



**TURUN
YLIOPISTO**
Oikeustieteellinen
tiedekunta

Työnantajan oikeus muuttaa työsuhteen työaika koskevia ehtoja yksipuolisesti

Työelämän oikeusnormit

Tutkielma

Laatija:

Amanda Tamminen

27.1.2025

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Tutkielma

Oppiaine: Oikeustiede

Tekijä: Amanda Tamminen

Otsikko: Työnantajan oikeus muuttaa työsuhteen työaika koskevia ehtoja yksipuolisesti

Ohjaaja: Annika Rosin

Sivumäärä: 56 sivua

Päivämäärä: 27.1.2025

Työsuhteessa noudatettavat ehdot määrittelevät, mitä, missä, milloin ja miten työtä tehdään. Ehdoista sovitaan työn alkaessa, mutta ne voivat myös muuttua sopimussuhteen aikana työsuhteen osapuolista riippumattomasta syystä, kuten työsuhdetta koskevan lain muuttuessa, tai toisaalta tahdonvaltaisesti yhdessä tai toisen osapuolen toimesta. Työsopimusehtoja ei voida kuitenkaan ihan koska tahansa muuttaa, sillä se on mahdollista vain tietyissä tilanteissa, lähtökohtaisesti kahdella eri tavalla: yhdessä osapuolten kesken sopimalla tai yksipuolisesti, erityisesti työnantajan aloitteesta. Työnantajan oikeudesta yksipuoliseen muuttamiseen ei ole kuitenkaan yleisiä säännöksiä laissa, kuten ei työsuhteen ehtojen muuttamisesta yleisestikään.

Lainoppia metodina hyödyntäen, tässä tutkielmassa käsitellään nimenomaan yksipuolista työehtojen muuttamista työnantajan toimesta ja sitä, millä perusteella ja millaisissa tilanteissa se on mahdollista. Merkittävä osa työsopimusta ja sen perusteella syntyvää työsuhdetta ovat työaika koskevat ehdot, joihin tutkielman aihe rajataan. Tutkielmassa tarkastellaan, voidaanko työaikaehtoja muuttaa yksipuolisesti ja miten: millaista menettelyä yksipuolisessa muuttamisessa vaaditaan, millainen peruste muutokseen pyrkivällä osapuolella tulee olla sekä millaisia työaikaehtoja voidaan muuttaa yksipuolisesti. Työaikaehtojen käsittely tässä yhteydessä on mielenkiintoista muun muassa sen takia, että lähtökohtaisesti oikeuden määrätä työajasta ja sitä koskevista ehdoista katsotaan kuuluvan direktio-oikeuden piiriin, mutta tietyissä tilanteissa vaaditaankin irtisanomisperustetta.

Vakiintuneen periaatteena mukaan työnantaja ei voi muuttaa ainakaan työsuhteen olennaisia ehtoja yksipuolisesti ilman erityistä perustetta siihen. Karkeasti määriteltynä työnantajan oikeus yksipuoliseen muuttamiseen riippuu kyseisen ehdon olennaisuudesta työsuhteessa. Jos ehto ei vaikuta työsuhteeseen olennaisella tavalla, työnantaja on vapaa muuttamaan sitä yksipuolisesti työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuteen perustuen. Kun taas kyse on työsuhteen olennaisesta ehdosta, sitä on mahdollista muuttaa yksipuolisesti vain irtisanomisperusteella ja irtisanomisjärjestyksessä. Rajanveto näiden eri tilanteiden välillä on kuitenkin usein vaikeaa – etenkin, sillä olennaisuutta ei ole missään tarkkaan määritelty. Jos tietystä työajasta on nimenomaisesti sovittu, se on vakiintunut työsuhteen ehdoksi tai tietty työaikajärjestely on muuten olennainen osa työsuhdetta, on sitä lähtökohtaisesti noudatettava sellaisenaan. Työaikaehto ei tällöin kuulu direktio-oikeuden piiriin, ja sen yksipuolinen muuttaminen on mahdollista vain irtisanomisperusteen nojalla. Aiheen havainnollistamiseksi tutkielmassa käytetään pitkälti oikeuskäytäntöä, erityisesti kahta viimeisintä korkeimman oikeuden antamaa ratkaisua, jotka käsittelevät melko poikkeuksellisesti juuri työaika koskevien ehtojen yksipuolista muuttamista.

Avainsanat: työoikeus, työsuhde, työsopimus, työaika, sopimuksen yksipuolinen muuttaminen, olennainen ehto

Sisällys

Työnantajan oikeus muuttaa työsuhteen työaikaa koskevia ehtoja

yksipuolisesti	I
Lähteet.....	V
Lyhenteet.....	IX
1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkimuksen tausta.....	1
1.2 Tutkimuksen tarkoitus	5
1.3 Aiempi tutkimus ja tutkimuksellinen aukko	6
1.4 Tutkimusmetodi ja lähteet	6
1.5 Tutkielman rakenne.....	7
2 Työsuhteen ehdot ja niiden muuttaminen	9
2.1 Työsuhteen ehdot ja niiden määräytyminen	9
2.1.1 Yleistä	9
2.1.2 Lainsäädännön ja työehtosopimuksen mukaiset ehdot.....	10
2.1.3 Työsopimuksen mukaiset ehdot	14
2.1.4 Työsuhteen olennaiset ehdot	15
2.2 Työsuhteen ehtojen muuttaminen	17
2.2.1 Työsuhteen ehtojen muuttuminen yleisesti	17
2.2.2 Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen	20
3 Työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen direktio-oikeuden nojalla.....	24
3.1 Työnantajan direktio-oikeuden määritelmä ja laajuus työajan osalta	24
3.2 Edellytykset direktiooperusteisille työaikaehtojen muutoksille.....	30
3.2.1 Asiallinen syy	30
3.2.2 Ehdon olennaisuus	32
4 Työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen irtisanomisperusteen nojalla .	39
4.1 Irtisanomisperuste edellytyksenä irtisanomisperusteisille työaikaehtojen muutoksille	39
4.1.1 Erilaiset päättämisperusteet	39
4.1.2 Työaikaehtojen yksipuoliseen muuttamiseen soveltuvat päättämisperusteet.....	44
4.2 Menettely	46

4.2.1	Menettelyvaatimukset.....	46
4.2.2	Erilaiset menettelytavat	48
4.2.3	Työntekijän vaihtoehdot muuttamistilanteessa.....	50
5	Yhteenveto.....	52

Lähteet

Kirjallisuus

Aarnio, Aulis, Mitä lainoppi on? Tammi 1978.

Backman, Eero – Timonen, Pekka, KKO:n ratkaisut kommentein 1998–2022.

Talentum Media Oy 2016.

Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet. 3., uudistettu painos. Alma Talent 2022.

Chydenius, Wilhelm, Om tjänstelega, s. 139–186 teoksessa Tidskrift utgifven af juridiska föreningen i Finland JFT 1906. Helsingfors 1906.

Engblom, Matleena, Työsuhteen ehdot : määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2., uudistettu painos. Sanoma Pro 2013.

Engblom, Matleena, Työnjohto-oikeus erityisesti työtuomioistuimen käytännön valossa, s. 109–127 teoksessa Orasmaa, Pekka – Kröger, Tarja (toim.), Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2006. Työoikeudellinen yhdistys 2007.

Hemmo, Mika, Sopimusoikeus 1. 2., uudistettu painos. Talentum 2003.

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. 2., uudistettu painos. Alma Talent 2019.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Pystynen, Johanna, Esihenkilön käsikirja. Alma Talent 2024.

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työaikalaki käytännössä. 3., uudistettu painos. Alma Talent 2022.

Hirvonen, Ari, Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.

Hoffrén, Mia, KKO:n ratkaisut kommentein 2023-. Alma Talent 2023.

Kairinen, Martti, Työoikeus perusteineen. 2., uudistettu painos. Työelämän Tietopalvelu Oy 2009.

Kairinen, Martti, Direktio-oikeuden käsitteestä, s. 53-65 teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.), Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1983. Juhlajulkaisu Antti Johannes Suviranta 1923, 30.11., 1983. Työoikeudellinen yhdistys 1983.

Kallio, Teuvo, Työsopimuksen irtisanomisperusteista : Tutkimus työntekijän yleisen irtisanomissuojan asiallisista edellytyksistä. 2., uudistettu painos. T. Kallio 1978.

Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. 5., uudistettu painos. Alma Talent 2018.

- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työsuhteen päättäminen. 4., uudistettu painos. Alma Talent 2019.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työhönotto ja työ sopimuksen ehdot. WSOYpro 2008.
- Lehtinen, Tuula – Lohi, Markus, Työsopimuksen ehdon muuttaminen irtisanomisperusteella työnantajan toimesta – työ sopimuksen irtisanomista vai työ sopimuksen ehdon ilmoituksenvaraista muuttamista?. Defensor Legis 4/2014 s. 610–624.
- Lilja, Pasi, Työnantajan oikeudesta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti, s. 145–156 teoksessa Jalanko, Risto – Siiki, Marika (toim.), Kirjoituksia työoikeudesta – Helsingin hovioikeuden julkaisuja 2009.
- Murto, Jari, Laajasti sovitut työntekijän työtehtävät ja niiden yksipuolinen muuttaminen. Oikeustieto 5/2009, s. 8–11.
- Niemi, Päivi, Vakiintunut käytäntö työsuhteen ehtona, s. 43–91 teoksessa Orasmaa, Pekka – Kröger, Tarja (toim.), Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2007–2008. In memoriam Antti Suviranta 30.11.1923–30.3.2008. Työoikeudellinen yhdistys 2008.
- Paanetoja, Jaana, Työoikeus tutuksi : käsikirja. Edita 2019.
- Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa, Sopimusoikeuden perusteet. 8., uudistettu painos. Alma Talent 2018.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Talentum 2012.
- Valkonen, Mika, Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Defensor Legis 1/1997, s. 17–65.
- Äimälä, Markus – Nyysölä, Mikko – Åström, Johan, Työoikeus. WSOYPro 2000.

Medialähteet

- Helaniemi, Rasmus, Kuusipäiväisestä työviikosta tulee todellisuutta Kreikassa. Helsingin Sanomat 23.6.2024. <https://www.hs.fi/maailma/art-2000010517422.html> (Luettu 24.6.2024).
- Mahlamäki, Hanna, Nelipäiväinen työviikko tyrmättiin Suomessa, mutta muualla se yleistyy. Helsingin Sanomat 9.4.2024. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000010347580.html> (Luettu 24.6.2024).

Niemi, Liisa, Työoikeuden professorin mukaan kuusipäiväinen työviikko on osalle Suomessa jo todellisuutta. Helsingin Sanomat 24.6.2024.
<https://www.hs.fi/talous/art-2000010518252.html> (Luettu 24.6.2024).

Virallislähteet

HE 60/2022 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työehtodirektiivin täytäntöönpanemiseksi ja vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 19/1988 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 2023:76
KKO 2021:76
KKO 2017:26
KKO 2016:80
KKO 2016:15
KKO 2010:93
KKO 2010:60
KKO 1999:67
KKO 1996:89
KKO 1995:52
KKO 1982-II-169
KKO 1981-II-161

Hovioikeudet

Turun HO 28.11.1995 S 94/1491

Työtuomioistuin

TT 1993-67

TT 1991-125

TT 1989-9

TT 60/1971

TT 13/1969

Lyhenteet

EU	Euroopan unioni
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	korkein oikeus
KVTES	kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
PeL	Suomen perustuslaki (731/1999)
TAL	työaikalaki (872/2019)
Tasa-arvoL	laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
TEhtoL	työehtosopimuslaki (436/1946)
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TT	työtuomioistuin
TTL	työturvallisuuslaki (738/2002)
työaikadirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista
työehtodirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa
VLL	vuosilomalaki (162/2005)
YK	Yhdistyneet kansakunnat
YTL	yhteistoimintalaki (1333/2021)
YhdenvertL	yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Työsopimukset ja niiden ehtoihin liittyvät seikat ovat työoikeuden saralla aina ajankohtaisia aiheita – tietysti johtuen siitä, että työsopimuksia solmitaan aina ja työsopimusehtoihin liittyviä kysymyksiä pohditaan jatkuvasti. Työsopimuksen ehdot ovat koko työsuhteen kulmakivet ja määrittelevät, mitä, missä, milloin ja miten työtä tehdään. Ehdoista sovitaan työn alkaessa, mutta työsuhteen ehdot voivat myös muuttua sopimussuhteen aikana, etenkin työsuhteen kestäessä pitkään. Sopimusehdot voivat muuttua työsuhteen osapuolista riippumattomasta syystä, kuten työsuhdetta koskevan lain muuttuessa, mutta niitä voidaan myös muuttaa tahdonvaltaisesti yhdessä tai toisen osapuolen toimesta.¹

Työsopimusehtoja ei voi kuitenkaan kumpikaan osapuoli muuttaa ihan koska tahansa halutessaan, sillä se on mahdollista vain tietyissä tilanteissa. Lähtökohtaisesti työsopimuksen ehtoa on mahdollista muuttaa kahdella eri tavalla: sopimuksella, joka voi olla joko osapuolten välinen tai muu kollektiivitasoinen, työsopimusehtoihin vaikuttava sopimus, tai siten, että työnantaja muuttaa ehtoa yksipuolisesti.² Työsopimusehtoja voidaan siis muuttaa yhdessä osapuolten kesken sopimalla, mutta myös yksipuolisesti toisen osapuolen, erityisesti työnantajan, aloitteesta. Yksipuoliseen työsopimusehdon muuttamiseen liittyy useita pulmia ja huomioon otettavia seikkoja. Osittain tämä johtuu varmastikin siitä, että työnantajan oikeudesta muuttaa työsopimusehtoja yksipuolisesti ei ole yleisiä säännöksiä työsopimuslaissa, kuten ei työsuhteen ehtojen muuttamisesta yleisestikään.³ Näin ollen oikeutta työehtojen muuttamiseen täytyy selvittää muiden työkalujen avulla: oikeuskäytäntöä, yleisiä oppeja sekä oikeuskirjallisuutta hyödyntäen.⁴

Tässä tutkielmassa käsitellään nimenomaan yksipuolista työsopimusehtojen muuttamista työnantajan toimesta ja sitä, millä perusteella ja millaisissa tilanteissa se on mahdollista. Vielä tarkemmin tutkielman aihe rajataan kaikista työsopimusehdoista ainoastaan työaikaa koskeviin ehtoihin. Työaikaehtojen käsittely tässä yhteydessä on mielenkiintoista muun muassa sen takia, että lähtökohtaisesti oikeuden määrätä työajasta ja sitä koskevista ehdoista

¹ Engblom 2013, s. 117.

² Engblom 2013, s. 117.

³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 381–382.

⁴ Engblom 2013, s. 3.

katsotaan kuuluvan direktio-oikeuden piiriin, mutta tietyissä tapauksissa vaaditaan irtisanomisperustetta⁵.

Työaikaehdot ovat merkittävä osa työsopimusta ja sen perusteella syntyvää työsuhdetta. Tietyn yksittäisen työsuhteen aikana noudatettavat työaikaehdot, kuten muutkin työsopimusehdot, määritetään ainakin osittain työnantajan ja työntekijän välillä solmitussa työsopimuksessa. Työaikaa koskevat ehdot perustuvat kuitenkin myös työaikasääntelyyn ja työehtosopimukseen. Työaikasääntelyn olennaisin osa on työaikalaki: se on yleislaki, jota sovelletaan tehdyssä työssä sekä työ- että virkasuhteessa, ellei toisin säädetä. Työaikalaki on lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta, jolloin edullisempuusperiaatteen mukaan työaikalain poikkeaminen työntekijän haitaksi ei ole sallittua. Tästä huolimatta osasta työaikalain säännöksistä voidaan sopia myös toisin työehtosopimuksella tai yksittäisessä työsopimuksessa.⁶

Työaikalakiin ja työehtosopimukseen sisältyvät säännökset koskevat esimerkiksi enimmäistyöaikaa ja vähimmäislepoaikoja. Työsopimuksesta tulee käydä ilmi työsuhteessa sovellettavat keskeiset työehdot, mukaan lukien noudatettava työaika, joka voi olla säännöllinen tai vaihteleva. Työsopimuksessa voidaan määritellä myös muita työaikaa koskevia ehtoja, kuten noudatettava työaikamuoto ja lepoajat. Vaihtoehtoisesti noudatettavien ehtojen osalta sopimuksessa voi olla viittaus työaikalakiin tai työehtosopimukseen, jonka perusteella ehdot määräytyvät.⁷

Tutkielman ytimessä on siis se, milloin ja miten näitä edellä kuvailtuja työaikaehdoja voidaan muuttaa yksipuolisesti työnantajan toimesta. Aiheen havainnollistamiseksi tutkielmassa käytetään pitkälti oikeuskäytäntöä. Käytännön esimerkkeinä toimivat erityisesti kaksi tiettyä korkeimman oikeuden ratkaisua: KKO 2023:76 ja KKO 2021:76. Nämä ratkaisut otetaan käsittelyyn, sillä ne ovat kaksi viimeisintä KKO:n antamaa työsopimusehtojen yksipuolista muuttamista käsittelevää ratkaisua. Lisäksi ne käsittelevät aihetta samasta näkökulmasta, keskittyen nimenomaan työaikaa koskeviin ehtoihin. Ennen näitä ratkaisuja KKO:ssa on käsitelty enimmäkseen erilaisten taloudellisten etuuksien, työtehtävien ja työntekopaikan yksipuolista muuttamista⁸.

⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 410–411.

⁶ Äimälä – Nyssölä – Åström 2000, luvut 4 ja 12.

⁷ Äimälä – Nyssölä – Åström 2000, luvut 4 ja 12.

⁸ Ks. esim. KKO 1995:52, KKO 2010:93, KKO 2010:60, KKO 2017:26 ja KKO 2016:80.

Ainoa näiden kahden ratkaisun lisäksi työaikaehtojen yksipuolista muuttamista käsittelevä ratkaisu on KKO 2021:17. Kyseistä ratkaisua ei kuitenkaan käsitellä tässä tutkielmassa, sillä sen näkökulma aiheeseen liittyy enimmäkseen YTL:n muutosneuvotteluvaatimuksiin, jotka on rajattu tämän tutkielman käsittelyn piirin ulkopuolelle. Näiden lisäksi KKO:n saatavilla olevista ratkaisuista yhdessäkään ei käsitellä nimenomaan työaikaehtojen yksipuolista muuttamista. Tästä syystä edellä mainitut kaksi ratkaisua ovat tärkeitä lähteitä aiheen tulkinnassa: ne antavat tulkintaohjeita ja valottavat oikeuskäytännön näkökulmaa aiheeseen, joka on tuoreen käsittelyn tarpeessa. Työaikaehtojen yksipuolisesta muuttamisesta on myös vuoden 2024 alussa myönnetty valituslupa asiassa VL:2024–6, jonka ratkaisu tullaan kuitenkin näkemään mitä luultavimmin vasta myöhemmin vuoden 2025 aikana.

Ratkaisussa KKO 2023:76 oli kyse kaupungin palveluksessa olleista hoitoalan työntekijöistä, joiden työaikamuotoa kaupunki oli muuttanut yksipuolisesti jaksotyöajasta yleistyöaikaan. Työntekijät ruokailivat aiemmin joutuisasti työajalla, mutta työaikamuodon muutoksen vuoksi heidän työpäiväänsä oli lisätty puolen tunnin pituinen palkaton ruokatauko. Korkein oikeus katsoi, että valtaosassa työsopimuksista oli sitova työaikamuotoa koskeva ehto, jolloin kaupunki toimi työsopimusten vastaisesti muuttaessaan työaikamuotoa yksipuolisesti vedoten direktio-oikeuteensa. Ratkaisussa KKO 2021:76 taas oli kyse yli 20 vuoden ajan työpaikalla noudatetusta taukokäytännöstä, jonka mukaan työntekijät saivat pitää lakisääteisiä ja työehtosopimuksissa määrättyjä taukoja pidemmät palkalliset tauot, ja josta työnantaja päätti luopua. Korkeimman oikeuden mukaan tästä oli tullut vakiintunut käytäntö ja olennainen osapuolia sitova työsuhteen ehto, jota työnantajalla ei ollut oikeutta muuttaa yksipuolisesti.

