

TYÖSOPIMUKSEN EHDON MUUTTAMINEN IRTISANOMISPERUSTEELLA TYÖNANTAJAN TOIMESTA – TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISTA VAI TYÖSOPIMUKSEN EHDON ILMOITUKSENVARAISTA MUUTTAMISTA?

*(Die Änderung einer Bestimmung des Arbeitsvertrags
mit Kündigungsgrund durch den Arbeitgeber –
eine Kündigung des Arbeitsvertrags oder eine mitteilungsbedürftige
Änderung der Bestimmung des Arbeitsvertrags?)*

1. Johdanto

Kun työnantaja tavoittelee yksipuolisesti muuttaa työ sopimuksen ehtoja, voidaan erottaa kolme kysymystä: 1) minkälaisiin asiallisiin perusteisiin työnantajan tulee nojautua 2) minkälaisiin työ sopimuksen ehtoihin muutos voi kohdistua ja 3) minkälaista menettelyä noudattaen työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja.¹ Kirjoituksen kohteena on viimeksi mainittu kysymys.

Työsopimuksen ehtoja ei lähtökohtaisesti voida muuttaa yksipuolisesti siten, että sopimus jäisi muilta osin voimaan. Tämä johtuu jo sopimus oikeuden yleisistä opeista. Korkeimman oikeuden perustelulausumissa (esim. KKO 1991:187 ja 1996:89) käytetyistä ilmaisuista johtuen usein puhutaan siitä, että edellä mainittu koskee nimenomaan työsuhteen olennaisia ehtoja, vaikka korkein oikeus ei ilmeisesti ole ottanut nimenomaisesti kantaa siihen, mitä olennaisella ehdolla tarkoitetaan. Toisaalta oikeuskäytännössä ja kirjallisuudessa asia on ilmaistu myös siten, että työnantaja ei voi muuttaa työsuhteen ehtoja olennaisesti ilman irtisanomis-

perustetta (Ks. tarkemmin jakso 2.1). Työsopimuksen ehdon muuttaminen voi työsuhteen kestäessä perustua osapuolten väliseen sopimukseen, kollektiivitasoiseen sopimukseen, työnantajaa kelpuuttavaan normiin (TSL 7 luvun 11 §) taikka työsuhteen päättämisperusteeseen. Edellä mainittu päättämisperuste voi olla irtisanomis- tai purkamisperuste. Käytännössä kyseeseen voivat kollektiivi-irtisanomis perusteet lukuun ottamatta TSL 7 luvun 8 §:ssä (työnantajan kuolema) ja 9 §:ssä (perhevapaalla olevan irtisanomissuoja) säädettyjä perusteita sekä henkilöön liittyvät irtisanomis- ja purkamisperusteet. Muuttamisesta on erotettava työnantajalle kuuluvan direktio-oikeuden käyttäminen, jossa on kyse työnjohto- ja valvontavallan perusteella annetuista työnteke mistä, työntekopaikkaa ja esimerkiksi työaikaa koskevista käskyistä. Direktio-oikeuden käyttämisellä työnantaja ei muuta työ sopimuksen ehtoja.²

Kirjoituksessa käsitellään tilannetta, jossa työnantaja tavoittelee työ sopimuksen (olennaisen)³ ehdon yksipuolista muuttamista päättämisperusteeseen vedoten. Tarkastelun kohteena on kysymys

¹ Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 814–815 ja 822.

² Ks. esim. Kairinen ym., Työoikeus, 2006, s. 497–501 ja Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 814–815 ja 822.

³ Kirjoituksessa ei ole aina erikseen korostettu kyseessä olevan olennaisen ehdon muuttaminen, vaan tarkastelun lähtökohtana on se, että työnantaja tavoittelee muutosta, joka edellyttää irtisanomis perustetta eli käytännössä pyrkii muuttamaan työsuhteen olennaisia ehtoja.

siitä, onko tällaisessa tilanteessa kysymys voimassaolevan työsopimuksen irtisanomisesta ja uuden tarjoamisesta vai voimassaolevan työsopimuksen ehdon muuttamisesta pelkän työnantajan ilmoituksen perusteella. Näkökulmaksi ja käytännön esimerkkien pohjaksi on valittu tilanne, jossa työnantaja nojautuu TSL 7 luvun 3 §:n mukaisiin perusteisiin.

