan suojeluperiaatteella, joka vaikuttaa työriitojen ratkaisuun. Täten työnantajan tulkintaetuoikeutta kompensoiden siten, että työsuopimusta voidaan epäselvissä tapauksissa tulkita työntekijän hyväksi.²⁹

2.3. Pakottavan lainsäädännön asettamat rajat

Työehtosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, joka tehdään työnantajan tai useamman työnantajan ja rekisteröidyn työntekijäyhdistyksen välille, ja kyseisen sopimuksen sisältönä ovat ehdot, joita työsuhteissa tulee noudattaa³⁰. Jokaisella toimialalla on omat työehtosopimuksensa.

²⁴ Hietala & Kaivanto 2004: 126

²⁵ Hietala ym. 2004: 32; ks. KKO 1990:103; KKO 1991:40

²⁶ Bruun & Von Koskull 2012: 19

²⁷ Engblom 2013: 10

²⁸ Engblom 2013: 10

²⁹ Engblom 2013: 9

³⁰ TEhtol 1 §

Työehtosopimuksissa muun muassa täydennetään ja mahdollisesti tiukennetaan ehtoja, jotka lainsäätäjä on jättänyt avoimeksi. Työehtosopimusten perusteella asetetaan myös ehtoja, joista ei ole mainittu laissa lainkaan. Esimerkiksi vähimmäispalkkoja ei ole laissa asetettu, kuitenkin työehtosopimuksissa on sovittu alakohtaiset vähimmäispalkat ja ne ovat velvoittavia. Jos työehtosopimukseen kirjataan sellainen ehto, joka on työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa, kyseinen ehto on mitätön³¹.

Työehtosopimuksen määräykset koskevat pääasiassa palkkajärjestelmiä, palkan suuruutta, työaika, vuosilomaa ja muita työsuhtevapaita, työsuhteturvaa, sosiaalisia etuja, työturvallisuutta ja muuta työsuojelua³². Työehtosopimukset ovat pitkälti hyvin kattavia.

Se, mitä työehtosopimusta työnantaja on velvollinen noudattamaan, riippuu ensinnäkin alasta. Eri aloilla on käytössä eri työehtosopimukset³³. Esimerkkejä eri alojen yleissitovista työehtosopimuksista ovat vakuutusalan työehtosopimukset, näyttelijöiden teatterityöehtosopimus ja optikoiden työehtosopimus. Toisena tekijänä on se, onko työnantaja järjestäytynyt vai ei.

Työehtosopimuksia on kahdenlaisia: yleissitovia ja normaalisitovia. Yleissitovat työehtosopimukset ovat kaikkia työnantajia velvoittavia ja normaalisitovat vain järjestäytyneitä työnantajia sitovia. Mikäli työnantaja ei ole järjestäytynyt, on se velvollinen noudattamaan vähintään kyseisen alan valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä³⁴. Järjestäytynyt työnantaja puolestaan noudattaa normaalisitovaa työehtosopimusta³⁵.

Järjestäytyneillä osapuolilla on laajimmat sopimusoikeudet työehtosopimusten suhteen verrattaessa järjestäytymättömiin³⁶. Järjestäytyneillä osapuolilla on mahdollisuus sopia paikallisesti tietyistä ehdoista, joihin tällainen oikeus on erikseen annettu. Esimerkiksi vuosilomalain 6 luvun 30 §:n mukaan

³¹ TSL 2 luku 7 §

³² Saloheimo 2008: 86

³³ Hietala ym. (2004): 26

³⁴ TSL 2 luku 7 §

³⁵ TSL 2 luku 7 §

³⁶ Hietala ym. (2004): 27

”Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään”³⁷. Kuitenkin kyseisen luvun 31 §:ssä on määrätty, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saa noudattaa kyseisen lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä vain siltä osin, kun määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista³⁸.

Järjestäytyneille osapuolille annetaan laissa siis mahdollisuuksia poiketa tietyistä lain määräyksistä. Järjestäytymätön työnantaja taas ei voi noudattaa sellaisia työehtosopimuksen laista poikkeavia määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista³⁹.

Koska jokaisella alalla on omat työehtosopimuksensa, ei ole mahdollista sanoa yksiselitteisesti tiettyjä kaikkia aloja koskevia vähimmäisehtoja. Se, mikä yhden alan työehtosopimuksessa on määrätty tietyllä tavalla, on toisen alan työehtosopimuksessa toisin. Sen vuoksi, kun työehtoja muutetaan niin yhteisymmärryksessä kuin yksipuolisestikin, on tiedettävä tarkalleen kyseisen työehtosopimuksen asettamat rajat. Näin ollen uusiakaan ehtoja ei voida muuttaa työehtosopimuksen kanssa ristiriitaisiksi.

Lain määräyksistä pakottavia ovat pääsääntöisesti sellaiset määräykset, jotka koskevat työntekijän suojelua. Työehtosopimuksellakaan ei ole mahdollista heikentää tällaista turvaa⁴⁰. Kuitenkin työntekijän kannalta edullisemmista ehdoista voidaan sopia edullisempuusperiaatteen mukaisesti⁴¹.

Pakottava lainsäädäntö koskee pääasiassa irtisanomisperusteita, työaika-suojelua, palkkaetuja, lomaoikeutta, eläkkeiden määräytymistä ja työturvallisuutta⁴². Pakottavia, eli ei-dispositiivisia säännöksiä ovat usein vain sellaiset säännökset, jotka on erikseen säädetty pakottaviksi. Tämä johtuu siitä,

³⁷ VLL 6 luku 30 §

³⁸ VLL 6 luku 31 §

³⁹ Hietala ym. (2004) s.27

⁴⁰ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012: 768

⁴¹ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008: 361

⁴² Engblom 2013: 39

että pakottavat säännökset aina rajoittavat ihmisten sopimusvapautta. Toisinaan lain pakottavuus on tulkittava muutoin⁴³.

Työsopimuslaissa esimerkiksi säädetään, että ”sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta”⁴⁴. Kyseinen lause sisältyy sellaisenaan myös työaikalakiin⁴⁵. Kyseiset lait ovat pakottavia, eikä niiden säätämistä ehdoista voida poiketa osapuolten välisellä sopimuksella.

2.4. Työehtojen muuttamisesta yleisesti

Työehtoja muutettaessa on pohdittava, mikä lähtökohta muutoksella on. Jotta työnantajan tekemät muutokset työehtoihin olisivat laillisia, työnantajan tulisi aina etukäteen arvioida, mitkä ovat muutoksen oikeusperustat ja syyt. Jos siis kohtuullinen muutos perustuu selvästi direktio-oikeuteen, aiempaan sopimukseen tai muutokselle on muuten vahva pohja, muutos todennäköisimmin on laillinen. Esimerkiksi jos työntekijä ja työnantaja ovat sopineet nimenomaisesti mahdollisuudesta siirtää työntekijä tarvittaessa toiselle paikkakunnalle, toteutusvaiheessa työnantajalla on vahva oikeusperusta siirron toteuttamiselle. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijää saattaa seurata työsuhteen irtisanominen hänen kieltäytyessä tehdystä muutoksesta.

Vaihtoehtoinen tilanne on se, ettei muutokselle löydy selvää oikeusperustaa. Oikeustapausten perusteella voidaan todeta, että tällaisissa tilanteissa nousee esille kaksi merkittävää tekijää. Ensimmäisenä tutkitaan, onko työnantajalla ollut oikeus irtisanoa työntekijä joko individuaalisella perusteella tai kollektiivisella irtisanomisperusteella. Toinen merkittävä tekijä ratkaisujen taustalla on työntekijän suojelun periaate. Työntekijän suojelulla, kuten heikomman suojalla yleisestikin tarkoitetaan heikomman osapuolen suojaamista silloin, kun hänellä ei ole taloudellisten, juridisten tai sosiaalisten ominaisuuksien perusteella mahdollisuutta tasapuolisen sopimuksen tekemiseen vahvemman osapuolen kanssa⁴⁶. On selvää, että työsopimuksia solmittaessa työntekijällä on harvoin

⁴³ Engblom 2013: 39

⁴⁴ TSL 13 luku 6 §

⁴⁵ TAL 8 luku 39 §

⁴⁶ Saarnilehto 2000: 98

tasapuolinen mahdollisuus vaikuttaa työsopimuksen sisältöön uudesta työstä sovittaessa. Lisäksi työsuhteen jo alettua työntekijä on suoraan alisteisessa suhteessa työnantajaan. Tällöin työntekijällä ei ole todellisuudessa tasapuolista mahdollisuutta vaikuttaa omiin työtehtäviinsä ja esimieheltä tuleviin vaatimuksiin. Työnantaja on se, joka päättää missä ja miten työtä tehdään sekä millaisin vaatimuksin, kun taas usein työntekijän vaihtoehto on irtisanoutuminen, mikäli hän ei hyväksy työnantajan vaatimuksia eikä muutoksista päästä yksimielisyyteen.

Näin ollen heikomman suoja ulottuu myös työsuhteisiin, eli työsuhteessa työntekijä on heikompi osapuoli ja häntä suojataan suhteessa työnantajaan⁴⁷. Oikeustapausten käsittelyssä periaate näkyy siten, että työntekijöiden etua painotetaan ratkaisujen tekemisessä. Erityisesti muutokset, jotka perustuvat kollektiiviperusteiseen irtisanomisperusteeseen ratkaistaan epäselvissä tilanteissa sen mukaisesti, mistä on työntekijälle tai koko henkilöstölle vähiten haittaa. Käytännössä ratkaisu tehdään sen perusteella, mikä työntekijöiden näkökulmasta kokonaisuus arvioiden on edullisinta.

Merkittävässä asemassa tällöin on se, mikä lähtökohta tai tarkoitus työehdon muuttamiselle on alun perin ollut. Esimerkiksi muutoksen tarve toiminnan jatkumisen edellytyksenä on sellainen peruste, että se saattaa olla oikeutettua työntekijän suojelunkin puitteissa. Epäselvässä tilanteessa työntekijän heikennetty ehto saattaa olla työntekijän suojelunkin puitteissa hyväksyttyä, mikäli sillä saadaan aikaan parempi lopputulos koko henkilöstön näkökulmasta, kuten jäljempänä kappaleessa 4.2 esitetään.

Seuraavissa luvuissa tutkitaan työehtoihin tehtävien muutoksien tekemistä erilaisissa tilanteissa. Vaikka direktio-oikeuden tai irtisanomisperusteiden rajat ovat pitkälti selviä, usein yksittäisen tilanteen arviointi on kuitenkin hankalampaa. Silloin, kun tapauksen tulkinta on haasteellista direktio-oikeuden ja irtisanomisperusteidenkin valossa, voidaan työntekijän suojelua pitää niin sanotusti turvaverkkona, joka puoltaa päätöksen useimmiten työntekijöiden hyväksi. Työehtojen heikennyksiä tehtäessä työnantajan tulisi siis tuntea niin muutoksen oikeusperusta kuin työntekijän suojelun periaatekin sekä sen vaikutus epäselvien tilanteiden ratkaisemiseen tuomioistuimessa.

⁴⁷ Saarnilehto 2000: 99

2.5. Seuraukset lainvastaisesta muutoksesta

Ehtojen yksipuolisen muuttamisen laillisuus voi usein olla jopa hyvin hankalaa tulkita ja tällaisia tapauksia on usein käsitelty korkeimmassa oikeudessa asti⁴⁸. Sitä voidaan pitää merkinä, että myös työnantajien on haasteellista arvioida päätöstensä lainmukaisuutta ja siten työehtojen perusteettomiakin muutoksia esiintyy.

Kun työehtoja on muutettu perusteettomasti, seuraukset riippuvat pitkälti siitä, mitä ehtoa on muutettu ja millä tavalla. Mikäli esimerkiksi palkkaa on alennettu perusteettomasti, seurauksena voi olla maksamatta jääneiden palkkojen korvaaminen työntekijälle. Mikäli esimerkiksi työpaikan sijaintia on perusteettomasti muutettu, on mahdollista joko sivuttaa määräys mitättömänä tai korvata työntekijälle irtisanomisajan palkka tapauksessa, jossa työntekijä irtisanotaan tai hän irtisanoutuu itse kyseisen muutoksen johdosta⁴⁹.

Työnantajalla on direktiovaltaansa perustuen oikeus tehdä vähäisiä muutoksia työnteon ehtoihin. Tällaisia muutoksia ovat esimerkiksi työajan sijoittumisen muuttaminen, ellei työehtosopimuksessa ole erikseen siitä määrätty. Jos kuitenkin työnantaja direktiovaltaansa nojautuen yrittää muuttaa työehtoja merkittävästi, ei muutos välttämättä enää kuulu direktiovallan piiriin ja muutos voikin olla sopimuksen vastaista. Tällainen muutos saattaa olla kyseessä, kun yritetään muuttaa esimerkiksi työntekijän toimenkuvaa. Tällöin muutosta voidaan pitää työ sopimuksen irtisanomisena ja uuden työ sopimuksen tarjoamisena.⁵⁰

Irtisanomiseksi katsottavassa tapauksessa ongelmaksi nousee se, että työntekijää ei saa irtisanoa ilman asiallista ja painavaa syytä⁵¹. Mikäli työntekijä ei ole esimerkiksi laiminlyönyt vakavasti työ sopimukseen perustuvia velvoitteitaan tai muutoin toiminut tavalla, joka antaisi työnantajalle työ sopimuslain mukaisesti oikeuden irtisanomiseen, irtisanominen on laitton. Laitton irtisanominen johtaa työ sopimuslain mukaiseen korvaukseen työ sopimuksen perusteettomasta

⁴⁸ Ks. KKO 2005:29, KKO 1997:83, KKO 1981-II-161

⁴⁹ Kairinen 2009: 227

⁵⁰ Tiitinen 2012: 821

⁵¹ TSL 7 luku 1 §

päättämisestä ja korvauksen suuruus on 3-24 kuukauden palkka⁵². Mikäli siis työnantaja muuttaa työsuhteen ehtoja merkittävästi ilman irtisanomisperustetta, on hyvin todennäköistä, että työnantaja joutuu korvausvelvolliseksi tekemästään muutoksesta.

Korvauksen määrä riippuu erinäisistä tekijöistä, ja nämä ovat työsopimuslain 12 luvussa 2 pykälässä lueteltu seuraavasti: ”työtä vaille jäämisen arvioitu kesto, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.”⁵³

Edellä mainitusta korvauskäytännöstä huolimatta perusteettomien työehtojen muutoksesta aiheutuneet korvaukset ovat olleet vaihtelevia. Tapauksen TT 1989-39 tuomio on annettu edellä mainitun mukaisesti, eli työnantaja on tuomittu maksamaan työntekijälle irtisanomisajan palkkana 16 151,84 markkaa korkoineen. Kuitenkin tapauksissa TT 2014-61 ja KKO 1991:187 käsiteltävää tapausta on pidetty niin monimutkaisena, että korvauksia ei ole määrätty ja oikeudenkäyntikulut on jätetty asianosaisten itse vastattaviksi. Tapauksessa KKO 1991:187 todettiin myös, että korvauksia työntekijöille ei määrätty maksettavaksi, koska katsottiin, että työntekijöiden palkat eivät olleet muutoksen johdosta laskeneet. Tapauksessa KKO 1981-II-161 puolestaan työntekijän vahingonkorvausvaatimus hylättiin, vaikka työehtojen muuttamista pidettiin perusteettomana. Kyseisessä tapauksessa työnantaja veloitettiin korvaamaan työntekijän oikeudenkäyntikulut.⁵⁴ Täten voidaan päätellä, että merkittäviä korvaussummia määrätään maksettavaksi ainoastaan, mikäli tapaus on ollut selkeästi lainvastainen ja työntekijä on kärsinyt merkittävää vahinkoa tapauksesta johtuen. Mikäli työntekijän ei voida katsoa kärsineen rahallista vahinkoa, korvauksia ei käytännössä määrätä maksettavaksi. Oikeudenkäyntikulut kuitenkin saatetaan määrätä työnantajan maksettavaksi, ellei tapaus ole ollut kovin sekava, kuten tapaus KKO 1991:187, jossa oikeudenkäyntikulut määrättiin molempien osapuolten itse maksettavaksi⁵⁵.

⁵² TSL 12 luku 2 §

⁵³ TSL 12 luku 2 §

⁵⁴ TT 1989:39, TT 2014:61, KKO 1991:187 ja KKO 1981-II-161

⁵⁵ KKO 1991:187

2.6. Kohtuuton tai hyvän tavan vastainen ehto

Erityisesti silloin, kun kyse on toimihenkilöistä, esimiehistä ja jopa keskitason johdosta, työntekijät ovat usein alakynnessä työehdoista neuvoteltaessa. Toki työntekijä pystyy vaikuttamaan työ sopimuksen sisältöön tiettyyn pisteeseen asti, mutta määräävä asema on kuitenkin työnantajalla. Käytännössä työnantaja tarjoaa työntekijälle ehdot, jotka työntekijä joko hyväksyy tai ei hyväksy. Erityisesti isoilla yrityksillä neuvotteluvoima, taloudelliset ja juridiset vahvuudet ovat huomattavasti suuremmat kuin yksittäisellä työntekijällä. Työnantajalla on myös takanaan joukko juristeja ja korkeasti koulutettu johto suunnittelemassa yrityksen kannalta kannattavimmista HR-ratkaisuista.