Näiden ajankohtaisten KKO:n ratkaisujen lisäksi työaikaan liittyvät aiheet ovat tällä hetkellä muutenkin ajankohtaisia. Kirjoitushetkellä keskustelua työaika-asioista on käyty esimerkiksi Kreikan työlainsäädännön uudistukseen liittyen. Kreikassa on tullut heinäkuussa 2024 voimaan uusi laki, joka mahdollistaa työntekijöille kuusipäiväisen työviikon, yhteensä enintään 48 tuntia viikossa entisen, Suomessakin noudatetun, 40 tunnin sijaan. Työajan pidentäminen on kuitenkin mahdollista vain tietyillä aloilla, esimerkiksi teollisuudessa ja ympäri vuorokauden toimivissa yrityksissä.⁹ Kreikan uudistus on työoikeuden emeritusprofessori *Seppo Koskisenkin* mukaan siinä mielessä poikkeuksellinen, että muualla Euroopassa ja Suomessa työajan kehitys on menossa toiseen suuntaan. Monissa maissa on ollut kokeiluja neljän päivän työviikosta, ja esimerkiksi Belgiassa nelipäiväinen työviikko on

⁹ Helaniemi 23.6.2024.

mahdollistettu jo vuonna 2022. Suomessa työajan lyhentyminen 40-tuntiseen ja viisipäiväiseen työviikkoon on yli satavuotisen kehityksen tulos.¹⁰

Suomessa uusi työaikalaki onkin astunut voimaan kirjoitushetkellä vain noin viisi vuotta sitten, 1.1.2020. Työaikalakiin tehtiin uudistuksia muun muassa erilaisiin lakiin perustuviin säännöllisen työajan järjestelyihin liittyen, esimerkiksi jaksotyön osalta täsmentämällä sitä koskevaa säännöstä niin, että jaksotyön sallittavuuden kriteerinä on työn luonne yksinomaan työntekopaikan sijaan. Uusi sääntely on uudelleenmääritellyt ne alat, joilla jaksotyö on lain mukaan sallittua, ja siten osaltaan laajentanut mahdollisuutta jaksotyön teettämiseen. Lakiin lisättiin myös säännöksiä esimerkiksi työaikapankista ja uudesta joustotyöaikamallista. Myös lain soveltamisalan määräytymistä täsmennettiin niin, että sen kannalta ratkaisevaa on työntekijän päätösvalta omasta työajastaan, kun aiemmin työaikalain soveltuminen saattoi määräytyä suoraan työntekijän työtehtävän tai työskentelypaikan mukaan. Lain esitöiden mukaan uuden työaikalain tarkoituksena on vastata 2020-luvun työelämän tarpeisiin mahdollistamalla työajan joustavuus tinkimättä tarvittavasta työaikasuojelusta.¹¹

Ajankohtaisuutta lisää myös työehtodirektiivin täytäntöönpano, joka on tullut voimaan Suomessa 1.8.2022 eli kirjoitushetkellä noin kaksi ja puoli vuotta sitten. Sen käytännön vaikutukset ovat siis yhä suurelta osin tuntemattomat. Työehtodirektiivistä johtuvat lakimuutokset koskettavat eritoten osa-aikaisia ja määräaikaisia työntekijöitä sekä vaihtelevan työajan sopimuksia. Muutosten takia esimerkiksi työntekijöille annettava kirjallinen selvitys työehdoista tulee olla aiempaa laajempi ja antaa nopeammin, sekä vaihtelevaa työaikaa koskevaa erityissääntelyä on lisätty ja työntekijöiden asemaa siten parannettu.¹² Edellä kuvatut uudistukset osoittavat, että Suomen oikeustila on viime vuosina vähitellen muuttunut työaikasäännösten osalta, erityisesti mitä tulee perinteisestä poikkeaviin työ sopimuksiin, kuten vaihtelevan työajan sopimukseen, ja yleistyöajasta poikkeaviin työaikamuotoihin, kuten jaksotyöhön, joka on uuden työaikalain myötä kokenut muutoksia. Näin ollen aihe on ajankohtainen ja edellyttää tutkimusta.

¹⁰ Niemi 24.6.2024, Mahlamäki 9.4.2024.

¹¹ HE 158/2018 vp, s. 5, 36–42.

¹² HE 60/2022 vp, s. 24–26.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkielman tarkoituksena on tutkia työsuhteen työaikaehtojen yksipuolista muuttamista. Tavoitteena on selvittää, milloin ja millä perusteella työaikaehtoja on mahdollista muuttaa yksipuolisesti työnantajan toimesta, mitkä tekijät vaikuttavat tähän oikeuteen ja miten asia on oikeuskäytännössä ratkaistu. Tämän tulkitsemisessa käytetään apuna ja esimerkkinä edellä mainittuja KKO:n ratkaisuja, jotka valaisevat asiaa tuoreilla käytännön esimerkeillä. Ratkaisujen osalta tavoitteena on selvittää, mitä oikeudellisia perusteita niissä on käytetty ja miten yksipuolisen muuttamisen laillisuutta on arvioitu suhteessa työ sopimukseen ja sen ehtoihin.

Tutkielman perimmäisenä tarkoituksena on vastata seuraavaan tutkimuskysymykseen:

- 1) Milloin ja millä perusteella työnantajalla on oikeus muuttaa työsuhteen työaika koskevia ehtoja yksipuolisesti?

Päätutkimuskysymykseen vastataan seuraavien apukysymysten avulla:

- 1) Mitä työsuhteen ehdoilla tarkoitetaan ja miten ne määräytyvät? Mitkä ovat työsuhteen ehtojen muuttamiseen liittyvät yleisperiaatteet, eli milloin ja miten työ sopimusehtoja voidaan yleensäkin muuttaa?
- 2) Milloin ja millä perusteella työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa yksipuolisesti direktio-oikeuden ja toisaalta irtisanomisperusteen nojalla?

Tutkielman tarkoitus huomioon ottaen aiheen käsittelyssä keskitytään työaikaehtojen käsittelyyn, eli tutkielmassa ei käsitellä tarkemmin muita työsuhteen ehtoja. Lähtökohtaisesti tutkielmassa käsitellään vain toistaiseksi voimassa olevia työ sopimuksia. Muutostilanteista tutkielmassa keskitytään sellaisiin, jotka on tarkoitettu pysyviksi, eikä niinkään väliaikaisiin muutoksiin niiden vaatiessa lievemmat perusteet. Lisäksi käsittelystä rajataan pois virkasuhteet ja muut työ sopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät palvelussuhteet. Tutkielmassa ei myöskään käsitellä liikkeen luovutusta johtuen sen asemasta työehtojen muuttamiseen liittyvänä erityistilanteena, eikä yritysten toiminnallisia muutoksia siltä osin, kun ne kuuluvat YTL:n muutosneuvotteluelvoituksen piiriin. Myös työntekijän on tietyllä tapaa mahdollista muuttaa työehtoja yksipuolisesti¹³: tässä tutkielmassa keskitytään kuitenkin

¹³ Ks. esim. Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 280.

työnantajaan työehtojen muuttajana, sillä se on monimutkaisempi ja monitahoisempi kysymys.

1.3 Aiempi tutkimus ja tutkimuksellinen aukko

Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen on aiheena melko yleinen. Artikkeleissaan aihetta ovat tutkineet esimerkiksi *Mika Valkonen* ja *Pasi Lilja*. Yksipuolista muuttamista on käsitelty jonkin verran myös työoikeudellisen kirjallisuuden perusteoksissa. Työnantajan oikeudesta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti on laadittu pro gradu -tutkielma muun muassa Lapin yliopistossa vuonna 2018. Tarkemmin työtehtävien yksipuolisesta muuttamisesta on laadittu pro gradu -tutkielma Helsingin yliopistossa vuonna 2016, sekä työntekopaikan yksipuolisesta muuttamisesta työnantajan direktio-oikeuden perusteella Itä-Suomen yliopistossa vuonna 2024. Lisäksi talousoikeuden alan pro gradu -tutkielma työnantajan oikeudesta työehtojen yksipuoliseen muuttamiseen on kirjoitettu Vaasan yliopiston kauppatieteellisestä tiedekunnassa vuonna 2017.

Tarkemmin vain työsopimuksen työaika koskevien ehtojen yksipuolinen muuttaminen on kuitenkin hyvin vähän tutkittu aihe. Oikeuskirjallisuudessa työaikaehtoja voidaan sivuta aiheen yleisen käsittelyn yhteydessä, mutta työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen ei useinkaan ole käsittelyn keskiössä. Lisäksi tutkielmassa käsiteltävät KKO:n ratkaisut vuosilta 2023 ja 2021 ovat yhä niin tuoreet, ettei niistä vielä ole kattavaa tutkimusta. Kuten edellä todetaan, aihe on merkittävä ja ajankohtainen, luoden tarpeen uudelle tutkimukselle eli tutkimuksellisen aukon.

1.4 Tutkimusmetodi ja lähteet

Tutkielman metodina käytetään lainoppia eli oikeusdogmatiikkaa. Oikeusdogmatiikka määritellään tutkimusmenetelmäksi, joka tulkitsee ja systematisoi voimassa olevaa oikeutta.¹⁴ Systematisointi tarkoittaa voimassa olevan oikeuden ja sen osien keskinäisten suhteiden jäsentämistä, jotta voidaan hahmottaa oikeusjärjestyksen kokonaiskuva ja siten rakentaa johdonmukainen oikeusjärjestelmä. Tulkinta taas viittaa oikeusnormin, eli oikeussäännön tai oikeusperiaatteen, merkityssisällön selvittämiseen.¹⁵ Oikeusdogmatiikan avulla oikeusjärjestyksen sisältöä ja tulkintaa siitä voidaan hyödyntää oikeudellisen ongelman

¹⁴ Aarnio 1978, s. 52.

¹⁵ Hirvonen 2011, s. 24–25.

ratkaisemiseksi.¹⁶ Tässä tutkielmassa oikeusdogmatiikkaa hyödynnetään työaikaehtojen yksipuolista muuttamista koskevan oikeuden, sitä käsittelevän oikeuskäytännön ja kirjallisuuden tulkinnassa ja systematisoinnissa.

Tutkielmassa keskitytään pääasiassa Suomen oikeusnormeihin ja niiden sisällön tulkintaan ja systematisointiin, sivuten kuitenkin myös EU:n ja Kansainvälisen työjärjestön eli ILO:n normeja. Kun kyseessä on oikeuskäytännössä kehittynyt työoikeudellinen periaate, työnantajan oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti, keskeisiä lähteitä sen tulkinnassa ovat korkeimman oikeuden ratkaisut. Aihetta käsittelevistä ratkaisuista erityishuomio annetaan viimeisimmille ratkaisuille KKO 2023:76 ja KKO 2021:76, joiden valintaa on edelläkin kuvailtu. Myös työtuomioistuimen ratkaisuja käsitellään olennaisilta osin, joskaan niillä ei ole yhtä suurta painoarvoa kuin korkeimman oikeuden ratkaisuilla. Keskeisessä asemassa on tietysti myös oikeuskirjallisuus. Tutkielmassa käytetään lähdeaineistona enimmäkseen yleistä työoikeudellista kirjallisuutta, mutta myös sopimusoikeudellista kirjallisuutta aiheen läheisen liitännän vuoksi.

1.5 Tutkielman rakenne

Tutkielmassa on viisi päälukua. Johdannon jälkeen tutkielman toisessa luvussa keskitytään työehtojen ja niiden muuttamisen yleisperiaatteisiin. Luvun tarkoituksena on tuoda esiin työehtojen muuttamisen konteksti, jolloin tulee aloittaa siitä, miten työehdot yleensäkin määräytyvät. Aluksi luvussa käsitellään yleisesti työsuhteen ehtoja eli sitä, mitä ne ovat, miten ne muodostuvat ja mitkä niiden lähteet ovat. Tähän liittyy olennaisesti myös työehdon olennaisuuden ja sitovuuden käsitteet. Sen jälkeen luvussa siirrytään käsittelemään ehtojen muuttamista: milloin ja miten työsopimuksen ehtoja voidaan yleensäkin muuttaa, ja mitkä säännökset ja periaatteet sääntelevät työsopimusehtojen muuttamista. Kuten johdannon alussa tuodaan esille, yleisesti työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa sopimalla muutoksista sopimusosapuolten kesken; toisessa luvussa käsitellään lyhyesti tähän sopimiseen liittyviä yleisiä periaatteita. Sen lisäksi luvussa esitellään toinen tapa, jolla ehtoja voidaan muuttaa, eli yksipuolinen muuttaminen. Sen osalta käydään läpi, mitä työehtojen yksipuolinen muuttaminen tarkoittaa ja tarkemmin, mihin tämä oikeus pohjautuu, sekä esitellään kaksi eri

¹⁶ Aarnio 1978, s. 52.

tapaa, joilla työehtoja voidaan muuttaa yksipuolisesti: direktio-oikeus ja irtisanomisperuste, eli direktioperusteiset ja irtisanomisperusteiset muutokset.

Kolmannessa luvussa siirrytään käsittelemään tarkemmin työaikaehtojen direktioperusteisia muutoksia. Aluksi tutkitaan työnantajan direktio-oikeutta ja sen laajuutta: miten direktio-oikeus määritellään, miksi sen laajuutta on sen sijaan vaikeaa määritellä ja mikä työaikaehtojen suhde direktio-oikeuteen on. Käsittelyn ytimessä on kysymys siitä, milloin työnantajalla on direktio-oikeuden perusteella oikeus muuttaa työaikaehtoja yksipuolisesti. Sitä varten tarkastellaan, mitä edellytyksiä direktioperusteisille työaikaehtojen muutoksille on. Työaikaehtojen olennaisuus ja sen määrittely nousee luvussa keskeiseksi.

Neljännän luvun aiheena on työaikaehtojen muuttaminen yksipuolisesti irtisanomisperusteen nojalla. Ensin määritellään, mitä työsuhteen päättämisperusteet, eli irtisanomis- ja purkamisperusteet, ylipäättään tarkoittavat, minkä pohjalta voidaan vastata kysymykseen siitä, mitä työsuhteen päättämisperusteita työaikaehtojen yksipuolisen muuttamisen perusteena on mahdollista käyttää. Lopuksi luvussa käsitellään irtisanomisperusteisissa muutoksissa vaadittavaa menettelyä, sillä niihin liittyy erityisiä lakisääteisiäkin menettelyvaatimuksia, toisin kuin direktioperusteisiin muutoksiin. Kolmannessa ja neljännessä luvussa pyritään siis selvittämään, miten työaikaehtoja voidaan muuttaa yksipuolisesti: millaista menettelyä vaaditaan ja millainen peruste työnantajalla tulee olla. Luvuissa aiheen käsittelyyn liittyy vahvasti oikeuskäytännön käsittely ja analysointi. Millaisia perusteita ratkaisussa on esitetty sen puolesta, että työnantajalla on oikeus muuttaa työaikaehtoja yksipuolisesti, ja tätä oikeutta vastaan?

Viidennessä ja viimeisessä luvussa muodostetaan yhteenveto aiempien lukujen sisällöstä ja tehdään niissä käsittelyistä asioista vielä viimeiset johtopäätökset. Luvun tarkoituksena on kerrata aiempien lukujen sisältöä, nostaa esiin tutkimuksen aikana esille nousseet keskeisimmät seikat ja vastata tutkimuskysymykseen.

2 Työsuhteen ehdot ja niiden muuttaminen

2.1 Työsuhteen ehdot ja niiden määräytyminen

2.1.1 Yleistä

Työsopimuksen määritelmä on TSL 1 luvun 1 §:n mukaan seuraava:

”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.”

Tähän määritelmään sisältyy useita ominaisuuksia, jotka muodostavat työsuhteen keskeiset tunnusmerkit. Perustunnusmerkkeihin kuuluvat työn tekeminen, osapuolten välinen sopimussuhde, sitoutuminen työntekoon työnantajan lukuun, työntekijän oikeus vastikkeeseen sekä työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus eli direktio-oikeus. Näiden tunnusmerkkien täyttyessä sopimusosapuolten välillä katsotaan olevan työsuhteen suhde, joka perustuu solmittuun työsuhteen.¹⁷ Kun työsuhteen sovitut työntekot aloitetaan, osapuolten välille syntyy työsuhte, jonka perusteella työ tulee työlainsäädännön, kuten työsuhtelain, työaikalain ja työehtosopimustien, soveltamisalan piiriin.¹⁸

Työsuhteen aikana noudatettavia molemminpuolisia pelisääntöjä, osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia, kutsutaan työsuhteen ehdoiksi. Työehdoilla on useita lähteitä, niin sanottuja sääntelytapoja, joiden mukaan ne määräytyvät. Työsuhteen sisältöä voivat määrittää muun muassa lainsäädäntö, työehtosopimus, työsuhteläin, paikalliset sopimukset ja sopimusten veroiset käytännöt; esimerkiksi työsuhteessa noudatettu käytäntö voi muodostua työsuhteen ehdoksi ollessaan tarpeeksi vakiintunut.¹⁹ Vakiintumisoppia käsitellään tarkemmin seuraavissa luvuissa. Työsuhteen kansalliset sääntelytavat asettuvat keskinäiseen hierarkiaan. Sääntelytavat perustuvat aina ylemmäntasoisien tavan antamaan kelpuutukseen muuttamalla oikeustilaa.²⁰ Hierarkia on perinteisesti esitetty seuraavalla tavalla:

- 1) lait ja asetukset
- 2) työehtosopimukset
- 3) työsuhteläin ja yhteistoimintasopimukset

¹⁷ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 17–19.

¹⁸ Äimälä – Nyssölä – Åström 2000, luku 3 ”Työsuhteläin”.

¹⁹ Engblom 2013, s. 6–8.

²⁰ Engblom 2013, s. 6.

- 4) työsopimus ja sopimuksen veroiset käytännöt
- 5) tapa ja työnantajan määräykset.²¹

Tässä alaluvussa käsitellään vain lähteitä, jotka ovat tämän tutkielman käsittelyn kannalta olennaisimpia: pakottavaa ja tahdonvaltaista lainsäädäntöä, työehtosopimusta sekä työsopimusta. Sopimuksen veroisia käytäntöjä käsitellään jäljempänä.

2.1.2 Lainsäädännön ja työehtosopimuksen mukaiset ehdot

Lainsäädäntö on työehtojen määräytymisen ydin ja työsuhteen kansallisten sääntelykeinojen normihierarkiassa ylimpänä.²² Suomen työlainsäädäntö perustuu osaltaan kansainvälisen tason normeihin, joista tärkeimpänä esimerkkinä voidaan mainita Euroopan unionin oikeus. Yksi keskeisimmistä työaikaan koskevista EU-oikeuden säädöksistä on työaikadirektiivi. Vuonna 2003 voimaan tullut työaikadirektiivi on Suomen työaikasääntelyn taustalla: se asetti jäsenvaltioiden työaikasääntelylle tietyn minimitason esimerkiksi enimmäistyöajan ja lepoaikojen suhteen, jota epädullisempia työaikaehdoja työntekijöille ei voi asettaa. Työehtoja yleisesti koskee työehtodirektiivi, joka tuli voimaan vuonna 2019. Suomi on sitoutunut myös esimerkiksi YK:n ja Euroopan Neuvoston ihmisoikeussopimuksiin, jotka sisältävät työoikeudenkin kannalta merkittäviä sopimuksia. Suomessa kansainvälisen työoikeuden normit vaikuttavat pääasiassa suomalaisen oikeuden normien säätämiseen tai muuttamiseen, mutta ne eivät lähtökohtaisesti ole sellaisenaan voimassa työelämässä, esimerkiksi työnantajien ja työntekijöiden välillä.²³

Suomen valtio kuuluu myös YK:n yhteydessä toimivaan ILO-järjestöön, jonka kansainvälisissä työkonferensseissa tehdään työmarkkinoita koskevia sopimuksia ja suosituksia. Hyväksytyjen sopimusten ja suositusten osalta selvitetään, vaativatko ne Suomen työoikeuden normien muuttamista. Suomessa hyväksytyt ja ratifioidut ILO:n sopimukset saatetaan yleensä asetuksina voimaan. Sopimukset eivät kuitenkaan suoranaisesti sido yksittäisiä työnantajia ja työntekijöitä, vaan lainsäätäjän vastuulla on huolehtia siitä, että Suomen työoikeusnormisto vastaa kansainvälisen sopimuksen vaatimaa tasoa tarpeeksi hyvin.

²¹ Kairinen 2009, s. 139–140.

²² Engblom 2013, s. 6.

²³ Koskinen ym. 2018, s. 139–142.

Suomalaisissa työsuhteissa noudatetaan siis aina lähtökohtaisesti Suomen sisäistä työoikeutta, johon kansainväliset sopimukset voivat kuitenkin tietyllä tapaa vaikuttaa.²⁴

Suomen työlaainsäädännöllä luodaan työnteolle sen yleiset puitteet ja peruspilarit, kuten työsuhdeturva, työaika, vuosiloma ja sosiaalietuudet.²⁵ Työsuhteen työaika koskevia ehtoja määrittelee työaikasääntely, jonka olennaisin osa on työaikalaki. Se sisältää säännöksiä muun muassa työajaksi luettavasta ajasta ja erilaisista työaikajärjestelyistä, kuten jaksotyöajasta ja liukuvasta työajasta.²⁶ Työaikasääntelyn pääasiallinen tavoite on rajoittaa kohtuuttoman pitkiä työaikoja ja turvata tarpeeksi pitkät lepoajat työntekijöille.²⁷ Yksityisoikeudessa, jonka osaluokkiin työoikeus kuuluu, lain säännökset ovat yleensä tahdonvaltaisia. Kuten edellä on todettu, työoikeuden ominaispiirre on kuitenkin työntekijän suojeleminen, jota varten työlaainsäädännössä on pakottavia säännöksiä. TAL 33 §:n mukaan ”sopimus, jolla heikennetään työntekijälle tässä laissa säädettyjä etuja, on mitätön, jollei tästä laista muuta johdu”. Tämä tarkoittaa sitä, että työaikalaki on pakottavaa oikeutta. Sen säännöksistä ei siis lähtökohtaisesti ole sallittua poiketa työntekijän haitaksi, mutta työntekijälle edullisemmista työehdoista voidaan aina sopia normaalin sopimusvapauden mukaisesti.²⁸ Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2021:76 kyseessä olleessa tapauksessa työnantaja ja työntekijä olivat sopineet lakisääteisiä ja työehtosopimuksessa määrättyjä taukoja paremmasta taukokäytännöstä. Pakottavien säännösten tehtävänä on siis tarjota työntekijälle minimitason turva, jota huonompia työehtoja työntekijälle ei voida lain mukaan määrätä. Ne ovat toisin sanoen vähimmäispakottavia.

Työaikalaki on siis lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta, mutta siitä on joissain tapauksissa sallittua poiketa työehtosopimuksella, työehtosopimuksella tai muulla, erikseen irtisanottavissa olevalla sopimuksella.²⁹ Työaikalaki sisältää useita tahdonvaltaisia eli dispositiivisia säännöksiä, joiden osalta voidaan sopia toisin. Näiltä osin työehdot voivat siten olla työntekijälle epäedullisempiakin kuin laki. Tahdonvaltaiset säännökset voivat olla joko tavallisia eli laajasti dispositiivisia tai semidispositiivisia. Tavalliset dispositiiviset säännökset ovat sellaisia, joista työnantaja ja työntekijä voivat sopimuksella poiketa.³⁰ Esimerkiksi TAL

²⁴ Kairinen 2009, s. 120.

²⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 356.

²⁶ Äimälä – Nyysölä – Åström 2000, luku 4 ja 12.

²⁷ HE 158/2018 vp, s. 5.

²⁸ Engblom 2013, s. 39–40.

²⁹ Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 260.

³⁰ Engblom 2013, s. 41.