Oikeuskirjallisuudessa esitetyt kannanotot kirjoituksen peruskysymykseen vaihtelevat. Yhtäältä on lähdetty siitä, että irtisanomista ei voida pätevästi kohdistaa työsopimuksen yksittäiseen ehtoon niin, että työsopimus ja työsuhde jäisivät muutoin ennalleen irtisanomisajan kuluttua. Tämä johtuu sopimusoikeuden yleisistä periaatteista. Mikäli työnantaja tavoittelee muutosta työsopimuksen yksittäiseen ehtoon, sen on irtisanottava koko työsopimussuhde päättymään ja tarjottava työntekijälle mahdollisuutta irtisanomisajan kuluttua jatkaa työsuhdetta muutetuilla ehdoilla.⁴ Tästä menettelystä käytetään jäljempänä nimitystä *irtisanomismenettely*. Toisaalta oikeuskäytäntöön (KKO 1996:89, KKO 1997:83 ja KKO 2005:29) viitaten on katsottu, että menettelyä, jossa työnantajan ilmoituksen johdosta työsopimuksen tietty ehto muuttuu irtisanomisajan kuluttua, on pidettävä hyväksyttävänä. Jälkimmäisessä tilanteessa työnantajan ei siis tarvitsisi irtisanoa työsopimusta, vaan se voisi muuttaa työsopimuksen ehtoa ilmoituksellaan. Tiitinen ja Kröger rinnastavat menettelyn TSL 7 luvun 11 §:n mukaiseen osa-aikaistamiseen.⁵ Tästä menettelystä käytetään jäljempänä nimitystä *ilmoitusmenettely*.

Kysymyksenasettelulla on myös käytännön merkitystä. Useat työntekijöiden oikeudeksi/suojaksi säädetty säännökset tulevat sovellettaviksi, kun työsopimus irtisanoaan. Tällaisia säännöksiä ovat esimerkiksi ne, joissa käsitellään työsopimuksen päättämismenettelyä (TSL 9 luku), työllistymisvapautta (TSL 7 luvun 12 §) ja korvausvelvollisuutta (TSL 6 luvun 4 § sekä TSL 12 luvun 1 § ja 2 §) koskevat säännökset. Kirjoituksessa pohditaan sitä,

miten nämä säännökset tulevat sovellettaviksi, kun kyse on työsopimuksen ehdon muuttamisesta irtisanomisperusteella ja lisäksi sitä, onko säännösten soveltamisen osalta merkitystä sillä, jatkaako työntekijä työssään uusin ehdoin. Lisäksi pohditaan yhteistoimintalain soveltamista ja mahdollisen hyvitysvastuun syntymistä. Esiin nostetaan myös kysymys koskien ns. päättymisvastuuta eli siitä, kenen toimesta työsuhde katsotaan päätetyksi, mikäli työntekijä ei suostu jatkamaan työsuhteessa esitetyin muutetuin ehdoin. Onko katsottava, että työsuhde päättyy työnantajan suorittamaan irtisanomiseen vai onko työntekijän itse irtisanouduttava, mikäli hän haluaa päättää työsuhteensa? Entä voiko työnantaja pitää työsopimusta purkautuneena, mikäli työntekijä ei saavu uudelle työntekopaikalle sen jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut muutoksesta työntekopaikassa irtisanomisaikaa noudattaen, mutta työntekijä ei muutosta hyväksy? Päättymisvastuulla on heijastusvaikutuksia myös eräiden työsopimuslain säännösten, työsopimuksen tai työehtosopimusten määräysten soveltamiseen. Esimerkiksi kilpailukiellon sitovuus ja lomarahen maksaminen ovat riippuvaisia siitä, kenen toimesta työsopimus katsotaan päätetyn.

Kysymyksellä voi olla heijastusvaikutuksia myös sosiaalietuuksia koskevaan lainsäädäntöön. Työttömyysturvalain 2a luvussa säädetään työvoimapoliittisesti moitittavasta menettelystä, joka estää työttömyysetuuksien myöntämisen määräajaksi. Tällainen moittiva menettely on ainakin työntekijän oma irtisanoutuminen työstään ilman pätevää syytä. Sen sijaan estettä etuuksien myöntämiselle ei yleensä ole, mikäli työnantaja on irtisanonut työsuhteen tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Aiheen rajaamisen vuoksi kirjoituksessa ei kuitenkaan käsitellä kysymystä sosiaalilainsäädännön näkökulmasta.

Tässä kohden on syytä selvittää, missä tarkoituksessa termejä työsopimus ja työsuhde tässä kirjoituksessa käytetään. Termien työsopimus ja työsuhde erolle ei ole oikeuskirjallisuudessa ja työsö-

⁴ Kairinen ym., Työoikeus, 2006, s. 498.