Epätasa-arvoisessa tilanteessa on suuri riski tulla allekirjoittaneeksi sellainen työ sopimus, jonka ehdot ovat kohtuuttomat. Kun taas jo voimassaolevaan työ sopimukseen tehdään muutoksia, asettelu saattaa olla vieläkin jyrkempi, mikäli työntekijällä on pelko irtisanottavaksi tulemisesta. Esimerkiksi tapauksen 2007-13 osa henkilöstöstä oli solminut heidän työ ehtoja heikentävän sopimuksen pelätessään muutoin menettävänsä työ paikan⁵⁶. Jos uusi ehto on kohtuuton tai hyvän tavan vastainen, työnantajaa voi odottaa sovitteluprosessi. On myös huomattava, että vaikka ehto itsessään olisikin kohtuullinen voi se muuttua kohtuuttomaksi olosuhteiden muutoksen johdosta⁵⁷.

Työ sopimuslaisissa työntekijää on suojattu hänen heikomman asemansa vuoksi luvuissa 7 ja 8, joissa määritellään tarkasti irtisanomis perusteet, joista poikkeavia ehtoja ei voida sopia osapuolten kesken. Mikäli kuitenkin tällainen työ sopimus on tullut tehtyä, sen lainvastainen ehto on automaattisesti mitätön ja työ sopimus jää muilta osin voimaan⁵⁸. Kuitenkin kohtuuttomia ehtoja on myös muunlaisia, ja tällöin työntekijä voi on turvautua sovitteluun.

Kohtuuton ehto on esimerkiksi sellainen, jossa työntekijältä evätään kohtuullinen palkanmaksu. Jos siis esimerkiksi työntekijän palkanmaksu sidotaan liiketoiminnan tulokseen niin, että työntekijä ei saa lainkaan palkkaa huonon tuloksen johdosta, tällaista ehtoa voidaan pitää kohtuuttomana⁵⁹.

⁵⁶ TT 2007: 13

⁵⁷ Koskinen, Nieminen & Valkonen 2008: 309

⁵⁸ TSL 10 luku 3 §

⁵⁹ Saarinen 2014: 1668

Oikeustapauksessa KKO 1993:99 on ollut käsiteltävänä vastaavanlainen tapaus: työntekijä oli palkattu alun perin kuukausipalkalla toimivaksi vakuutuskonsultiksi, jonka palkkana oli konsulttisopimusten laskutusarvoon perustuva palkka. Työnantaja oli heikentänyt työntekijän palkkaehtoja niin, ettei työntekijälle maksettu lainkaan palkkaa huonon tuloksen johdosta. Korkeimmassa oikeudessa työnantaja tuomittiin maksamaan työntekijälle korvauksia. Korkein oikeus perusti tuomionsa siihen, että työsopimuslain 1 § 1 momentin mukaan työsuhteessa työtä tehdään palkkaa tai muuta vastiketta vastaan, eikä työntekijä ollut palkkaperusteesta sovittaessa tarkoittanut tekevänsä työtä saamatta lainkaan palkkaa.⁶⁰

Hyvän tavan vastaisuus käsitteenä on muuttuva. Työsopimuksessa oleva ehto voi olla lain silmissä hyvän tavan vastainen, vaikka laissa ei olekaan yleistä säännöstä siitä, mikä on hyvän tavan vastaista. Hyvän tavan vastaisuus riippuu hyvin pitkälti aina kunkin ajan arvo- ja moraalikäsitteistä. Siitä johtuen tapaukset on ratkaistava aina erikseen, eikä yleistä ratkaisumallia voida sen osalta tehdä.⁶¹

Esimerkki hyvän tavan vastaisesta ehdosta on sellainen, jolla rajoitetaan työntekijän henkilökohtaista vapautta. Henkilökohtaista vapautta rajoitetaan esimerkiksi sellaisella ehdolla, jossa määritellään missä työntekijä saa asua ollessaan työsuhteessa kyseiseen yritykseen.⁶²

Hyvän tavan vastaista on myös sitoutua työsopimuksessa toimimaan tavalla, joka on hyvän tavan vastaista. Näin on esimerkiksi solmittaessa työsuhde, jonka tarkoituksena on aiheuttaa vahinkoa yhteiskunnalle tai se on muuten moraalisesti väärin.⁶³

Työsopimuslaissa kohtuuttomista ehdoista sanotaan seuraavaa: "Jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta."

⁶⁰ KKO 1993:99

⁶¹ Saarnilehto 2000: 144

⁶² Saarnilehto 2000: 145

⁶³ Saarnilehto 2000: 145

Kun ehdon kohtuuttomuutta lähdetään arvioimaan, huomioon otetaan muiden seikkojen lisäksi koko oikeustoimen sisältö, työnantajan ja työntekijän asema sopimusta solmittaessa sekä sopimuksen teon jälkeen vallinneet olosuhteet⁶⁴. Näin ollen ehdon kohtuuttomuutta ei lähtökohtaisesti voida arvioida vain tarkastelemalla yksittäistä ehtoa vaan se riippuu koko työsuhteen ja työsopimuksen sisällöstä. Siten, jos yrityksen koko henkilöstöllä on työsopimuksessaan sama ehto, voi se jossain tapauksessa olla kohtuuton vain yksittäisen työntekijän osalta ja ehdon kohtuullistamista voidaan harkita siltä osin⁶⁵.

Kun työsuhteen ehtoja muutetaan, on luonnollisesti pyrittävä sopimaan kohtuullisista ja hyvän tavan mukaisista ehdoista. On kuitenkin tärkeää huomioida se, että esimerkiksi jo voimassa oleva ehto voi muuttua kohtuuttomaksi työsopimuksen sisältöä muutettaessa. Työnantajan tulisi siten ottaa huomioon myös työntekijän edut muutoksia tehtäessä työntekijän suojan ja lojaliteettiperiaatteen mukaisesti. Tällä tavalla toimittuna kohtuuttomilta ehdoilta pitkälti vältytään, kun työnantaja ei tavoittele vain omaa etuaan.

⁶⁴ OikTL 36 §

⁶⁵ Koskinen ym. 2008: 309

3. MUUTOS DIREKTIO-OIKEUDEN PERUSTEELLA

Kuten edellä on mainittu, työehtoja ei missään tapauksessa voida sopia lainvastaisiksi ja näin ollen pakottavaan lainsäädäntöön perustuvat ehdot kuuluvat yksipuolisen muuttamisen mahdollisuuksien ulkopuolelle. Tällaisia ehtoja voidaan muuttaa ainoastaan uudella lailla. Jos kuitenkin lakia oleellisesti muutetaan, saattaa se antaa sekä työntekijälle että työnantajalle mahdollisuuden irtisanoa työsopimus.⁶⁶

Myös työehtosopimukseen perustuvat ehdot kuuluvat pitkälti työnantajan vaikutuksen ulkopuolelle. Yksittäinen työnantaja ei voi yksittäisen työntekijän kanssa poiketa työehtosopimuksen ehdoista muutoin kuin silloin, kun paikalliseen sopimiseen on annettu lupa. Liikkeen luovutuksen yhteydessä voi kuitenkin tulla tilanne, jossa työntekijän työehdot muuttuvat, kun työsuhde siirtyy uudelle työnantajalle eli luovutuksensaajalle.

Yhteistoimintasopimusten muuttaminen puolestaan onnistuu uudella yhteistoimintamenettelyiden kautta tehdyllä sopimuksella⁶⁷. Tätä kautta työehtojen muuttaminen yritystasolla on mahdollista ja suuremmat muutokset tehdäänkin YT-neuvotteluiden kautta, kuten laki yhteistoiminnasta velvoittaa⁶⁸. Myöskään nämä sopimukset eivät ole sellaisia, että niistä voisi suoraan yksipuolisesti päättää. Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä mainitunlaisissa tilanteissa läpi.

Työsopimuksen ehdot, sopimuksen veroiset käytännöt, tapaehdot ja työnantajan antamat käskyt muutetaan uudelleen sopimalla, kuitenkin niissä on enemmän liikkumavaraa myös yksipuolisen muuttamisen osalta. Tässä kappaleessa pohditaan edellä mainittujen ehtojen yksipuolista muuttamista direktio-oikeudella.

⁶⁶ Kairinen 2009: 244

⁶⁷ YTL 6 luku 33 §

⁶⁸ YTL 6 luku 33 §

3.1. Direktiovallan oikeusperusta

Työntekijän alisteinen asema työnantajaan ilmenee osakseen työnantajan direktio-oikeudessa. Se oikeuttaa työnantajan osittain muuttamaan työehtoja yksipuolisesti. Toisin kuin individuaalisella tai kollektiivisella irtisanomisperusteella, pelkän direktio-oikeuden nimissä ei ole oikeutta nimenomaisten työehtojen yksipuoliseen muuttamiseen, eikä muutenkaan oleellisten muutosten tekemiseen. Työnantaja voi kuitenkin antaa sellaisia direktioita, jotka eivät ole vaikutukseltaan oleellisia sekä sellaisia, jotka välillisesti saattavat aiheuttaa myös nimenomaisten työehtojen muuttumisen.⁶⁹

Esimerkiksi pelkän direktio-oikeuden nojalla työnantajalla ei ole oikeutta alentaa työntekijän palkkaa. Kairisen mukaan kuitenkin, mikäli työnantajalla on oikeus muuttaa työntekijän työnkuvaa, myös palkka voi sen myötä alentua.⁷⁰ Työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden ratkaisujen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että käytännössä tällainen toiminta on lähes mahdotonta. Kuten ratkaisuissa TT 1981-19, TT 1992-58 ja KKO 1993:69 nousee esille, toimenkuvan muuttaminen voi olla mahdollista vain silloin, kun työntekijän edut eivät muutoksen johdosta alene.⁷¹

Työnantajan direktiovalta perustuu pääosin työsopimukseen, jossa nimenomaisesti annetaan työnantajalle työnjohtovalta. Kuitenkin myös työsopimuslaissa, vuosilomalaisissa ja tietyissä työehtosopimuksissa on määräyksiä, jotka oikeuttavat työnantajan yksipuolisiin muutoksiin.⁷² Näitä ovat muun muassa työsopimuslaissa määräys siitä, että työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta, ja että työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena⁷³.

Muun muassa työehtosopimuksen oikeuttamasta muutosoikeudesta hyvänä esimerkkinä on työtuomioistuimen tapaus TT 1981-19, jossa on käsitelty työnantajan oikeutta siirtää myyntisihteeri koodaajan tehtäviin yksipuolisella

⁶⁹ Kairinen 2009: 248

⁷⁰ Kairinen 2009: 248

⁷¹ Ks. TT 1981-19, TT 1992-58 ja KKO 1993:69

⁷² Kairinen 2009: 217; TSL 1:1; 3:1 §; VL 20.1 §

⁷³ TSL 1 luku 1§; TSL 3 luku 1 §

päätöksellä. Työehtosopimuksen määräyksen mukaan työnantajalla oli oikeus muuttaa työntekijän työtehtävää, mikäli se ei tarkoittaisi huononnusta työntekijän etuihin eikä hänen toimihenkilöasemansa muuttuisi. Näin ollen työtuomioistuin katsoi työnantajalla olleen oikeus kyseiseen muutokseen.⁷⁴

Myös esimerkiksi työsopimuslain 7 luku 11 § oikeuttaa työnantajan yksipuolisesti muuttamaan kokoaikaisen työsuhteen osa-aikaiseksi tietyin edellytyksin⁷⁵. Tämä, kuten muut vastaavat säännökset ja määräykset koskevat vain tarkkaan määritettyä mutta oleellista osaa työsopimuksesta⁷⁶.

Direktiovaltaa voidaan siis perustella useilla eri oikeusperusteilla, vaikka siitä ei olekaan yleistä säännöstä⁷⁷. Merkittävää perusteissa on kuitenkin se, että työntekijä nimenomaisesti alistaa työvoimansa työnantajan määräysvallan alle tehdessään työsopimuksen⁷⁸.

Arvioitaessa työnantajan direktiovallan laajuutta, on arvioitava tapauskohtaisesti sitä, mikä on se alisteisuus, johon työntekijä työsopimuksellaan on itsensä alistanut. Tämä arvioidaan aina tapauskohtaisesti, sillä työsopimus on aina yksilösopimus.⁷⁹

Mitä tarkemmin työehdoista sovitaan työsopimuksessa, sitä hankalampi niitä on jälkikäteen muuttaa, olettaen että työntekijä itse ei ole halukas tekemään muutosta. Mikäli työsopimusta laadittaessa halutaan säilyttää työnantajalla mahdollisimman laajat oikeudet, kannattaa työsopimuksessa sopia väljistä ehdoista, kuten työaikajärjestelyistä ja tehtäväkuvauksista. Mikäli työnantaja esimerkiksi haluaa pitää itsellään oikeuden tarpeen mukaan siirtää työntekijä tehtävästä tai toimipisteestä toiseen, voidaan jo työsopimuksessa sopia esimerkiksi työpisteeksi "pääkaupunkiseudulla sijaitsevat toimipisteet" tai tehtävästä "muut vastaavat tehtävät". Tällöin työnantaja voi vapaammin tehdä muutoksia yksipuolisesti, pysyessään kuitenkin jo sovitussa rajoissa.⁸⁰

⁷⁴ TT 1981: 19

⁷⁵ TSL 7 luku 11 §

⁷⁶ Tiitinen 2012: 816

⁷⁷ Kairinen 2009: 217

⁷⁸ Kairinen 2009: 218

⁷⁹ Kairinen 2009: 219

⁸⁰ Hietala 2004: 80

3.2. Direktiovaltaan perustuvat muutokset

Laissa ei ole määritelty säännöstä osapuolien oikeudesta muuttaa työsopimuksen ehtoja yksipuolisesti ⁸¹ . Kuten edellä mainittiin, oikeuskirjallisuuden ja korkeimman oikeuden ratkaisujen perusteella tällainen oikeus voi kuitenkin toisinaan olla.

Direktio-oikeuden perusteella voi tehdä väliaikaisia muutoksia jopa oleellisiin ehtoihin. Näin voidaan tulkita esimerkiksi työtuomioistuimen tapauksen TT 2009-132 ratkaisun perusteella, jossa on käsitelty tilapäistä asemapaikan siirtoa. Työtuomioistuin on perustellut tuomiossaan, että työnantajalla on ollut oikeus tehdä siirto yksipuolisesti neuvottelematta asiasta työntekijän kanssa nimenomaan sillä perusteella, että kyseessä on ollut tilapäinen siirto.⁸²

Direktiovalta oikeuttaa työnantajan myös muuttamaan muun muassa tiettyjä työaikaan liittyviä asioita. Vaikka työajasta onkin yleensä sovittu työsopimuksessa, työajan sijoittamisesta määrää työnantaja.⁸³ Työnantaja voi esimerkiksi direktio-oikeutensa perusteella ilmoittaa työntekijöille, että työajan liukumaa siirretään. Liukuvalla työajalla tarkoitetaan järjestelyä, jossa työntekijä voi sovituissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan⁸⁴. On kuitenkin huomioitava, että työnantaja voi toimia näin vain sellaisessa tilanteessa, kun työsopimuksen ehdot tältä osin ovat väljät. Jos siis työsopimuksessa on nimenomaisesti sovittu tietyistä työajasta, työnantaja ei voi sitä yksipuolisesti muuttaa⁸⁵. Myös työehtosopimuksen asettamat rajat on aina otettava huomioon.

Työsopimuslain 7 luku 11 § puolestaan oikeuttaa työnantajan yksipuolisesti muuttamaan työsuhteen täysipäiväisestä osa-aikaiseksi irtisanomisaikaa noudattaen, mikäli sille on taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet⁸⁶.

⁸¹ Tiitinen 2012: 820

⁸² TT 2009:132

⁸³ Kairinen 2009: 224

⁸⁴ Mamia, Tero & Harri Melin 2006

⁸⁵ Kairinen 2009: 224

⁸⁶ TSL 7 luku 11 §

Direktio-oikeuden rajat ovat loppujen lopuksi kuitenkin melko tiukat. Ensinnäkin on huomioitava, että direktio-oikeus ylittää vain siihen, mitä jää jäljelle lakien, asetusten, työehtosopimuksen, työsääntöjen, yhteistoimintasopimusten, työsopimusten ja sopimusten veroisten käytäntöjen jälkeen⁸⁷. Näiden lisäksi direktiota rajaavat lainmukaisuus, hyvä tapa, kohtuus ja tasapuolisuus, työnantajan säännöllinen toimiala, työntekijän oma ammattipätevyys, työturvallisuus. Lisäksi palkka-asiat, työaika, työmatka, työnteon paikka, ja työnjohtovallan objektiiviset rajat omalta osaltaan rajaavat sitä, minkälaisia direktioita työnantaja voi antaa.⁸⁸

Kuten edellä mainittiin, palkkaa ei ole mahdollista muuttaa ainoastaan direktio-oikeuden perusteella. Työsuoritusten muutokset puolestaan kuuluvat osittain direktiovallan piiriin, ja nämä voivat välillisesti vaikuttaa myös palkkaan. Kuitenkaan oikeutta koko palkkaperusteen muuttamiseen ei työnantajalla ole. Tällainen palkkaperusteen muuttaminen tarkoittaa esimerkiksi siirtymistä provisiopalkkajärjestelmästä aikapalkkaan.⁸⁹

Esimerkkinä palkkaperusteen muuttamisesta voidaan käyttää korkeimman oikeuden käsiteltävänä ollutta tapausta KKO 1991:187, jossa työnantaja yritti muuttaa työntekijöidensä palkkaperustetta. Työnantaja oli halunnut muuttaa työntekijöiden palvelurahapalkkauksen kiinteäksi kuukausipalkaksi. Vaikka jos saavutettu palkkataso olisi säilytetty myös uudessa palkkaperusteessa, kyseinen muutos oli korkeimman oikeuden tuomion mukaan lainvastainen.⁹⁰

Toimenkuvan muutoksia saattaa olla oikeus tehdä, etenkin jos työsopimuksessa toimenkuva on määritelty väljästi. Näin on toimittu esimerkiksi tapauksessa TT 2014-103, jossa työntekijä oli siirretty ryhmäpäällikön tehtävistä asiakaspalvelijan tehtäviin. Työtuomioistuin piti muutosta oikeutettuna ja perusteluna työtuomioistuin esitti muun muassa sen, että kyseisen työsopimuksen mukaan toimihenkilö on velvollinen tekemään myös muuta työtä kuin tehtävänimikkeeseensä liittyvää työtä, eikä hänen toimihenkilöasemaansa tai palkkausta muutettu⁹¹.