12 §:ssä säännelty liukuva työaika ja 24 §:ssä säännelty päivittäinen lepoaika ovat työaika-asioita, joista osapuolet voivat työsopimuksessa sopia toisin. Tämä on kuitenkin mahdollista vain siltä osin, kun sovellettavassa työehtosopimuksessa ei ole rajoitettu sopimismahdollisuutta.³¹ Usein työehtosopimuksessa onkin määrätty pakottavasti asioista, joista laissa on säädetty dispositiivisesti. Semidispositiiviset eli osittain tahdonvaltaiset säännökset ovat taas sellaisia, joista voidaan sopia toisin vain työehtosopimuksella, eli sopiminen ei ole mahdollista työnantajan ja työntekijän välillä. Yleensä sopijapuolten tulee olla työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset.³² Työaikalain säännöksistä suurin osa on sellaisia, joista työehtosopimuksella on sallittua poiketa.³³ Ratkaisun KKO 2023:76 tapauksessa oli kyse työaikamuodosta: työaikalain mukaan työehtosopimuksella voitiin poiketa lain määräyksistä, ja työehtosopimus taas valtuutti työaikamuodosta määräämisen olevan työnantajan ja työntekijän sopimusvapauden piirissä.

Lainsäädännön ohella työehdot määräytyvät usein työnantajaa sitovan työehtosopimuksen määräysten perusteella. Työehtosopimuksilla onkin merkittävä käytännön rooli työehtojen määräytymisessä. Työehtosopimus on ala- ja ammattikohtaisesti solmittu yleissopimus, jolla sovitaan useamman työntekijän työehdoista.³⁴ Se turvaa tietyn sopimusalan työntekijöiden vähimmäisehdot sopimalla niistä kollektiivitasolla ja pyrkii turvaamaan työrauhan kieltämällä voimassa olevaan työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet. Työlainsäädännön lailla työehtosopimus rajoittaa työsopimusosapuolten sopimusvapautta, mutta sen määräyksillä voidaan myös säännellä ja täydentää työsuhteessa noudatettavia ehtoja.³⁵

Työehtosopimus voi tulla työnantajan noudatettavaksi joko yleissitovana tai normaalisitovana. Yleissitovuus perustuu TSL 2 luvun 4 §:n säännökseen, jonka mukaan työnantajan tulee noudattaa vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän sopimuksen määräyksiä. Näiden kriteerien täytyessä kyseessä on siis yleissitova sopimus, mikä vahvistetaan erillisessä yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa.³⁶ Yleissitovuudella turvataan niiden työntekijöiden vähimmäistyöehdot, jotka ovat työnantajajärjestykseen kuulumattomien eli järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa.³⁷

³¹ Äimälä – Nyyssölä – Åström 2000, luku 4.

³² Engblom 2013, s. 41–42.

³³ Äimälä – Nyyssölä – Åström 2000, luku 12.

³⁴ Paanetoja 2019, s. 125–126.

³⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 356.

³⁶ Engblom 2013, s. 46–48.

³⁷ Paanetoja 2019, s. 138.

Normaalisitova työehtosopimus taas koskee järjestäytyntä työnantajaa: TEhtol:n 4 §:n mukaan työehtosopimus sitoo työnantajaa, joka kuuluu sopimuksessa osallisena olevaan liittoon. Normaalisitova työehtosopimus tulee siten yleissitovan edelle, sillä mahdollinen yleissitova työehtosopimus ei enää koske työnantajaa, joka jo noudattaa normaalisitovaa työehtosopimusta.³⁸ Työnantajan järjestäytyneisyydelle annetaan siis enemmän painoarvoa. Jos taas kyseisellä alalla ei ole yleissitovaa sopimusta, eikä työnantaja ole järjestäytynyt, työsuhteeseen ei sovelleta työehtosopimusta³⁹.

Normihierarkian mukaisesti työehtosopimuksen asema työsuhteen sääntelykeinona perustuu lainsäädännön sille antamaan kelpuutukseen muuttua oikeustilaa, sillä lainsäädännön asema hierarkiassa on ylempänä.⁴⁰ Toisaalta TEhtol:n 6 §:n mukaan työehtosopimusmääräyksillä on automaattinen ja pakottava vaikutus: työehtosopimuksen ehto ohittaa siis automaattisesti työopimusehdon, joka on sen kanssa ristiriidassa.⁴¹ Näin ollen työehtosopimuksen pakottavien määräysten paikka normihierarkiassa on pakottavaa lainsäädäntöä alempana mutta työopimusta ylempänä.

Kuten edellä on tuotu esiin, työehtosopimuksella on mahdollista poiketa niistä työläinsäädännön säännöksistä, joista kyseisessä laissa on säädetty mahdollisuus poiketa. Esimerkiksi TAL 34 §:ssä säädetään mahdollisuudesta poiketa suurimmasta osasta työaikalain säännöksistä työehtosopimuksella.⁴² Työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä myös asioista, joista laissa ei ole ollenkaan säännöksiä, kuten palkkaan ja lomarahaan liittyvät asiat.⁴³ Työehtosopimus voi sisältää pakottavia tai tahdonvaltaisia määräyksiä kuten lainsäädäntökin. Lähtökohtaisesti sen määräykset ovat pakottavia, ja mahdollinen tahdonvaltaisuus ilmaistaan nimenomaisesti erikseen. Jälleen kuten lainsäädännössä, pakottavat työehtosopimusmääräykset ovat vähimmäispakottavia työntekijän eduksi, eli niistä poikkeaminen työntekijän vahingoksi ei ole sallittua.⁴⁴

³⁸ Engblom 2013, s. 49.

³⁹ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 33.

⁴⁰ Engblom 2013, s. 6.

⁴¹ Paanetoja 2019, s. 131.

⁴² Äimälä – Nyssölä – Åström 2000, luku 12.

⁴³ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 32–33.

⁴⁴ Engblom 2013, s. 50–51.

2.1.3 Työsopimuksen mukaiset ehdot

Työsopimus on työntekijän ja työnantajan välisen sopimussuhteen perusta. Työsopimus on eräänlainen velvoiteoikeudellinen sopimustyyppi, johon pätevät sekä useat yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet, kuten sopimusvapaus, että työoikeudelliset periaatteet ja säännöt, kuten edullisemmuussääntö. Työsopimusoikeus on osa yleistä sopimusoikeutta, mutta sen erityispiirre on sopimuksen heikomman osapuolen eli työntekijän suojaaminen, miltä osin työsopimusoikeus eroaa yleisestä sopimusoikeudesta.⁴⁵ Työntekijän suojelun periaate on työoikeuden keskeinen ajatus, joka vaikuttaa muun muassa työsopimuksen ja säännösten tulkintaan epäselvissä tilanteissa ja siten työriitojen ratkaisuun (*in dubio pro labore*).⁴⁶ Työntekijän suojan toteuttamiseksi työsopimusoikeus sisältää useita pakottavia säännöksiä, jotka rajoittavat sitä, miten paljon ja miltä osin sopijapuolet voivat päättää sopimuksen sisällöstä.⁴⁷ Pakottavaan oikeuteen ja sen merkitykseen palataan alla työaikasääntelyn esimerkillä.

Työsopimus, kuten sopimukset yleensäkin, koostuu sopimusehdoista, jotka määrittävät sopimuksen sisällön muun muassa pakottavan ja tahdonvaltaisen lainsäädännön ohella.⁴⁸ Työsopimuksen tapauksessa sopimusehdot määrittelevät työn tekemistä ja sen teettämistä. Työsopimuksen rooli työehtojen määrittämisessä ei kuitenkaan yleensä ole kovin suuri, sillä muut työehtojen lähteet määrittävät jo suuren osan ehdoista.⁴⁹ Lainsäädäntö ja työehtosopimus määrittävät useissa tapauksissa työehtojen vähimmäistason, jolloin työsopimuksessa voidaan kuitenkin aina sopia työntekijän kannalta paremmista ehdoista. Lisäksi työsopimus ei yleensä ole edes täysin kattava, sillä siihen ei tavallisesti kirjata kaikkia työsuhteessa noudatettavia ehtoja. Vaikka työehtojen katsotaan määräytyvän yleensä työsuhteen alussa, ehtoja voi muodostua myös työsuhteen aikana, esimerkiksi siinä noudatettujen käytäntöjen perusteella.⁵⁰

Sopimusvapauden nojalla työntekijä ja työnantaja voivat työsopimuksessa myös sopia joistakin niistä ehdoista, joita heidän väliseen työsuhteeseensa sovelletaan. Näin ollen he voivat ainakin jossain määrin vaikuttaa työsuhteen luonteeseen tekemillään valinnoilla.

⁴⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 1–2, 9.

⁴⁶ Engblom 2013, s. 9.

⁴⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 55–56.

⁴⁸ Hemmo 2003, luku 7.

⁴⁹ Murto 2009, s. 8.

⁵⁰ Engblom 2013, s. 78–79.

Sopimuksessa määritellyt ehdot tulevat sittemmin osaksi laajempaa työsuhteessa noudatettavien ehtojen kokonaisuutta. Työsopimuksen ehtoja, joista osapuolet voivat sopia, ovat esimerkiksi työntekopaikka ja -aika, työn suoritustapa ja työntekijän asema työnantajan organisaatiossa.⁵¹ Otetaan esimerkiksi työaika, johon tutkielman seuraavissa luvuissa syvennytään. Kun kyse on työaikaehdoista, työnantajalla ja työntekijällä on vapaus sopia työsuhteesta useista asioista, jotka vaikuttavat siihen, miten työntekijän työaika määräytyy. Se, mitä nämä sovittavissa olevat asiat tarkalleen ottaen ovat, perustuu työaikalain tahdonvaltaisiin säännöksiin ja työehtosopimuksen sopimuksenvaraisiin määräyksiin.⁵²

Työsopimukseen muotoiltujen sopimusehtojen lisäksi työsuhteeseen voidaan lisätä viittaus johonkin niin sanottuun ulkopuoliseen lähteeseen, kuten lakiin, työehtosopimuksen määräykseen tai alan vakiintuneeseen käytäntöön. Viittauksesta tulee siten osa työsuhteesta ja työsuhteen ehtoja, vaikka kyseinen lainsäädännös tai muu lähde ei muuten tulisi sovellettavaksi – riippuen kuitenkin työsuhteen tulkinnasta. Viittaus ulkopuoliseen lähteeseen voi aiheuttaa oikeudellisen ongelman, jos kyseistä lähdettä muutetaan työsuhteen voimassaolon aikana eikä muutokseen ole varauduttu sopimusta laadittaessa. Tilanteen ratkaisu, eli mitä ehtoa työsuhteesta tulisi muutoksen jälkeen noudattaa, vaatii nimenomaan työsuhteen tulkintaa.⁵³ Tähän kysymykseen palataan seuraavassa luvussa.

2.1.4 Työsuhteen olennaiset ehdot

Yhdessä eri lähteiden mukaan määräytyvät ehdot muodostavat työsuhteen ehdot. Työsuhteessa noudatettavia ehtoja on useita erilaisia, joista toiset ovat merkittävämpiä kuin toiset. Kuten sanottu, kaikki työsuhteen ehdot eivät myöskään käy ilmi työsuhteesta. Jos työnteon keskeiset ehdot eivät käy ilmi kirjallisesta työsuhteesta, työnantajan tulee TSL 2 luvun 4 §:n nojalla antaa työntekijälle kirjallinen selvitys keskeisistä ehdoista. Työntekijällä on siis aina oikeus tietää ja olla perillä niistä työsuhteen ehdoista, jotka erityisesti vaikuttavat työn suorittamiseen. 3 momentti sisältää luettelon ehdoista, jotka tulisi ainakin sisällyttää selvitykseen, eli näin ollen niitä voidaan ainakin pitää keskeisinä työehtoina. Sen mukaan keskeisiin ehtoihin kuuluvat muun muassa seuraavat: työntekopaikka, työtehtävät, työaika, palkan määräytymisen perusteet, irtisanomisaika ja sovellettava työehtosopimus.

⁵¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 19–20.

⁵² Äimälä – Nyssölä – Åström 2000, luku 4.

⁵³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 812–813.

Kuten johdannossa on esitelty, jos ajatellaan työsuhteen ehtojen pääasiallisena tehtävänä olevan sen määrittely, mitä, missä, milloin ja miten työtä tehdään, voidaan miettiä, mitä tietoja työehtojen tulisi antaa määrittelläkseen nämä tekijät. Työehtojen tulisi vähintään kertoa työntekijälle, missä hän tekee työtä, mitä työ pitää sisällään eli mitä työtehtäviä hänellä on, mihin aikaan, minä päivinä ja millaisin tauoin hänen tulee tehdä työtä sekä millä perusteella hänelle maksetaan työstä palkkaa ja minkä verran. Nämä ovat siis ne kaikista olennaisimmat tiedot, jotka määrittävät työsuhteen luonteen. Näin päädytään samoihin edellä lueteltuihin TSL 2 luvun 4 §:n 3 momentin keskeisiin työehtoihin. Kyseistä luetteloa voidaankin pitää lähtökohtana työsuhteen olennaisille ehdoille.

TSL 2 luvun 4 §:n 5 momentin mukaan työntekijän tulee saada työnantajalta kirjallinen selvitys myös työsuhteen ehdon muutoksesta, jos muutos johtuu jostakin muusta kuin lainsäädännön tai työehtosopimuksen muutoksesta, eli käytännössä työnantajan muuttaessa työehtoa. Työsuhteen olennaisten ehtojen määrittely onkin erityisen tärkeää juuri niissä tilanteissa, kun työnantaja muuttaa työehtoa. Yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden pääsääntö kuitenkin on, että toinen osapuoli ei voi muuttaa ainakaan olennaisia sopimussuhteen ehtoja yksipuolisesti.⁵⁴ Niiden pohjalta KKO:n ratkaisukäytännössä on kehittynyt oikeusohje, joka ratkaisun KKO 2023:76 mukaan on käytännössä ilmaus siitä, miten näitä yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita tulisi soveltaa työsuhteen alalla.

Oikeusohjeen ydin on, että työnantaja ei voi muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja yksipuolisesti ilman erityistä perustetta siihen. Näitä ehtoja voidaan muuttaa vain tietyin edellytyksin. Olennaisten ehtojen yksipuolinen muuttaminen edellyttää muuan muassa sitä, että työnantaja pystyy esittämään ehtomuutokselle irtisanomisperusteen veroisen perusteen eli että työntekijä olisi myös irtisanottavissa jonkin päättämisperusteen nojalla. Kysymys siitä, mitkä ehdot ovat olennaisia, jää kuitenkin KKO:n ratkaisukäytännössä suoraan vastaamatta⁵⁵. Arvioitaessa työnantajan oikeutta työehdon yksipuoliseen muuttamiseen tulee siis ensin selvittää, mitä olennaisuudella tarkoitetaan ja onko kyseessä oleva ehto olennainen. Työehtojen olennaisuuden sekä siihen olennaisesti liittyvän sitovuuden tarkastelun perimmäisenä tavoitteena on selvittää, millaiset rajat ehdon olennaisuus asettaa sen yksipuoliselle muuttamiselle, ja lopulta, millaisia ehtoja voidaan yksipuolisesti muuttaa.

⁵⁴ Ks. esim. KKO 2021:76, kohta 9; KKO 2016:80, kohdat 13 ja 14; KKO 2010:60, kohta 3.

⁵⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 382.

Edellä kuvailusta oikeusohjeesta voidaan tulkita, että olennaisuus on tärkein kriteeri arvioitaessa oikeutta yksipuoliseen muuttamiseen. Ratkaisussa KKO 2021:76 todetaan seuraavanlaisesti: ”Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että vain olennaiset työsuhteen ehdot saavat sitovuutta niin, että työnantaja ei saa muuttaa niitä ilman irtisanomisperustetta ja -menettelyä.” Olennaisuus on siten se perimmäinen ominaisuus, jota tarkastellaan ehtoa arvioitaessa, sillä vain olennaiset ehdot voivat saada sitovuutta tässä mielessä. Tästä voidaan päätellä, että olennaisuus on itse asiassa edellytys sitovuudelle. Ehdon tulee siis olla olennainen, jotta se voi olla sitova: näin ollen, jotta ehtoa voitaisiin yksipuolisesti muuttaa ilman irtisanomisperustetta, ehto ei saa olla sitova eikä siten myöskään olennainen.

Vailla ratkaisua on myös kysymys siitä, onko sellaisissa tilanteissa eroa, jos työehtoa muutetaan olennaisesti tai jos olennaista ehtoa muutetaan vain vähäisesti tai väliaikaisesti. Eli toisin sanoen, onko ratkaisu erilainen riippuen siitä, onko ehtoon kohdistuva muutos olennainen vai onko itse ehto olennainen mutta muutos vähäinen.⁵⁶ Sitä, mikä tekee työehdosta olennaisen, käsitellään tarkemmin jäljempänä työaikaehtojen osalta.

2.2 Työsuhteen ehtojen muuttaminen

2.2.1 Työsuhteen ehtojen muuttuminen yleisesti

Edellisessä luvussa on käsitelty sitä, miten työsuhteen ehdot määräytyvät. Sen perusteella voidaan todeta, että työehdot määräytyvät yleensä työsuhteen alussa, tai jo ennen varsinaisen työsuhteen alkua työsopimuksen myötä. Sopimusoikeudessa lähtökohtana on sopimuksen sitovuus: *pacta sunt servanda*. Kuten mikä tahansa sopimus, työsopimuskin on lähtökohtaisesti sitova. Tästä huolimatta työsopimus ja työsuhteen ehdot ylipäänsä voivat muuttua sopimuksen solmimisen jälkeen.⁵⁷ Ne voivat muuttua ilman osapuolten aktiivista osallistumista jonkin osapuolista riippumattoman seikan vuoksi, tai vaihtoehtoisesti niitä voidaan tarkoituksellisesti muuttaa osapuolten tekemillä toimenpiteillä. Työsuhteen ehdot voivat siis muuttua tai niitä voidaan muuttaa.⁵⁸

Kuten edellä on esitetty, työsuhteessa noudatettavilla ehdoilla on useita lähteitä, joiden mukaan ne määräytyvät: muun muassa työsopimus, lainsäädäntö, työehtosopimus, työsäännöt

⁵⁶ Koskinen ym. 2018, s. 620.

⁵⁷ Bruun 2022, s. 90.

⁵⁸ Engblom 2013, s. 117.

ja työnantajan määräykset. Lähtökohtaisesti tietyn työehdon muuttamistapa riippuu siitä, millainen ehto on kyseessä eli toisin sanoen, mihin lähteeseen ehto perustuu. Työsuhteen ehtoa, joka perustuu työsuhteeseen sovellettavaan lakiin, muutetaan uudella lailla, työehtosopimukseen perustuvia ehtoja uudella työehtosopimuksella, työnantajan määräyksiä antamalla uusi määräys ja niin edelleen. Normilähteiden, eli lähinnä lainsäädännön ja työehtosopimuksen, muuttuminen on tietysti asia, johon työnantaja ja työntekijä eivät voi vaikuttaa. Tiedyt työsuhteen ehdot ovat kuitenkin osapuolten toimintamahdollisuuksien piirissä: esimerkiksi itse työehtosopimuksen ehtoja voidaan pääasiallisesti muuttaa sopimalla siitä osapuolten välillä tai vaihtoehtoisesti siten, että työnantaja muuttaa ehtoa yksipuolisesti.⁵⁹

Tietyn ehdon määräytymisestä esimerkiksi tietyn työehtosopimuksen määräyksen mukaan on voitu nimenomaisesti sopia työehtosopimuksessa tai ainoastaan hiljaisesti todeta, että ehto määräytyy sen mukaisesti. Jos työehtosopimus tai muu ehdon lähde myöhemmin muuttuu, syntyy oikeudellinen ongelma – minkä sisältöistä ehtoa työsuhteessa tulisi muutoksen jälkeen noudattaa, ennen muutosta vai muutoksen jälkeen voimassa olevaa? Vastaus riippuu siitä, mitä ehdosta on esimerkiksi työehtosopimukseen kirjattu. Jos sopimuksen mukaan ehto määräytyy kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan, ei silloin ongelmaa ole, sillä muutoksista huolimatta ehto määräytyy työehtosopimuksen mukaan. Jos taas tällaista kirjausta ei ole, voi noudatettavan ehdon määrittäminen olla vaikeampaa. Tällöin tulee tapauskohtaisesti vastata esimerkiksi oikeuskäytännössä paljon pohdittuun ja erimielisyyttäkin herättäneeseen kysymykseen siitä, onko alun perin noudatettu ehto muodostunut työnantajaa myös muuttuneissa olosuhteissa sitovaksi.⁶⁰

Yksi tapa, jolla työehto voi tulla sitovaksi ja siten muuttua, on vakiintunut käytäntö. Tässä yhteydessä vakiintunut käytäntö tarkoittaa oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa tunnustettua tapaa, jolla työehtoja voidaan täydentää uudella ehdolla, taikka muuttaa tai syrjäyttää aiemmin sovittu ehto.⁶¹ Vakiintuneesta käytännöstä tai sen sitovuudesta ei ole yleisiä säännöksiä työehtosopimuslaissa, jolloin sen tulkintaan vaikuttavat yleisen sopimusoikeuden ja työoikeuden periaatteet.⁶² Vakiintunut käytäntö on tietty menettely, jota työsuhteen osapuolet ovat noudattaneet pitkään. On katsottu, että yleisesti toiminnan on tullut jatkaa vähintään kahden vuoden ajan, jotta se voidaan katsoa vakiintuneeksi – tarkemmin vaadittu kesto riippuu

⁵⁹ Kairinen 2009, s. 244.

⁶⁰ Engblom 2013, s. 118–119. Ks. myös esim. KKO 1996:142, KKO 1999:67 ja KKO 2023:76.

⁶¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 770–771.

⁶² Niemi 2008, s. 61.

kuitenkin asiasta. Pitkän keston lisäksi vakiintuneen käytännön tunnusmerkkeihin kuuluu, että kumpikin osapuoli pitää käytäntöä itseään sitovana ja on noudattanut sitä ilman erityisiä poikkeuksia. Käytännön tulee myös olla sisällöltään selkeä. Jos menettely katsotaan vakiintuneeksi käytännöksi, on se tällöin työsuhteen osapuolia sitova.⁶³ Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa esimerkiksi palkkaan liittyvä käytäntö on usein katsottu vakiintuneeksi helpoiten. Sen sijaan työaikaa koskeva käytäntö on harvoin tulkittu muodostuneen vakiintuneeksi.⁶⁴ Voidaan siis ajatella, että vakiintunut käytäntö on työehtojen muuttumista ilman, että osapuolet ovat erikseen aktiivisesti sopineet muuttamisesta tai että muutos olisi tullut erikseen toisen osapuolen aloitteesta.