⁵ Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 822 ja siinä mainitut alaviitteet.

pimuslain esitöissä annettu erityistä merkitystä. Usein on katsottu, että työ sopimus yhdessä aloitetun työnteon kanssa muodostavat työsuhteen. Näiden termien erolla ei kuitenkaan ole merkitystä, kun arvioidaan milloin tietyt yksittäiset säännökset tulisivat sovellettaviksi. Soveltaminen olisi ratkaistava yksittäistapauksissa yksittäisen säännöksen tarkoituksen perusteella.⁶ Jäljempänä mainituissa oikeustapausten perustelulauseissa on puhuttu työ sopimuksen ehtojen muuttamisesta. Termiä työsuhte on puolestaan oikeustapauksissa ja oikeuskirjallisuudessa käytetty, kun on haluttu kuvata tilanne, jossa työnantaja muuttaa työ sopimuksen ehtoa työsuhteen (työntekijän ja työnantajan välinen sopimussuhteen) jäädessä muutoin voimaan. Kirjoituksessa käytetään ilmaisua työ sopimuksen ehdon muuttaminen. Termiä työsuhte käytetään, kun on haluttu korostaa työntekijän ja työnantajan välisen sopimussuhteen lakkaamista siten, ettei se jatku myöskään muutetuin ehdoin.

2. Työsuhteen ehdon muuttaminen direktio-oikeuden, kelpuuttavan normin tai sopimusmääräyksen perusteella

Käytännön työelämässä esikysymyksenä kirjoituksen aiheeseen nähden tulee ratkaistavaksi se, onko työnantajan tavoittelema 'muutos' sellainen, että se edellyttää irtisanomisperustetta vai onko se toteutettavissa pelkän direktio-oikeuden nojalla. On myös arvioitava, sisältääkö työsuhteessa noudatettavaksi tuleva työ sopimus tai työehtosopimus määräyksiä, jotka kelpuuttavat työnantajan tekemään muutoksia. Oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä tämä kysymys on yleensä saanut osakseen suurimman huomion. Kirjoituksen tarkoitus ei ole käsitellä direktio-oikeuden rajoja. Kuitenkin aiheen taustoittamiseksi seuraavassa on esitetty hyvin karkeasti pääasiallisia linjauksia, joilla on merkitystä kysymyksen arvioinnissa.

2.1 Direktio-oikeuden rajat

Työtehtävien, työntekopaikan, työajan ja palkan muuttaminen irtisanomisperusteella on mahdollista. Tiivistäen voidaan todeta, että direktio-oikeuden ylittävänä muutoksina eli sellaisina, jotka edellyttävät irtisanomisperustetta, on pidetty yhtäältä työsuhteen olennaisen ehdon muuttamista tai toisaalta sellaisia muutoksia yksittäiseen ehtoon, joilla on olennaisia vaikutuksia. Rajanvetoa direktio-oikeuteen perustuvan muuttamisen ja irtisanomisperustetta edellyttävän muuttamisen välillä on käsitelty laajasti oikeuskirjallisuudessa.⁷

Työtehtävien osalta arviointi siitä, edellyttääkö muuttaminen irtisanomisperustetta, näyttää oikeuskäytännössä tehdyn sen pohjalta, tavoitteleeko työnantaja työtehtävien olennaista muutosta (ks. myös KKO 1992:25, KKO 2010:60). Mikäli työntekopaikasta on sovittu nimenomaisesti, sen muuttamisen on katsottu edellyttävän irtisanomisperustetta, vaikkei työmatka pitenis (TT:1982-49, TT:1981-16). Koskinen on kiinnittänyt huomiota siihen, että ehdon olennaisuuden sijaan tulisi puhua ennemmin ehdon tarkkarajaisuudesta, nimenomaisuudesta.⁸ Huomiota näyttää siis kiinnitetyn siihen, että nimenomaisesti sovittua ehtoa on pidettävä olennaisena. Myös muutoksen olennaisuudelle on annettu merkitystä. Työntekopaikkaa ei saanut vaihtaa, kun päivittäinen työmatka olisi kasvanut 100 kilometriä (TT:1989-9). Työajan pituuden muuttamisesta on säädetty TSL 7 luvun 11 §:ssä. Työajan osalta muutos voi kuitenkin koskea myös työaikajärjestelyjä. Oikeuskäytäntö on tältä osin ollut vaihtelevaa. Uusimmasta oikeuskäytännöstä voidaan nostaa esiin kaksi Vaasan hovioikeuden ratkaisua. Vaasan hovioikeuden tuomion 8.7.2013 S 11/466 (ei lainvoimainen) mukaan työaikamuodon muuttamisella jaksotyöstä yleistyöaikaan ei ollut olennaisia vaikutuksia työntekijöiden työsuhteille ja näin ollen muutos voitiin toteuttaa ilman irtisanomisperustetta. Tapauksesta ei käy ilmi, oliko työaikamuodos-

⁶ Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 38 ja HE 157/2000, s. 55–56.

⁷ Esim. Kairinen ym., Työoikeus, 2006, s. 520–553.