⁸⁷ Engblom 2013: 6

⁸⁸ Kairinen 2009: 220–225

⁸⁹ Kairinen 2009: 223

⁹⁰ KKO 1991:187

⁹¹ TT 2014:103

Vaikka toimenkuvan muutoksia on mahdollista tehdä, on sekin rajattu työnantajan säännölliseen toimialaan. Ei ole siis mahdollista tehdä sellaisia toimenkuvan muutoksia, jotka johtaisivat siihen, että uusi toimenkuva ei enää kuuluisi vanhan työehtosopimuksen sovellutuspiiriin. Myös jos työntekijän ammattitaito on hyvin erikoistunut, on työntekijällä rajallisempi oikeus siirtää hänet muihin tehtäviin.⁹²

Direktio-oikeuden käytössä on kuitenkin myös huomioitava se, mikä on kohtuullista. Tapauksessa 2014:44 käsiteltiin tapausta, jossa työnantaja oli muun muassa perusteettomasti siirtänyt työntekijää tehtävästä toiseen. Korkein oikeus oli yhdessä perusteluistaan todennut seuraavaa:

”K on väittänyt, että häirintää ja epäasiallista kohtelua on tapahtunut hänen esimiehensä ja yksikön päällikkönä toimineen V:n toimesta muun muassa hänen työtehtäviensä järjestämisessä. Esimiehellä on sinänsä työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella oikeus yleensä puuttua työntekijän töiden jakoon ja niiden järjestelyyn ja tehdä niitä koskevia ratkaisuja. Kohtelu voi tällöinkin olla epäasianmukaista, jos tehtäviä objektiivisesti arvioiden perusteettomasti järjestellään uudelleen taikka niitä vähennetään tai lakkautetaan. Epäasiallista voi myös olla työntekijän eristäminen muusta työyhteisöstä tai yhteisön sisäisestä tiedonkulusta.”

Direktio-oikeuden perusteella voidaan siis tehdä perusteltuja muutoksia. Kuitenkaan muutoksia ei voi tehdä mielivaltaisesti, vaikka muutos sinänsä direktio-oikeuden piiriin kuuluisikin. Muutoksia tehtäessä on siis huomioitava, että muutos on asiallinen.

Mikäli työehtoja on tarkoitus muuttaa oleellisesti, on ne käsiteltävä yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu työn organisointiin liittyvät työnantajan päätökset silloin, kun ne koskeva työntekijän työtä, työoloja tai asemaa⁹³. Yhteistoimintalain mukaan nämä asiat tulee käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa, kun ne johtuvat yrityksen tai sen osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle tai toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta⁹⁴.

⁹² Kairinen 2009: 221

⁹³ Hietala & Kaivanto 2007: 29

⁹⁴ YTL 33 §

Työnantajan direktio-oikeus ja sen oikeuttamat muutokset pätevät myös määräaikaisiin työsopimuksiin, kuten siitä on tässä esitetty. Määräaikaistenkin työsuhteiden työehtoja on mahdollista muuttaa, mikäli muutos tosiaan kuuluu direktiovallan piiriin, eikä ehdosta ole nimenomaisesti sopimuksessa sovittu. Mikäli ehdosta on sovittu nimenomaisesti työsopimuksessa tai tarkoitettu muutos on oleellinen, vaatii se aina irtisanomisperusteen, jotta muutos voidaan tehdä. Määräaikaisissa työsopimuksissa ei lähtökohtaisesti kuitenkaan ole irtisanomisen mahdollisuutta, ellei siitä ole erikseen sovittu. Muutoin määräaikainen sopimus voidaan päättää vain purkamalla se erittäin painavin TSL 8:1 §:ssä annetuin perustein.⁹⁵

Oikeus työehtojen muuttamiseen direktio-oikeuden perusteella vaikuttaisi loppujen lopuksi olevan melko harvinaista. Työtuomioistuimen ja korkeimman oikeuden ratkaisuihin perustuen voidaan tulkita, että ainoastaan sellaiset yksipuoliset muutokset, jotka ovat hyvin vähäpätöisiä, tilapäisiä tai vaikutukseltaan pieniä ovat usein direktio-oikeuden perusteella oikeutettuja. Esimerkiksi tapauksessa KKO 1981-II-161 työtehtävien muutos ei ollut oikeutettu direktio-oikeuden perusteella, vaikka työntekijän edut olivatkin pysyneet samana⁹⁶. Suurimassa osassa vastaavanlaisista oikeustapauksista työntekijän nostamat kanteet on hyväksytty ja työnantaja tuomittu on tuomittu maksamaan korvauksia.

⁹⁵ Tiitinen 2012: 823

⁹⁶ KKO 1981-II-161

4. MUUTOS IRTISANOMISPERUSTEELLA

Kun työsuhteen olennaisia ehtoja muutetaan, lähtökohtaisesti ainoa tapa on sopia siitä yhdessä työntekijän kanssa. Mikäli kuitenkin työnantajalla on joko henkilöön perustuva tai taloudellis-tuotannollinen syy irtisanoa työntekijä, työnantajalla on laajemmat mahdollisuudet tehdä työsuhteeseen olennaisiakin muutoksia. Käytännössä siis olennaisen muutoksen tekeminen työnantajan yksipuolisella päätöksellä vaatii aina irtisanomisperusteen muutoksen pohjalle.⁹⁷ Muutosta voidaan pitää olennaisena, kun sen vaikutus työntekijään on merkittävä. Esimerkiksi palkkaa voidaan perustellusti pitää olennaisena työehtona. Myös työtehtävän muutos voi olla olennainen, mikäli ero edelliseen tehtävään on joko sisällöllisesti tai aseman perusteella suuri. Jos esimerkiksi johtotason tehtävästä siirretään toimihenkilötason tehtävään, voidaan muutosta pitää olennaisena. Myös työpisteen sijainnin muuttuminen voi olla olennainen muutos, mikäli työpiste muutetaan toiseen kaupunkiin niin, että työntekijän työmatka merkittävästi pitenee. Olennaisena muutoksena voi olla esimerkiksi työtehtävän merkittävä muutos silloin, kun työntekijä on kykenemätön suoriutumaan hänelle annetuista tehtävistä, kuten jäljempänä käsiteltävässä tapauksessa TT 2001-43 esitetään⁹⁸.

Kun ehtoa muutetaan irtisanomisperusteella, on aina ehdottomasti noudatettava irtisanomisaikaa⁹⁹. Tämä johtuu siitä, että irtisanomisperusteen käyttäminen ehtojen yksipuoliseen muutokseen käytännössä tarkoittaa sitä, että sopimus irtisanoaan ja sen tilalle tarjotaan uutta sopimusta uusin ehdoin. Jos kuitenkin työnantaja ja työntekijä ovat yksimielisiä muutoksesta ja molemmat osapuolet ovat halukkaita toteuttamaan muutoksen, kysymyksessä ei ole yksipuolinen muutos vaan muutos sopimalla, jota käsitellään jäljempänä luvussa 5. Kun ehdon muutoksesta sovitaan yhdessä, irtisanomisaikaa ei ole välttämätöntä noudattaa.

Kun käsiteltäväksi tulee määräaikaisen työsopimuksen ehdon yksipuolinen muuttaminen, on sovittujen ehtojen kanssa oltava hyvin tarkka. Määräaikaisten työsopimusten ominaisuutena on, että sitä ei voida irtisanoa yksipuolisesti kummankaan toimesta, ellei tällaisesta mahdollisuudesta ole erikseen sovittu

⁹⁷ Engblom 2013: 124

⁹⁸ TT 2001: 43

⁹⁹ Moilanen 2013: 154

yhdessä esimerkiksi työsopimusta solmiessa. Näin ollen määräaikaista työsopimuksia ei lähtökohtaisesti voi irtisanoa. Sen vuoksi myöskään työehtojen muuttaminen irtisanomisperusteella ei ole mahdollista muutoin kuin sellaisen työsopimuksen osalta, jossa tällaisesta on erikseen sovittu.¹⁰⁰

Poikkeuksen määräaikaisen työsopimuksen irtisanomiseen muodostaa kuitenkin yli viisi vuotta kestänyt määräaikainen työsopimus. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n kolmannen momentin mukaan tällainen määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa samoin perustein ja menettelytavoin kuin toistaiseksi voimassaoleva työsopimus¹⁰¹. Yli viisi vuotta kestänyttä määräaikaista työsopimusta käsitellään tässä kappaleessa siis samoin kuin toistaiseksi voimassaolevaakin, sekä myös sellaista määräaikaista työsopimusta, jossa irtisanomismahdollisuudesta on sovittu.

Alla Juha-Matti Moilasan taulukko, joka havainnollistaa hyvin muutoksen olennaisuuden ja muutosperusteen suhteen keskenään, millä aikataululla erilaiset muutokset voivat aikaisintaan tulla voimaan, sekä seuraavan muutoksen toteuttamisen vaatiman menettelytavan. Alla olevaa taulukkoa sovelletaan edellä mainitun mukaisesti toistaiseksi voimassaoleviin työsopimuksiin, määräaikaisiin työsopimuksiin, joissa on irtisanomista koskeva ehto sekä yli viisi vuotta kestäneisiin määräaikaisiin sopimuksiin.¹⁰²

Taulukko 1.

Muutos	Peruste	Voimaantulo	Menettely
vähäinen	direktio	heti	Ilmoitus
olennainen	sopimus	sopimuksen mukaan	Sopimus
olennainen	irtisanomisperuste	irtisanomisajan jälkeen	Neuvottelu- menettely

¹⁰⁰ Moilanen 2013: 154

¹⁰¹ TSL 1 luku 1 §

¹⁰² Moilanen 2013: 154

Taulukon ensimmäinen rivi kuvastaa direktio-oikeuden perusteella tehtäviä muutoksia, kuten edellä luvussa 3 esitettiin. Seuraavat rivit koskevat olennaisia muutoksia, kuten työajan muutosta päivätyöstä vuorotyöhön, työtehtävän merkittävää muutosta tai palkkaperusteen muutosta. Tällöin vaihtoehtona on joko yhteisen sopimuksen tekeminen työntekijän kanssa tai viime kädessä irtisanomisperuste muutoksen perustaksi.

Ennen kuin työnantaja voi lähteä vetoamaan irtisanomisperusteeseen, työnantajan on kiinnitettävä huomiota siihen, onko omalta osaltaan edistänyt työsuhteen pysyvyyttä. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia monella tavalla siitä, että irtisanomisiin tai irtisanoutumisiin ei ajauduttaisi. Näitä velvollisuuksia ovat esimerkiksi:

- velvollisuus harjoittaa vastuullista, työsuhteet turvaavaa henkilöstösuunnittelua ja huolehtia henkilöstön ammatillisesta osaamisesta
- velvollisuus huolehtia työntekijän työssä jaksamisesta, sekä
- velvollisuus tarjota työntekijälle muuta työtä tai kouluttaa hänet uusiin työtehtäviin, jos työntekijän omat työt ovat vähentyneet.¹⁰³

Työnantajan tulee siis itse huolehtia siitä, että työntekijät pärjäävät tehtävissä. Työnantaja ei siten voi jättää työntekijöitä omillensa ja irtisanoa työntekijää sen perusteella, ettei työntekijä suoriudukaan annetuista tehtävistä. Työnantajan velvollisuus on kouluttaa henkilöstöä suoriutumaan annetuista tehtävistä. Mikäli tämän jälkeen työntekijä ei kuitenkaan pysty suoriutumaan niistä riittävässä määrin, lähdetään harkitsemaan irtisanomista henkilöön perustuvasta syystä.

Mikäli työntekijän omat tehtävät ovat vähentyneet, on työnantajan velvollisuutena tarjota hänelle muuta työtä, mikäli se on mahdollista¹⁰⁴. Myös silloin, kun työnantajalla on henkilöön perustuva irtisanomisperuste, työnantajalla on uudelleensijoittamisvelvollisuus jos työsuhteen voidaan kohtuudella olettaa jatkettavan¹⁰⁵. Käytännössä siis irtisanomisperusteeseen perustuva työehtojen muutos ei ole pelkästään työnantajan oikeus vaan myös velvollisuus.

¹⁰³ Moilanen 2010: 35-36

¹⁰⁴ Moilanen 2010: 35

¹⁰⁵ Moilanen 2010: 38

4.1. Henkilöön perustuva irtisanomisperuste

Henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta on säännelty työsopimuslain 7 luvun 2 §:ssä, jonka mukaan ”Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.” Henkilöön perustuvan irtisanomisperusteen tulee olla painava ja asiallinen.¹⁰⁶

Työsopimuslaissa on erikseen eritelty perusteita, jotka eivät ainakaan voi olla perusteena irtisanomiselle. Työsopimuslaissa sanotaan seuraavaa:

”Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturva-keinoihin¹⁰⁷.”

Henkilöön perustuva irtisanomisperuste voi aiheutua työntekijän omasta käyttäytymisestä jos työntekijä on vakavasti rikkonut tai laiminlyönyt velvollisuuksiaan eikä varoituksista huolimatta ole muuttanut toimintaansa¹⁰⁸. Kuten edellä on mainittu, irtisanomisperuste voi myös täytyä, mikäli työntekijä ei suoriudu riittävässä määrin työtehtävistään. Jos esimerkiksi yhden työntekijän työmäärä työtuntia kohden on huomattavasti alhaisempi kuin muiden samaa työtä tekevien, työnantajan olisi liiketoiminnan tuottavuuden kannalta hyvä huomata tämä ja pohtia siihen mahdollisia ratkaisuja mieluiten yhdessä työntekijän kanssa. Ratkaisuna voi olla esimerkiksi lisäkoulutus, pullonkaulojen

¹⁰⁶ TSL 7 luku 2 §

¹⁰⁷ TSL 7 luku 2 §

¹⁰⁸ Nieminen 2015: 63

tai henkilökohtaisten esteiden tunnistaminen. Mikäli ratkaisua ei edellä mainituista löydy, työnantajan on kannattavaa pohtia työntekijän sijoittelua toisiin tehtäviin.

Kun työsopimuslain mukainen henkilöön perustuva irtisanomisperuste täyttyy, työnantajan kannattaa liiketoiminnan kannalta ryhtyä toimiin. Työnantaja ei kuitenkaan voi irtisanoa työntekijää edellä mainituillakaan perusteilla antamatta työntekijälle ensin varoitusta ja siten mahdollisuutta korjata toimintatapaansa¹⁰⁹.

Kun työntekijälle on jo annettu varoitus eikä toiminta varoituksesta huolimatta ole korjaantunut, työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä työsopimuslakiin perustuen. Kuten edellä on mainittu, työsopimuslaki kuitenkin velvoittaa työnantajaa vielä selvittämään, voitaisiinko irtisanominen välttää siirtämällä työntekijä toisiin tehtäviin.¹¹⁰

Kun henkilöön perustuva irtisanomisperuste on täyttynyt ja siitä on työntekijää jos varoitettukin, työnantajalla on oikeus tehdä muutoksia työntekijän ehtoihin irtisanomisen sijasta. Oikeus ja myös velvollisuus työntekijän uudelleensijoittamisesta tulee jo työsopimuksen kautta, mutta myös muita muutoksia on mahdollista tehdä¹¹¹. Työnantaja voi esimerkiksi ehdottaa palkkaperusteen muuttamista sellaiseksi, että se kannustaisi työntekijää palkan kautta parempiin tuloksiin. Jos esimerkiksi peruspalkka pienenee ja sitä vastoin provisiota maksettaisiin enemmän, voisi se motivoida työntekijää parempiin tuloksiin. Myös työpisteen sijaintia voidaan muuttaa, mikäli työnantajalla olisi tarve sijoittaa työntekijä eri paikkaan.

Kun työnantajalla on henkilöön liittyvä irtisanomisperuste, myös sellaisia ehtoja voidaan muuttaa, jotka on nimenomaisesti kirjattu työsopimukseen. Nimenomaisia työehtoja ei lähtökohtaisesti voi muuttaa yksipuolisesti, kuitenkin henkilöön perustuva irtisanomisperuste on niin painava syy, että työnantajan näin halutessa työntekijän on otettava vastaan uudistuneet ehdot irtisanomisen uhalla. Käytännössä työntekijän vaihtoehdot ovat tulla irtisanotuksi tai vastaanottaa uudistunut työsuhde uusilla ehdoilla.

¹⁰⁹ TSL 7 luku 2 §

¹¹⁰ TSL 7 luku 2 §

¹¹¹ TSL 7 luku 2 §

Esimerkkinä voidaan pitää työtuomioistuimen tapausta TT 2001-43, jossa on ollut kyse siitä, onko työnantajalla ollut oikeus siirtää työntekijä toiseen tehtävään niin, että työntekijällä on ollut irtisanomisuhalla velvollisuus hyväksymään siirto. Työnantajalla oli henkilöön perustuva irtisanomisperuste, sillä työntekijä oli huomautuksista ja varoituksista välittämättä merkittävästi alittanut työntekijöiltä edellytettävän tason. Irtisanomisen sijasta työnantaja oli siirtänyt hänet toiseen tehtävään, jota työntekijä ei ollut suostunut ottamaan vastaan. Sen johdosta työntekijä irtisanottiin. Työtuomioistuin katsoi, että työnantajalla oli ollut oikeus siirtää työntekijä toiseen tehtävään ja oikeus työntekijän kieltäytyessä irtisanomaan työsopimuksen.¹¹²

Kyseinen oikeustapaus on hyvä esimerkki siitä, että kun työnantajalla on henkilöön perustuva irtisanomisperuste, työntekijä voidaan siirtää toisiin tehtäviin irtisanomisen sijasta. Käytännössähän toiseen tehtävään siirtyminen on työntekijän kannalta edullisempi vaihtoehto kuin irtisanotuksi tuleminen. Teoriassahan kyse on siitä, että työnantaja irtisanoo työntekijän ja tarjoaa hänelle uutta työtä¹¹³.