Etenkin pitkäkestoisissa sopimussuhteissa olosuhteet voivat muuttua myös niin, että toisella sopimusosapuolella ilmenee tarve tietoisesti muuttaa sopimusta. Työsopimuksen tapauksessa tällainen tilanne voisi olla esimerkiksi silloin, kun työnantajan työvoimatarve on vähentynyt ja hän haluaa siksi osa-aikaistaa työntekijän. Työsuhteen osapuolet voivat aktiivisesti muuttaa työehtoa siitä keskenään sopimalla, tai vaihtoehtoisesti työnantaja voi muuttaa työehtoa yksipuolisesti direktio-oikeutensa nojalla tai irtisanomisperusteella ja irtisanomisjärjestyksessä.⁶⁵ Ensisijainen tapa muuttaa työehtoja on kuitenkin sopiminen. Se on myös ainoa vaihtoehto niissä tilanteissa, kun työnantajalla ei ole irtisanomis- tai purkamisperustetta tai muuta kelpuutusta eikä näin ollen voi muuttaa olennaista työehtoa yksipuolisesti.⁶⁶ Ehdon yksipuolinen muuttaminen on siis tietyissä tilanteissa toinen vaihtoehto sopimiselle.

Kuten sanottu, pääsääntöisesti työsuhteen alussa määritellään kyseisessä työsuhteessa noudatettavat ehdot. Tämän lisäksi työsuhteen osapuolet, työnantaja ja työntekijä, voivat milloin tahansa työsuhteen aikana sopia uusista työehdoista niin halutessaan. Tällöin uusi sopimusehto on rinnastettavissa alkuperäisiin työsopimusehtoihin ja samassa asemassa työsuhteessa kuin ne.⁶⁷ Sen lisäksi, että työsuhteen osapuolet voivat sopia uusista työehdoista, he voivat sopia myös olemassa olevien ehtojen muuttamisesta. Työsuhteen aikana työehdoista sovittaessa pätevät samat lainsäädännön ja työehtosopimuksen pakottavia ja dispositiivisia säännöksiä koskevat periaatteet, joita edellä on käsitelty, eli lähtökohtaisesti pakottavista

⁶³ Kairinen 2009, s. 213.

⁶⁴ Engblom 2013, s. 155–156.

⁶⁵ Äimälä – Nyyssölä – Åström 2000, luku 5.

⁶⁶ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 279–282.

⁶⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 382.

säännöksistä ei ole sallittua poiketa työntekijän haitaksi, mutta työntekijälle edullisemmista työehdoista voidaan aina sopia.⁶⁸ Työnantaja ja työntekijä voivat sopia esimerkiksi työajoista, palkasta ja sen määräytymisestä, vuosilomista ja työsuhteen kestosta. Vaikka monet asiat ovat työsuhteen osapuolten neuvoteltavissa, lainsäädännön ja työehtosopimuksen minimiehtojen asettamia rajoja ei voida ylittää.

2.2.2 Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen

Yksi keskeisistä työoikeudellisista tulkintasäännöistä ja -periaatteista on työsuhteen ehtojen yksipuolisen muuttamisen kielto. Kyseinen periaate on myös kehittynyt korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä: KKO on toistuvasti ratkaisuihissaan katsonut, että kumpikaan työsuhteen osapuolista ei voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteessa noudatettavaa ehtoa, esimerkiksi palkkaa tai muuta etuutta, ilman perustetta siihen. Oikeus työehdon yksipuoliseen muuttamiseen on siis kuitenkin olemassa, mutta vain tiettyjen edellytysten täytyessä.⁶⁹

Tässä tutkielmassa käsitellään työnantajan oikeutta yksipuoliseen muuttamiseen jakamalla se kahteen eri tilanteeseen: yksipuolinen muuttaminen direktio-oikeuden nojalla (direktioperusteiset muutokset) ja irtisanomisperusteella (irtisanomisperusteiset muutokset). Niiden osalta tutkielmassa tullaan tarkastelemaan, millaista menettelyä yksipuolisessa muuttamisessa vaaditaan, millainen peruste muutokseen pyrkivällä osapuolella tulee olla sekä millaisia työehtoja voidaan muuttaa yksipuolisesti. Tarkemmin keskitytään siihen, voidaanko työaikaehtoja muuttaa yksipuolisesti ja miten. Tässä tutkielmassa työehtojen muuttamista direktio-oikeuden nojalla käsitellään siis nimenomaan työehtojen muuttamisena, vaikka joidenkin näkemysten mukaan se ei ole varsinaisesti ehtojen muuttamista vaan vain työnjohtoa⁷⁰. Yksipuolista muuttamista käsitellään toistaiseksi voimassa olevien työ sopimusten näkökulmasta, sillä määräaikaista työ sopimuksia ei voi yleensä irtisanoa kesken kauden, jolloin niiden yksipuolinen muuttaminen ei ole samalla tavoin mahdollista kuin toistaiseksi voimassa olevien sopimusten.⁷¹

Ennen näiden eri tilanteiden lähempää tarkastelua tulee selvittää, mistä oikeus yksipuoliseen muuttamiseen ylipäänsä kumpuaa. Työsopimuslakiin ei sisälly yleistä säännöstä oikeudesta yksipuoliseen muuttamiseen; näin ollen lähtökohtana on yleisen sopimusoikeuden sääntö

⁶⁸ Äimälä – Nyssölä – Åström 2000, luku 5.

⁶⁹ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 31.

⁷⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 814–815.

⁷¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 382.

sopimuksen sitovuudesta. *Pacta sunt servanda* -periaatteen mukaan sopimuksen sitovuuteen kuuluu, että sitä ei voida yksipuolisesti muuttaa tai perua⁷². Lähtökohtaisesti työehtojen yksipuolinen muuttaminen on siis kielletty. Kuten aiemmin on mainittu, oikeuskäytännössä on kuitenkin kehittynyt yleinen periaate, joka mahdollistaa työehtojen yksipuolisen muuttamisen tietyissä tilanteissa. Tiivistetysti periaatteeseen kuuluu, että työnantajan on mahdollista muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja irtisanomisperusteella ja epäolennaisia ehtoja direktio-oikeuden perusteella.⁷³ Rajanveto näiden eri tilanteiden välillä on kuitenkin usein vaikeaa. KKO:n ratkaisussa 1996:89 periaatetta on kuvailtu seuraavasti: ”Pohjimmiltaan tämä oikeuskäytännössä omaksuttu työsopimusoikeudellinen oikeusohje on pitkälti ilmaus yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden soveltamisesta.”

Työnantajalla on siis tiettyjen olosuhteiden vallitessa oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Periaatetta on noudatettu jo useiden vuosikymmenien ajan: sen pitkäikäisyys voidaan päätellä esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisusta TT 1989-9, jossa puhutaan oikeudesta yksipuoliseen muuttamiseen ”työoikeudessa yleisesti noudatettavana periaatteena”. Ratkaisun mukaan työnantajalla on oikeus muuttaa työsopimusta, ”jos siihen on erityisen painava syy, ja silloinkin irtisanomisaikaa noudattaen”. Kyseessä on siis irtisanomisperusteinen muutos. Näin ollen voidaan päätellä, että kyseinen periaate on ollut oikeuskäytännössä vakiintunut vähintään 1980-luvulta asti.

1980-luvulta ovat myös vanhimmat saatavilla olevat KKO:n ratkaisut, joissa käsitellään nimenomaisesti työnantajan oikeutta työehtojen yksipuoliseen muuttamiseen: KKO 1981-II-161 ja KKO 1982-II-169. Molemmissa ratkaisuissa oli kysymys siitä, millä edellytyksillä työnantaja voi siirtää työntekijän muihin tehtäviin. KKO katsoi molemmissa tapauksissa, ettei yhtiö ollut voinut pelkästään direktio-oikeutensa nojalla siirtää työntekijää tehtäviin, jotka olennaisesti poikkesivat työsuhteen ehtojen mukaisista tehtävistä, eikä yhtiöllä ollut irtisanomisperustetta, jolla työehtoa olisi voitu yksipuolisesti muuttaa. Nämä ratkaisut ovat ainakin osaltaan vakiinnuttaneet periaatteen KKO:n ratkaisukäytännössä.

Pohjimmiltaan työnantajan oikeus muuttaa työehtoja direktio-oikeuden nojalla perustuu TSL 3 luvun 1 §:ssä hänelle annettuun työn johto- ja valvontaoikeuteen eli direktio-oikeuteen. Tähän oikeuteen palataan tarkemmin seuraavassa alaluvussa sekä myöhemmin, kun käsitellään työaikaehtojen muuttamista yksipuolisesti nimenomaan direktio-oikeuden nojalla.

⁷² Saarnilehto – Annola 2018, s. 19.

⁷³ Koskinen ym. 2018, s. 619.

Mitä tulee työehtojen muuttamiseen irtisanomisperusteella, yleisen periaatteen lisäksi on myös tilanteita, joissa oikeus voi perustua niin sanottuun kelpuuttavaan normiin. On olemassa kolme erilaista kelpuuttavaa normia: sellainen voi olla työehtosopimuksessa, työlainsäädännössä tai työsopimuksessa.⁷⁴

Vaikka työsopimuslaissa ei ole yleistä säännöstä yksipuolisesta muuttamisesta, laki sisältää kuitenkin yhden säännöksen, joka sääntelee yhtä tiettyä työaikaa koskevaa muutostilannetta. Se on siis ainoa nimenomainen säännös työehtojen yksipuolisesta muuttamisesta ja yksi kelpuuttavista normeista eli lähteistä oikeudelle yksipuoliseen muuttamiseen.⁷⁵ Kyseessä on TSL 7 luvun 11 §, jossa säädetään työsuhteen muuttamisesta osa-aikaiseksi. Sen mukaan työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoa säännöllisen työajan pituudesta lain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Säännös sisältää siis kuvauksen tavasta, jolla työehtoja voidaan muuttaa yksipuolisesti.⁷⁶ Kyseinen säännös lisättiin työsopimuslakiin vuonna 1988.⁷⁷ Lain esitöiden mukaan sen tavoitteena oli selventää ja vahvistaa oikeuskäytännössä jo hyväksytty periaate, jonka mukaan työsuhteen yksipuolinen osa-aikaistaminen vaatii irtisanomisperusteen ja irtisanomisajan noudattamisen.⁷⁸

Samankaltainen kelpuuttava normi voi sisältyä myös työehtosopimukseen tai toisinaan työsopimukseenkin.⁷⁹ Tällöin sopimus siis sisältää jonkin toisen ehdon muuttamiseen kelpuuttavan ehdon.⁸⁰ Esimerkiksi seuraavanlainen työehtosopimusmääräys kelpuuttaa työnantajan muuttamaan työehtoja yksipuolisesti:

”Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, jos molemmat osapuolet siitä sopivat. Jos asiasta ei voida sopia, voidaan muutos toteuttaa, mikäli sille on irtisanomiseen oikeuttava peruste ja noudattaa irtisanomissuojasopimuksen mukaista irtisanomisaikaa. Menettely on siis sama kuin työsopimusta irtisanottaessa.”⁸¹

Kun muut kelpuuttavat normit eivät ole sovellettavissa, oikeus työehtojen yksipuoliseen muuttamiseen voidaan perustaa yleiseen periaatteeseen. Loppujen lopuksi työnantajan oikeus

⁷⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 815–816.

⁷⁵ Koskinen ym. 2018, s. 619.

⁷⁶ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 280.

⁷⁷ HE 19/1988 vp, s. 14.

⁷⁸ HE 157/2000 vp, s. 108.

⁷⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 816.

⁸⁰ Kairinen 2009, s. 245.

⁸¹ Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 15.2.2023–30.11.2024, s. 27 / 3 §:n 6 kohta.

yksipuoliseen muuttamiseen riippuu siis siitä, ovatko muuttamiselle säädetyt edellytykset olemassa.⁸²

⁸² Valkonen 1997, s. 19–21.

3 Työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen direktio-oikeuden nojalla

3.1 Työnantajan direktio-oikeuden määritelmä ja laajuus työajan osalta

Tutkielmassa on edellä käsitelty työsuhteen ehtoja ja niiden muuttamista, sekä yhteisymmärryksessä että yksipuolisesti, yleisellä tasolla. Seuraavissa luvuissa siirrytään käsittelemään työehtojen yksipuolista muuttamista keskittyen nimenomaan työaika koskeviin ehtoihin. Työaikaehtojen muuttaminen voi tarkoittaa esimerkiksi työajan lyhentämistä, pidentämistä tai sijoittamista eri aikaan, työaikamuodon muuttamista tai lepoaikojen ja taukojen muuttamista. Tässä luvussa tarkempaan käsittelyyn otetaan direktio-oikeus työaikaehtojen muuttamisen välineenä, eli direktioperusteiset muutokset. Aluksi tutkitaan työnantajan direktio-oikeutta ja sen laajuutta mitä tulee työaikaan. Tämän jälkeen siirrytään käsittelemään työaikaehtojen muuttamista direktio-oikeudella: voidaanko niitä ylipäätään muuttaa direktio-oikeuden nojalla ja millä perusteella. Tähän liittyvät muun muassa käsitteet työehdon olennaisuudesta ja sitovuudesta. Lopuksi käsitellään vielä itse prosessia, jolla direktioperusteiset muutokset toteutetaan. Tässä yhteydessä tulee huomioida, että työnantajalla on direktio-oikeuden ohella myös muita valtaoikeuksia, muun muassa liikkeenjohdollista ja yritysjohdollista toimivaltaa⁸³. Direktio-oikeudesta erillinen oikeus on myös työnantajan valta ottaa ja erottaa työntekijöitä.⁸⁴

Työnantajan työn johto- ja valvontaoikeus eli direktio-oikeus kuuluu TSL 1 luvun 1 §:ssä määriteltyihin työsuhteen perustunnusmerkkeihin, joita käsiteltiin aiemmassa luvussa. Direktio-oikeutta pidetään tunnusmerkeistä tärkeimpänä.⁸⁵ Se on siis oleellinen osa niitä asioita, jotka tekevät työsuhteesta juuri työsuhteen sen sijaan, että työntekijä harjoittaisi ammattia itsenäisesti. Lain määritelmä direktio-oikeuteen kuuluvasta velvoitteesta sisältyy TSL 3 luvun 1 §:n ensimmäiseen virkkeeseen, jonka mukaan ”työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta”. Direktio-oikeuden käsitteeseen kuuluu siis työnantajan oikeus johtaa ja antaa määräyksiä, mutta toisaalta myös työntekijän velvollisuus noudattaa työn suorittamisesta annettuja määräyksiä. Työntekijän johdon ja valvonnan alaisuus onkin oikeastaan se varsinainen työ sopimuslaissakin mainittu työsuhteen tunnusmerkki, josta voidaan johtaa sitä

⁸³ Koskinen ym. 2018, s. 87.

⁸⁴ Kairinen 1983, s. 56.

⁸⁵ Engblom 2007, s. 111.

vastaava työnantajan direktio-oikeus. Työntekijällä on siis alisteinen asema työnantajaan nähden, mitä kutsutaan subordinaatioksi tai työntekijän kuuliaisuusvelvoitteeksi: se on työntekijän sivuvelvoite, kun hänen päävelvoitteensa työsuhteessa on työnteko.⁸⁶ Työnantajan määräykset on myös yksi työsuhteen kansallisista sääntelytavoista.⁸⁷

Vaikka direktio-oikeus voidaankin päätellä edellä mainituista TSL 1 ja 3 luvun säännöksistä, ei laissa varsinaisesti määritellä direktio-oikeuden sisältöä millään tavalla, eikä Suomen lainsäädäntöön sisälly selkeää kelpuuttavaa normia työnantajan kompetenssista.

Työsopimuslain lisäksi oikeudellisina perusteina direktio-oikeudelle voidaan viitata myös muun muassa työaikalain ja vuosilomalain erityissäännöksiin, joita voidaan pitää kelpuuttavina kompetenssinormeina. Esimerkiksi TAL 30 § antaa työnantajalle oikeuden määrätä työvuoroista, kun taas VLL 20 §:n 1 momentin mukaan vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä toisin. Kyseiset säännökset kelpuuttavat kuitenkin vain erityisasioista, kuten vuosiloman antamisajankohdasta, määräämisen. Myös työehtosopimusten määräyksissä voidaan todeta työnantajalla olevan oikeus määrätä työn suorittamisesta.⁸⁸ Usein direktio-oikeus voidaan kuitenkin ennen kaikkea perustaa työ sopimukseen, joka sisältää sopimusehdon direktiosta nimenomaisena ehtona tai edes hiljaisena välipuheena. Yleinen käsitys on, että työnantajalla on eräänlainen lainsäädännöstä ja työ sopimuksesta johtuva lähtökohtainen direktio-oikeus, jota voidaan laajentaa tai supistaa esimerkiksi työehtosopimuksen määräyksillä.⁸⁹ Direktio-oikeudella on siis useita oikeusperusteita.

Direktio-oikeuden laajuutta joudutaan pohtimaan usein juuri silloin, kun työnantaja muuttaa työehtoa yksipuolisesti ja ratkaistavana on kysymys siitä, oliko työnantajalla oikeus tehdä muutos pelkän direktio-oikeutensa nojalla. Tämä kysymys onkin ollut oleellinen myös oikeuskäytännössä, kuten ratkaisuissa KKO 2023:76 ja KKO 2021:76. Direktio-oikeuden laajuudesta tai sen rajoista ei ole olemassa tarkkaa säännöstä, johtuen edellä mainituista useista erilaisista oikeusperusteista. Direktio-oikeudesta annetut yleiset säännökset työ sopimuslaissa ovat myös niin suppeita, että oikeuden varsinaista sisältöä täytyy tutkia muista lähteistä.⁹⁰

⁸⁶ Koskinen ym. 2018, s. 87.

⁸⁷ Kairinen 2009, s. 216.

⁸⁸ Kairinen 2009, s. 217–218.

⁸⁹ Kairinen 1983, s. 54.

⁹⁰ Engblom 2007, s. 110.

Yleisesti oikeuskäytännössä, esimerkiksi ratkaisussa KKO 2010:60, työnantajan toimivaltaan on katsottu kuuluvan oikeus järjestellä ja valvoa työtä ja työmenetelmiä sekä antaa tarpeellisia määräyksiä muun muassa siitä, miten ja missä työtä tehdään, sekä työn määrästä, suorittamistavasta ja laadusta. Lähtökohtana on ollut myös työaika koskevien määräysten kuuluminen direktio-oikeuteen. Ratkaisussa KKO 2021:76 on ilmaistu, että työaika koskevat järjestelyt, kuten työn jaksottaminen ja taukojen pitäminen, ovat perinteisesti kuuluneet keskeisesti työnantajan direktio-oikeuden piiriin. Samaten ratkaisussa KKO 2023:76 on katsottu, että lähtökohtana työaikamuotoa koskevan ehdon osalta on, että siitäkin voitaisiin antaa määräyksiä direktio-oikeuden nojalla.

Mitä tulee työaikakysymyksiin, vakiintunut lähtökohta on siis se, että oikeus määrätä työajasta ja sitä koskevista ehdoista kuuluu direktio-oikeuden piiriin.⁹¹ Tätä tukee myös työsopimuslain esityöt, joissa todetaan direktio-oikeuden tarkoittavan työnantajan oikeutta antaa määräyksiä työn suoritustavasta, laadusta, laajuudesta, ajasta ja paikasta⁹²: niissä siis nimenomaan todetaan työnantajan määräysten voivan koskea muun muassa työaika. Entisessä vuoden 1970 TSL (320/1970) 13 §:ssä edellä mainitut seikat olivat nimenomaisesti mainittu säädöstekstissä, kun taas nykyisestä säädöksestä ne on jätetty pois ja korvattu yleisesti vain maininnalla työn suorittamista koskevista määräyksistä.

Direktio-oikeus merkitsee myös sitä, että työnantajalla on tietynlainen valta säännöstää työsuhteen sisältöä. Se on yksi työsuhteen kansallisista sääntelytavoista ja sijaitsee sääntelytapojen normihierarkiassa alimpana.⁹³ Sen asema sääntelytapana ei siis ole vahva. Kuten edellä on osoitettu, sääntelytavat perustuvat aina ylempitasoisen tavan antamaan kelpuutukseen muuttamalla oikeustilaa. Työnantajan määräykset perustuvat siten ylempiin sääntelytapoihin, jolloin esimerkiksi työehtosopimusmääräys tai työsopimuksessa nimenomaisesti sovittu ehto voi syrjäyttää työnantajan määräyksen, sillä niiden asemat ovat vahvempia.⁹⁴ Työnantaja ei voi siis rikkoa korkeamman asteisten normien mukaisia velvoitteitaan direktio-oikeuden nimissä. Direktio-oikeuden perustuessa lähtökohtaisesti yksilötasoiseen sopimukseen eli työsopimukseen, tulee näin ollen direktio-oikeuden laajuus

⁹¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 410.

⁹² HE 157/2000 vp, s. 7.

⁹³ Kairinen 2009, s. 216.

⁹⁴ Engblom 2007, s. 115.

ratkaista tapauskohtaisesti, jolloin voidaan arvioida esimerkiksi tietyn työehtosopimuksen, työsopimuksen tai työpaikan olosuhteiden painoarvoa asiassa.⁹⁵

Työsopimuksella on katsottu olevan erityisen keskeinen rooli lähteenä direktio-oikeuden laajuutta arvioitaessa. Kuten sanottu, viime kädessä direktio-oikeus perustuu työsopimukseen. Myös molemmissa ratkaisuissa KKO 2023:76 sekä KKO 2021:76 todettiin, että direktio-oikeuden laajuus määräytyy olennaisesti työsopimuksen sisällön mukaan. Tietyn työsopimuksen sisältö määrittää toisin sanoen sen, mistä asioista kyseisellä työnantajalla on kelpuutus antaa määräyksiä; työsopimusalaan kuuluvat työhhdot jäävät siis pois direktio-oikeuden piiristä⁹⁶. Työsopimusehtojen ja sopimuksen veroisen käytännön merkitystä direktioperusteisten muutosten arvioinnissa käsitellään laajemmin seuraavassa alaluvussa.