⁸ Koskinen Seppo, Sovitun työntekopaikan muuttamisesta työnantajan toimesta, Edilex Internet-julkaisu 2014/12, julkaistu 6.6.2014, s. 6.

ta hovioikeuden mielestä tullut olennainen ja vakiintunut ehto työntekijöille. Sen sijaan Vaasan hovioikeuden tuomiossa 30.12.2013 S 12/943 (ei lainvoimainen) todettiin, että kun työaikamuodosta oli nimenomaan sovittu, kyse oli olennaisesta ehdosta eikä työaikamuotoa saanut muuttaa. Työhönsidonnaisuusajan pidentyminen 30 minuutilla oli olennainen muutos. Kun kaupunki ei esittänyt irtisanomisperusteeseen verrattavaa syytä muutokselle, oli muutos laitton. Palkkojen muuttamisen osalta vähäistäkin muutosta on voitu pitää olennaisena, koska palkanmaksu on työnantajan päävelvoite (esim. KKO 1991:187). Edellytykset palkan muuttamiselle irtisanomisperusteella on linjattu jäljempänäkin mainittavissa tapauksissa KKO 1996:89, KKO 1997:83 ja KKO 2005:29.

2.2 Osa-aikaistamista koskeva säännös kelpuuttavana normina

Työsopimuslain 7 luvun 11 §:n mukaan työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitettulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Lainsäätäjällä on luonut työnantajalle lakiin perustuvan oikeuden muuttaa työsuhteen työaikaa koskevaa ehtoa. Jos työnantajalla on TSL 7 luvun 11 §:n edellyttämällä tavalla TSL 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu peruste eikä hänellä ole tarjota muuta työtä TSL 7 luvun 4 §:n nojalla, voi työnantaja irtisanomisaikaa noudattaen saada aikaan pysyvän muutoksen työajassa.

Säännöksen soveltamiseen ei näyttäisi liittyvän mitään varsinaista irtisanomiskonstruktiota, vaan ainoastaan yksipuolinen muutos työehtoihin. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että tällöin kyse on eräänlaisen ilmoitusmenettelyn noudattamisesta⁹ tai työnantajan oikeudesta muuttaa työsuhteen ehtoja pelkällä määräyksellä.¹⁰ Se ei lakiin perustuvana normina lakkautta työsopimusta eikä kyse ole työsopimuksen varsinaisesta irtisanomisesta

Kyse ei edellä kerrotun perusteella ole työnantajan esittämästä tarjouksesta, josta työntekijä voisi kieltäytyä. Jos työntekijä ei suostu jatkamaan työssä, työnantajalla ei ole velvollisuutta irtisanoa hänen työsuhtettaan päättymään tuotannollisista syistä eikä työsuhteen voida katsoa päättyvän työnantajan toimien johdosta. Työntekijän tulee itse irtisanoutua, mikäli ei halua jatkaa työsuhteessa.

2.3 Työehtosopimuksen tai työsopimuksen kelpuuttavat määräykset

Työehtosopimuksissa ja työsopimuksissa voi olla työnantajaa kelpuuttavia määräyksiä ja ehtoja koskien työsuhteen ehtojen muuttamista ja noudatettavaa menettelyä.¹¹ Koska tällaisten työehtosopimusmääräysten soveltamisessa on kyse työehtosopimuksen tulkinnasta, ei niistä ole saatavissa välitöntä tulkinta-apua kirjoituksessa käsiteltävään lain velvoitteisiin perustuvaan problematiikkaan.

3. Millaiseksi oikeustoimeksi työsuhteen ehdon muuttaminen tulisi oikeudellisesti hahmottaa?

Johdannosta kävi ilmi, että oikeuskirjallisuudessa vallitsee erimielisyyttä siitä, onko kyse voimassaolevan työsopimuksen irtisanomisesta ja uuden tarjoamisesta vaiko voimassaolevan työsopimuksen ehdon muuttamisesta pelkän työnantajan ilmoituksen perusteella.

3.1 Oikeuskirjallisuudessa esitetyt kannanotot

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työsopimus muodostaa sellaisen yhtenäisen kokonaisuuden, ettei irtisanomista voida kohdistaa muuttamistarkoituksessa työsopimuksen yksittäiseen ehtoon siten, että työsopimus ja työsuhde muutoin jäävät ennalleen irtisanomisaajan kuluttua.¹² Varsinkin Val-

⁹ Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 818.

¹⁰ Kairinen ym., Työoikeus, 2006, s. 532.

¹¹ ks. esim. TT 2014-103 ja siinä viitatus ratkaisut sekä Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 808.