Kuten edellä mainittiin, henkilöön perustuvalla irtisanomisperusteella voi olla oikeutettua muuttaa esimerkiksi toimenkuvaa. Tuomioistuimen perustelujen mukaisesti kuitenkin tällaisen muutoksen on oltava looginen ja perusteltu. On siis järkeenkäypää siirtää työntekijä vähemmän vastuulliseen tehtävään, mikäli työntekijä ei suoriudu riittävällä tavalla nykyisestä työtehtävästään. Näiden perusteluiden vuoksi voidaan olettaa, että esimerkiksi pelkkä työajan muuttaminen henkilöön perustuvan irtisanomisperusteen nojalla ei ole perusteltua.

Korkeimmassa oikeudessa on myös käsitelty vuonna 2017 tapausta työntekijä A:n irtisanomisesta, jossa henkilöön perustuvana syynä on käytetty sitä, että yrityksen alihankkijat olivat kieltäytyneet jatkamasta yhteistyötä yrityksen kanssa, mikäli työntekijä A jatkaa tehtävässään. Korkeimman oikeuden perusteluiden mukaan jäi näyttämättä, että työntekijä A olisi laiminlyönyt velvollisuutensa tai rikkonut niitä tavalla, joka synnyttäisi irtisanomisperusteen. Lopullisen tuomion mukaan työnantaja oli irtisanonut työntekijä A:n

¹¹² TT 2001-43

¹¹³ Engblom 2013: 124

perusteettomasti.¹¹⁴ Lisäksi korkein oikeus on perusteluissaan nostanut esiin seuraavaa: ”Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Pykälän 4 momentin mukaan työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Säädetyistä velvollisuudesta uudelleensijoittamiseen voidaan pykälän 5 momentin mukaan poiketa vain, jos irtisanomisen perusteena on ollut niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.”¹¹⁵

Edellä mainitussa ratkaisussa olennaista työehtojen muuttamisen kannalta onkin ollut se, ettei työntekijää ole varoitettu eikä häntä ole pyritty sijoittamaan muihin tehtäviin irtisanomisen sijasta. Ratkaisu korostaakin uudelleensijoittamisen tärkeyttä. Näin voidaan sanoa, että irtisanomisperuste tulee täysimääräisesti toimeenpantavaksi vasta silloin, kun toiminnasta on ensin annettu varoitus sekä sen jälkeen vielä mahdollisuuksien mukaan pyritty sijoittamaan työntekijä muihin tehtäviin.

Kun siis työehtoja yksipuolisesti muutetaan irtisanomisperusteella, on työnantajan ensin ehdottomasti käytävä läpi kaikki edellä mainitut vaiheet ja varmistettava, että irtisanominen on perusteltua. Mikäli työntekijän työehtoja siis muutettaisiin irtisanomisperusteeseen vedoten antamatta ensin varoitusta, ei työehdon muuttaminen olisi perusteltua. Jos oletetaan, että työntekijää on varoitettu ja hänen irtisanominen olisi mahdollista välttää siirtämällä hänet vähemmän vaativaan tehtävään, ei työnantajan ole perusteltua uudelleensijoittamisen sijasta muuttaa vaikkapa työntekijän palkkaperustetta. Uudelleensijoittamisen yhteydessä on kuitenkin mahdollista, että palkka putoaa uuden tehtävän vaatimustasolle.

Henkilöön perustuva irtisanomisperuste siis antaa työnantajalle kaikkein laajimmat oikeudet työehtojen yksipuoliseen muuttamiseen. Tällöin työntekijän päätettäväksi jää, hyväksyykö hän uudet ehdot vai tuleeko sen sijasta

¹¹⁴ KKO 2017:27

¹¹⁵ KKO 2017:27

irtisanotuksi. Työnantajan näkökulmasta on kuitenkin hyvin tärkeää varmistaa, että työnantajalla tosiasiallisesti on oikeus irtisanoa työntekijä. Mikäli työnantaja tällaisessa tilanteessa muuttaa työehtoja, joita työntekijä ei suostu ottamaan vastaan, tulee työnantaja vastuuseen perusteettomasta irtisanomisesta.

Käytännössä kuitenkin työsopimuksen irtisanominen työehtojen muuttamistarkoituksessa on henkilöön perustuvan irtisanomisoikeuden nojalla melko harvinaista. Kun työntekijä on laiminlyönyt velvollisuuksiaan niin olennaisesti, että se saa aikaan irtisanomisperusteen eikä suoriudu riittävässä määrin uudestakaan tehtävästä, johon hänet on mahdollisesti sijoitettu, työnantaja harvoin haluaa jatkaa työsopimusta henkilön kanssa muutetuillakaan ehdoilla.¹¹⁶

4.2. Kollektiivinen irtisanomisperuste

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan ”Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädetyllä tavalla.”¹¹⁷

Kollektiivinen irtisanomisperuste voi siis syntyä esimerkiksi silloin, kun jonkin tuotteen tai palvelun kysyntä on pysyvästi laskenut, ja siten tuotantoa ja henkilöstöä tulee vähentää. Yritysfuusioiden johdosta myös seuraa monesti organisaatiomuutoksia ja työntekijöiden irtisanomisia kollektiivisin irtisanomisperustein päällekkäisen työn poistamiseksi.

Verrattaessa individuaalista ja kollektiivista irtisanomisperustetta ja niiden käyttöä työehtojen yksipuolisen muuttamisen perusteena, voidaan todeta työehtojen muuttamisen taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella olevan yleisempää. Tällaisia tapauksia on käsitelty korkeimmassa oikeudessa useimmiten.¹¹⁸ Kollektiivinen irtisanomisperuste ei johdu työntekijästä itsestään vaan irtisanottavaksi voi joutua tärkeäkin työntekijä. Näin ollen on myös

¹¹⁶ Engblom 2013: 127

¹¹⁷ TSL 7 luku 2 §

¹¹⁸ Ks. KKO 1981-II-161, KKO 1991:187, KKO 2005:29 ja KKO 1997:83

työnantajan edun mukaista pyrkiä sijoittamaan työntekijä uudelleen toisiin tehtäviin tai muulla tavoin muuttaa työsuhdetta irtisanomisen sijasta. Liiketoiminnallisesta näkökulmasta katsottuna on aina edullisempaa jatkaa työsuhdetta jo yhtiössä työskennelleen osaavan henkilön kanssa, kuin palkata uusi työntekijä ja kouluttaa hänet työtehtäviin alusta lähtien.

Kollektiivinen irtisanomisperuste työsuhteen ehtojen yksipuolisen muutoksen perustana voi antaa tietyissä tilanteissa työnantajalle jopa oikeuden olennaisempien muutosten tekemiseen kuin individuaalinen irtisanomisperuste. Kun kollektiivista irtisanomisperustetta käytetään tällä tavoin muutoksen perustana, tehtyjä muutoksia katsotaan kuitenkin hyvin kriittisesti. Taloudellistuotannollisella irtisanomisperusteella tehtyjen muutosten johdonmukaisuutta sekä tosiasiallista kokonaisvaltaista hyötyä tarkastellaan hyvin kriittisesti, eikä esimerkiksi sellaiset muutokset ole menneet korkeimman oikeuden tuomioiden läpi, joissa tehty muutos molemminpuolista hyötyä arvioiden ei ole ollut selvästi looginen. Kuten jäljempänä korkeimman oikeuden ratkaisuisissa esitetään, tilanteita arvioidaan kokonaisvaltaisesti koko yrityksen sekä henkilöstön näkökulmasta. Kollektiivisesta irtisanomisperusteesta puhuttaessa ratkaisua katsotaan myös työntekijän suojeluperiaatteen valossa.

Työntekijän suojeluperiaate nousee erityisesti esille, kun arvioidaan työehtojen muuttamista kollektiivisella irtisanomisperusteella. Koska työntekijä itse ei ole voinut vaikuttaa kollektiivisen irtisanomisperusteen syntymiseen, on loogista että tehdyissä ratkaisuisissa työntekijän etu otetaan huomioon siinä missä työnantajan, sekä työntekijän suojeluperiaatteen puitteissa jopa korostetaan.

Kun työntekijöiden työehtoja muutetaan kollektiivisella irtisanomisperusteella, tilannetta arvioidaan työnantajan toimintaedellytysten kannalta, ja sitä kautta arvioidaan myös työntekijän etua. Tarkoituksena on, että tehty muutos työehdoissa voi loppujen lopuksi olla työntekijän kannalta edullisempi vaihtoehto kuin työn menettäminen kokonaan, kuten jäljempänä korkeimman oikeuden perusteluissa esitetään. Esimerkiksi palkkojen alentamisella on lievemmat seuraukset työntekijälle kuin irtisanomisella tai useissa tapauksissa myös lomauttamisella tai osa-aikaistamisella. Mikäli yritys menisi vielä konkurssiin sen johdosta, että palkkoja ei saisi alentaa, menettäisivät kaikki työntekijät työpaikkansa.

Vaikka palkan suuruus onkin yksi olennaisimmista ehdoista, jopa sen muuttaminen voi siis olla mahdollista, kun työnantaja muuttaa työehtoja kollektiivisella irtisanomisperusteella¹¹⁹. Lähtökohtana palkan alentamiselle on se, että kollektiivinen irtisanomisperuste tulee kyseeseen, kun yrityksen mahdollisuudet työn tarjoamiseksi ovat taloudellisista ja tuotannollisista syistä olennaisesti vähentyneet, eikä yrityksellä ole liiketoiminnan kannalta mahdollista jatkaa toimintaa sellaisenaan¹²⁰.

Vaikka palkan alentamisesta ei ole säädetty laissa, korkeimman oikeuden ennakkoratkaisut ovat antaneet työväliseet palkan alentamista koskevien tilanteiden arvioinnille. Korkein oikeus on käsitellyt useita tapauksia, joissa työntekijöiden palkkaa on yksipuolisesti työnantajan toimesta alennettu, kun työnantajalla on ollut kollektiivinen irtisanomisperuste. Perusteluissaan korkein oikeus on esittänyt, että palkkojen alentaminen saattaa olla hyväksyttävää, mikäli se on välttämätöntä toimintaedellytysten turvaamiseksi eikä sitä tehdä täysin irtisanomisten sijasta. Korkein oikeus on myös katsonut, että palkkojen alentaminen on ollut hyväksyttävää irtisanomisten sijasta sellaisessa tapauksessa, jossa toimintaa ei olisi voitu enää jatkaa mikäli henkilöstöä olisi vielä irtisanottu lisää.¹²¹

Tapauksessa 1996: 89 on ollut käsiteltävänä tapaus, jossa työnantajan toiminnalliset edellytykset olivat heikentyneet niin, että sillä oli oikeus irtisanoa työntekijöitä kollektiivisella irtisanomisperusteella, vaikka heidän työnsä ei ollut vähentynyt. Työnantaja oli irtisanomisten sijasta alentanut työntekijöiden palkkoja. Korkein oikeus oli katsonut, että yrityksellä oli oikeus alentaa työntekijöiden palkkoja, kun palkat alentamisen jälkeenkin täyttivät alan työehtosopimuksen vähimmäistason ja toimenpide yhdessä muiden käytettävissä olleiden saneeraustoimenpiteiden kanssa oli välttämätöntä yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi.¹²²

Kyseessä oleva ratkaisu on ollut merkittävä, sillä palkan alentamisesta taloudellis-tuotannollisista syistä ole säännelty laissa. Perusteluissaan korkein oikeus on esittänyt seuraavaa:

¹¹⁹ Bruun 2012: 69

¹²⁰ Rautiainen & Äimälä 2008: 259

¹²¹ KKO 1996:89

¹²² KKO 1996:89

”Työsopimuslakiin sisältyy säännöksiä työnantajan irtisanomisperusteisiin sidotusta oikeudesta lomauttaa työntekijöitä (30 §) ja muuttaa heidän työsuhteensa osa-aikaisiksi (39 a §). Yksinomaan tästä ei kuitenkaan ole tehtävissä sellaista johtopäätöstä, että palkan alentaminen irtisanomisen sijasta olisi voimassa olevan oikeuden mukaan poissuljettu. Näin on asia etenkin seuraavista syistä:

- 1) Tietyvästi vaihtoehtoa ei ole työsopimuslain esitöissä käsitelty ja hylätty.
- 2) Työvoimakustannusten vähentämiseen tähtäävistä toimenpiteistä palkan alentaminen on ainakin työsuhteen irtisanomista, usein myös lomauttamista ja osa-aikaistamista lievempi.
- 3) Toimenpide mahdollistaa usein muita mainittuja keinoja paremmin kaikkien työntekijöiden tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun.
- 4) Palkan alentamismahdollisuuden ehdottoman epäämisen vaihtoehtona voi olla yrityksen kaatuminen ja siten kaikkien työpaikkojen menettäminen.”¹²³

Palkkojen alentaminen on kuitenkin järeä toimenpide ja aiheuttaa työntekijöissä luonnollisesti vastalauseita. Tällaisessa toiminnassa myös puututaan yhteen työsuhteen olennaisimmista ehdoista, jonka vuoksi muutosta ei voida tehdä kevyin perustein. Korkein oikeus on käsittelemisään tapauksissa, kuten myös tapauksessa KKO 1996:89, korostanut, että ”työnantaja voi taloudellisten irtisanomisedellytysten täytyessä irtisanomisen sijasta yksipuolisesti alentaa työntekijöiden palkkoja, mikäli tuo toimenpide yhdessä muiden käytettävissä olevien tervehdyttämistoimenpiteiden kanssa osoittautuu välttämättömäksi taloudellisissa vaikeuksissa olevan yrityksen toimintaedellytysten turvaamiseksi eikä työehtosopimuksen mukaista palkan vähimmäistasoa aliteta¹²⁴.”

Mikäli siis työnantajalla on tarve alentaa työntekijöidensä palkkoja, lähtökohtana on ensinnäkin kollektiivinen irtisanomisperuste. Lisäksi palkan alentaminen voi tulla kyseeseen ainoastaan silloin, kun on syytä uskoa, että ilman kyseistä toimenpidettä on suuri uhka, että yrityksen toimintaa ei voitaisi enää tulevaisuudessa jatkaa. Sen lisäksi yrityksen on kaikin muinkin keinoin järjestettävä toimintaa niin, että kustannuksia saadaan alaspäin. Näin ollen palkkojen alentaminen on oikeutettua, mikäli se on välttämätöntä toiminnan

¹²³ KKO 1996:89

¹²⁴ KKO 1996:89 ja 1997:83

jatkamiseksi ja vain osa muita tervehdyttämistoimenpiteitä.¹²⁵ Palkkojen alentamista ei siis missään tapauksessa voida pitää yhtenä ensisijaisista toimenpiteistä. Työntekijän asemaa suojellen palkkaa voidaan alentaa ainoastaan silloin, kun se tosiasiaassa on välttämätöntä.

Myös tapauksessa KKO 1997:83 on käsitelty samanlaista tilannetta. Yrityksen taloudellisen tilanteen johdosta sillä oli oikeus irtisanoa työntekijöitensä kollektiivisella irtisanomisperusteella. Yritys oli tehnyt kustannussäästöjä neuvottelemalla uudelleen tiettyjä liiketoimintaan liittyviä sopimuksia, sulkenut yrityksen hiljaisiksi ajoiksi, tehnyt lomauttamisia ja irtisanomisia. Koska toiminnan jatkaminen on edellyttänyt tiettyä henkilöstömäärää, edellä mainittujen toimenpiteiden jälkeen yritys oli vielä lopuksi alentanut palkkoja niiden työntekijöiden osalta, joita ei yhtiön toiminnan jatkumisen kannalta voitu enää irtisanoa. Korkein oikeus on katsonut, että palkkojen alentaminen on ollut hyväksyttävää edellä mainittujen muiden toimenpiteiden lisänä.¹²⁶

Perusteissaan korkein oikeus on nostanut esille muun muassa sen, että yrityksen taloudellisen tilanteen eri säästötoimenpiteiden vaihtoehtona olisi ollut yrityksen toiminnan lopettaminen kokonaan. Lisäksi ratkaisussa on nostettu esiin se, että palkan alentaminen ei edellytä vastaavasti työntekijöiden toimenkuvan supistamista.¹²⁷

Kuten tapauksessa KKO 1996:89 perusteluissa nostettiin esille, palkkaa muutettaessa on aina huomioitava, että sen on täytettävä työehtosopimuksen vähimmäisvaatimukset. Edes yrityksen konkurssiin ajautumisen uhalla ei ole mahdollista sopia alhaisemmista palkkaehdoista.