Työehtosopimuksen kirjauksilla voidaan myös vaikuttaa direktio-oikeuden laajuuteen ja ohjata sen käyttöä.⁹⁷ Työehtosopimuksen määräyksellä voidaan rajata direktio-oikeutta määräämällä, että jokin asia ei kuulu direktio-oikeuden piiriin, tai laajentaa oikeutta nimenomaisella kompetenssinormilla, joka kelpuuttaa työnantajan määräämään asiasta.⁹⁸ Esimerkiksi tuomiossa TT 1993-67 katsottiin, että työehtosopimuksen määräykset antoivat työnantajalle oikeuden siirtää työntekijä toiseen tehtävään direktio-oikeuden nojalla. Samalla tavoin ratkaisussa KKO 2023:76 merkittävä seikka oli KVTES:n määräykset direktio-oikeuden laajuudesta: KVTES:n mukaan työnantajalla oli oikeus päättää työaikamuodosta ja valita se työaikajärjestelmä, joka ”kunnan toiminnan ja työtehtävien suorittamisen kannalta on tarkoituksenmukaisin”. Tähän vedoten työnantajalla olisi ollut oikeus valita uusi työaikamuoto direktio-oikeuden nojalla, mutta tässä tapauksessa alkuperäinen työaikamuotoehto katsottiin sitovaksi, jolloin se ei kuitenkaan kuulunut direktio-oikeuden piiriin.

Kuten tuomiossa TT 1991-125 on todettu, kun työaikamääräysten antaminen kuuluu kuitenkin lähtökohtaisesti direktio-oikeuteen, jos esimerkiksi työehtosopimuksessa ei ole sovittu direktio-oikeuden laajuudesta toisin, voi työnantaja tehdä työaikaan kohdistuvan yksipuolisen muutoksen pelkän direktio-oikeuden nojalla. Tämä osaltaan perustuu aiempiin tuomioihin TT 13/1969 ja TT 60/1971, joissa on katsottu, että jos työajasta on säännöksiä

⁹⁵ Kairinen 2009, s. 218.

⁹⁶ Valkonen 1997, s. 25.

⁹⁷ Engblom 2007, s. 114.

⁹⁸ Kairinen 2009, s. 220.

työehtosopimuksessa tai siitä on nimenomaisesti sovittu työsopimuksessa, ei oikeutta yksipuoliseen muutokseen ole. Ratkaisun KKO 2021:76 perusteluissa on ilmaistu hyvin: vaikka työaikakysymykset kuuluvat ensi kädessä direktio-oikeuden piiriin, ei se estä niitä tulemasta direktio-oikeutta rajoittaviksi työsuhteen ehdoiksi.

Kuten muitakin työehtoja, työaikaehdon yksipuolista muuttamista direktio-oikeuden nojalla rajoittaa edellä käsitelty periaate siitä, ettei ainakaan olennaista ehtoa voida muuttaa yksipuolisesti. Käytännössä työajan muuttaminen voi olla työntekijän näkökulmasta suuri muutos. Siinä mielessä voisi olla helppoa kallistua sen puoleen, että kyseessä on olennainen työehto. Kuten edellä on käynyt ilmi, kynnys työaikaehtoien kohdalla on kuitenkin korkeammalla kuin esimerkiksi taloudellisten etujen kohdalla: kun työaikaehto kuuluu lähtökohtaisesti direktio-oikeuden piiriin, ehdon sitovuuden arviointi on KKO:n ratkaisujen mukaan tiukempaa. Kun lähtökohtaisesti työnantajalla on oikeus antaa määräyksiä työajasta ja siten muuttaa sitä koskevia ehtoja, tarvitaan tavallista vakuuttavammat perusteet, jotta tämä oikeus voitaisiin ottaa pois. Sitovuuden kynnyksen ollessa korkeammalla ei työaikaehtoien yleensä katsota olevan sitovia, jolloin siltä osin niiden yksipuolinen muuttaminen direktio-oikeuden nojalla on sallittua. Tässä mielessä ratkaisut KKO 2023:76 ja KKO 2021:76 ovat poikkeuksellisia, sillä ne ovat molemmat esimerkkejä erilaisista tilanteista, joissa työaikaehto on edellä mainitusta huolimatta katsottu olennaiseksi ehdoksi, jota ei ole voitu muuttaa yksipuolisesti direktio-oikeuden nojalla.

Toisaalta edellä mainittu on ristiriitaista siihen nähden, mihin lopputulokseen edellä työsuhteen olennaisten ehtojen yhteydessä on tultu. Jos lähtökohtana työsuhteen olennaisille ehdoille voidaan pitää TSL 2 luvun 4 §:n 3 momentin luetteloa työsuhteen keskeisistä ehdoista, jonka mukaan työaika kuuluu keskeisiin ehtoihin, miten työaika voi toisaalta kuulua lähtökohtaisesti direktio-oikeuden piiriin, kuten yllä on todettu? Eroavaisuutta voidaan selittää ainakin sillä, että työsopimuslaissa lähtökohdaksi on otettu työntekijän oikeus saada tieto niistä työsuhteen ehdoista, jotka erityisesti vaikuttavat työn suorittamiseen, mutta samalla työajan katsotaan yleensä kuuluvan direktio-oikeuden piiriin, sillä se vaikuttaa olennaisesti myös työnantajan toimintaan ja mahdollisuuksiin. Työntekijällä on oikeus saada tietää, millaista työaikaa hänen tulee noudattaa, mutta se ei muuta sitä, etteikö työajan muuttaminen olisi toisaalta mahdollista, tietynlaisissa tilanteissa heppoisillakin perusteilla (eli pelkän direktio-oikeuden nojalla). Työaika on siis tietyllä tavalla poikkeus tästä TSL:n luettelon pääsäännöstä. Tämä asetelma korostaa entisestään työaikaehtoien jokseenkin epäselvää asemaa työehtojen muuttamisen kontekstissa: toisaalta työaikaehtoja voi lähtökohtaisesti

muuttaa pelkän direktio-oikeuden nojalla, mutta välillä työaikaehdotkin voivat olla sellaisia ehtoja, joiden muuttamiseen pelkkä direktio-oikeus ei riitä. Tämän vuoksi työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen onkin niin kiinnostava kysymys.

Valkonen on hyvin muotoillut, että direktio-oikeuden alaan kuuluu ”sellaisten työsuhteen ehtojen muutosten aikaansaaminen, jotka liittyvät välittömästi työnteon olosuhteisiin tai itse työtehtävien järjestelyyn tai uudelleen painottamiseen niin, ettei työn laatu tai laajuus olennaisesti muutu”⁹⁹. Yleinen direktio-oikeuden rajoitus, joka edellä mainitusta voidaan myös päätellä ja jonka *Chydenius* on todennut jo vuonna 1906, on direktio-oikeuden ulottuminen vain työn suorittamiseen ja siihen liittyviin asioihin.¹⁰⁰ Työnantajan johtaminen ja valvonta ei siis koske työn ulkopuolista aikaa, joka on työntekijän vapaa-aikaa. Jokseenkin myös työntekijän vapaa-aikaan ulottuu toinen velvoite, jota kutsutaan lojaliteettivelvoitteeksi. Myös siitä säännellään työntekijän osalta TSL 3 luvun 1 §:ssä, mutta toisessa virkkeessä. Lojaliteettivelvoite on työsuhteessa molemminpuolinen velvoite, jonka mukaan molempien sopijapuolten tulee ottaa toisen osapuolen tärkeät edut huomioon ja ylläpitää keskinäistä luottamusta. Lojaliteettivelvoite on kuuliaisuusvelvoitetta yleisluontoisempi, eikä se varsinaisesti edes liity itse työn suorittamiseen, joten se vaikuttaa direktio-oikeuden ja sen sisältämän työntekijän kuuliaisuusvelvoitteen ulkopuolella.¹⁰¹

Työoikeudelliseen käytäntöön kuuluu työnantajan ensisijainen valta soveltaa sekä tulkita tiettyjä normeja.¹⁰² Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että työnantajan direktio-oikeudesta olisi johdettavissa myös niin sanottu työnantajan tulkintaetuoikeus, jota on perusteltu myös esimerkiksi työntekijän lojaliteettivelvoitteella. Tässä yhteydessä tulkintaetuoikeudella tarkoitetaan työnantajan väliaikaista oikeutta määrätä sellaisen oikeusnormin sisällön tulkinnasta, joka koskee työsuhdetta tai liittyy siihen. Toisaalta se tarkoittaa työntekijän yleistä velvollisuutta noudattaa työnantajan tekemää tulkintaa. Käytännössä tulkintaetuoikeus liittyy sellaiseen tilanteeseen, jossa työnantaja ja työntekijä ovat eri mieltä siitä, miten jonkin työsuhteen ehdon sisältöä tulisi tulkita. Tulkinnallinen erimielisyys voi kohdistua mihin tahansa työsuhteen sääntelytapaan eli normilähteeseen. Tulkintaetuoikeus tarkoittaa tällöin sitä, että työntekijän tulee noudattaa työnantajan tulkintaa asiasta kunnes erimielisyys on

⁹⁹ Valkonen 1997, s. 23.

¹⁰⁰ Chydenius 1906, s. 155.

¹⁰¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 325–327.

¹⁰² Kairinen 1983, s. 61.

ratkaistu jonkin asiaankuuluvan tahon toimesta, viime kädessä tuomioistuimessa.¹⁰³ Jos erimielisyyttä ratkaistaessa päädytään siihen lopputulokseen, että työnantajan tulkinta on ollut virheellinen, voi työntekijä olla oikeutettu korvaukseen TSL 12 luvun vahingonkorvausvelvollisuutta koskevien säännösten mukaisesti.¹⁰⁴ Työntekijän näkökulmasta tämän velvollisuuden rikkominen, eli jos työntekijä ei suostuisi noudattamaan työnantajan tulkintaa, voisi tarkoittaa samankaltaista työsuhteen velvoitteiden rikkomista kuin työnantajan direktio-oikeuden perusteella antamien määräysten laiminlyönti. Tällöin rikkomisella voisi olla myös samat seuraukset, eli työnantajalla voisi olla oikeus päättää työsopimus joko irtisanomis- tai purkamisperusteella.¹⁰⁵

Lisäksi työnantajan direktio-oikeuden laajuuteen vaikuttaa se, minkä tyyppisestä työehdon muutoksesta on kyse. Jos muutos on tarkoitettu väliaikaiseksi, voidaan direktio-oikeuden nojalla toteuttaa merkittäviäkin muutoksia työehdoissa lievemmin perustein.¹⁰⁶ Tässä yhteydessä ei siksi ole tarkoitus käsitellä väliaikaisia muutostilanteita, vaan keskitytään pysyviksi tarkoitettuihin muutoksiin. Seuraavaksi käsiteltävät asiat liittyvät myös keskeisesti direktio-oikeuden laajuuteen, kun aiheena on direktio-oikeuteen perustuva työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen ja edellytykset siihen.

3.2 Edellytykset direktio-oikeuteen perustuviin työaikaehtojen muutoksiin

3.2.1 Asiallinen syy

Jotta direktio-oikeuden perusteella voidaan muuttaa työehtoa yksipuolisesti, ehtomuutoksen taustalla olevan syyn tulee olla asiallinen.¹⁰⁷ Alkeellisin direktio-oikeutta rajoittava tekijä on tietysti TSL 2 luvun 2 §:n mukainen vaatimus tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kielto. Sen mukaan työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole perusteltua. Syy muutokseen ei siis olisi asiallinen, jos yhden työntekijän kohtelu olisi perusteetta parempaa tai huonompaa kuin toisten, tai jos tehtävä muutos perustuisi YhdenvertL 8 §:n tai Tasa-arvoL 7–8 §:ien mukaiseen syrjintäperusteeseen. Tällainen tilanne voisi olla vaikka silloin, jos työnantaja muuttaisi vain yhden työntekijän työaikaa esimerkiksi tämän terveydentilasta tai sukupuolesta johtuen.

¹⁰³ Kairinen 2009, s. 230–231.

¹⁰⁴ Engblom 2007, s. 123.

¹⁰⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 323–324.

¹⁰⁶ Engblom 2007, s. 120.

¹⁰⁷ Valkonen 1997, s. 32.

Jos kyseessä on kaupallinen yritys, työnantajalla eli yrityksen omistajalla on direktio-oikeuden ohella oikeus tehdä liiketaloudellisia ratkaisuja yrityksen toimintaan liittyen. Tämä oikeus voidaan johtaa omaisuuden suojasta, jonka takaa PeL 15 §. Siihen voi kuulua esimerkiksi päättäminen liikkeen aukioloajoista tai tuotannon järjestämisestä. Kuten yleensäkin, työntekijöiden kohtelussa tulee kuitenkin noudattaa tasapuolisuutta: esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, jossa liikkeen aukioloaikoja muutetaan, tulee työajan muutoksen kohdistua tasapuolisesti kaikkiin työntekijöihin.¹⁰⁸

Toinen tärkeä perusperiaate on se, ettei työnantajan määräys päde, jos sen noudattaminen vaatisi työntekijältä lainsäädännön vastaista menettelyä, esimerkiksi rikoksen tekemistä, tai muuten toimimista hyvän tavan vastaisesti. TSL 10 luvun 2 §:n mukaan ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomiotta, jos sen soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muuten kohtuutonta. Hyvän tavan vastaisuutta voi olla käytännössä hankalampi määritellä kuin lainvastaisuutta, jolloin esimerkiksi alalla vallitseva tapa, kuten hyvä asianajajatapa tai hyvä hallintokäytäntö, voi auttaa toiminnan arvioinnissa.¹⁰⁹ Työntekijän ei siis tarvitse noudattaa määräystä, joka vaatisi häneltä laitonta tai muuten selkeästi moraalin vastaista toimintaa.

Lähtökohtana direktio-oikeuden rajoille toimii myös työntekijän ammattitaito: työnantajalla ei ole oikeutta vaatia työntekijältä sellaisen työn suorittamista, johon tällä ei ole ammattitaitoa. Jos työnantaja edellyttää työntekijältä sellaisten työtehtävien suorittamista, jotka vaativat laajempaa tai erilaista ammattitaitoa kuin mitä työntekijällä on, tulee työnantajan tarjota hänelle koulutusta. Ammattitaidon asettamat rajoitukset liittyvät myös työturvallisuuteen, sillä työntekijän ei voida olettaa osaavan työskennellä turvallisesti sellaisessa työssä, johon hänen ammattitaitonsa ei riitä.¹¹⁰ Myös TTL 23 § antaa työntekijälle oikeuden pidättäytyä työstä, jos se aiheuttaa vakavaa vaaraa työntekijän tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Työntekijän työturvallisuus voi liittyä työaikaan muun muassa taukokäytäntöjen osalta. Esimerkiksi näyttöpäätetyötä tekevän työntekijän tulee pitää säännöllisiä taukoja välttääkseen tietokoneella pitkään työskentelystä aiheutuvat haitat. Työehtosopimuksesta tai muusta lähteestä tuleva velvoite pitää säännöllisiä taukoja rajoittaa täten työnantajan direktio-oikeutta taukokäytäntöjen suhteen.

¹⁰⁸ Engblom 2007, s. 122–123, 126.

¹⁰⁹ Kairinen 2009, s. 220–221.

¹¹⁰ Engblom 2007, s. 116.

3.2.2 Ehdon olennaisuus

Yksipuolinen muuttaminen direktio-oikeuden nojalla tarkoittaa käytännössä uuden työnjohtomääräyksen antamista, joka korvaa aiemman määräyksen ja sen perusteella määräytyneen työsuhteen ehdon.¹¹¹ Kuten sanottu, oikeuskäytännössä muodostunut yleinen periaate on, että työnantaja ei voi direktio-oikeutensa nojalla muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja yksipuolisesti.¹¹² Toisin sanoen työnantaja voi direktio-oikeuden perusteella yksipuolisesti muuttaa vain sellaisia työsuhteen ehtoja, jotka eivät ole olennaisia. Arvioitaessa työnantajan oikeutta työehdon yksipuoliseen muuttamiseen tulee siis ensin selvittää, mitä olennaisuudella tarkoitetaan ja onko kyseessä oleva ehto olennainen. Tässä alaluvussa käsitellään työehdon olennaisuutta edellytyksenä yksipuoliselle muuttamiselle.

Edellisessä luvussa on käsitelty työsuhteen ehtojen olennaisuuden ja sitovuuden käsitteitä ja sitä, miten vain olennaiset ehdot voivat olla sillä tavoin sitovia, ettei työnantaja saa muuttaa niitä ilman irtisanomisperustetta. Millainen ehto sitten on olennainen, tai tässä yhteydessä pikemminkin epäolennainen? Tähän kysymykseen ei ole oikeuskäytännössä annettu suoraa vastausta¹¹³, eikä etenäkään työaikaehtojen osalta kysymystä ole kovin paljoa vielä käsitelty. Kyse on joka tapauksessa tilannekohtaisesta arvioinnista. Ehdon olennaisuuteen vaikuttavat monet eri tekijät, joiden merkitys vaihtelee tilanteesta riippuen. Olennaisuuden arvioinnissa otetaan huomioon ainakin työntekijän asema, syy ehdon muutokselle sekä vallitsevat olosuhteet, esimerkiksi työnantajana toimivan yrityksen taloudellinen tilanne ja henkilöstön koko¹¹⁴. Olennaisten ehtojen lähtökohdaksi voidaan ottaa edellä mainittu TSL 2 luvun 4 §:n 3 momentin luettelo, joka ei ole kuitenkaan tyhjentyvä eikä ehdoton – olennaisuuden arviointi vaatii tilannekohtaista tulkintaa.

Yksi tapa ajatella on, että olennaisuuden arvioinnissa tulee kiinnittää huomio seuraamuksiin, jotka kyseisen ehdon muutoksesta aiheutuisivat. Jos seuraamukset ovat merkittäviä, on kyseinen työehto olennainen. Työajan kohdalla voi olla aiheellista tarkastella seuraamuksia pidemmälläkin aikavälillä, sillä työaika koskevien muutosten seuraamukset voivat näyttäytyä vasta esimerkiksi työajan tasoituttua tietynmittaisen ajanjakson jälkeen.¹¹⁵ Työntekijälle muutoksesta aiheutuva jonkinlainen henkilökohtainen haitta tai vaiva ei kuitenkaan vielä

¹¹¹ Valkonen 1997, s. 22.

¹¹² Ks. esim. KKO 2021:76, kohta 9; KKO 2016:80, kohdat 13 ja 14; KKO 2010:60, kohta 3.

¹¹³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 382.

¹¹⁴ Engblom 2013, s. 129.

¹¹⁵ Valkonen 1997, s. 34.

tarkoita muutoksen olevan olennainen. Esimerkiksi Turun hovioikeuden ratkaisussa 28.11.1995 S 94/1491 katsottiin, että työntekijälle työajan muutoksesta aiheutunut lastenhoitovelvollisuuksia koskeva vaiva ei tehnyt työajan muutoksesta olennaista. Näin ollen epäolennaisiksi katsotaan sellaiset ehdot, joiden muutoksesta ei aiheutuisi merkittäviä seuraamuksia, eikä ainakaan jonkintasoinen henkilökohtainen vaiva olisi tarpeeksi merkittävä seuraamus.

Ratkaisuissa KKO 2023:76 ja KKO 2021:76 on molemmissa arvioitu työaikaehdon olennaisuutta, ja molemmissa ehtoa päädyttiin pitämään olennaisena. Jos työnantaja tällöin haluaa muuttaa työsuhteen olennaista ehtoa yksipuolisesti, tulee sen toteuttaa muutos irtisanomisperusteen nojalla. Näistä ensimmäisessä arvioitiin työaikamuotoa koskevaa työopimusehtoa. Tapauksen työnantajan käsityksen mukaan aiheutunut muutos ei ollut olennainen, sillä työntekijöiden työaika ei ollut sen myötä pidentynyt eikä työntekijöille aiheutunut vahinkoa työaikamuodon muutoksesta. KKO kuitenkin arvioi, että vaikka muutos ei ollut vaikuttanut työntekijöiden työ- tai lepoajan pituuteen sinänsä, oli lisätyn erillisen puolen tunnin lepoajan vuoksi työntekijöiden työpäivä kuitenkin käytännössä päätynyt puoli tuntia myöhemmin kuin aiemmin. Samaten työntekijöiden varsinainen työn tekemiseen käytetty aika oli käytännössä pidentynyt 15–20 minuuttia, kun aiemmin tämä aika työnteosta oli käytetty ruokailuun jossain kohtaa työvuoroa. Nämä tekijät johtivat KKO:n pitämään työaikamuotoa koskenutta ehtoa olennaisena. Tapauksessa annettiin siis erityistä merkitystä käytännön seuraamuksille – vaikka työaika ei paperilla pidentynytkään, käytännössä työntekijät joutuivat työskentelemään kauemmin ja työpäivä pidentyi.

Ratkaisussa KKO 2021:76 arvioitiin taukokäytännön olennaisuutta työsuhteessa. KKO totesi, että taukokäytännön muuttamisen jälkeen työntekijöiden tosiasiallinen työnteokoon käytetty aika piteni 23 minuuttia päivittäin, kun taas päivittäinen lepoaika lyheni 83 minuutista 60 minuuttiin. Yhteensä työnteokoon käytetty aika piteni noin yhden kokonaisen työpäivän verran kuukaudessa. Arvioinnissa otettiin huomioon myös se, että ylimääräisellä tauolla oli tärkeä merkitys työntekijöiden virkistymisen näkökulmasta heidän tehdessä raskasta työtä.