¹² Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 822 ja siinä mainitut alaviitteet.

konen on perustellut yksityiskohtaisesti, miksi kyse on nimenomaan työsopimuksen irtisanomisesta eikä pelkästä ilmoitusmenettelystä.¹³ Samanlainen ajattelumalli ilmenee muuallakin oikeuskirjallisuudessa.¹⁴ Engblom näyttäisi olevan samalla kannalla kirjoittaessaan: ”Teoreettisesti voidaan ajatella, että työnantaja irtisanoa työsopimuksen ja tarjoaa uutta työsopimusta uusin ehdoin, jotka työntekijä hyväksyy. Työsuhteessa noudatettavaa irtisanomisaikaa on noudatettava, joten työsuhteen ehdon muutos astuu voimaan vasta irtisanomisajan jälkeen”.¹⁵ Bruun ja von Koskull ovat todenneet, että tehtävien olennainen muuttaminen rinnastetaan siihen, että työnantaja asianmukaista irtisanomisperustetta käyttäen sanoo työntekijän irti ja samalla tarjoutuu jatkamaan työsuhdetta muutetuin ehdoin.¹⁶

Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin nostettu esiin korkeimman oikeuden ratkaisujen KKO 1996:89 ja KKO 1997:83 merkitys ilmoitusmenettelyä kenties tukevin ratkaisuin. Tiitinen ja Kröger nimittäin katsovat, että sanotuissa ratkaisuissa ja niiden perustelulauseissa vaikuttaisi kiistatonta, että ilmoitusmenettely olisi asianmukainen ja riittävä tapa. Heidän mukaan työnantajan esittämä muutos työsopimuksen ehtoon tulee noudatettavaksi ao. työsuhteessa irtisanomisajan kuluttua työnantajan muutosilmoituksesta.¹⁷

Edellä mainitut kannanotot ovat selvästi keskenään ristiriidassa. Taustalla on korkeimman oikeuden ratkaisujen merkitys, jota näytetään arvioidun eri tavoin.

3.2 Korkeimman oikeuden ratkaisujen KKO 1996:89, KKO 1997:83 ja KKO 2005:29 merkityksestä tarkemmin

Korkein oikeus on kolmessa ratkaisussaan asettanut suuntaviivat sille, missä olosuhteissa palkkojen yksipuolinen alentaminen voi olla mahdollista.

Työsopimuksen ehtojen muuttamista on käsitelty laajasti ratkaisussa KKO 1996:89, jonka mukaan:

”Sitä kysymystä taas, voiko yritys irtisanomisen sijasta irtisanomisaikojä noudattaen alentaa työntekijöiden palkkoja, ei ole lainkaan säännelty laissa. Sitä vastoin työsopimuslakiin sisältyy säännöksiä työnantajan irtisanomisperusteisiin sidotusta oikeudesta lomauttaa työntekijöitä (30 §) ja muuttaa heidän työsuhteensa osa-aikaisiksi (39 a §). Yksinomaan tästä ei kuitenkaan ole tehtävissä sellaista johtopäätöstä, että palkan alentaminen irtisanomisen sijasta olisi voimassa olevan oikeuden mukaan poissuljettu. Näin on asia etenkin seuraavista syistä: (1) Tietävästi vaihtoehtoa ei ole työsopimuslain esitöissä käsitelty ja hylätty. (2) Työvoimakustannusten vähentämiseen tähtäävistä toimenpiteistä palkan alentaminen on ainakin työsuhteen irtisanomisesta, usein myös lomauttamista ja osa-aikaistamista lievempi. (3) Toimenpide mahdollistaa usein muita mainittuja keinoja paremmin kaikkien työntekijöiden tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun. (4) Palkan alentamismahdollisuuden ehdottoman epäämisen vaihtoehtona voi olla yrityksen kaatuminen ja siten kaikkien työpaikkojen menettäminen.

Mitään ennakkoratkaisua nimenomaan irtisanomisoikeuteen perustuvasta palkan alentamisesta ei myöskään ole, vaikka työsopimuksen ehtojen muuttavuudesta muutoin on olemassa melko laaja oikeuskäytäntö. Sen vakiintuneena lähtökohtana on ollut, että oikeus yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen olennaisia ehtoja – joihin palkan määrä epäilyksittä kuuluu – edellyttää irtisanomisperusteen olemassaoloa ja irtisanomisajan noudattamista. Niinpä palkkausjärjestelmän muuttamista koskevassa ratkaisussa KKO 1991:187 on todettu, ettei työnantaja saanut ilman irtisanomisperusteeseen verrattavaa erityisen painavaa syytä yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen olennaiseksi ehdoksi katsottavaa palvelurahaperusteista palkkausta kiinteäksi kuukausipalkaksi.

Pohjimmiltaan tämä oikeuskäytännössä omaksuttu työsopimusoikeudellinen oikeusohje on pitkälti ilmaus yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden soveltamisesta. Näiden mukaisena pääsääntönään on, ettei sopimuksen kumpikaan osapuoli

¹³ Valkonen Mika, Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen, Defensor Legis 1997.

¹⁴ Kairinen ym., Työoikeus, 2006, s. 518 ja Saarinen Mauri, Työsuhdeasioiden käsikirja, 2003, s. 1135.