Tapauksessa TT 2007-13 on puolestaan ollut hieman erilainen tilanne kuin edellä mainituissa oikeustapauksissa. Tässä tapauksessa yhtiö oli lakkauttanut numeropalveluksensa, ja siellä työskennelleille toimihenkilöille oli tarjottu irtisanomisten vaihtoehtona mahdollisuutta siirtyä työhön yhtiön toiseen yksikköön. Kaikille työntekijöille maksettiin siirtymisen jälkeen vaativuusluokan mukainen peruspalkka, mutta kaikki menettivät henkilökohtaisen palkkaosuutensa. Työtuomioistuin kuitenkin katsoi muutoksen lailliseksi, ja

¹²⁵ KKO 1996:89 ja KKO 1997:83

¹²⁶ KKO 1997:83

¹²⁷ KKO 1997:83

käytti eräänä perusteluna seuraavaa: ”Oikeustieteellisessä kirjallisuudessa (muun muassa Tiitinen - Kröger, Työsopimusoikeus, 2003, s. 394 ja Valkonen, Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja, 2001, s. 225) on katsottu, että mikäli työnantaja työn loppumistilanteessa tarjoaa vaihtoehtona irtisanomiselle muuta työtä, ei tämän muun työn palkkauksen tarvitse vastata työsopimuksen mukaisen eli aikaisemman työn ehtoja, vaan nämä määräytyvät tarjotun työn perusteella”. Lisäksi työtuomioistuin nosti esiin sen, että muutosten jälkeen työntekijöille maksettiin samaa palkkaa kuin muille samassa työssä oleville työntekijöille.¹²⁸

Tapauksen TT 2007-13 käsittelyyn oli sisältynyt työehtosopimuksen kohta, jonka mukaan henkilökohtainen palkkaus ja tehtävän vaativuusryhmä voidaan tarkistaa, kun työntekijä siirtyy pysyvästi tai pitempiaikaisesti uuteen tehtävään. Lisäksi työntekijöiden aiempi yksikkö oli lakkautettu, jonka vuoksi työtä kyseisessä tehtävässä ei enää ollut tarjolla¹²⁹. Kyseessä oli siis käytännössä kollektiivinen irtisanominen, sekä uuden työn tarjoaminen uusilla ehdoilla.

Merkittävät erot aiemmin mainittuihin korkeimman oikeuden tapauksiin, ovat seuraavat:

1. Työntekijöiden aiempi työ tosiasiallisesti loppui, eikä työssä ollut enää mahdollista jatkaa. Korkeimman oikeuden ratkaisussa työntekijät jatkoivat samoissa tehtävissä alhaisemmalla palkalla.
2. Uusin ehdoin tehtävä työ ei ollut samanlaista kuin työntekijöiden aiempi työ.
3. Palkan muutos koski henkilökohtaista osaa, jonka tarkistaminen oli työehtosopimuksessa oikeutettua. Korkeimman oikeuden tapauksissa palkan muutos oli tehty peruspalkkaan.

Käytännössä nämä kolme kohtaa voidaan tulkita seuraavasti. Mikäli työntekijöiden työ jatkuu samanlaisena ja samassa tehtävässä, on perusteetonta lähteä hakemaan kustannussäästöjä suoraan työntekijöiden palkasta. Tällaisen ratkaisun hyväksyttävyyteen tarvitaan edellä mainitun mukaisesti se, että työnantaja tekee myös muut tarvittavat toimet kustannusten alentamiseksi. Mikäli kuitenkin työ vanhassa tehtävässä tosiasiallisesti loppuu ja työntekijät

¹²⁸ TT 2007-13

¹²⁹ TT 2007-13

irtisanotaan tehtävästä joka tapauksessa, uuden työn tarjoaminen uudella palkalla on perusteltavissa, eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan samaa palkkaa enää uudesta tehtävästä. Tilanteessa on kysymys ennemminkin uuden työn tarjoamisesta sen sijaan, että tehtäisiin ainoastaan kustannussäästöjä. Kun työn sisältö ja vaativuustaso samalla muuttuu, on perusteltua tarkistaa palkan vastaavuus uuden työn tasoon¹³⁰.

Tapauksessa KKO 2016:80 on puolestaan käsitelty työntekijöiden työpisteen siirtämistä Espoosta Porvooseen. Syynä siirrolle oli, että työnantaja oli päättänyt yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen lakkauttaa Espoon toimipisteen. Työntekijä A:n työsopimukseen oli kirjattu nimenomaisena ehtona työpisteen sijainniksi Espoon toimipiste, jonka vuoksi tapauksessa arvioitiin, oliko työnantajalla yksipuolisesti oikeus muuttaa tätä ehtoa. Tapauksen perusteluissa käy ilmi, että työnantajalla on ollut kollektiivinen irtisanomisperuste toimipisteen lakkauttamisen johdosta, sekä näin myös oikeus siirtää työntekijöiden työpiste toisessa kaupungissa sijaitsevaan toimipaikkaan. Työntekijä A ei ollut hyväksynyt muutosta eikä siitä johtuen saapunut töihin uuteen toimipisteeseen. Työntekijä irtisanottiin tämän johdosta.¹³¹

Ratkaisevaa tapauksessa on kuitenkin ollut se, että työntekijälle ei oltu riittävässä määrin tiedotettu siitä, että toimipisteen muutos perustuu irtisanomisperusteeseen, ja se tehdään irtisanomisen sijasta. Korkein oikeus on perusteluissaan todennut, että työnantajalla oli ollut oikeus siirtää työntekijän työpistettä, ja työntekijällä on ollut velvollisuus ottaa se vastaan irtisanomisuhalla. Kuitenkin yhtiö oli laiminlyönyt velvollisuutensa vedota irtisanomisperusteeseen asianmukaisella tavalla, ja sen vuoksi purkanut työsopimuksen ennen irtisanomisajan päättymistä, työntekijällä oli oikeus saada korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.¹³²

Korkein oikeus on perustelluissaan esittänyt seuraavaa: "Yhtiön on tullut ilmoittaa ehdon muutoksesta ja sen perusteesta -- niin selvästi, että siitä ilmenee kysymyksessä olevan irtisanomisen sijasta tehtävä työsopimuksen ehdon muutos, joka tulee voimaan irtisanomisajan kuluttua, ja että työsuhde päättyy

¹³⁰ TT 2007-13

¹³¹ KKO 2016:80

¹³² KKO 2016:80

työnantajan irtisanomana, jos A ei suostu noudattamaan työsopimusta muutetussa muodossaan.”¹³³

Myös tapauksessa KKO 2017:26 käsiteltävänä on ollut tapaus, jossa tehtaanjohtaja on irtisanottu taloudellis-tuotannollisella irtisanomisperusteella, ja irtisanomisajaksi hänet oli siirretty toisiin tehtäviin. Myös tässä tapauksessa korkein oikeus on katsonut, että siirto toiseen kollektiivisen irtisanomisperusteen johdosta ei itsessään olisi ollut lainvastaista. Ratkaisevaksi tekijäksi kuitenkin nousi se, että siirto toiseen tehtävään oli tehty ennen irtisanomisajan päättymistä.¹³⁴

Korkeimman oikeuden perusteluiden mukaan, kun työsuhde on päättymässä, työnantajalla voi olla perusteltu tarve järjestellä työntekijän tehtäviä tavalla, joka tukee työnantajan toimintojen sujuvaa jatkumista työsuhteen päätyttyä. Tämä kuitenkin pätee silloin, kun kysymyksessä on tavanomaiseen ja työnantajan direktio-oikeuden piiriin kuuluva töiden järjestely. Työtehtävän olennainen muutos ei siten lukeudu edellä mainittuun direktio-oikeuden piiriin, eikä näin ollen työnantajalla ole ollut oikeutta siirtää työntekijää ennen irtisanomisajan päättymistä.¹³⁵

Tapausten KKO 2016:80 sekä KKO 2017:26 ratkaisujen perusteella voidaankin todeta, että irtisanomisperusteen olemassaolo ja irtisanomisajan noudattaminen ovat niin oleellisia tekijöitä, että työnantaja voi joutua maksamaan työntekijälle korvauksia, mikäli työehtojen yksipuolinen muutos on tehty ennen irtisanomisajan päättymistä, vaikka työnantajalla olisikin muutoin ollut oikeus kyseessä oleva muutoksen tekemiseen. Nämä seikat on siten huomioitava tarkasti, kun työehtoja muutetaan yksipuolisesti.

4.3. Menettely muutettaessa ehtoja irtisanomisperusteella

Kun työnantaja haluaa muuttaa työehtoja yksipuolisesti jonkin irtisanomisperusteen vuoksi, työntekijälle on annettava asiasta kirjallinen selvitys niin pian kuin mahdollista, viimeistään muutosta seuraavan

¹³³ KKO 2016:80

¹³⁴ KKO 2017:26

¹³⁵ KKO 2017:26

palkanmaksukauden päättyessä¹³⁶. Lisäksi työnantajan tulee noudattaa neuvottelumenettelyä. Neuvottelumenettely riippuu irtisanomisperusteesta ja siihen vaikuttaa tehtävän muutoksen merkitys.¹³⁷

Mikäli ehdon muutos tehdään kollektiiviseen irtisanomisperusteeseen perustuen, tällöin tulee toimia sen neuvottelumenettelyn mukaisesti, josta on säädetty yhteistoimintalain 8 luvussa¹³⁸. Käytännössä prosessi toimii niin, että työnantajan on ensin annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Neuvottelujen alettua niitä on käytävä yhtiön koosta ja irtisanottavien työntekijöiden määrästä riippuen 14 tai 42 päivää. Lisäksi kun muutos koskee yli kymmentä työntekijää, työnantajan on annettava työntekijöiden edustajalle kirjallinen selvitys toimenpiteiden perusteista, alustava arvio irtisanomisten määrästä; selvitys periaatteista, joiden mukaan kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset pannaan toimeen. Lisäksi työnantajan tulee tehdä toimintasuunnitelma ja ilmoitus työvoimatoimistolle sekä tarvittavat pöytäkirjat yhteistoimintalain lukujen 8 ja 9 mukaisesti.¹³⁹

Kun työnantaja haluaa muuttaa työehtoja kollektiivisen irtisanomisperusteen perusteella, työnantajan tulee siis käydä yhteistoimintaneuvottelut kokonaisuudessaan läpi. Yhteistoimintaneuvotteluihin kuuluvassa työntekijöiden työllistymistä edistävänä tarkoitettussa toimintasuunnitelmassa voidaan jo tehdä suunnitelma työntekijöille uudistunein ehdoin tarjottavista työ sopimuksista. Yhteistoimintaneuvottelut käytyä työntekijällä on lopuksi vaihtoehtona joko ottaa vastaan uudistettu työ sopimus heikommilla ehdoilla tai hyväksyä työsuhteen irtisanominen.

Kuitenkin jo tieto mahdollisista YT-neuvotteluista voi riittää työntekijöille, jolloin työntekijät voivat olla valmiita sopimaan uusista ehdoista, jotka toteutetaan irtisanomisten sijasta. Tällöin yksimielisyyteen voidaan päästä jo keskustelemalla työntekijöiden kanssa yhtiön tilanteesta, eikä välttämättä YT-neuvotteluja ole tarpeellista käydä läpi irtisanomisten osalta.

¹³⁶ Moilanen 2013: 155

¹³⁷ Saarinen 2014: 811

¹³⁸ Saarinen 2014: 811

¹³⁹ YTL 8 luku

Kun työnantaja puolestaan haluaa muuttaa työehtoja henkilöstä johtuvan irtisanomisperusteen perusteella, tulee seurata työsopimuslain mukaista kuulemismenettelyä¹⁴⁰. On huomattava, että vaikka tällaisen irtisanomisperusteen perusteella työnantaja haluaisikin pelkän irtisanomisen sijasta tarjota työntekijälle työtä uudistunein ehdoin, on silti noudatettava työsopimuslain mukaista menettelyä täysimääräisesti. Tämä tarkoittaa siis muun muassa sitä, että työntekijälle on aina ensin annettava mahdollisuus muuttaa toimintatapaansa varoituksen kautta¹⁴¹. Poikkeuksen edellä mainittuun aiheuttaa vain se, jos työntekijän rikkomus on niin vakava, ettei työnantajan voida kohtuudella odottaa jatkavan työsopimusta¹⁴². Tällöin kuitenkin työnantajan olisi hyvä pohtia, onko uuttakaan työsuhdetta muutetuin ehdoin kannattavaa solmia kyseisen työntekijän kannalta.

Jos työntekijä varoituksesta huolimatta jatkaa menettelyään, työnantajalla on mahdollisuus irtisanoa työntekijä¹⁴³. Työntekijälle tulee kuitenkin antaa vielä mahdollisuus tulla kuulluksi asiasta, jonka työntekijä voi myös jättää käyttämättäkin¹⁴⁴.

Kun työntekijälle on annettu mahdollisuus tulla kuulluksi, työnantajalla on työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan velvollisuus selvittää, voisiko irtisanomisen vielä välttää sijoittamalla työntekijä muuhun työhön. Mikäli työnantaja haluaa vielä jatkaa työsuhdetta työntekijän kanssa uudella työsopimuksella, työnantaja voi tarjota sitä irtisanomisen sijasta. Jos esimerkiksi työntekijä toistuvasti kieltäytyy suorittamasta tiettyä osaa työtehtävistään, työnantaja voi tarjota hänelle toisenlaista tehtävää uudella palkalla. Tällöin työntekijän päätettäväksi jää, hyväksyykö hän muuttuneet työehdot vai vastaanottaako hän sen sijaan irtisanomisen.

Huolimatta siitä, tarjoaako työnantaja työntekijälle työsuhteen jatkamista muuttunein ehdoin vai päättääkö työnantaja irtisanoa, irtisanomisaikaa on joka tapauksessa noudatettava, kuten siitä on sovittu työsopimuksessa. Mikäli siis

¹⁴⁰ Saarinen 2014: 811

¹⁴¹ Moilanen 2010: 69

¹⁴² Työsopimuslaki 7 luku 2 §

¹⁴³ TSL 7 luku 2 §

¹⁴⁴ Moilanen 2010: 70

työnantaja tarjoaa työntekijälle esimerkiksi tehtävän tai sijainnin muutosta, uudet ehdot voivat astua voimaan aikaisintaan irtisanomisajan kuluttua, ellei työntekijän kanssa muutoin yhdessä sovita. Työntekijällä on siis oikeus jatkaa työsuhdettaan muuttumattomana koko irtisanomisajan, mikäli hän näin haluaa.

5. MUUTOS SOPIMALLA

On aina suositeltavaa lähestyä ehtojen muuttamista aina ensisijaisesti yhdessä sopimisen kannalta. Mikäli työntekijä halutaan edelleen pitää työsuhteessa, on sekä työntekijän että työnantajan etu, että muutokseen päästään yhteisymmärryksessä. Jos jostain syystä työnteon ehtoja on työntekijän kannalta heikennettävä, voi olla myös työnantajan kannalta kannattavaa tarjota vastineeksi jotain toista etua kompensoimaan menetettyä etua, jotta työntekijäkin on tyytyväinen tehtyyn muutokseen ja siihen päästään yhteisymmärryksessä.

Kun kyse on työntekijän kannalta ehtojen heikennyksestä, on haasteellista pitää työntekijän työmotivaatiota ja tehokkuutta yllä tällaisia muutoksia tehtäessä. Mikäli työnantajalla on edellä mainittuja perusteita ehtojen muuttamiseen, kuten irtisanomisperuste tai direktioperuste, näihin kannattaa vedota vasta silloin jos yhteisymmärrykseen ei päästä tai niitä tarvitaan vipuvoimana neuvottelujen käymiseen. Mikäli edellä mainittuja perusteita ei ole, yhteisymmärrykseen pääseminen on aina edellytyksenä muutoksen tekemiseen¹⁴⁵.

Kun työehtoihin tehdään muutoksia yhdessä sopimalla, voidaan asiasta sopia joko ennakoiden jo työsopimusta kirjoitettaessa tai siinä vaiheessa, kun muutoksen toteuttaminen on jo ajankohtaista. Seuraavaksi syvennytään näihin tilanteisiin.

5.1. Työsopimukseen perustuva oikeus ehtojen muuttamiseen

Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä listatut työnteon keskeiset ehdot ovat minimivaatimuksia, eli ehtoja, jotka ainakin tulee käsitellä työsopimuksessa. Kuitenkin molemmilla osapuolilla on työsopimusta tehtäessä mahdollista sopia yhdessä haluamistaan ehdoista edellä mainittujen ehtojen lisäksi. Näin ollen työnantaja ja työntekijä voivat sopia niin, että työnantaja saa erityisen ehdon perusteella oikeuden työntekijän työehdon muuttamiseen sopimuksen perusteella. Tällöin sopimusvapauteen perustuen osapuolet ovat sopineet, että työnantajalla on oikeus esimerkiksi siirtää työntekijä toiseen tehtävään

¹⁴⁵ Saarinen 2014: 793

tarvittaessa. Kun tällaisesta muuttamismahdollisuudesta on sovittu, se koskee ainoastaan kyseistä ehtoa sovituissa rajoissa.¹⁴⁶ Muun muassa korkeimmassa oikeudessa on ollut käsiteltävänä tapaus, jossa työnantajalle annettiin oikeus muuttaa provisiopalkkaa yksipuolisesti¹⁴⁷. Oikeustapausta käsitellään jäljempänä tässä kappaleessa.

Mikäli työnantaja pystyy ennalta ennakoimaan tulevia muutoksia jo työsopimusta tehtäessä, kannattaa se ottaa osaksi työsopimusta jo työsuhteesta sovittaessa. Kuten edellä todettiin, yhdessä sopiminen on molempien osapuolien kannalta edullisempaa, ja tilanteen tullessa vastaan neuvottelujen käyminen on huomattavasti helpompaa, mikäli ehtojen muuttamisen mahdollisuus on nostettu puheeksi jo työsopimusta tehtäessä. Tällöin työntekijä hyväksyy mahdollisesti tulevaisuudessa tehtävät muutokset jo siinä vaiheessa, kun pohtii työtehtävän vastaanottamista. Nimenomaisen muuttamisoikeuden sisältävän ehdon sijasta ehto voidaan myös tehdä niin, että sen sovellutusalue on laaja.