Taukokäytäntöä koskevaa ehtoa pidettiin näillä perusteilla olennaisena. Molemmissa työaika koskevissa ratkaisuissa merkitystä on siis annettu sille, miten ehto tosiasiallisesti vaikuttaa työpäivän pituuteen, työn tekemiseen käytettyyn aikaan tai lepoaikoihin. Eli toisin sanoen arvioitavana on varsinainen työpanos, jonka työnantaja saa käytettäväkseen, vaikka paperilla työajan pituus pysyisi samana. Tästä voidaan päätellä, että epäolennainen työaikaehto voisi olla sellainen, jolla ei ole suurta vaikutusta työntekijän työhön käyttämän ajan tai työpäivän

pituuuteen. Esimerkiksi hyvin lyhyttä, muutaman minuutin ylimääräistä taukoa ei välttämättä pidettäisi työsuhteen olennaisena ehtona, sillä sillä ei olisi suurta vaikutusta työpäivän pituuteen tai työntekijän virkistymiseen.

Edellä on todettu, että olennaisuus on tietynlainen edellytys sitovuudelle sillä vain olennaiset ehdot voivat olla sitovia. Tästä päätellen ehdon olennaisuus olisi mahdollista selvittää myös suoraan sitovuuden kautta: jos ehdon todetaan olevan sitova, on se tällöin aina myös olennainen. Ehdon sitovuuden merkitys asiassa voidaan päätellä myös esimerkiksi ratkaisussa KKO 2023:76 esitetystä kysymyksenasettelusta. KKO:n ratkaistavana oli pohjimmiltaan kaksi kysymystä: kysymys siitä, oliko työntekijöiden työsopimukseen sisältynyt työaikamuotoa koskeva ehto, ja kysymys siitä, oliko tämä ehto sitova, jolloin työnantaja ei olisi saanut muuttaa sitä yksipuolisesti. Seuraavaksi käsitellään erilaisia tilanteita, joiden kautta työehtoa voidaan pitää sitovana.

Tutkielmassa on tultu siihen johtopäätökseen, että työsopimuksen sisältö rajoittaa direktio-oikeuden laajuutta ja asioita, joista työnantaja voi antaa määräyksiä. Mitä tarkemmin työsopimuksessa on sovittu työsuhteen erilaisista ehdoista, kuten työajan järjestelyistä, työtehtävistä ja niin edelleen, sitä vähemmän ”tilaa” työnantajan määräyksille jää säännellä työsuhdetta. Yleensä työsopimukset eivät ole kovin tarkkoja tai tyhjentyviä, mikä antaa direktio-oikeudelle suuremmat raamit.¹¹⁶ Sama pätee myös muihin työsuhteen normilähteisiin eli sääntelytapoihin: direktio-oikeuden laajuuden katsotaan määräytyvän tässä mielessä sen mukaan, minkä verran muut sääntelytavat ovat antaneet sille tilaa määritellä työsuhteen ehtoja. Työnantajan määräyksethän ovat normihierarkiassa alimpana, jolloin muut sääntelytavat toimivat määräysvallan rajoina.¹¹⁷ Jos siis tietty ehto katsotaan esimerkiksi työsopimuksen tai työehtosopimuksen ehdoksi, ei sitä ole mahdollista muuttaa työnantajan määräyksellä eli direktio-oikeuden nojalla. Tämä perustuu siihen, että työsopimus ja työehtosopimus ovat ylempänä normihierarkiassa kuin työnantajan määräykset, eikä alemman tasoisella sääntelytavalla voida säännellä ylemmän tasoista normia eli työsuhteen ehtoa. Näin ollen direktio-oikeuden nojalla on yleensä mahdollista muuttaa vain sellaisia työehtoja, jotka perustuvat työnantajan määräyksiin ja joista ei ole muuten sovittu toisin tai laissa säädetty.

Ratkaisussa KKO 2023:76 oli kyse sellaisesta tilanteesta, jossa työehdosta oli nimenomaan sovittu toisin. Yhden työntekijän, H:n, työsopimuksessa oli erikseen sovittu, että työnantaja

¹¹⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 321.

¹¹⁷ Kairinen 1983, s. 60.

saa valita sovellettavan työaikamuodon. Muiden työntekijöiden työsopimuksissa ei ollut tällaista mainintaa, vaan niissä oli työaikaa koskevassa osiossa vain maininta ”jaksotyö”, ja sen jälkeen joko ”vuorotyöluonteinen” tai ”päivätyöluonteinen, muodollinen”.

Sovellettavan työehtosopimuksen kohdalle oli kirjattu ”KVTES”. KVTES:n mukaan työnantajalla oli oikeus valita tarkoitukseensa sopivin työaikamuoto, eli se antoi työnantajalle valtuuden päättää työaikamuodosta direktio-oikeutensa nojalla. Tästä huolimatta KKO tulkitsee muiden kuin H:n työsopimusten kirjauksia siten, että niissä oli nimenomaisesti sovittu työaikamuodoksi jaksotyö. Täten KVTES:n antamalla valtuutuksella ei ollut merkitystä, kun työaikamuotoa koskeva ehto katsottiin osaksi työsopimusta ja täten sitovaksi, jolloin sitä ei voida direktio-oikeudella muuttaa.

Tästä voidaankin palata kyseisessä ratkaisussa esitettyyn kysymyksenasetteluun, jonka mukaan ratkaistavana oli kysymys siitä, sisältyikö työaikamuotoehto työsopimukseen, ja siitä, oliko ehto sitova. Kysymykset eivät ole toisistaan erillisiä, vaan itse asiassa päinvastoin: vastaus ensimmäiseen kysymykseen antaa jo vastauksen toiseenkin. Kuten edellä on todettu, jos työsopimuksessa on määritelty jokin työsuhteen ehto, tässä tapauksessa työaikamuotoa koskeva ehto, on se direktio-oikeuteen kuuluvan määräysvallan ulkopuolella.

Yksinkertaisimmillaan voidaan siis todeta, että ehto on sitova, jos siitä on erikseen sovittu sopijapuolten kesken: *pacta sunt servanda*. Poikkeuksena on kuitenkin tilanne, jossa työsopimuksen sisältöä tulkitaan virheellisesti: virheellinen tulkinta ei vakiinnu työsuhteen ehdoksi. Erehtyessään työehtojen perusteista työnantaja saa siis yksipuolisesti oikaista ehdon, sillä se ei ole sitova työsuhteen ehto.¹¹⁸

Ratkaisussa KKO 2021:76 on ollut kyse toisesta tavasta, jolla työsuhteen ehdosta voi tulla sitova. Sen lisäksi, että työsopimuksen sisällön merkitys tulee ottaa huomioon direktio-oikeuden laajuuden määräytymisessä, ratkaisun mukaan työsopimuksen nimenomaisten ehtojen ohella direktio-oikeuden laajuuden arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös asianosaisten tarkoitus ja työsuhteen aikana mahdollisesti vakiintuneet käytännöt. Tässä yhteydessä palataan aiemmin käsiteltyyn vakiintumisoppiin. Vakiintunut käytäntö voi olla joko normihierarkiassa työnantajan määräyksien ohella alimpana oleva tapa tai työsopimukseen rinnastuva sopimuksen veroinen käytäntö. Tässä tutkielmassa vakiintuneella

¹¹⁸ Valkonen 1997, s. 26.

käytännöllä tarkoitetaan sopimuksen veroista käytäntöä, joka on niin sanottua tavallista tapaa sitovampi oikeuslähde.¹¹⁹

Kuten edellä on esitelty, vakiintuneen käytännön edellytyksiä ovat pitkäkestoisuus, osapuolten noudattaminen ja käsitys käytännön sitovuudesta heitä kohtaan sekä sisällön selkeys. Näiden edellytysten täytyessä käytäntöä pidetään vakiintuneena ja siten sitovana: vakiintunut käytäntö saa normatiivisen vaikutuksen, jolloin se rinnastuu työsopimusehtoon ja tulee yleensä molempia osapuolia sitovaksi. Vakiintunut käytäntö on tästä syystä sääntelykeinojen hierarkiassa samalla tasolla työsopimuksen kanssa.¹²⁰ Vakiintuneen käytännön sitovuuden edellytyksiin vaikuttaa myös se, millaisesta ehdosta on kyse. Ratkaisu KKO 2021:76 käsitteli vakiintunutta käytäntöä, joka koski taukojen pitämistä eli myös työaika. Ratkaisun perusteluissa kommentoitiin sitä, miten sitovuutta arvioidaan työaika koskevien ehtojen osalta:

Palkkausta tai muita työsuhteeseen välittömästi liittyviä taloudellisia etuja koskevan vakiintuneen käytännön on [oikeuskirjallisuudessa] todettu voivan muodostua osapuolia sitovaksi. Pidättyvämmän on suhtauduttu työaika koskevien järjestelyjen ja muiden työnantajan työnjohtovaltaan keskeisesti kuuluvien kysymysten sitovuuteen, vaikka tätä ei ole pidetty poissuljettuna. [...] Pitkien työsuhteiden aikana on tavallista, että ajan kuluessa työtehtävät ja työolosuhteet muuttuvat. Tämän vuoksi on perusteltua, että työn järjestämiseen ja työoloihin läheisesti liittyvissä käytännöissä sitovuuden edellytykset ovat tiukempia kuin jos kysymys on esimerkiksi työntekijöiden taloudellisista eduista.

Ratkaisussa tuotiin siis esille, että työaika koskevien ehtojen osalta vaatimukset ovat korkeammalla, jotta niitä voidaan pitää sitovina. Kun lähtökohtaisesti työnantajalla on oikeus antaa määräyksiä työajasta ja siten muuttaa sitä koskevia ehtoja, tarvitaan tavallista vakuuttavammat perusteet, jotta tämä oikeus voitaisiin ottaa pois eli todeta ehdon olevankin olennainen. Kyseisessä ratkaisussa edellytysten katsottiin täyttyneen ja taukokäytäntöä pidettiin vakiintuneena käytäntönä, jolloin se työsopimusehdon lailla rajoitti direktio-oikeuden laajuutta ja sen nojalla annettavia määräyksiä, eikä taukokäytäntöä ollut mahdollista muuttaa direktio-oikeuden perusteella. Edellytysten täyttymistä perusteltiin muun muassa sillä, että taukokäytäntö oli sisällöltään selkeä ja sitä oli noudatettu johdonmukaisesti yli kahdenkymmenen vuoden ajan. Vaikka työnantajalla olisi ollut peruste ja tilaisuus muuttaa taukokäytäntöä aiemminkin, ei se ollut sitä tehnyt. Täten osapuolet olivat mieltäneet

¹¹⁹ Kairinen 2009, s. 213–215.

¹²⁰ Niemi 2008, s. 66–67.

käytännön sitovaksi ja työntekijät olivat voineet luottaa käytännön jatkuvuuteen, mikä myös osaltaan vaikutti käytännön vakiintumiseen sitovaksi työehdoksi.

Jos muutettavan ehdon katsotaan olevan olennainen ja sitova, on työnantajan ainoa vaihtoehto tehdä muutos päättämisperusteen nojalla. Vaikka muutettava ehto ei olisi olennainen ja sitova, olisi työnantajan silti mahdollista tehdä muutos päättämisperusteen nojalla: tälle ei kuitenkaan olisi tarvetta, jos pelkkä direktio-oikeus mahdollistaisi muutoksen toteuttamisen. Ehdon olennaisuus ei siis ole edellytys, joka vaaditaan irtisanomisperusteisen muutoksen tekemiseen, vaan irtisanomisperuste on edellytys olennaisen ehdon muuttamiselle: olennaista ehtoa muutettaessa on pakko tehdä juuri irtisanomisperusteinen muutos direktiooperusteisen sijaan.

Huolimatta siitä, että työaikaehdot kuuluvat lähtökohtaisesti direktio-oikeuden piiriin, voivat ne täten olla myös direktio-oikeuden piirin ulkopuolella. Ratkaisussa KKO 2016:80 esitetyn oikeuskäytännössä muodostuneen yleisen periaatteen mukaan työnantaja voi irtisanomisperusteella muuttaa ”työsuhteen olennaisia ehtoja kuten työtehtäviä, palkkaa ja työntekopaikkaa”. Olennaisia ehtoja ei siis ole rajattu vain tiettyihin ehtoihin, vaan oikeuskäytännössä on jätetty tilaa tapauskohtaiselle harkinnalle myös muiden kuin nimenomaisesti mainittujen ehtojen osalta. Työaikaehdotkin voivat siis olla olennaisia ehtoja. Laissa nimenomainen kelpuuttava normi työaikaehtojes irtisanomisperusteiselle muuttamiselle on TSL 7 luvun 11 §, jonka mukaan työsuhteen osa-aikaistaminen on mahdollista vain kollektiivisella irtisanomisperusteella. Säännös on ainoa laintasoinen normi, joka ylipäätään sallii yksipuolisen muuttamisen, ja poikkeus yleisestä työehtojen yksipuolisen muuttamisen kiellosta, joka samalla myös ilmentää yleisempääkin oikeuskäytännön periaatetta työnantajan oikeudesta muuttaa ehtoja yksipuolisesti irtisanomisperusteen vallitessa¹²¹. Kyseisen säännöksen olemassaolo jo itsessään validoi sen, että työaikaehdotkin voivat olla olennaisia ehtoja. Säännös osoittaa sen, että ainakin työajan pysyvä lyhentäminen on sellainen työehdon muutos, johon vaaditaan irtisanomisperuste, eli kyseinen työaikaehto on siinä tapauksessa olennainen. Ei ole kuitenkaan ainakaan poissuljettua, että muunlaisetkin työaikaehdot voisivat olla olennaisia.

Kuten sanottu, työsuhteen osa-aikaistaminen on edellä mainitun lainkohdan mukaan mahdollista vain kollektiivisella irtisanomisperusteella. Työnantajan ei siis ole sallittua ”rankaista” työntekijää osa-aikaistamalla hänen työsuhteensa työntekijän henkilöön liittyvällä

¹²¹ Valkonen 1997, s. 35–36.

irtisanomisperusteella, esimerkiksi jos työntekijä on ollut myöhässä työstä. Muutenkin työaikaehtojen muuttamisen taustalla on pääasiassa tuotannolliset ja taloudelliset syyt, kuten työnantajan halu muuttaa yrityksen aukioloaikoja vastaamaan kysyntää¹²², mihin syvennyttään seuraavassa luvussa. Työaikaehdon muuttaminen individuaaliperusteella on käytännössä harvinainen tilanne, mutta kuitenkin teoriassa mahdollista.¹²³ Lisäksi, myös irtisanomisperusteisia muutoksia koskee vaatimus asiallisuudesta, muun muassa työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjimättömyydestä. Esimerkiksi osa-aikaistamisen kohdalla tulee siis miettiä, onko työnantajan mahdollista osa-aikaistaa työntekijöistään vain yksi vai tulisiko työajan lyhentämisen koskea kaikkia työntekijöitä tai tiettyä ryhmää, sekä millä perusteella juuri kyseinen tai kyseiset työntekijät on valittu.

¹²² Valkonen 1997, s. 36.

¹²³ Lilja s. 154.

4 Työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen irtisanomisperusteen nojalla

4.1 Irtisanomisperuste edellytyksenä irtisanomisperusteisille työaikaehtojen muutoksille

4.1.1 Erilaiset päättämisperusteet

Tässä luvussa käsitellään toista työaikaehtojen yksipuolisen muuttamisen vaihtoehtoa, irtisanomisperusteista muuttamista. Tähän mennessä on jo osoitettu yleinen periaate, jonka mukaan työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja direktio-oikeutensa nojalla. Sen sijaan olennaisten ehtojen yksipuolinen muuttaminen edellyttää muuan muassa sitä, että työnantaja pystyy esittämään ehtomuutokselle irtisanomisperusteen veroisen perusteen eli että työntekijä olisi myös irtisanottavissa. Olennaisten työehtojen yksipuolisen muuttamisen, ja samalla itse irtisanomisperusteisten muutosten, tärkein edellytys on siis se, että on olemassa päättämisperuste.¹²⁴

Irtisanomisperusteinen muuttaminen soveltuu tilanteeseen, jossa muutosta ei voida toteuttaa direktio-oikeuden nojalla eikä siitä ole pystytty sopimaan, mutta ehtoa on pakko muuttaa, sillä työntekijää ei haluta myöskään irtisanoa.¹²⁵ Teoriassa irtisanomisperusteinen yksipuolinen muuttaminen tarkoittaa sitä, että työnantaja päättää olemassa olevan työsopimuksen ja tekee tarjouksen uudesta työsopimuksesta, jossa jotakin ehtoa tai useampaa sellaista on muutettu. Mikäli työntekijä hyväksyy uuden työsopimuksen, on työehto näin muuttunut.¹²⁶ Muutos ei kuitenkaan välttämättä tapahdu näin käytännössä; menettelyä ja siihen liittyviä vaatimuksia käsitellään tarkemmin jäljempänä luvussa. Käsitely tulee kuitenkin aloittaa siitä, millä perusteella työnantaja voi aloittaa prosessin ja päättää työsopimuksen.

Arvioitaessa oikeutta työaikaehtojen yksipuoliseen muuttamiseen päättämisperusteen nojalla tulee ensin arvioida, onko olemassa päättämisperuste, eli onko työnantajalla oikeus päättää työsopimus. Jos päättämisperustetta ei ole, ei työsopimuksen päättäminen eikä siten myöskään yksipuolinen muuttaminen ole mahdollista.¹²⁷ Työnantajan toimivaltaan katsotaan

¹²⁴ Valkonen 1997, s. 36–37.

¹²⁵ Äimälä – Nyyssölä – Åström 2000, luku 5.

¹²⁶ Engblom 2013, s. 124.

¹²⁷ Äimälä – Nyyssölä – Åström 2000, luku 5.

kuuluvan erillinen oikeus ottaa ja erottaa työntekijöitä.¹²⁸ Tämä oikeus on kuitenkin työoikeudellisen sääntelyn piirissä, ja etenkin työnantajan oikeutta päättää työsopimus on rajoitettu erilaisilla säännöksillä ja määräyksillä, mitä kutsutaan työsuhdeturvaksi. Työsuhdeturvan perusajatus on se, ettei työsopimusta voida päättää koska tahansa, vaan päättämiseksi tulee olla hyvä syy: työntekijälle annetaan näin suojaa irtisanomista vastaan. Työnantajan on mahdollista joko irtisanoa tai purkaa työsopimus, mitä varten työnantajalla tulee olla hyväksyttävä irtisanomis- tai purkamisperuste. Purkamisperuste on painavampi kuin irtisanomisperuste ja päättää työsuhteen välittömästi ilman irtisanomisaikaa.¹²⁹ Tutkielmassa kutsutaan päättämisperusteen nojalla tehtäviä muutoksia työehtoihin yleisnimellä irtisanomisperusteiset muutokset.

Irtisanomisperusteita on kahdenlaisia: työntekijän henkilöön liittyvät eli individuaaliset sekä tuotannolliset ja taloudelliset eli kollektiiviset irtisanomisperusteet. Molempiin irtisanomisperusteisiin pätee kuitenkin TSL 7 luvun 1 §:n yleissäännös irtisanomisperusteista, jonka mukaan työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä. Oli irtisanomisperuste siis mikä tahansa, tulee sen aina olla asiallinen ja painava. Ratkaisun KKO 2016:15 mukaan kyseinen säännös edellyttää irtisanomisperusteelta yleistä asiallisuutta ja sitä, että peruste on todellinen. Asiallisuus tarkoittaa muun muassa TSL 2 luvun 2 §:n mukaista tasapuolista kohtelua ja syrjäntäkieltoa, jonka mukaan irtisanominen ei saa olla syrjivä tai johtaa erilaiseen kohteluun työntekijöiden välillä. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että irtisanomisperusteen tulee olla yhtä lailla painava riippumatta siitä, onko irtisanomisen tarkoituksena muuttaa työsuhteen ehtoja tai päättää työsuhte.¹³⁰

Työsopimuslaissa on säännöksiä myös työnantajan oikeudesta irtisanoa työntekijä yrityssaneerausmenettelyn ja konkurssin yhteydessä sen 7 luvun 7 ja 8 §:issä. Oikeuskirjallisuuden kannanotoissa on tultu siihen tulokseen, ettei näitä erityisiä irtisanomissäännöksiä ole kuitenkaan mahdollista soveltaa työehtojen muuttamiseen vaan vain työsuhteen päättämiseen.¹³¹ Näin ollen, esimerkiksi työnantajan mentyä konkurssiin, ei

¹²⁸ Kairinen 1983, s. 56.

¹²⁹ Bruun 2022, s. 95–97.

¹³⁰ Valkonen 1997, s. 29.

¹³¹ Lilja 2009, s. 149–150.

työsuhteen ehtoja ole mahdollista muuttaa sillä perusteella, vaan työsuhte voidaan ainoastaan päättää. Tästä syystä tutkielmassa keskitytään muihin irtisanomisperusteisiin.

TSL 7 luvun 3 § 1 momentissa on säädetty taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomisperusteista seuraavasti:

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.

Kollektiiviset irtisanomisperusteet liittyvät siis tilanteeseen, jossa työnantajan tarjottavissa oleva työ on vähentynyt ja vielä olennaisella ja pysyvällä tavalla. Taloudelliset syyt tarkoittavat yrityksen toiminnasta saadun tuloksen heikkenemistä tai riittämättömyyttä, joita voidaan myös ennakoida. Sen sijaan tuotannolliset syyt tarkoittavat jonkinlaisia muutoksia, jotka ovat tapahtuneet työnantajan tuotannollisessa toiminnassa. Myös muut toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat seikat ovat mahdollisia kollektiivisia irtisanomisperusteita.¹³² Käytännössä työ voi siis vähentyä esimerkiksi markkinoiden tilanteen vuoksi, jos työnantaja haluaa lopettaa tietyn tuotantolinjan tai jos työ ulkoistetaan toiselle yritykselle.¹³³ Kollektiiviperusteiden arviointi kohdistuu siis työnantajaan ja sen edellytyksiin tarjota työtä eikä työntekijään. Työnantajan tulee arvioida, kuinka paljon tarjolla oleva työ on vähentynyt eli kuinka montaa työntekijää vähentyminen koskee. Useimmiten irtisanominen kollektiiviperusteella kohdistuu useampaan työntekijään, esimerkiksi tiettyyn ammattiryhmään kuuluviin työntekijöihin¹³⁴.