¹⁵ Engblom Matleena, Työsuhteen ehdot, 2002, s. 85.

¹⁶ Bruun – von Koskull, Työoikeuden perusteet, 2004, s. 65.

¹⁷ Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 823–832.

voi ilman toisen osapuolen suostumusta muuttaa ainakaan sopimuksen olennaista ehtoa. Irtisanomisvaraisissa sopimussuhteissa on sopimuksen irtisanomista kuitenkin saatettu käyttää keinona ensisijaisesti sopimusehtojen muuttamiseksi neuvotteluteitse joko muuttamalla vanhaa sopimusta tai tekemällä uusi sopimus eikä niinkään sopimussuhteen päättämiseksi.

Tämän mukaisesti palkan alentaminen irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen on toimenpide, joka sinänsä hyvin sopeutuu sekä työ-sopimusoikeudellisiin että yleisiin sopimusoikeudellisiin periaatteisiin. Näin voidaan katsoa asian olevan siitä riippumatta, toteutetaanko toimenpide nimenomaisesti työsopimuksen irtisanomisella ja siihen liittyvällä tarjouksella uudeksi työ-sopimukseksi vai asiallisesti samaa tarkoittavalla irtisanomisperusteisella ilmoituksella palkan alentamisesta irtisanomisajan jälkeisestä ajankohdasta lukien, kuten tässä jutussa on menetelty.

Edellä todettu ei suinkaan tarkoita sitä, että palkan yksipuolinen alentaminen voisi tulla käytettäväksi työsuhteen irtisanomisen säännönmukaisena vaihtoehtona. Päinvastoin on lähdeittävä siitä, että vaihtoehto on poikkeusluonteinen ja että sen sovel-lusalan on oltava rajoittunut. Siten toimenpidettä voidaan pitää hyväksyttävänä lähinnä vain tilanteissa, joissa se yhdessä muiden käytettävissä olevien saneeraustoimenpiteiden kanssa osoittautuu välttämättömäksi taloudellisissa vaikeuksissa olevan yrityksen toimintaedellytysten turvaamiseksi. Itses-tään selvänä lisäedellytyksenä toimenpiteen käyt-tämiselle on, että palkat niiden alentamisen jälkeenk-in täyttävät asianomaisen alan yleissitovassa työehtosopimuksessa määrätyn vähimmäistason.”

Tiitinen ja Kröger ovat kiinnittäneet ratkaisujen KKO 1996:89 ja KKO 1997:83 osalta huomiota perustelulausumien ilmaisuihin, joiden mukaan työnantajalla oli irtisanomisen sijaan irtisanomisaikoja noudattaen oikeus alentaa työntekijöiden palkkoja. He katsovat perusteluiden osoittavan, että muutokset tulevat sovellettavaksi ilmoitusta seuraavan irtisanomisajan kuluttua. Heidän mukaansa menettelyn täytynee rinnastua TSL 7 luvun 11 §:n mukaiseen osa-aikaistamiseen. Toisaalta he myös korostavat, että tämän kaltainen ilmoitusmenettely näyttäisi korkeimman oikeuden ratkaisujen perusteella voivan tulla sovellettavaksi vain poikkeuk-

sellisesti ja sen käyttäminen edellyttää työnantajan ryhtyneen muihinkin toimenpiteisiin yritystoimintansa jatkuvuuden turvaamiseksi.¹⁸ Korkeimman oikeuden ratkaisun perustelulausumista on vaikea päätellä, onko poikkeuksellisuudella viitattu palkanalentamiseen sinänsä vaiko siihen, että palkanalentamiseen voitaisiin poikkeuksellisissa olosuh-teissa käyttää myös ilmoitusmenettelyä.

Valkonen puolestaan on kiinnittänyt huomiota ratkaisun KKO 1996:89 perusteluiden kohtaan, jonka mukaan toimenpide voidaan toteuttaa työ-sopimuksen irtisanomisella ja siihen liittyvällä tarjouksella uudeksi työ-sopimukseksi tai asiallisesti samaa tarkoittavalla irtisanomisperusteisella ilmoituksella palkan alentamisesta irtisanomisajan jälkeisestä ajankohdasta lukien.¹⁹ Valkonen siis tulkitsee, että korkein oikeus on tarkoittanut ilmoitusmenettelyn tosiasiallisesti tarkoittavan samaa kuin työ-sopimuksen irtisanominen ja uuden sopi-muksen tarjoaminen. Valkosen näkemys vaikuttaa perustellulta, kun otetaan huomioon korkeimman oikeuden perusteluiden kohta, jossa viitataan aiem-paan oikeuskäytäntöön ja muun ohella siihen, että pääsääntönä on, ettei sopimuksen kumpikaan osapuoli voi ilman toisen osapuolen suostumusta muuttaa ainakaan sopimuksen olennaista ehtoa. Korkein oikeus vielä jatkaa toteamalla, että irtisa-nomisvaraisissa sopimussuhteissa on sopimuk-sen irtisanomista kuitenkin saatettu käyttää keino-na ensisijaisesti sopimusehtojen muuttamiseksi neuvotteluteitse joko muuttamalla vanhaa sopi-musta tai tekemällä uusi sopimus eikä niinkään sopimussuhteen päättämiseksi. Viittaus toisen osa-puolen suostumukseen ja neuvotteluteitse saavu-tettavaan lopputulokseen vaikuttaisi puoltavan sitä, ettei korkein oikeus olisi tarkoittanut samaistaa menettelyä TSL 7 luvun 11 §:n mukaiseen menet-telyyn. Ratkaisun antamisajankohtana oli voimas-sa vanha työ-sopimuslaki (30.4.1970/320), jonka 39a §:ssä (29.7.1988/723) oli TSL 7 luvun 11 §:ä vastaava säännös.