Ennakoiva sopiminen ei kuitenkaan rajoitu ainoastaan työsuhteen aloitettaessa tehtävään työsopimukseen, vaan tällaisista ehdoista voidaan sopia esimerkiksi työsuhteen voimassa ollessa tehtävien uudistusten yhteydessä. Näin voisi olla esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, että esimies tietää seuraavana vuonna tapahtuvista organisaatiomuutoksista, ja haluaa jo etukäteen sopia olemassa olevien työntekijöiden kanssa mahdollisuudesta käyttää työntekijöitä myös muunlaisessa tehtävässä. Tällöin työnantaja voi käydä neuvotteluja työntekijöiden kanssa etukäteen ja tehdä esimerkiksi sopimus, jonka mukaan tarpeen tullessa työntekijä voidaan siirtää toisenlaiseen tehtävään määräajaksi. Tällöin tulevien muutosten suunnittelu helpottuu työnantajan kannalta, ja samalla työntekijälle voidaan tarjota hänelle muilta osin edullisempaa sopimusta, jolloin molemmat hyötyvät tehdystä sopimuksesta.¹⁴⁸

Ennakoivien sopimusten tekeminen on hyödyllistä esimerkiksi silloin, kun työnantajalle on tärkeää siirtää työntekijöitensä tehtävästä tai paikasta toiseen joustavasti. Tällöin työntekijän kanssa voidaan sopia pääasiallisesta tehtävästä ja sijainnista, mutta lisäksi ehtona voidaan sopia, että työntekijän tehtävää tai sijaintia voidaan ehdon mukaisesti muuttaa työnantajan tarpeiden mukaan.

¹⁴⁶ Saarinen 2014: 793

¹⁴⁷ KKO 1998:107

¹⁴⁸ Saarinen 2014: 793

Mikäli yrityksellä on esimerkiksi useita toimistoja auki ympäri Suomea, on työnantajalle luonnollisesti tärkeää pitää jatkuvasti tietty henkilömäärä töissä toimistoa kohden, jotta toimistoa voidaan pitää auki. Tällöin työnantajan edun mukaista olisi sopia työntekijän kanssa, että työntekijä voidaan siirtää toiseen toimistoon tarvittaessa, vaikka työmatka huomattavasti pitenisikin.

Vähäisiä muutoksiahan työnantaja voi tehdä pelkän direktio-oikeuden perusteella, kuten työpaikan sijaintia koskevia muutoksia sillä oletuksella, että työntekijän työmatka ei pitene huomattavasti. Jos kuitenkin kyseessä on merkittävä muutos työpaikan sijainnissa, työnantajalla ei ole oikeutta tehdä yksipuolisesti tällaista muutosta ilman erityisiä perusteita. Muutoksen merkittävyys vaikuttaa muun muassa se, piteneekö työntekijän työmatka huomattavasti ajallisesti mitattuna.¹⁴⁹

Yksi peruste muutostarpeelle voi myös olla esimerkiksi työn vähenemisestä johtuva tarve työntekijöiden uudelleensijoittamiselle¹⁵⁰. Jos siis työnantaja haluaa oikeuden siirtää työntekijänsä tarvittaessa kauemmaksi, esimerkiksi toisen kaupungin toimistoon, tällöinkin asiasta on parasta ensisijaisesti sopia työntekijän kanssa jo etukäteen.

Saarinen on listannut esimerkkejä sopimusehdoista, joilla voidaan etukäteen varautua muutostilanteisiin. Saarisen esittämiä sopimusehtoja ovat muun muassa seuraavat:

- Työsopimuksessa voidaan sopia tietyn edun voimassaolosta määräajaksi, esimerkiksi palkkausjärjestelmään tai työtehtäviin liittyen.
- Työsopimuksessa voidaan jo ennalta sopia, että työnantaja teettää työntekijällä myös muita kuin hänen pääasiallisia työtehtäviään.
- Voidaan sopia, että työntekijä on velvollinen suorittamaan työtään myös muualla, kuin varsinaisella työntekopaikallaan, tai vaikka määräaikaaisesti ulkomailla.
- Työntekijä voi sitoutua työskentelemään määräajan myös työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvassa yhtiössä.
- Työntekijän työajasta voidaan sopia, että hänen työaikansa vaihtelee päivittäin tai viikoittain työmäärän mukaisesti, tai kausiluonteisessa

¹⁴⁹ Kairinen 2009: 224

¹⁵⁰ ks. TT 2009:132

työssä esimerkiksi osan vuodesta kokoaikaisena ja osan vuodesta osa-aikaisesti.

- Työntekijän työsuhteen voidaan sopia päättyvän, kun työntekijä saavuttaa säädetyn eläkeiän.
- On mahdollista myös sopia, että työntekijän saama luontoisetu voidaan muuttaa rahapalkaksi tietyllä muuntosuhteella.¹⁵¹

Kun tulevista muutoksista tai niiden mahdollisuudesta on sovittu jo etukäteen, tarkoittaa se sitä, että myös työntekijä on jo sitoutunut tarpeellisiin muutoksiin. Tällöin tulevat muutoksen eivät tule työntekijälle yllätyksenä ja muutosten tekeminen helpottuu huomattavasti. Tällöin myös siitä aiheutuvat haitat työntekijän motivaatioon ja suoriutumiseen vähenevät verrattuna tilanteeseen, jossa työntekijä joutuu yllättäen tekemään itselleen epäedullisia joustoja. Kun mahdollisen muutoksen tekemisestä on jo sovittu etukäteen, työnantajan ei myöskään tarvitse käyttää resurssejaan sen selvittämiseen, kuuluuko tehtävä muutos hänen direktiovaltansa piiriin vai ei.

On kuitenkin huomioitava, että missään vaiheessa tehtävät sopimukset eivät saa rikkoo pakottavaa lainsäädäntöä tai sitovaa työehtosopimusta . Mikäli taas tehty sopimus on kohtuuton, voi siitä tulla mitätön tai sitä voidaan joutua sovittelemaan .

Lisäksi etukäteen tehtäviä sopimuksia tehdessä on muistettava, että työntekijää suojataan suhteessa työnantajaan, ja oikeusperusta siihen löytyy myös suoraan työsopimuslaista. Näin ollen työsopimuslain 7 ja 8 luvuissa on määritelty, millä perusteella työnantaja voi irtisanoa tai purkaa työsuhteen, eikä työntekijän kanssa voida sopia sen vastaisista irtisanomisperusteista sopimusvapauteen vedotenkaan . Ennalta tehtävää sopimusehtoa ei voida siten käyttää esimerkiksi niin, että työntekijän kanssa sovitaan löyhemmästä irtisanomisehdosta ja käytetään sitä perusteena yksipuoliselle muutokselle. Työsopimuslain vastaisia ovat myös esimerkiksi sellaiset ehdot, joiden perusteella työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä sairauspoissaolojen vuoksi tai muuttaa toistaiseksi voimassaoleva sopimus määräaikaiseksi.¹⁵²

¹⁵¹ Saarinen 2014: 793-794

¹⁵² Saarinen 2014: 796; TSL luku 7; TSL luku 8

Esimerkkinä työsopimuksessa sovitusta muutosmahdollisuudesta on Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1998:107. Tapauksessa on käsitelty tilannetta, jossa työnantaja ja työntekijä olivat allekirjoittaneet työsopimuksessa ehdon, jonka mukaan työnantajalla oli oikeus muuttaa provisioperusteita ja -taulukkoita sopimuksen voimassa ollessa. Myöhemmin työntekijä oli kuitenkin vedonnut ehdon kohtuuttomuuteen. Korkeimman oikeuden ratkaisun perustelun mukaan työnantajalla oli oikeus muuttaa työntekijän provisiopalkkaa yksipuolisesti nimenomaiseen ehtoon perustuen. Myös käräjäoikeuden mukaan ehto oli olennainen ja se sitoi myös työntekijää.¹⁵³

Kyseinen oikeustapaus nosti kuitenkin esille myös sen, että vaikka sopimusvapauden piirissä työnantajalle annettaisiinkin oikeus muuttaa ehtoa yksipuolisesti, on ehdon silti oltava kohtuullinen ollakseen pätevä. KKO 1998:107 tapauksessa niin käräjäoikeus, hovioikeus kuin korkein oikeuskin katsoivat ehdon olleen kohtuullinen.

Kun osapuolet ovat yhdessä sopineet muutoksesta, myös muutoksen toteutus voidaan suorittaa osapuolten haluamalla tavalla. Tällöin osapuolet voivat vapaasti sopia, milloin muutos astuu voimaan, koska irtisanomisaikaa ei tarvitse noudattaa.

¹⁵³ KKO 1998:107

6. ERITYISTILANTEET

Työehtojen yksipuolista muuttamista voidaan pitkälti tarkastella peilaamalla muutosta direktio-oikeuteen ja irtisanomisperusteeseen. Niin sanotussa normaalitilanteessa ehtojen muutoksen arviointi on haasteellista, kuitenkin arviointiin vaikuttaa merkittävästi vielä se, jos muutos tehdään tilanteessa, joka on normaalista poikkeava.

Ensimmäisenä tutkitaan koeajan vaikutusta ehtojen yksipuoliseen muuttamiseen. Kappaleessa tutkitaan, millä tavoin aiemmin tutkielmassa esitettyjä työkaluja sovelletaan koeaikaan. Tarkoituksena on myös, että koeajan kautta voidaan hahmottaa, millä tavoin työkaluja voidaan soveltaa lisäksi muihinkin tilanteisiin, joissa työntekijöillä on erityiset ehdot, joko määräaikaisena tai toistaiseksi voimassaolevana.

Toiseksi tutkitaan liikkeen luovutusta. Tässä kappaleessa tarkoituksena on nostaa esille se, mitä vaikutuksia työntekijään voi olla, kun työnantajan asemassa tapahtuu muutoksia. Liikkeen luovutusta on ehtojen muuttamisen kannalta olennaista tarkastella, sillä se voi joko estää kaikki työsuhteisiin tehtävät muutokset tai pienistä eroista johtuen jopa antaa työnantajalle lähes vapaat kädet työehtojen suhteen. On olennaista ymmärtää, mikä vaikutus työnantajan tilanteeseen tapahtuvilla muutoksilla on työntekijään.

6.1. Koeaika

Kun työnantaja palkkaa uuden työntekijän, työsopimuksessa on mahdollista sopia koeajasta. Lähtökohtaisesti koeajan maksimipituus on neljä kuukautta, kuitenkin koeaika voi myös tietyin ehdoin olla eri pituinen. Sen tarkoituksena on selvittää, sopiiko työntekijä kyseiseen työhön niin taitojensa kuin henkilökohtaisten ominaisuuksiensa puolesta. Mikäli työntekijä kokee, ettei työ vastaa odotuksia, myös hänellä on oikeus työsuhteen purkamiseen koeajan puitteissa.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Moilanen 2010: 76

Kun työnantaja tekee yksipuolisia muutoksia työehtoihin direktio-oikeutensa perusteella, koeajalla ei ole vaikutusta muutoksen tekemiseen. Työnantajalla on oikeus tehdä tarpeelliseksi katsomiaan muutoksia myös koeajalla olevan henkilön kohdalla, mikäli se tapahtuu direktio-oikeuden puitteissa. Koeajalla olevaa työntekijää kohdellaan siis samalla tavalla kuin muutakin henkilöstä. Työnantajan näkökulmasta huomion arvoista on kuitenkin se, että koeajalla myös työntekijällä on oikeus purkaa työsuhde, ja muutoksia tehtäessä riski hyvän työntekijän menettämiseen voi olla suuri.

Kun työnantaja haluaa tehdä yksipuolisia muutoksia, joihin työnantajan direktio-oikeus ei riitä, asiaa voidaan jälleen tarkastella työsopimuksen purkamisen kautta. Tällöin koeaika luo hieman erilaiset puitteet siihen, minkälaisia yksipuolisia muutoksia työnantaja voi tehdä ja millä perusteella. Aiemmin luvussa 4 esitettiin, millä tavoin henkilöön perustuva ja kollektiivinen irtisanomisperuste synnyttävät mahdollisuuden yksipuolisen muutoksen tekemiseen. Vertaamalla niitä koeajan purkuperusteisiin voidaan päätellä, minkälaisia muutoksia koeajalla työskentelevän henkilön työehtoihin voidaan tehdä ja millä perusteella.

Koeaikapurkua käsitellään irrallisena työsopimuslain irtisanomisperusteesta, joka on sovellettavissa vain työsopimuksen purkamiseen. Koeajalla tehtävä koeaikapurku voidaan tehdä sen perusteella, ettei työntekijä sovellu tehtävään tai esimerkiksi työyhteisöön. Näin ollen työsopimuslain tarkoittama henkilöön perustuva irtisanomisperuste voi hyvinkin olla perusteena koeaikapurulle. Näin ei kuitenkaan ole silloin, kun kyseessä on taloudellis-tuotannollinen syy. Koska koeaika perustuu nimenomaan sen varmistamiseen, että uusi työntekijä soveltuu tehtävään, kollektiivinen irtisanomisperuste ei siten voi olla perusteena koeaikapurulle.¹⁵⁵

Mikäli työnantajalla ei ole koeaikapurkuperustetta, siihen perustuva muutoskaan ei ole mahdollinen. Tällöin muutos on mahdollista tehdä vain aiemmin mainittujen seikkojen perusteella, eli arvioiden direktio-oikeuden riittävyttä kyseiseen muutokseen tai vaihtoehtoisesti sopimalla asiasta työntekijän kanssa. Jos taas todellisena perusteena on taloudellis-tuotannolliset

¹⁵⁵ Moilanen 2010: 77

syyt, koeajalla työskentelevää henkilöä kohdellaan kuten muutakin henkilöstä. Tällöin koeaika ei aiheuta poikkeuksia toiminnassa.

Ehtojen muuttamisen näkökulmasta katsottuna työnantaja voi hyötyä koeajasta siinä tapauksessa, kun työnantajalla on koeaikapurkuperuste. Jos siis uusi työntekijä esimerkiksi osoittaa, ettei hänellä ole riittävästi taitoja uudesta tehtävästä suoriutumiseen, työnantaja voi ilman suurempia perusteita siirtää työntekijän toiseen tehtävään purku-uhalla. Käytännössähän tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja purkaa työsopimuksen koeaikaan vedoten ja tarjoaa tilalle toista tehtävää. Työntekijä puolestaan itse valitsee, ottaako tehtävän vastaan.

Koska koeaikapurkuun riittää työnantajan subjektiivinen näkemys työntekijän sopimattomuudesta tehtävään, työnantaja voi tehdä yksipuolisen muutoksen edellä mainitulla tavalla huomattavasti kevyemmällä perusteilla¹⁵⁶. Koeajan päätyttyä irtisanomisperusteisia muutoksia voidaan tehdä vain työsopimuslain mukaisella irtisanomisperusteella, jotka ovat huomattavasti koeaikapurkuperusteita painavampia. On kuitenkin huomattava, että koeaikapurun syyn on oltava tosiasiallinen ja aiheellinen, eikä perusteena voida käyttää syrjivää tai epäasiallista syytä¹⁵⁷. Työntekijä voi riitauttaa purun mikäli peruste ei ole vastannut tosiasioita tai on ollut epäasiallinen¹⁵⁸.

Kun työnantaja haluaa tehdä koeajalla olevan henkilön työsopimukseen muutoksia, on luonnollisesti parasta lähestyä asiaa aina ensin sopimisen kautta, ja käyttää purkuperustettu viimeisenä vaihtoehtona. Tällöin lopputulos on optimaalisessa tilanteessa molempien kannalta parempi. Työnantaja saa sijoitettua uuden työntekijän tuottavampaan tehtävään ja työntekijä parhaassa tapauksessa mielekkäämmän työn. Tällöin myös työilmapiiri ja yrityksen maine työnantajana säilyvät, kun puheeksi ei tarvitse nostaa työsuhteen purkamista. Samasta syystä on myös kannattavaa keskustella tehtävien välisen siirron mahdollisuudesta jo koeajasta sovittaessa, jos työnantaja epäilee uuden työntekijän soveltuvuutta jo silloin. Näin toimimalla työnantaja voi optimoida työntekijän sijoittamista tuottavampaan tehtävään jo etukäteen.