Kuten sanottu, edellä mainittu lainkohta kollektiivisista irtisanomisperusteista edellyttää työn vähentymisen olevan olennaista ja pysyvää. Työn vähentymistä arvioidaan siis työn määrän sekä vähentymisen ajallisen keston kautta. Oikeuskäytännössäkään ei ole erityisen tarkkaan määritelty, mitä se käytännössä tarkoittaa¹³⁵. Yleisesti on kuitenkin katsottu, että työn vähentymisen tulee kestää ainakin yli 90 päivää, jotta sitä voitaisiin pitää pysyvänä. Työnantaja voi myös ennakoida työn vähentymisen, jolloin työntekijän irtisanomisaika ei voi kuitenkaan päättyä ennen kuin tosiasiallinen työn vähentyminen alkaa.¹³⁶ Jotta erilaisten

¹³² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 296.

¹³³ Bruun 2022, s. 115.

¹³⁴ Kallio 1978, s. 81.

¹³⁵ Bruun 2022, s. 116.

¹³⁶ Äimälä – Nyssölä – Åström 2000, luku 9.

tilanteiden tulkitseminen olisi helpompaa, säädöksen 2 momentissa esitetään myös kaksi esimerkkiä tilanteesta, jossa perustetta irtisanomiselle ei ainakaan ole: kun työnantaja on vähän aikaa irtisanomista ennen tai sen jälkeen palkannut uuden työntekijän samankaltaisiin työtehtäviin, vaikka työnantajan toimintaedellytykset ovat pysyneet samanlaisina, tai kun töiden uudelleenjärjestely ei ole aiheuttanut tosiasiallista vähentymistä työssä. Esimerkit kuvaavat tilanteita, jotka eivät ole riittävän painavia irtisanomisperusteita, sillä työ ei ole tosiasiaa vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Jos työ olisi vähentynyt pysyvästi, ei työnantajalla esimerkiksi olisi mahdollisuutta palkata uutta työntekijää niin lähellä irtisanomista. Tarve uudelle työntekijälle voi myös merkitä sitä, ettei työnantaja ole osannut arvioida työn vähenemisen kestoa tarpeeksi hyvin.

Lisäksi esimerkkitalanteet estävät työnantajaa käyttämästä kollektiiviperusteita individuaaliperusteiden kiertämiseksi: sen sijaan, että työnantaja joutuisi vetoamaan todellisiin henkilöstä johtuviin syihin, työnantaja voisikin vedota tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin todellisten syiden peittelemiseksi.¹³⁷ Viimeksi mainittuihin syihin vetoaminen voisi olla työnantajalle helpompaa, sillä henkilöstä johtuviin syihin vedotessa työsopimuksen päättämismenettelyyn liittyy erityisiä vaatimuksia työnantajalle. Tällöin työnantajan tulisi esimerkiksi TSL 9 luvun 1 §:n mukaan toimittaa irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun se sai tiedon irtisanomisperusteesta, ja TSL 9 luvun 2 §:n mukaan varata työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä.

Työsopimuksen päättämismenettelyä käsitellään lisää jäljempänä osana irtisanomisperusteisten työehtomuutosten menettelyä.

Kollektiiviperusteiden lisäksi työsopimus voidaan päättää myös henkilöstä johtuvilla irtisanomisperusteilla, joista on säädetty TSL 7 luvun 2 §:ssä. Sen 1 momentissa todetaan seuraavasti:

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 työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien

¹³⁷ Bruun 2022, s. 116.

työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Työnantajalla on siis oikeus irtisanoa työntekijä individuaaliperusteella, jos työntekijä joko vakavasti rikkoo tai laiminlyö työsuhteen velvoitteita tai hän ei enää pysty suorittamaan työtehtäviään. Individuaaliperusteiden arviointi kohdistuu siis tiettyyn työntekijään, jonka osalta arvioidaan hänen työntekoaikansa ja kykyään suoriutua työstä.¹³⁸ Työsuhteen velvoitteiden rikkominen tai laiminlyöminen voi tarkoittaa esimerkiksi poissaoloa työstä, joka rikkoo työntekijän päävelvoitetta eli itse työn tekemistä. Myös jollain tavalla puutteellinen työsuoritus, päihteiden käyttö, rikollinen toiminta tai muunlainen sopimaton käytös voi johtaa riittävään irtisanomisperusteeseen. Sen sijaan työntekijän työntekoaikojen olennaiseen muuttumiseen voi johtaa esimerkiksi jokin sairaus, vamma tai tapaturma. Lähtökohtaisesti työntekijän terveydentila ei voi olla hyväksyttävä irtisanomisperuste itsessään, mutta mikäli se johtaa hänen työkykynsä olennaiseen ja pitkäaikaiseen vähentymiseen, ei työnantaja voida vaatia jatkamaan työsuhdetta.¹³⁹ Työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin tulee olla nimenomaan vakavaa, ja työntekoaikojen muuttumisen olennaista; sen lisäksi, että irtisanomisperusteen tulee joka tapauksessa olla asiallinen ja painava. Tuomioistuimet ovat useasti ratkaisuihinsa katsoneet, että työntekijän menettely on ollut sinänsä moitittavaa, mutta velvoitteiden rikkomista ei voida pitää tarpeeksi vakavana.¹⁴⁰

Irtisanomisen lisäksi työnantajan on tietyissä tilanteissa mahdollista myös purkaa työsopimus, jolloin hänen käytettävissään tulee olla purkamisperuste. Työsopimuksen purkamisesta on säädetty TSL 8 luvussa, jonka 1 § 1 momentissa todetaan seuraavasti:

Työnantaja saa purkaa työsopimuksen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsopimuksen kestosta riippumatta päättyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työsopimuksen purkaminen on siis mahdollista vain siinä tapauksessa, että työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsuhteen olennaisia velvoitteita niin vakavasti, ettei työsuhdetta voida

¹³⁸ Äimälä – Nyyssölä – Åström 2000, luku 8.

¹³⁹ Äimälä – Nyyssölä – Åström 2000, luku 8.

¹⁴⁰ Bruun 2022, s. 99.

kohtuudella jatkaa edes irtisanomisajan verran. Tällöin työsuhde päättyy heti, eikä irtisanomisaikaa noudateta. Purkamisen on mahdollista vain henkilöön liittyvällä perusteella, eli tuotannolliset ja taloudelliset perusteet eivät oikeuta työsopimuksen purkamiseen¹⁴¹. Voidaankin ajatella, että purkamisperuste on vakavampi versio henkilöön liittyvästä irtisanomisperusteesta. Kun irtisanomiseen tarvitaan ”asiallinen ja painava” syy, tulee purkamiseen tarvittavan syyn olla ”erittäin painava”. Rikkomuksen painavuudesta riippuen se voi siis täyttää joko purkamis- tai irtisanomisperusteen edellytykset. Vuoden 1970 työsopimuslakiin sisältyi esimerkkiluettelo työnantajan käytettävissä olevista purkamisperusteista, jotka ovat edelleenkin päteviä. Niitä ovat esimerkiksi työnantajan johtaminen harhaan olennaisessa kohdin sopimusta tehtäessä, salassapitovelvoitteen tai kilpailevaa toimintaa koskevan kiellon törkeä rikkominen sekä työnantajan, tämän perheenjäsenen, työnantajan sijaisen tai työtoverin kunnian törkeä loukkaaminen tai heihin kohdistuva väkivallanteko. Erilaisten purkamisperusteiden yhteinen tekijä on se, ettei työnantaja voi enää luottaa työntekijään¹⁴². Jos työnantaja ei koe voivansa nojata molemminpuoliseen lojaliteettivelvoitteeseen, ei siltä näin ollen voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan verran.

4.1.2 Työaikaehtojen yksipuoliseen muuttamiseen soveltuvat päättämisperusteet

Työehtojen yksipuolinen muuttaminen perustetaan yleensä kollektiiviseen irtisanomisperusteeseen.¹⁴³ Ylipäättään työntekijöiden irtisanominen johtuu useimmiten tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja harvemmin itse työntekijästä.¹⁴⁴ Jos esimerkiksi työnantajana toimivalla yrityksellä on huono taloudellinen tilanne, sen aikaansaamaan kollektiiviseen irtisanomisperusteeseen ei työntekijä voi juurikaan vaikuttaa, ja yleisesti ottaen työnantajakin varmasti mieluummin pitäisi työntekijän kuin luopuisi hänestä. Tällöin työnantaja voisi haluta irtisanomisen sijaan mieluummin muuttaa työntekijän työehtoja, esimerkiksi vähentää hänen työaikaansa, mikä voisi myös auttaa yrityksen taloudellista tilannetta jossain määrin.

Tästä päästäänkin TSL 7 luvun 11 §:ään, joka on ainoa nimenomainen säännös työehtojen yksipuolisesta muuttamisesta ja yksi kelpuuttavista normeista yksipuoliselle muuttamiselle.

¹⁴¹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 293.

¹⁴² Hietala – Kaivanto – Pystynen 2024, s. 576.

¹⁴³ Äimälä – Nyyssölä – Åström 2000, luku 5.

¹⁴⁴ Bruun 2022, s. 114.

Kyseinen säännös antaa työnantajalle oikeuden yksipuolisesti muuttaa työsuhte osa-aikaiseksi, eli juuri vähentää hänen työaikaansa pysyvästi tai ainakin toistaiseksi. Säännöksen mukaan osa-aikaistaminen on mahdollista vain 3 §:ssä tarkoitettulla kollektiivisella irtisanomisperusteella, eli täten työnantaja ei voi käyttää työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta työsuhteen osa-aikaistamiseksi. Lakiin on siis erikseen lisätty säännös, joka nimenomaan auttaa työnantajaa, kun sillä on tuotannollisista ja taloudellisista syistä hankala tilanne, antamalla sille toinen vaihtoehto irtisanomiselle. Sen lisäksi, että säännös auttaa työnantajaa, mahdollisuus työehtojen yksipuoliseen muuttamiseen voidaan nähdä myös osana työntekijän irtisanomissuojaa, millä voidaan auttaa turvaamaan työntekijän työsuhte. Työnantaja voi tilanteen salliessa olla irtisanomatta työntekijää ja sen sijaan vain muuttaa hänen työehtojaan, säilyttäen työntekijän työpaikan.

Työsopimuksen purkamisen, ja usein myös henkilöstä johtuvien irtisanomisperusteiden, edellytysten täytyminen tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantajan ja työntekijän välinen luottamussuhde on rikkoutunut. Kun työnantaja ei voi enää luottaa työntekijään, ei se yleensä halua jatkaa työsuhdetta ollenkaan, mihin purkamisperusteen olemassaolokin perustuu. Tällaisessa tilanteessa työsuhteen ehtojen muuttaminen tuskin auttaisi asiaa tai palauttaisi keskinäistä luottamusta. Näin ollen työehtojen yksipuolinen muuttaminen purkamisperusteen nojalla lienee kuitenkin käytännössä erittäin harvinainen tilanne.¹⁴⁵

Samaten työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet voivat harvemmin toimia perusteena työehtojen yksipuoliselle muuttamiselle. Tämän voisi otaksua johtuvan ainakin osittain siitä, että henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet ovat useammin sellaisia, joiden takia mieluummin irtisanotaan työntekijä tilanteen salliessa kuin muutetaan hänen työehtojaan. Jos irtisanomisperusteena on esimerkiksi se, että työntekijä ei suoriudu työstään kunnolla ja rikkoo työsuhteen velvoitteita, ei työehtojen muuttamisella luultavasti olisi vaikutusta asiaan. Etenkin työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen henkilöön liittyvällä perusteella vaikuttaisi melko harvinaiselta, eikä työsuhteen osa-aikaistaminen ole edes lain mukaan sallittua henkilöön liittyvällä perusteella. Etenkin sellainen tilanne vaikuttaisi epätodennäköiseltä, jossa työnantaja haluaisi muuttaa vain yhden työntekijän työaikaehto. Jos haluttaisiin muuttaa esimerkiksi työaikamuotoa, olisi todennäköistä, että muutos haluttaisiin tällöin tehdä kaikille työntekijöille tai tietylle ryhmälle työntekijöistä, sillä työajasta ylipäätään sovitaan

¹⁴⁵ Engblom 2013, s. 127.

useimmiten kollektiivisesti¹⁴⁶. Vain yhden työntekijän ehdon muuttamisen voitaisiin katsoa myös rikkovan työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimusta, ellei menettelylle olisi jokin perusteltu syy. Tällöin olisi epätodennäköistä, että työnantajalla olisi kaikille työntekijöille henkilöön liittyvä irtisanomisperuste – näin ollen kollektiiviperuste on ymmärrettävästi käytännössä lähestulkoon ainoa mahdollinen peruste ainakin työaikaehtojen yksipuoliselle muuttamiselle.

4.2 Menettely

4.2.1 Menettelyvaatimukset

Olellainen osa työehtojen irtisanomisperusteista muuttamista on siltä vaadittava tietynlainen menettely. Myös tällä tavalla irtisanomisperusteiset muutokset eroavat direktioperusteisista, joiden toteuttamisesta ei ole olemassa sääntelyä. Tässä alaluvussa käsitellään työehtojen irtisanomisperusteista muuttamista käytännössä: millä eri tavoilla ehtomuutos voidaan toteuttaa, millaisia menettelyvaatimuksia siihen kohdistuu sekä ehtojen muuttamisesta aiheutuvia mahdollisia seurauksia. Lisäksi tarkastellaan mahdollisuutta irtisanoa vain yksittäinen työsuhteen ehto koko työ sopimuksen sijaan.

Yksi lähde irtisanomisperusteisilta muutoksilta vaadittavalle menettelylle on TSL 7 luvun 11 § työsuhteen osa-aikaistamisesta, jossa menettely on kuvailtu pääpiirteittäin. Kuten sanottu, kyseinen säännös on ainoa laintasoinen normi, joka kelpuuttaa yksipuolisen muuttamisen. Sen mukaan työnantaja saa lyhentää työntekijän työaika 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Säännöksen mukaan yksipuolinen osa-aikaistaminen koskee siis vain tilannetta, jossa työnantajalla on kollektiivinen irtisanomisperuste. Säännöksestä voidaan kuitenkin johtaa myös individuaaliperusteita koskeva yleinen vaatimus työehtojen yksipuoliselta muuttamiselta vaadittavasta menettelystä, eli että siinä tulee noudattaa lainmukaista työ sopimuksen päättämismenettelyä. Vaadittavaan menettelyyn on otettu kantaa myös ratkaisussa KKO 2016:80, jonka perusteluissa todetaan, ettei menettelytapavaatimuksissa ole yleisesti perusteltua poiketa siitä, mitä irtisanomisesta on säädetty. Ehtojen muuttaminen irtisanomisperusteella vastaa siis tältä osin tavallista työ sopimuksen irtisanomistilannetta.

¹⁴⁶ Lehtinen – Lohi 2014, s. 617.

Työsopimuksen päättämisen prosessiin liittyy erityisiä lakisääteisiä menettelyvaatimuksia, jotka sisältyvät erityisesti TSL 9 lukuun. Jos työnantajana toimiva yritys kuuluu YTL:n piiriin, tulee sen noudattaa menettelyssään myös YTL:n mukaisia velvollisuuksia. Niitä ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista käsitellä tässä tutkielmassa syvemmin. Menettelyvaatimukset kuuluvat työntekijän irtisanomissuojaan, joka on osa työntekijän suojeluperiaatetta ilmentävää työsuhteturvaa ja jolla suojataan työntekijää epäoikeudenmukaista irtisanomista vastaan. Lain lisäksi työntekijän irtisanomissuoja voi perustua myös työehtosopimukseen tai työsopimukseen, jossa esimerkiksi työsuhteessa noudatettavan irtisanomisajan on voitu sopia olevan työntekijälle edullisempi kuin lakisääteinen irtisanomisaika.¹⁴⁷ Tärkein osa työntekijän irtisanomissuojaa on se, ettei työnantaja voi päättää työsopimusta ilman lainmukaista perustetta siihen, mikä turvataan perusoikeutena myös PeL 2 luvun 18 §:n 3 momentissa. Lainmukainen päättämisperuste on siis työsopimuksen päättämisen tärkein vaatimus.

Erilaisilla päättämisperusteilla on myös päättämisen prosessin suhteen erilaisia vaatimuksia. Työnantajalta vaadittava menettely riippuu siis siitä, mikä päättämisperuste hänellä on käytettävissään. Henkilöön liittyvissä irtisanomisperusteissa työnantajalla on TSL 7 luvun 2 §:n 3 momentin mukaan velvollisuus antaa työntekijälle varoitus ja siten mahdollisuus korjata toimintansa sekä 4 momentin mukaan velvollisuus selvittää, olisiko työntekijä mahdollista sijoittaa muuhun työhön, ja siten välttää irtisanominen. Muun työn tarjoamisvelvollisuutta säännellään TSL 7 luvun 4 §:ssä, jonka mukaan työn tulee vastata työntekijän koulutusta, ammattitaitoa tai kokemusta ja työnantajan tulee tietyissä tilanteissa myös järjestää työntekijälle lisäkoulutusta. Työntekijälle tulee myös TSL 9 luvun 2 §:n mukaisesti varata tilaisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Edellä mainitut velvoitteet tulee täyttää ennen työntekijän irtisanomista, joka TSL 9 luvun 1 §:n mukaan pitää toimittaa kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon irtisanomisperusteesta.

Tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottaessa työnantajalla on TSL 7 luvun 3 §:n mukaan sama edellä mainittu velvollisuus sijoittaa tai kouluttaa työntekijä toisiin tehtäviin 4 §:n mukaisella tavalla, jos se on mahdollista irtisanomisen välttämiseksi. Sen lisäksi TSL 9 luvun 3 §:n mukaan työnantajan tulee selvittää työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot ennen irtisanomista. Lakiin ei sisälly kollektiiviperusteiden osalta samanlaista vaatimusta siitä, miten nopeasti irtisanominen tulee toimittaa. Sen sijaan purkamisperusteen vallitessa purkaminen tulee toteuttaa erityisen nopeasti, sillä TSL 8 luvun 2 §:n mukaan

¹⁴⁷ Kallio 1978, s. 41–45.

purkamisoikeus raukeaa 14 päivän kuluttua siitä, kun työnantaja sai tiedon perusteen täyttymisestä. Ennen purkamista työntekijälle tulee varata tilaisuus tulla kuulluksi TSL 9 luvun 2 §:n mukaisesti.

Kuten edellä on todettu, työsopimuksen purkamisen johdosta sopimus päättyy saman tien, mutta irtisanomisessa tulee kuitenkin noudattaa irtisanomisaikaa TSL 6 luvun 2 ja 3 §:n mukaisesti. Irtisanomisaika liittyy myös työehtojen irtisanomisperusteiseen muuttamiseen erityisen oleellisesti. Sen lisäksi, että itse irtisanomiseen liittyy erilaisia menettelyvaatimuksia, irtisanomiseen työehtojen yksipuolisen muuttamisen välineenä liittyy tiettyjä muita edellytyksiä. Yksi niistä liittyy nimenomaan irtisanomisaikaan, sillä yksipuolinen ehtomuutos voi tulla voimaan aikaisintaan sen jälkeen, kun irtisanomisaika on päättynyt¹⁴⁸. Tämä tarkoittaa siis sitä, että yksipuolinen muutos työehtoon ei voi alkaa saman tien vaan osapuolilla on vähintään irtisanomisajan, eli joidenkin viikkojen tai kuukausien, verran aikaa toteuttaa muutos. Ainakin teoriassa ehtomuutoksen voitaisiin tällöin sopia alkavan myöhemminkin kuin heti irtisanomisajan kuluttua. Lisäksi, mikäli muutos koskee useampaa työntekijää, tulee heihin kaikkiin käytännössä soveltaa pisintä irtisanomisaikaa yhteisen muutoksen toteuttamiseksi¹⁴⁹.

4.2.2 Erilaiset menettelytavat

Työehtojen yksipuolinen muuttaminen irtisanomisperusteella voi käytännössä tapahtua kahdella eri tapaa. Ensimmäinen vaihtoehto on, että työnantaja irtisanoa työsopimuksen ja irtisanomisen yhteydessä tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden jatkaa työskentelyä muutetuilla ehdoilla. Tätä voidaan kutsua irtisanomismenettelyksi. Toinen tapa on, että työnantaja ilmoittaa työntekijälle ehdon muuttumisesta, mitä voidaan kutsua ilmoitusmenettelyksi. Molemmissa tapauksissa työntekijällä on mahdollisuus hyväksyä muuttunut ehto tai kieltäytyä siitä, jolloin irtisanominen toteutuu.¹⁵⁰

Oikeuskirjallisuudessa on vallinnut erimielisyyttä siitä, voidaanko työehdon yksipuolinen muuttaminen toteuttaa pelkällä ilmoitusmenettelyllä, sillä siinä työntekijää ei varsinaisesti irtisanota.¹⁵¹ Ratkaisu KKO 2016:80 on sittemmin selkeyttänyt ehdon muuttamisessa vaadittavaa menettelyä. Siinä on todettu, että irtisanomisperusteisissa muutoksissa tulee

¹⁴⁸ Valkonen 1997, s. 27.

¹⁴⁹ Äimälä – Nyyssölä – Åström 2000, luku 5.

¹⁵⁰ Lehtinen – Lohi 2014, s. 611.