Pelkän ilmoitusmenettelyn hyväksymistä kos-kevaa näkemystä voidaan kritisoida silläkin perus-

¹⁸ Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 818 ja 827.

¹⁹ Valkonen Mika, Työsopimuksen ehdon yksipuolinen muuttaminen, Defensor Legis 1997, s. 20.

teella, että yleinen sopimusoikeudellinen periaate ”sopimukset on pidettävä” soveltuu edelleen työ-sopimussuhteeseen (KKO 1981 II 119 ja KKO 1991:187). Sopimusten sitovuutta koskeva periaate korostaa myös työoikeudessa muuten hyväksytyä heikomman suojan periaatetta.

Ratkaisujen KKO 1997:83 ja KKO 2005:29 perusteluissa ei ole lausuttu edellä mainitusta aiheesta enempää. Ennakkopäätösten oikeusohjeet koskevat sitä, millaisissa olosuhteissa työnantajalla oli laillinen peruste palkan alentamiselle.

3.3 Muu oikeuskäytäntö

Korkein oikeus on ratkaisussa KKO 13.5.1987 S 86/1213 lausunut perusteluissaan muun ohella, että:

”Työoikeudellisten säännösten mukaan työ-sopimuksen ehtojen muuttaminen edellyttää kumman-kin sopijapuolen suostumusta. [...] Yksipuolisesti työnantaja voi muuttaa työ-sopimusta vain, jos siihen on erityisen painava syy ja silloinkin vain työ-sopimuksessa sovittua irtisanomisaikaa noudattaen, joten muuttamisilmoituksesta tulee kulua vähintään irtisanomisajan pituinen aika, ennen kuin muutos astuu voimaan.[...] Osuuskunnan toimipaikan siir-tyminen Helsinkiin on sellainen syy, joka olisi oi-keuttanut osuuskunnan irtisanomaan S:n työ-sopi-muksen hänen kieltäytyttyään jatkamasta työtä Hel-singissä”.

Ensimmäinen lainattu virke vaikuttaisi viittaavan siihen, ettei muutos voi perustua pelkkään ilmoitukseen. Toisaalta korkein oikeus jatkaa perusteluissaan, että työnantaja voisi myös yksipuolisesti muuttaa työ-sopimusta ja tämä muutos astuisi voimaan irtisanomisajan jälkeen. Selvää linjausta kysymykseen tuomiosta ei ole saatavissa, koska jutun asiakirjoista käy ilmi työnantajan pitäneen työ-sopimusta purkautuneena jo siitä lukien, kun työntekijä ei ollut saapunut työhön uudelle paikkakunnalle. Työntekijä oli antanut ilmoituksen uudesta työntekopaikasta ilman irtisanomisaikaa. Koska korkein oikeus katsoi, että irtisanomisaikaa olisi

tullut noudattaa, tuomitsi se maksuun irtisanomisajan palkan. Näin ollen ei ollut tarpeen ratkaista kysymystä siitä, olisiko S:n kieltäytyminen työ-sopimuksesta toisella paikkakunnalla tulkittava työstä kieltäytymiseksi vaiko tarjotun uuden työ-sopimuksen torjumiseksi, jolloin työsuhte päättyisi työnantajan suorittamaan työ-sopimuksen irtisanomiseen.