¹⁵⁶ Moilanen 2010: 76

¹⁵⁷ Koskinen & Ullakonoja 2012: 21

¹⁵⁸ Moilanen 2010: 76

6.2. Liikkeen luovutus

Henkilöstön ja työehtojen muutokset herättävät usein kysymyksiä, kun yrityksen toimintaa myydään toiselle työnantajalle, luovutuksenantajalta luovutuksensaajalle. Kysymyksessä on liikkeen luovutus, kun muutos on työ sopimuslain 1 luvun 10 §:n mukainen, jossa liikkeenluovutus määritellään seuraavalla tavalla: ”Työnantajan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, liikkeen, yhteisön tai säätiön tai näiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava, pää- tai sivutoimimena harjoitettu liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena.”¹⁵⁹

Lähtökohtana liikkeen luovutuksessa on, että työntekijät siirtyvät uudelle työnantajalle entisen työsuhteen ehdoin. Tämä kuitenkin pätee vain silloin, jos kysymyksessä on tosiasiaa liikkeen luovutus. Jos kuitenkin yritys järjestelyissä on kyse liiketoiminnan lopettamisesta ja uuden aloittamisesta, kysymyksessä ei ole liikkeen luovutus, eikä työntekijöillä myöskään ole oikeutta siirtyä uudelle työnantajalle entisin työsuhteen ehdoin. Tämän vuoksi on hyvin merkittävää määritellä se, kummasta on kysymys.¹⁶⁰

Suomessa määritelmä liikkeen luovutuksesta perustuu käytännössä täysin EU:n liikkeen luovutusdirektiiviin, jossa vahvistetaan työntekijöiden EU:n laajuiset oikeudet tilanteessa, jossa heidän työnantajanaan toimivan yrityksen omistus siirtyy uudelle työnantajalle, sekä luovuttajan ja luovutuksensaajan velvollisuudet. Direktiivin 1 artiklan 1 b-kohdan mukaan ”liikkeen luovutuksena pidetään lähtökohtaisesti oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikonaisuutta”.¹⁶¹

Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on yleisesti käytetty kolmijakoa yrityksen uudelleenjärjestelystä: 1) ei edes liikkeen luovutus, 2) liikkeen luovutus ja 3) liikkeen lopetus ja uuden liikkeen perustaminen. Alla olevan kuvan mukaisesti tehty muutos on aina suurempi mitä lähemmäs mennään uuden liikkeen perustamista. Henkilöstön oikeus entisiin työehtoihin riippuu siitä, mihin

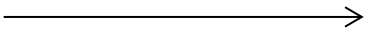
¹⁵⁹ TSL 1 luku 10 §

¹⁶⁰ Rautiainen & Äimälä 2007: 138

¹⁶¹ Direktiivi 2001/23/EY

ryhmään yritysjärjestely kuuluu. Suurin ero työoikeudellisessa oikeusvaikutuksessa on kohtien 2 ja 3 välillä.¹⁶²

Taulukko 2.

ei edes liikkeen luovutus	liikkeen luovutus	uusi liike
		
muutos suurenee		

Kohtien 1 ja 2 välillä pohditaan sitä, onko tehdyssä muutoksessa kyse liikkeen luovutuksesta, vai onko tehty muutos niin vähäinen, että kyseessä ei ole edes liikkeen luovutus. ”Ei edes liikkeen luovutuksesta” on kyse silloin, kun muutos työnantajan toiminnassa on työntekijöiden kannalta vähäisempi kuin liiketoiminnan luovutuksen yhteydessä. Tähän ryhmään kuuluu tärkeimpänä tilanteena osakekauppa, jota ei pidetä liikkeen luovutuksena siitä huolimatta, vaikka koko osakekanta myytäisiin uudelle omistajalle. Syynä tähän on se, että työntekijöiden työnantajana toimii koko ajan osakeyhtiö, eikä työnantaja kaupasta johtuen muutu. Sama koskee myös avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön yhtiöosuuden luovuttamista, kuten korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1992:38 on todettu.¹⁶³

Kun yhtiö fuusioituu, purkautuvan yhtiön varat ja velat siirtyvät vastaanottavalle yhtiölle. Samalla periaatteella toimitaan myös yhtiön diffuusioituessa. Tällöin varat ja velat ainoastaan siirtyvät yhdeltä yhtiöltä toiselle, joten kyseessä ei ole liikkeen luovutus tässäkään tilanteessa, eikä muutoksella ole vaikutusta henkilöstöön liikkeen luovutuksen tarkoittamalla tavalla. Usein kuitenkin fuusio vaatii suuria uudelleenjärjestelyjä organisaatiossa, mikä johtaa YT-neuvotteluihin ja sitä kautta henkilöstön irtisanomisiin erityisesti suurissa yhtiöissä.¹⁶⁴

Yhtiöittäminen puolestaan voi tarkoittaa monia erilaisia yritysjärjestelyitä, jonka vuoksi myös sen työoikeudellinen vaikutus voi olla hyvin erilainen.

¹⁶² Rautiainen ym. 2007: 137

¹⁶³ Rautiainen ym. 2007: 139

¹⁶⁴ Rautiainen ym. 2007: 140

Yhtiöittäminen voidaan toteuttaa joko jakautumismenettelyn kautta tai luovuttamalla jokin liiketoiminta kaupalla tai apporttina toiselle samaan konserniin kuuluvalla yhtiölle.¹⁶⁵ Kun yhtiöittäminen tehdään osakeyhtiölain tarkoittaman jakautumismenettelyn kautta, kyseessä ei ole edes liikkeen luovutus. Jos taas yhtiöittäminen tehdään luovuttamalla jokin liiketoiminta kaupalla tai apporttina toiselle samaan konserniin kuuluvalla yritykselle, yhtiöittäminen yleensä katsotaan muodostavan liikkeenluovutuksen, kuten tapauksen TT 1993-78 ratkaisussa on todettu. Myös yritysmuodon muutos voidaan katsoa liikkeen luovutukseksi, mikäli sen yhtiöoikeudellinen identtisyys ei muutoksessa säily.¹⁶⁶

Olellainen merkitys työntekijöiden työsuhteiden osalta on silloin, kun kyseessä on kohtien 2 ja 3 rajanveto. Mikäli muutoksessa on kyse liikkeen luovutuksesta, työsuhteet säilyvät ennallaan ja työntekijällä on oikeus siirtyä luovutuksensaajalle entisiin työsuhteiden ehtoihin. Jos kuitenkin kysymyksessä on liiketoiminnan lopettaminen ja uuden aloittaminen, työntekijöillä ei ole tällaista oikeutta, ja heidän työsuhteensa voidaan lopettaa tai uutta työtä tarjota uusien ehtojen mukaisesti.¹⁶⁷

Liikkeen luovutuksen toteutumiselle voidaan kuitenkin asettaa kolme edellytystä, joiden täyttyessä muutoksen voidaan katsoa olevan liikkeen luovutus. Nämä kolme edellytystä ovat:

- 1) oikeudellinen yhteys,
- 2) toiminnallinen kokonaisuus, sekä
- 3) toiminnan keskeytymättömyys.

Oikeudellisesta yhteydestä on kyse silloin, kun uusi yritys hankkii ainakin osan luovuttavan yhtiön vaihto- tai käyttöomaisuudesta eli yhtiöiden välillä on suora sopimussuhde. Kuitenkin EY:n tuomioistuimella on ollut merkittävä rooli siihen, ettei uudessa oikeuskäytännössä enää oikeudellista yhteyttä enää katsota yhtä jyrkästi. Lievennetyissä kriteereissä on katsottu, että omaisuus voi siirtyä myös kolmannen osapuolen välityksellä, eikä yrittäjien välillä tarvitse näin olla yhteisymmärrystä omaisuuden siirtymisestä.¹⁶⁸

¹⁶⁵ Rautiainen ym. 2007: 140

¹⁶⁶ Rautiainen ym. 2007: 140

¹⁶⁷ Rautiainen ym. 2007: 137

¹⁶⁸ Rautiainen ym. 2007: 141

Tapauksessa KKO 1994:3 vanha yrittäjä, uusi yrittäjä ja tilojen omistaja olivat yhteisymmärryksessä sopineet, että vanha yrittäjä lopettaa yrittäjäsopimukseen perustuvat pelikenttien varausten hoitamisen, kahvion pidon sekä siivoustoimintansa, ja uusi yrittäjä puolestaan jatkaa edellä mainittuja toimintoja samasta ajankohdasta alkaen. Korkein oikeus katsoi kyseessä olevan liikkeen luovutuksen. Oikeudellinen yhteys oli toteutunut kahden yrittäjän toiminnan välillä.

Seuraavassa esimerkissä käsiteltävänä on ollut tilanne, jossa vanha ja uusi yrittäjä eivät olleet yhteisymmärryksessä sopineet omaisuuden siirtymisestä. Erään öljy-yhtiön ja kahden yrittäjän A ja B oikeustapauksessa on katsottu olleen kyseessä liikkeen luovutus, koska vaihto-omaisuutta oli siirtynyt edellä mainitun mukaisesti kolmannen osapuolen kautta. Öljy-yhtiön ja yrittäjän A välisen yhteistoimintasopimuksen päättymisen jälkeen öljy-yhtiö teki sopimuksen yrittäjän B kanssa, joka jatkoi välittömästi toimintaa samalla öljy-yhtiön omistamalla kiinteistöllä. Yrittäjä A myi osan vaihto-omaisuudestaan öljy-yhtiölle, joka myi sen edelleen yrittäjä B:lle. Vaikka yrittäjän A ja B eivät olleet suorassa sopimuksessa keskenään, korkein oikeus katsoi, että toiminta oli käyttö- ja vaihto-omaisuuksineen siirtynyt öljy-yhtiön välityksellä yrittäjältä A yrittäjälle B.¹⁶⁹

Perusteluna edellä mainitunlaisille tapauksille EY:n tuomioistuin on antanut sen, että liikkeen luovutus tällaisessa tapauksessa on tehty kaksivaiheisesti. On kuitenkin myös tilanteita, joissa yrittäjillä ei juuri ole omaa käyttö- tai vaihto-omaisuutta, sillä liiketoiminnan harjoittaminen ei sitä vaadi. Tällöin liikkeen luovutuksen oikeudellisen yhteyden toteutumiseen ei vaikuta omaisuuden siirtäminen, vaan oikeudellisen yhteyden muodostaa jo se, että yrittäjien tarkoituksena on ollut siirtää liiketoiminta vanhalta yrittäjältä uudelle.¹⁷⁰

Liikkeen luovutuksen toteutumisen kolmesta kriteeristä seuraava on toiminnallinen kokonaisuus. Tämä toteutuu silloin, kun luovutuksen kohde voisi periaatteessa toimia myös itsenäisenä liiketoimintana. Toiminnallisen

¹⁶⁹ KKO 12.3.1987 D:S 86/862 N:o 800

¹⁷⁰ Rautiainen ym. 2007: 142

kokonaisuuden merkitystä voidaan arvioida seuraavien kolmen oikeustapauksen kautta.¹⁷¹

Osakeyhtiö A oli luovuttanut käyttö- ja vaihto-omaisuuttaan osakeyhtiö B:lle niin myytäväksi kuin vuokrallekin. Lisäksi osakeyhtiö B oli palkannut osakeyhtiö A:ssa työskennelleen henkilökunnan osakeyhtiö B:lle entisiin tehtäviinsä. Korkeimman oikeuden päätöksen mukaisesti kysymyksessä on ollut liikkeen luovutus, koska edellä mainitut tekijät muodostivat sellaisen toiminnallisen kokonaisuuden, jonka voitiin katsoa muodostavan liikkeen luovutuksen.¹⁷²

Seuraavassa tapauksessa osakeyhtiöt A ja B olivat sopineet, että A yhtyi B:hen ja jo ennen varsinaista yhtymistä tehtiin osakeyhtiöiden metsäosastojen yhdistymiset. Pelkkää A:n metsäosastoa ei voitu pitää sellaisena toiminnallisena kokonaisuutena, että se olisi voitu luovuttaa erillisenä liikkeenä. Näin ollen metsäosastojen yhdistämistä ei pidetty liikkeen luovutuksena. Yhdistyminen oli synnyttänyt tarpeen henkilöstön vähentämiselle, ja koska kyseessä oli liikkeen luovutus, tuli henkilöstön irtisanomiset tehdä YT-neuvottelumenettelyllä.¹⁷³

Työtuomioistuimessa käsitellyssä tapauksessa on käsitelty yksittäisen metsäkoneen myyntiä. Yritys oli myynyt metsätyökoneen uudelle yritykselle, joka oli myös palkannut metsäkonetta käyttäneen työntekijän itselleen. Ratkaistavaksi tuli, oliko kyseessä liikkeen luovutus ja oliko siten työntekijällä myös oikeus hänen entisiin etuuksiinsa, joista hän oli aiemman työnantajan kanssa sopinut. Työtuomioistuimessa katsottiin, että yksittäisen metsäkoneen myyntiä ei voitu pitää työ sopimuslaissa tarkoitettuna liikkeen luovutuksena. Työnantajan vaihtuessa työntekijän ehtoja voitiin näin heikentää.

Olennaista EY:n tuomioistuimen päätösten mukaan on kuitenkin kokonaisarviointilla. Liiketoiminnan luonne vaikuttaa merkittävästi ratkaisuun ja siten työntekijöiden työehtojen säilyvyyteen ja muutosoikeuteen. Yleisesti henkilöstön siirtymiselle on annettu suurta painoarvoa, ja näin jopa pelkkien avainhenkilöiden siirtyminen organisoituna yhdistelmänä voi tietyissä tilanteissa aiheuttaa liikkeen luovutuksen. Jos liiketoiminnan harjoittaminen

¹⁷¹ Rautiainen ym. 2007: 142-143

¹⁷² KKO 1990:81

¹⁷³ KKO 1991:85

puolestaan edellyttää suurta omaisuuspanosta, omaisuuden tulee riittävässä määrin siirtyä uudelle omistajalle voidakseen toteuttaa liikkeen luovutuksen, vaikka henkilöstöä siirtyisikin.¹⁷⁴

Kolmas edellytys liikkeen luovutukselle on keskeytymättömyys, eli toiminnan jatkumista keskeytymättömänä. Näin ollen liikkeen luovutusta ei muodostu, mikäli luovutuksen kohteena oleva liiketoiminta on lopetettu jo ennen luovutusta.¹⁷⁵

Työsuhteiden kannalta on siis hyvin merkittävää tunnistaa, milloin kyseessä on liikkeen luovutus ja milloin kyseessä on uuden liikkeen aloittaminen. Liikkeen luovutus aiheuttaa väistämättä muutoksia toimintaan ja usein myös tarve työsuhteiden ehtomuutoksille nousee esiin. Uusi työnantaja ei esimerkiksi välttämättä halua jatkossa antaa työntekijälle aiemmin myönnettyä palkanlisää tai muita etuuksia. Myös jokin käytäntö on voinut vuosien saatossa muodostua sopimuksen veroiseksi käytännöksi, kuten on esitetty kappaleessa 2.2 Työehtojen muodostuminen ja tulkinta. Tällainen sopimuksen veroinen käytäntö voi olla esimerkiksi vuosia jatkunut käytäntö, että työntekijöille annetaan joulubonusta palkan lisäksi. Uusi työnantaja ei välttämättä halua enää jatkaa tällaista käytäntöä, ja voi pyrkiä muuttamaan näitä aiemman työnantajan aikana annettuja etuja. Tällöin luovutuksensaajan on oltava tarkka siitä, muodostaako yrityksen tai liiketoiminnan osan ostaminen liikkeen luovutuksen vai ei.

Henkilöstön työsuhteet liikkeen luovutuksen yhteydessä on suojattu niin työsopimuslaissa siten, että liikkeen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaajalle siirtyvät luovutuksenantajan oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet. Tämä tarkoittaa, että työntekijät lähtökohtaisesti siirtyvät luovutuksensaajalle vanhoina työntekijöinä ja säilyttävät työsuhteen vanhat ehdot.¹⁷⁶

Tapauksessa KKO 2004:13 on käsitelty tapausta, jossa työntekijä A on saanut alhaisempaa palkkaa kuin yritykseen myöhemmin liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyneet työntekijät¹⁷⁷. Tapauksessa vedottiin työsopimuslain

¹⁷⁴ Rautiainen ym. 2007: 144

¹⁷⁵ Rautiainen ym. 2007: 144

¹⁷⁶ TSL 1 luku 10 §

¹⁷⁷ KKO 2004:13

säännöksiin, joiden mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ja ettei työntekijöitä saa asettaa keskenään eri asemaan ilman hyväksyttävää syytä¹⁷⁸. Korkein oikeus katsoi, että tasapuolisuusvelvoitteesta huolimatta työnantajalla oli oikeus maksaa eri palkkaa A:lle kuin työnantajalle myöhemmin liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyneille työntekijöille. Liikkeen luovutusta koskeva pykälä työsuhteen ehtojen säilymisestä ennallaan on näin ollen ollut korkeimman oikeuden ratkaisun perusteella painava peruste palkkaeroon¹⁷⁹.

Liikkeen luovutus ei siis anna luovutuksensaajalle oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Muutoksia työntekijöiden työsuhteisiin on mahdollista tehdä käytännössä vain, mikäli luovutuksensaaja ja työntekijä ovat valmiita yhdessä sopimaan uusista ehdoista ja tekemään muutoksia työsuhteeseen. Luovutuksensaajalla ei siis ole suurempia oikeuksia muuttaa työntekijöiden työsuhteiden ehtoja kuin luovutuksenantajallakaan. Luovutuksensaaja voi siis tehdä ainoastaan sellaisia muutoksia, joita myös luovutuksenantaja olisi voinut tehdä.¹⁸⁰

Mikäli luovutuksenantaja on tarjonnut työntekijöilleen sellaista työsuhte-etuutta, jota luovutuksensaaja ei halua työntekijöilleen tarjota, on arvioitava tarkasti sitä, onko etuudesta vakiintunut sopimuksen veroinen käytäntö. Sopimuksen veroisen käytännön arvioiminen on haastavaa, sillä käytäntö vakiintuu vuosien saatossa, eikä näin ollen voida sanoa tarkkaa hetkeä siitä, milloin käytäntö on muuttunut sopimuksen veroiseksi. Käytäntöä on tarkasteltava kappaleessa 2.2 esitettyjen kriteereiden valossa tapauskohtaisesti, jotta tiedetään, onko käytäntö vakiintunut sopimuksen veroiseksi.

Tietyissä tilanteissa luovutuksensaajan on mahdollista muuttaa liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyneiden työntekijöiden työehtoja. Luovutuksenantaja on voinut esimerkiksi tarjota työntekijöilleen ateriaedun työnantajan ruokalassa. Lähtökohtaisesti myös tällainen etu on tarjottava työntekijöille myös luovutuksensaajan toimesta. Jos kuitenkin

¹⁷⁸ TSL 2 luku 2 §

¹⁷⁹ TSL 1 luku 10 §

¹⁸⁰ Rautiainen ym. 2007: 152

luovutuksensaajalla ei ole omaa työpaikkaruokalaa, ei tätä ehtoa luonnollisesti voida toteuttaa.¹⁸¹

Työehtoja voidaan siis edellä mainitulla tavalla pienissä määrin muuttaa liikkeen luovutuksen yhteydessä. Muutos ei kuitenkaan voi olla lähtöisin vain työnantajan omasta halusta muuttaa ehtoa.