¹⁵¹ Lehtinen – Lohi 2014, s. 613–614.

noudattaa sitä, mitä irtisanomismenettelystä on säädetty, riippumatta siitä, toteutetaanko muutos ilmoitusmenettelyllä vai irtisanomismenettelyllä. Ilmoitusmenettelykin on siis riittävä tapa, mutta ratkaisussa asetettiin sille kuitenkin tiettyjä vaatimuksia. Ratkaisun mukaan ilmoituksessa tulee tehdä työntekijälle selväksi, että hän voi jatkaa työsuhteessa muutetuilla ehdoilla tai jos hän ei hyväksy uusia ehtoja, työnantaja irtisanoa työsopimuksen päättymään irtisanomisajan kuluttua; eli toisin sanoen, että ehtojen muuttaminen on vaihtoehto työsopimuksen irtisanomiselle. Lisäksi ilmoituksen tulee sisältää selvä tieto irtisanomisperusteesta, muutettavasta työehdosta sekä muutoksen voimaantulon ajankohdasta. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus punnita vaihtoehtojaan. Joka tapauksessa ehdon yksipuolista muuttamista koskevan tarjouksen ja siihen annettavan vastauksen tulee olla ”ehdoton, selvä ja riidaton”¹⁵². Oikeuskirjallisuudessa on myös katsottu, ettei menettelytapaa tulisi arvioida eri tavalla riippuen siitä, millaista työsuhteen ehtoa halutaan muuttaa.¹⁵³ Työaikaehtojen muuttamisessa vaadittavaa menettelyä ei siis tulisi arvioida eri tavalla kuin jonkin muun ehdon.

Edellä käsitellyn mukaisesti, jos työnantaja haluaa yksipuolisesti muuttaa vain jonkin tietyn työsopimuksen ehdon, tulee sen olla valmis irtisanoamaan koko työsopimus muutoksen toteuttamiseksi. Mutta onko työnantajan kuitenkaan pakko irtisanoa koko työsopimus, vai voisiko sen olla mahdollista irtisanoa vain se tietty ehto, joka haluttaisiin muuttaa, ja pitää työsopimus muutoin voimassa? Oikeuskirjallisuudessa on vakiintuneesti katsottu, että työsopimus ja työsuhteen muut ehdot muodostavat tietynlaisen yhtenäisen kokonaisuuden. Näin ollen tiettyä yksittäistä työsopimusehtoa ei ole mahdollista irtisanoa, sillä se on erottamaton osa työsuhteen ehtojen kokonaisuutta.¹⁵⁴ Jos koko työsopimusta ei irtisanoa, eli työsopimussuhde ei katkea, ei tilanteeseen voida myöskään soveltaa irtisanomista koskevia säännöksiä.¹⁵⁵ Näin ollen yksittäisen ehdon irtisanomista, eli niin sanottua osairisanomista, ei voida soveltaa työehtojen irtisanomisperusteisissa muutoksissa, sillä edellä kuten edellä on vahvistettu, ehtomuutoksissa tulee noudattaa irtisanomista koskevia säännöksiä.

Osairisanominen ei siis lähtökohtaisesti ole mahdollista, sillä irtisanomista ei voida pätevästi kohdistaa yksittäiseen työehtoon. Poikkeuksiakin kuitenkin on. Osairisanominen voi tulla kysymykseen silloin, kun irtisanottava ehto on muusta sopimuksesta selvästi irrallinen. Se voi

¹⁵² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 384.

¹⁵³ Lehtinen – Lohi 2014, s. 617.

¹⁵⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 822.

¹⁵⁵ Kallio 1978, s. 72.

olla esimerkiksi niin sanottu erillisehto, joka ei ole varsinainen työsopimuksen alaan kuuluva ehto, vaan liittyy siihen jonkin liitännäisen oikeussuhteen kuten työsuhdeasunnon vuokrasuhteen kautta.¹⁵⁶ Työsuhde koostuu tällöin tosiasiaassa monesta erillisestä oikeussuhteesta, jotka voidaan myös irtisanoa erikseen.¹⁵⁷ Irtisanottava yksittäinen ehto voi olla myös muunlainen työsopimuksesta itsenäinen sopimus, esimerkiksi TAL 4 §:ssä tarkoitettu sopimus varallaolosta ja sen korvaamisesta.¹⁵⁸

4.2.3 Työntekijän vaihtoehdot muuttamistilanteessa

Kun työnantaja, joko irtisanomis- tai ilmoitusmenettelyä käyttämällä, ilmoittaa työntekijälle haluavansa muuttaa työsuhteen ehtoa yksipuolisesti, on työntekijällä mahdollisuus joko hyväksyä ehtomuutos ja jatkaa työsuhdetta muuttuneilla ehdoilla tai kieltäytyä ehtomuutoksesta, jolloin hänen työsuhteensa päättyy.¹⁵⁹ Jos työntekijä haluaa turvata työpaikkansa, eli toisin sanoen välttää irtisanomisen, tulee hänen käytännössä hyväksyä ehtomuutos ja toimia kuten työnantaja haluaa, vaikka hän olisikin eri mieltä asiasta. Tämä perustuu edellä käsiteltyyn työnantajan tulkintaetuoikeuteen, jonka mukaan työnantajalla on väliaikainen oikeus arvioida kelpoisuuttaan työehtojen yksipuoliseen muuttamiseen, kunnes asiaan saadaan muu pätevä ratkaisu. Jos työntekijä ei suostuisi noudattamaan työnantajan tulkintaa, voisi se tarkoittaa työsuhteen velvoitteiden rikkomista ja antaa työnantajalle oikeuden päättää työsopimus.¹⁶⁰

Jos työntekijä ei olisi tyytyväinen muuttuneisiin ehtoihin tai jos hänen mielestään työnantajalla ei olisi oikeutta toteuttaa ehtomuutos, kannattaisi työntekijän tietysti kertoa työnantajalle mielipiteensä, jolloin työnantaja voisi jopa muuttaa mielensä. Jos ehtomuutos kuitenkin toteutuu, on työntekijä tällä tavoin pidättänyt itsellään mahdollisuuden riitauttaa asia työsuhteen kestäessä. Työntekijällä on tällöin oikeus riitauttaa asia nostamalla vahvistuskanne, jossa työntekijä vaatii tuomioistuinta vahvistamaan, että työsuhteen ehtoja on muutettu ilman oikeutta siihen, sekä vaatii mahdollisia vahingonkorvauksia.¹⁶¹ Kanne tulee nostaa kohtuullisessa ajassa.¹⁶² Sen sijaan, jos työntekijä ryhtyy tekemään työtä muutetuilla ehdoilla mutta ei ilmaise työnantajalle tyytymättömyyttään ja pidätä itsellään mahdollisuutta

¹⁵⁶ Kairinen 2009, s. 247.

¹⁵⁷ Kallio 1978, s. 72.

¹⁵⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 822.

¹⁵⁹ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 278.

¹⁶⁰ Engblom 2013, s. 144.

¹⁶¹ Engblom 2013, s. 144–145.

¹⁶² Koskinen ym. 2018, s. 623.

riitauttaa asia, ei työntekijällä yleensä ole oikeutta vedota ehtomuutoksen pätemättömyyteen enää jälkikäteen.¹⁶³ Tällöin työntekijän katsotaan lähtökohtaisesti hyväksyneen uudet ehdot, sillä hän on jatkanut työskentelyä eikä ole ilmaissut eriävää mielipidettään.

Jos työnantaja muuttaa työntekijän työsuhteen olennaisia ehtoja ilman oikeutta siihen, eli ilman päättämisperustetta tai kelpuuttavaa normia, työnantaja rikkoo työsopimusta.

Työntekijällä on tällöin työnantajan sopimusrikkomuksen vuoksi aina myös oikeus päättää työsuhde ja mahdollisuuksien mukaan saada korvausta siitä. Työsuhteen olennaisten velvoitteiden rikkominen voisi antaa työntekijälle myös purkamisperusteen TSL 8 luvun 1 §:n nojalla, jolloin häneltä ei voitaisi kohtuudella vaatia työsuhteen jatkamista edes irtisanomisajan verran.¹⁶⁴ Työntekijä voi olla oikeutettu korvauksiin TSL 12 luvun vahingonkorvausvelvollisuutta koskevien säännösten mukaisesti.

¹⁶³ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 280–281.

¹⁶⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 384.

5 Yhteenveto

Tässä tutkielmassa on käsitelty työoikeudellista periaatetta, joka koskee työnantajan oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti, työaikaa koskevien ehtojen näkökulmasta. Työajaksi luetaan se aika, joka käytetään työntekoon ja jolloin työntekijän tulee olla työnantajan käytettävissä. Aiheen käsittely aloitettiin perusteista: siitä, mitä työsopimus ja työsuhte tarkoittavat ja mistä työsuhteen ehdot muodostuvat. Työehdot eli työsuhteen sisältö määräytyy useiden eri lähteiden mukaan, joista työsopimus on työsuhteen osapuolille kenties läheisin ja konkreettisin lähde. Osa tästä kokonaisuudesta on aina vakio, sillä tietyt työsuhteen ehdot määräytyvät esimerkiksi työehtosopimuksen ja lain pakottavien säännösten mukaan, jolloin työsuhteen osapuolilla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa niihin. Viime kädessä työsopimus ja työsuhteen ehdot ylipäätään on kuitenkin aina yksilöllinen, osapuolten tarpeiden mukaan räätälöity kokonaisuus. Työnantaja ja työntekijä vaikuttavat omalta osaltaan siihen, millaisia ehtoja heidän välisessä työsuhteessaan noudatetaan, ja osapuolet voivat myös yhdessä sopia useista ehdoista. Kun ehdoista on sovittu ja työsopimus on allekirjoitettu, on sopimus lähtökohtaisesti sitova; siitä huolimatta työehdot voivat kuitenkin myöhemmin muuttua.

Työehdon muuttamistapa riippuu siitä, mihin sääntelytapaan ehto perustuu, sillä lähtökohtaisesti ehtoa voidaan muuttaa uudella samantasoisella ehdolla. Esimerkiksi lainsäädännön tai työehtosopimuksen mukaan määräytyvää työehtoa voidaan muuttaa vain uudella lailla tai uudella työehtosopimuksella. Siksi lähinnä työsopimukseen ja työnantajan määräyksiin perustuvat ehdot ovat vapaammin työsuhteen osapuolten muutettavissa, sillä ne määräytyvät alun perinkin pitkälti osapuolten oman tahdon mukaisesti. Tietyissä tilanteissa työnantajan voi olla mahdollista muuttaa näitä ehtoja myös yksipuolisesti ilman työntekijän osallisuutta. Työehtojen yksipuolinen muuttaminen voi tapahtua työnantajan direktio-oikeuden tai irtisanomisperusteen nojalla. Työnantajan määräyksiin perustuvien ehtojen osalta lähtökohta on, että työnantaja voi muuttaa ehtoa yksipuolisesti antamalla uuden määräyksen. Tietynlaisia ehtoja ei kuitenkaan ole mahdollista muuttaa yksipuolisesti pelkän työnantajan määräyksen nojalla. Sen sijaan työsopimukseen perustuvia ehtoja muutettaessa lähtökohtana on yksipuolisen muuttamisen kieltö: ensisijainen tapa muuttaa työsopimusehtoja on siten siitä sopiminen osapuolten kesken. Näitäkin ehtoja työnantaja voi kuitenkin muuttaa myös yksipuolisesti, jos edellytykset sille täyttyvät.

Erityyppisten työsuhteen ehtojen muuttamiseen suhtaudutaan kuitenkin eri tavoin. Tutkielman perimmäisenä tarkoituksena on vastata kysymykseen siitä, milloin ja millä perusteella työnantajalla on oikeus yksipuolisesti muuttaa työ sopimuksen työaikaa koskevia ehtoja, erilaisia apukysymyksiä hyödyntäen. Ensi alkuun voidaan todeta, että vastaus riippuu siitä, millaista ehtoa ollaan muuttamassa. Yksi tutkielman tärkeimmistä havainnoista onkin se, että ehdon ominaisuuksien selvittäminen on aiheen käsittelyn keskiössä, sillä muuttamisen edellytykset vaihtelevat ehdon tyypistä riippuen. Yleisellä tasolla kysymykseen voidaan vastata oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa kehittyneen periaatteen avulla, jonka mukaan työnantaja ei voi muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja direktio-oikeutensa nojalla, vaan tähän tarkoitukseen työnantajalla tulee olla irtisanomisperuste. Direktio-oikeuden nimissä voidaan siis yksipuolisesti muuttaa vain sellaisia ehtoja, jotka eivät ole olennaisia; jos taas ehto katsotaan olennaiseksi, tulee työnantajalla olla käytettävissään jokin työsuhteen päättämisperuste ja menettely tulee toteuttaa irtisanomisjärjestyksessä eli tietynlaisia menettelyvaatimuksia noudattaen.

Ensisijaisesti työnantaja haluaa muuttaa työehtoja direktio-oikeuden nojalla, koska silloin ei ole työsuhteen irtisanomiseen liittyviä riskejä, esimerkiksi irtisanomisperusteen täyttymiseen liittyen, jolloin työntekijä voisi lisäksi vaatia korvauksia työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Direktio-oikeutta hyödynnettäessä uusi ehto voidaan myös ottaa käyttöön ilman irtisanomisaikaa. Siksi olennainen kysymys onkin se, milloin ehtoa ei voida muuttaa vain direktio-oikeuden nojalla eli milloin työnantajalla tulee olla irtisanomisperuste toteuttaakseen ehtomuutoksen. Edellä todetusta periaatteesta voidaan todeta yleisenä vastauksena, että työehtoja tulee muuttaa irtisanomisperusteen nojalla, kun ehto on olennainen.

Ehdon olennaisuus on siis avaintekijä asian ratkaisussa. Suoraa vastausta kysymykseen siitä, millaiset ehdot ovat olennaisia, ei kuitenkaan ole missään lähteessä annettu, joten olennaisuus perustuu tilannekohtaiseen arviointiin. Ehdon voidaan yleensä suoraan todeta olevan olennainen, jos siitä on nimenomaisesti sovittu esimerkiksi työ sopimuksessa. Sen lisäksi olennaisuuden arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa vakiintuneen käytännön mahdollisuus, ehtomuutoksesta mahdollisesti aiheutuvat seuraamukset työntekijälle, työntekijän asema, syy ehdon muutokselle sekä muut vallitsevat olosuhteet kuten työnantajan koko ja taloudellinen tilanne. Vaikka olennaisia ehtoja ei ole sen tarkemmin missään määritelty, voidaan lähtökohtana työsuhteen olennaisille ehdoille pitää TSL 2 luvun 4 §:n 3

momentin sisältämää luetteloa työnteon keskeisistä ehdoista, jotka työnantajan on ainakin selvitettävä työntekijälle. Sen mukaan työaika kuuluu muiden ohella keskeisiin ehtoihin.

Työaika koskevat ehdot ovat kuitenkin tietynlainen erityiskysymys. Edellä todettuun nähden onkin ristiriitaista, että työaikaehtojen yleinen lähtökohta on, että ne kuuluvat direktio-oikeuden piiriin, eli että työaika on yleensä mahdollista muuttaa direktio-oikeuden nojalla. Työnantajan mahdollisuus muuttaa ja järjestellä työntekijöiden työaikoja on yrityksen toiminnan kannalta tärkeää, jolloin työnantajalla tulisi olla vapaampi oikeus siihen. Jos ehto on mahdollista muuttaa direktio-oikeuden nojalla, ei ehto voi tällöin olla olennainen, sillä olennaisia ehtoja voidaan muuttaa vain irtisanomisperusteella. Tästä päätellen työaikaehdot ei yleensä pidetä olennaisina. Siksi työaikaehtojen osalta olennaisuuden arviointi onkin tiukempaa kuin muiden ehtojen osalta.

Ehdon olennaisuus ja työnantajan direktio-oikeus ovat siis toisistaan hyvin paljon riippuvia käsitteitä. Mitä väljemmin työaikaehdoista on sovittu esimerkiksi työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa, sitä enemmän työnantajalla on niin sanottua direktio-oikeudellista valtaa vaikuttaa työaikaehdoin ja muuttaa niitä. Jos taas työaikaehdosta on tarkkaan sovittu, ei direktio-oikeudelle jää sijaa ja ehto on siten olennainen. Esimerkiksi jos työsopimuksessa on sovittu, että työntekijän työaika on keskimäärin 6 tuntia päivässä, jää työnantajan direktio-oikeuden piiriin vain oikeus päättää muun muassa taukokäytännöistä. Rajoituksena tälle voi toki olla se, että niistä on erikseen sovittu tai laki rajoittaa niitä, esimerkiksi työsuojelun näkökulmasta. Sen sijaan, jos työntekijän työajasta on sovittu vain esimerkiksi se, että työaika on 35 tuntia viikossa, on tällöin työnantajan direktio-oikeus työajan suhteen paljon laajempi.

Ottaen huomioon, että työaikaehtojen on vakiintuneesti katsottu kuuluvan direktio-oikeuden piiriin, ovat viime vuosina annetut KKO:n ratkaisut poikkeuksellisia. Ratkaisujen kautta tutkielmassa on osoitettu, että on myös tilanteita, joissa työaikaehdot eivät kuulu direktio-oikeuden piiriin, eli että työaikaehdot voivat olla myös olennaisia. Ratkaisussa KKO 2021:76 olennaista oli punninta direktio-oikeuden laajuuden ja käytännön vakiintumisen välillä: missä vaiheessa käytäntö on vakiintunut ja toisaalta, mihin asti työnantajan direktio-oikeus on voimassa. Ratkaisussa korostettiin sitä, miten työaikaehdot katsotaan harvemmin vakiintuneiksi, mutta päädyttiin silti siihen, että tässä tapauksessa ehto on vakiintunut – ottamatta kuitenkaan varsinaisesti kantaa siihen, mihin raja työaikaehtojen vakiintumisen osalta vedetään. Ratkaisussa korostuu tulkinta siitä, että jos työnantajalla on aiemmin ollut tilaisuus muuttaa tai luopua käytännöstä esimerkiksi olosuhteiden muuttuessa, mutta se ei ole

tarttunut tilaisuuteen vaan jatkanut käytännön noudattamista, on tämä käytännön vakiintumista edesauttava tekijä. Sen sijaan ratkaisun KKO 2023:76 tapauksessa keskeistä oli se, voitiinko työaikaamuotoa koskevasta ehdosta katsoa nimenomaisesti sovitun työsopimuksissa vai kuuluiko työaikaamuodosta määrääminen työnantajan direktio-oikeuden piiriin. Ratkaisussa korostuu työsopimuksen kirjausten merkitys työehtoja määrittävänä sekä työnantajan direktio-oikeutta rajoittavana tekijänä. Lisäksi ratkaisu vahvistaa edelleen käsitystä siitä, miten tärkeää selkeys ja yksiselitteisyys työsopimuksen ja ylipäänsä sopimusten teossa on.

Oikeuskäytännön saralta viimeistään ratkaisut KKO 2023:76 ja KKO 2021:76 ovat näin ollen osoittaneet, että työaikaehdotkin voivat olla olennaisia, vaikka se ei olekaan lähtökohtana. Johtopäätös niistä voidaan koota yhteen seuraavanlaisesti: jos tietystä työajasta on nimenomaisesti sovittu tai sitä on noudatettu niin pitkään ja uskollisesti, että käytäntö on vakiintunut työsuhteen ehdoksi, tai tietty työaikajärjestely on muuten olennainen osa työsuhdetta, on sitä lähtökohtaisesti noudatettava sellaisenaan. Työaikaehto ei tällöin kuulu direktio-oikeuden piiriin, ja sen yksipuolinen muuttaminen on mahdollista vain irtisanomisperusteen nojalla ja irtisanomismenettelyä noudattaen, eli vaihtoehtona irtisanomiselle.

Molemmissa esimerkkiratkaistuissa työaikaehto on ollut työsopimusehto tai samantasoiseksi rinnastuva ehto, minkä kautta sitä on päädytty pitämään olennaisena. KKO:n oikeuskäytännöstä puuttuu siis vielä ratkaisu, jossa kyseessä oleva ehto perustuisi esimerkiksi työnantajan määräykseen, jolloin ehdon olennaisuuden tulkinta olisi vaikeampaa. Tällaisten tilanteiden varalta tarvittaisiin oikeuskäytäntöä, joka ohjaisi niiden tulkintaa ja vakiinnuttaisi työaikaehtojen yksipuolisen muuttamisen arviointia vielä enemmän suuntaan tai toiseen.

Johtopäätöksenä voidaan myös todeta, että työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen on hyvin monitahoinen ja tulkinnanvarainen kysymys. Työehtojen olennaisuuden tarkastelu on monen tekijän summa, ja etenkin työaikaehtojen kohdalla arviointi ei ole aina yksinkertaista. Toisaalta työaikaehtoja voidaan pitää työsuhteen keskeisinä ehtoina, mutta toisaalta ne kuuluvat direktio-oikeuden piiriin eli ovat epäolennaisia. Esimerkkinä toimii myös työsuhteen osa-aikaistaminen, jonka osalta työaikaehdon olennaisuus voidaan poikkeuksellisesti perustaa lakiin. On siis ymmärrettävää, miksi laki tai oikeuskäytäntö ei ole kyennyt tarkasti määrittelemään olennaisia ehtoja, sillä olennaisuuden arviointi on erityisen tilannekohtaista. Vaikka tarvetta tarkemmalle lainsäädännölle direktio-oikeudesta ja sen laajuudesta olisikin,

sen vaarana olisi toisaalta liian tarkkojen rajojen luominen, jolloin oikeuskäytännöllä ei olisi tilaa antaa uusia tulkintoja. Liian tarkka määritelmä ei olisi kenenkään etu, jotta määritelmästä ei tulisi tarpeettoman laaja tai toisaalta kapea.

Ehtojen yksipuolinen muuttaminen on yhä ajankohtainen aihe, joka nostaa esiin paljon oikeudellisia tulkintaongelmia, ja tulee varmasti sellaisena pysymäänkin johtuen aiheen tärkeästä käytännön merkityksestä. Aiheen käsittelyssä on yhä avoimia kysymyksiä, jotka toivon mukaan ratkaistaan tulevaisuudessa. Selvää on se, että aihe nostaa esiin paljon tulkintaongelmia ja tekee niin varmasti jatkossakin, etenkin jos aiheesta ei ole nykyistä tarkempia säännöksiä tai kattavampaa oikeuskäytäntöä. Nähtäväksi jää, miten tuleva työaikaehtojen yksipuolista muuttamista koskeva KKO:n ennakkoratkaisu vaikuttaa asian tulkintaan: vahvistaako se aiemmissä ratkaisuissa muodostunutta käsitystä vai tuoko se kenties aiheen käsittelyyn jotakin uutta.