Työsopimukseen kirjattujen ehtojen ja sopimuksen veroisten käytäntöjen lisäksi työsuhteessa sovellettaviin ehtoihin suuri merkitys on sovellettavalla työehtosopimuksella. Työehtosopimuksessa on määrätty tietyt ehdot, joista ei voida poiketa työsuhteella, ellei näin ole erikseen työehtosopimuksessa mainittu. Osa työsuhteen ehdoista siis tulee suoraan työehtosopimuksesta. Työntekijöihin on sovellettava aina työhön kuuluvaa työehtosopimusta, eikä työnantaja voi itse määritellä sitä, mitä työehtosopimusta työntekijöihin sovelletaan.¹⁸²

Liikkeen luovutuksen yhteydessä voi kuitenkin tulla sellainen tilanne, että sovellettava työehtosopimus muuttuu. Tällöin luovutuksenantajan työntekijöihin on sovellettu eri työehtosopimusta kuin luovutuksensaajan. Tällöin kysymykseksi nousee, säilyvätkö liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijöiden työehtosopimukseen perustuvat ehdot ennallaan, muuttuvatko ne vai voiko työnantaja muuttaa niitä yksipuolisesti.

Työsopimuslaki velvoittaa luovutuksensaajan noudattamaan siirtyvien työntekijöiden työehtoja sellaisenaan, ja se pätee yhtä lailla työehtosopimukseen. Siten voi siis tulla tilanne, jolloin luovutuksensaajan vanhoihin työntekijöihin sovelletaan eri työehtosopimusta kuin siirtyviin työntekijöihin.¹⁸³

Luovutuksenantajalta perittyä työehtosopimusta on kuitenkin noudatettava vain kyseisen työehtosopimuksen voimassaoloajan päättymiseen saakka. Tämän jälkeen luovutuksensaaja siirtyy noudattamaan myös siirtyneisiin työntekijöihin sitä työehtosopimusta, jota yritys on velvollinen noudattamaan kyseistä työtä tekeviin työntekijöihin.¹⁸⁴

¹⁸¹ Rautiainen ym. 2007: 153

¹⁸² Rautiainen ym. 2007: 153

¹⁸³ TSL 1 luku 10 §

¹⁸⁴ Rautiainen ym. 2007: 153

Hankaluuksia voi kuitenkin aiheutua siitä, että joidenkin etuuksien kohdalla ei ole selvää, onko luovutuksenantajan noudattamassa työsopimuksessa ollut ehto saavutettu etu vai ainoastaan työehtosopimukseen perustuva. Työehtosopimukseen perustuva etu voi poistua, kun työehtosopimuksen voimassaolo päättyy ja työntekijöihin sovelletaan uutta työehtosopimusta edellä mainitun mukaisesti. Saavutettua etua puolestaan ei voida työntekijältä ottaa pois liikkeen luovutuksen eikä työehtosopimuksen muuttumisen yhteydessä, mikäli se on työntekijälle erikseen taattu esimerkiksi työsopimuksessa.¹⁸⁵

Tapauksessa KKO 2007:65 on käsitelty ehdon muuttumista liikkeen luovutuksen johdosta. Tapauksessa luovutuksenantajan työntekijöihin oli sovellettu työehtosopimusta, joka oli työntekijöille edullisempi vuosiloman pituuden osalta. Kyseisen työehtosopimuksen voimassaoloajan päättymisen jälkeen siirtyneisiin työntekijöihin oli sovellettu luovutuksensaajaa sitovaa työehtosopimusta, jossa vuosiloman pituus oli puolestaan lyhyempi. Korkein oikeus on perusteluissaan todennut, että työehtosopimuksen muuttuessa työehdot voivat siltä osin heikentyä. Korkein oikeus on perusteluissaan myös todennut, että ” Työehtosopimuksen estämättä luovutuksensaaja ja työntekijä ovat kuitenkin voineet työsopimuksella sopia työehtosopimuksessa määrättyä paremmista työehdoista”. Korkein oikeus katsoi, että työntekijä ja luovutuksensaaja olivat työsopimuksessa sopineet aiemman työehtosopimuksen mukaisesta pidemmästä vuosilomasta, jonka vuoksi luovutuksensaaja oli aiheuttomasti heikentänyt työntekijän ehtoja.

Luovutuksensaaja ei siis voi yksipuolisesti määrätä sille siirtyvien työntekijöiden työehtoja. Ehtojen muutos työehtosopimuksen osalta tulee muuttaa edellä mainitun mukaisesti työehtosopimuksen voimassaolon päättymisestä. Työsopimukseen kirjatut ehdot ja sopimuksen veroisiksi käytännöiksi vakiintuneet ehdot puolestaan seuraavat työntekijän mukana myös uuden työnantajan vastuulle. Liikkeen luovutuksen johdosta syntyvät työehtomuutokset voivat siten tapahtua vain sellaisissa tilanteissa, joissa vanhaa työehtoa ei voida kohtuudella odottaa noudatettavan enää luovutuksensaajan puolesta, kuten esimerkki työpaikkaruokailusta; sekä tilanteessa, jossa muutos

¹⁸⁵ Rautiainen ym. 2007: 153

johtuu työehtosopimuksen vaihdosta. Liikkeen luovutuksen yhteydessä tehtävistä muutoksista on siten aina sovittava työntekijän kanssa yhdessä.

7. YHTEENVETO

Vaikka työehtojen yksipuolisesta muuttamisesta ei ole tiettyjä erityistilanteita lukuun ottamatta säädetty laissa, tuomioistuinratkaisut ovat antaneet siihen melko selkeän linjan.

Oikeuskäytännön perusteella voidaan sanoa, että muutokset direktio-oikeuden perusteella voivat loppujen lopuksi olla hyvin vähäisiä, ja merkittävämmät muutokset ainoastaan määräaikaisia. Mikäli siis ehtoja lähdetään merkittävästi muuttamaan, oletuksena on, ettei muutosta voi tehdä direktio-oikeuden perusteella. Direktio-oikeuden perusteella tehtyihin muutoksiin ei voida antaa yhtä selkeää toimintamallia, sillä direktio-oikeus on suoraan suhteessa tehtyyn työsopimukseen.

Työsopimus puolestaan on aina yksilöllinen, ja sopimuksen osapuolet voivat yhdessä sopia ehdoista. Direktio-oikeuden kannalta ero on merkittävä verrattaessa kahta erilaista sopimusta, joista toisessa on nimenomaisesti rajattu esimerkiksi tarkka työpiste ja toisessa työpisteeksi on rajattu ainoastaan tietyn kaupungin toimipisteet. Mikäli siis työsopimuksessa on nimenomaisesti sovittu jostakin ehdosta, direktio-oikeuden perusteella ei ole mahdollista lähteä yksipuolisesti kyseistä ehtoa muuttamaan. Työntajan kannalta on siis edullisempaa tehdä sellaisia työsopimuksia, joissa jätetään varaa myöhempiin muutoksiin. Jos siis esimerkiksi toimenkuvasta sovitaan työsopimuksessa väljästi, työnantaja säilyttää itsellään oikeuden laajempiin muutoksiin. Työnantaja voi siis työsopimuksessa laajentaa direktio-oikeuttaan jo etukäteen.

Kun ehtoja yksipuolisesti muutetaan niin, että muutos on oleellinen, vaatii se aina irtisanomisperusteen. Käytännössä olennaisia muutoksia ei voida tehdä ilman sitä. Työntekijän kannalta katsottuna individuaalinen irtisanomisperuste antaa laajemmat muutosoikeudet, sillä irtisanomisen uhalla työntekijän kanssa voidaan käytännössä sopia minkälaisista ehdoista vain, kuitenkin tutkielmassa esitetyissä rajoissa. Työntekijän näkökulmasta vanha työsopimus irtisanotaan ja tilalle tarjotaan uutta. Työnantajan näkökulmasta kuitenkin muutos voi olla hyvin vähäinen, mikäli tarkoituksena on muutoksen avulla sopeuttaa yhtiön toimintaa muuttuvaan ympäristöön tai yhtiön muuttuneeseen taloudelliseen tilanteeseen.

Kollektiiviperusteinen irtisanomisperuste on työnantajan näkökulmasta edellytys todellisuudessa merkittävän muutoksen tekemiseen. Kollektiivinen irtisanomisperuste koskee joko yhtiön koko henkilöstöä tai sen tiettyä osaa. Kun irtisanomisperuste koskee henkilöstöryhmää, myös tehtävät muutokset voivat koskea koko tuota ryhmää. Ainoastaan tällöin työnantajan on mahdollista tehdä muutoksia, jotka todellisuudessa vaikuttavat yhtiön toimintaan. Individuaalisella irtisanomisperusteella tehtävät muutokset puolestaan koskevat ainoastaan yksittäistä työntekijää.

Yhtiön toiminnan voi jopa pelastaa se, että yhtiö voi kollektiivisella irtisanomisperusteella alentaa henkilöstön palkkaa. Sama koskee esimerkiksi etuja, jotka ovat vakiintuneet ja ne on myönnetty työntekijöille silloin, kun yhtiön toiminta on ollut menestyksekkästä. Vaikka vakiintuneet edut sitovatkin työnantajaa, voidaan myös näiden tarjoaminen lopettaa samoin perustein kuin palkan alentaminen.

Oikeustapauksissa on myös nostettu esille se, että hyvin merkittävien muutoksien oikeudellisuuden arvioinnissa otetaan huomioon se, mikä on kokonaisuus huomioiden työntekijän kannalta edullisempi vaihtoehto. Tämän mukaisesti ratkaisuihin on usein todettu, että palkan alentamisen seuraukset ovat työntekijän kannalta lievempiä kuin irtisanotuksi tuleminen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen. Olennaisten ehtojen ratkaisuihin siis painotetaan työntekijöille koituvia seurauksia. Työnantaja ei siis voi tehdä olennaisia muutoksia kollektiivisella irtisanomisperusteella kuitenkaan ainoastaan sillä perusteella, että yhtiö haluaa parantaa liiketoimintansa tulosta. Mikäli siis työntekijöiden palkkaa halutaan alentaa, vaatimuksena käytännössä on, että yhtiö on hyvin kriittisessä tilassa. Vaikutukseltaan vähäisemmät muutokset kuitenkin eivät vaadi yhtä järeää tilannetta yhtiön kannalta.

Yksipuolista muutosoikeutta voidaan vielä laajentaa sopimalla sopimusta solmittaessa jonkin tietyn ehdon yksipuolisesta muuttamisoikeudesta. Tämä on hyödyllistä etenkin silloin, kun työnantajan toiminnan on oltava kilpailukykyisä säilyttääkseen erityisen muuntautumiskykyinen. Esimerkiksi, jos työntekijöitä on pystyttävä herkemmin siirtämään toisiin tehtäviin tai toisiin toimipisteisiin, on hyvä sopia työntekijän kanssa tästä oikeudesta jo etukäteen. Tällöin

muutoksesta syntyy harvemmin myöskään erimielisyyksiä, kun asiasta on jo sovittu.

Työnantajan tilanteeseen vaikuttavien tilanteiden suhteen työnantajan tulisi olla hyvin tarkkana työehtojen säilyttämisen puolesta, sillä liikkeen luovutuksen yhteydessä tehdyistä perusteettomista irtisanomisista tai ehtomuutoksista työnantajalle koituu mitä todennäköisimmin maksettavaksi vahingonkorvauksia. Työntekijää yleisesti lain puitteissa suojataan esimerkiksi tällaisia tilanteita varten. Mikäli siis luovutuksenantajalla tai luovutuksen saajalla on tarve muuttaa työntekijöiden työehtoja, on työnantajan selvítettävä tarkkaan, täyttääkö muutostilanne liikkeen luovutuksen kriteerit.

Työsuhteen ehtojen muuttamista tulkitaan siis tilanteen kokonaisuuden kannalta. Merkittäviä muutoksia tehtäessä on varmistettava, että aiemmin mainitut perusteet täyttyvät, liikkeen luovutuksen kriteerit eivät täyty, ja että tehtävä muutos on kohtuullinen. Olisi tärkeää varmistaa, että muutoksia ei tehdä liian lievin perustein. Usein kuitenkin työnantajan olisi kannattavaa pyrkiä siihen, että muutoksesta päästäisiin työntekijän kanssa yksimielisyyteen, joko etukäteen tehtävällä sopimuksella tai myöhemmin neuvottelemalla.

LÄHDELUETTELO

Bruun, Niklas & Anders Von Koskull. *Työoikeuden perusteet*

2. painos. Helsinki: Talentum

Engblom, Matalena (2013). *Työsuhteen ehdot : Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen*

2. painos. Helsinki: Talentum

Hietala, Harri & Keijo Kaivanto (2004). *Työsopimus ja johtajasopimus*

1. painos Helsinki: Talentum

Hietala, Harri & Keijo Kaivanto (2007). *Uusi yhteistoimintalaki käytännössä*

1. painos. Helsinki: Talentum

Jäppinen, Tytti (2014). *SAK irtisanomisia, lomautuksia ja YT-neuvotteluja 2006-2014*

[online] saatavilla World Wide Webistä:

<URL:<http://www.sak.fi/aineistot/tilastot/yt-ja-irtisanomistilastot/irtisanomisia-lomautuksia-ja-yt-neuvotteluja-2006-2011>>

Kairinen, Martti (2009). *Työoikeus perusteineen*

2. painos. Raisio: Uusi Aura Oy.527 s. ISBN: 952-9651-08-2

Koskinen, Seppo; Kimmo Nieminen & Mika Valkonen (2008). *Työhönotto ja työsopimuksen ehdot*

1. painos. Juva: WS Bookwell Oy

Koskinen, Seppo; Kimmo Nieminen & Mika Valkonen (2012). *Työsuhteen päättäminen* [online]

3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy. Saatavana World Wide Webistä:

<<http://verkkokirjahylly.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/teos/FAGBJXDTEF#kohta:i>>

Koskinen, Seppo; Kimmo Nieminen & Mika Valkonen (2012). *Työhönotto ja työsopimuksen ehdot* [online]

Helsinki: Sanoma Pro Oy. Saatavana World Wide Webistä:

<<http://verkkokirjahylly.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/teos/CABBXXBTA-FBCG#kohta:i>>

Koskinen, Seppo & Vesa Ullakonoja (2012). *Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa*
3. painos. Jyväskylä: Edita Publishing Oy

Laki varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

Mamia, Tero & Harri Melin (2006). *Työvoimapolitiittinen tutkimus: Kenen ehdoilla työ joustaa?*

1. painos. Helsinki: Hakapaino Oy

Moilanen, Juha-Matti (2010). *Sopimukset työsuhteen päättyessä*

2. painos. Helsinki: Talentum Media Oy

Moilanen, Juha-Matti (2013). *Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset* [online]

2. painos. Helsinki: Talentum. Saatavana World Wide Webistä:

<[http://fokus.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/teos/FAHBHXJTBE#kohta:M\(\(c4\)\(\(c4\)R\(\(c4\)AIKAISET\(\(20\)JA\(\(20\)OSA-AIKAISET\(\(20\)TY\(\(d6\)SOPIMUKSET](http://fokus.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/teos/FAHBHXJTBE#kohta:M((c4)((c4)R((c4)AIKAISET((20)JA((20)OSA-AIKAISET((20)TY((d6)SOPIMUKSET)>

Nieminen, Kimmo (2015). *Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2015* [online]

13. painos. Helsinki: Talentum. Saatavilla World Wide Webistä:

<<http://verkkokirjahylly.talentum.fi.proxy.tritonia.fi/teos/BAXBBXATF-BFEC#kohta:1>>

Rautiainen, Hannu & Markus Äimälä 2007. *Työsopimuslaki*

4. painos. Helsinki: WS Bookwell Oy

Rautiainen, Hannu & Markus Äimälä 2008. *Työsopimuslaki*

5. painos. Helsinki: Talentum Media Oy

Saarinen, Mauri (2011). *Työsuhteen pelisäännöt*

6. painos. Helsinki: Talentum Media Oy

- Saarinen, Mauri (2014). *Työsuhdeasioiden käsikirja II*
6. painos. Porvoo: Edita Publishing Oy
- Saarnilehto, Ari (2000). *Varallisuus oikeuden kantavat periaatteet*
Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy
- Saarnilehto, Ari (2009). *Sopimusoikeuden perusteet*
7. painos. Helsinki: Talentum.
- Saloheimo, Jorma (2008). *Työehtosopimusoikeuden perusteet*
1. painos. Helsinki: Talentum Media Oy
- Suomen Pankki (2014). *Talouden näkymät, 2014* [online]
Helsinki: Suomen Pankki. Saatavana World Wide webistä:
<URL:http://www.suomenpankki.fi/fi/julkaisut/euro_ja_talous/talouden_nakymat/Documents/ET314.pdf>
- Tiitinen, Kari-Pekka & Tarja Kröger (2012). *Työsopimusoikeus*
6. painos. Helsinki: TALENTUM.
- Tilastokeskus (2012). *Rakentamisen tilinpäätöstilasto 2012* [online]
Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla World Wide Webistä:
<URL:http://tilastokeskus.fi/til/ratipa/2012/ratipa_2012_2014-02-13_kat_001_fi.html>
- Työaikalaki 9.8.1996/605
- Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55
- Vuosilomalaki 18.3.2005/162