Turun hovioikeuden ratkaisussa 13.2.2008 S 06/1841 on todettu, että yhtiöllä oli oikeus ilmoitusmenettelyä käyttäen vaatia irtisanomisaikaa noudattaen työntekijöitä siirtymään töihin toiselle paikkakunnalle. Hovioikeus viittasi perusteluissaan TSL 7 luvun 11 §:n mukaiseen ilmoitusmenettelyyn, joka hovioikeuden mukaan on työ-sopimuksen irtisanomistoimenpide työsuhteen sisällä. Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 19.11.1997 S 97/588 on todettu, että työnjohto-oikeuden ylittävä muutos on toimenpiteenä rinnastettava irtisanomiseen ja kysymys ei siten ole ollut vain siirrosta, vaan työsuhteen irtisanomisesta työ-sopimuksen muuttamistarkoituksessa.²⁰ Myös Helsingin hovioikeuden ratkaisuissa 15.1.1992 S 91/525 ja 19.11.1997 S 97/588 näytetään omaksutun se tulkinta, että kysymys on irtisanomistoimenpiteestä riippumatta siitä, miten työntekijä toimenpiteen nimeää.

3.4 Vertailu liikkeen luovutusta koskevaan säännökseen

Työ-sopimuslain 7 luvun 6 §:n mukaan, jos työ-sopimus päätetään siksi, että työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen johdosta, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä. Näin on siinäkin tapauksessa, että työntekijä asianomaisissa olosuhteissa päättää itse työsuhteensa (HE 157/2000, s. 106).

Oikeuskirjallisuudessa on nostettu esiin, että kyseinen säännös osoittaa työ-sopimuksen olennaisen ehdon muutoksen luonnetta irtisanomistoimenpiteenä.²¹ Sen on katsottu vahvistavan vallitsevaa oikeustilaa. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO

²⁰ Tapausselosteet mainittu kirjoituksessa *Koskinen Seppo*, Sovitun työntekopaikan muuttamisesta työnantajan toimesta, Edilex 2014/12, julkaistu 6.6.2014. Osassa tapauksista näytetään hyväksytyn ilmoitusmenettely.

²¹ *Kairinen ym.*, Työoikeus, 2006, s. 519–520 sekä *Koskinen ym.*, Työsuhteen päättäminen, 2012, s. 418–420.

2009:28 soveltanut säännöstä siten, että työntekijän asema työsuhteen ehtojen heikennyttyä ja työntekijän itse irtisanouduttua, muodostui samaksi kuin tilanteessa, jossa työnantaja olisi irtisanonut työsuhteen asiallisesta ja painavasta syystä.

3.5 *Onko asiassa merkitystä sillä, mitä ehtoa työnantaja tavoittelee muuttaa?*

Yleensä työnantaja pyrkii muuttamaan työtehtäviä, työntekopaikkaa, työaikaa tai palkkauksen määräytymistä koskevia ehtoja. Palkkausta ja työaikaa koskevien ehtojen muuttaminen lienee tyypillisesti toimenpide, joka kohdistetaan henkilöstöön kollektiivisesti. Myös työntekopaikkaa koskeva ehtomuutos voi olla kollektiivinen, mikäli esimerkiksi toimipaikka suljetaan. Sen sijaan työtehtäviä koskevan ehdon muuttaminen on usein yksilöllinen, koska työtehtävistä sovittaneen usein yksilökohtaisesti. Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1996:89 sekä oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen johdosta herää kysymys siitä, onko asiassa merkitystä sillä, mitä ehtoa tavoitellaan muuttaa. Voidaanko esimerkiksi palkkaa alentaa kollektiivisesti ilmoitusmenettelyä käyttäen, mutta työtehtävän muuttamista tavoittelevan työnantajan olisi ensin irtisanottava työsuhteesta ja tarjottava uutta työsuhtea muuttetuilla ehdoilla?

Oikeuskirjallisuudessa on yhtäältä katsottu, että tilannetta ei tulisi arvioida eri tavoin riippuen siitä, mistä ehdosta on kysymys.²² Tiitinen ja Kröger ovat puolestaan katsoleet, että työtehtävien osalta, lähinnä ilmeisesti TSL 7 luvun 3 §:n sanamuodosta johtuen kyse täytyy olla (voimassaolevan) työsuhteen irtisanomisesta ja muun (uuden) työsuhteen tarjoamisesta. Jos työntekijä tällöin kiel-

täytyy ottamasta vastaan muuta TSL 7 luvun 4 §:n tarkoittamaa työtä, työsuhteesta päättyy työnantajan irtisanomana TSL 7 luvun 3 §:n mukaisin perustein. Työnantaja ei siis voisi noudattaa muutoin hyväksyttävänä pidettävää ilmoitusmenettelyä työtehtäviä muutettaessa. Huomattavaa on, että TSL 7 luvun 4 § luo työntekijälle oikeuden saada muuta työtä, muttei velvoita häntä sitä vastaanottamaan.²³ Esitettyä näkemystä siitä, että irtisanomismenettely soveltuisi vain työtehtävien muuttamisen osalta, on oikeuskirjallisuudessa kritisoitu. On pidetty epäloogisena sitä, että palkkaa tai työntekopaikkaa koskeva ehto voisi olla eri asemassa työtehtävää koskevaan ehtoon nähden. Tämä johtuu jo siitä, että niitäkin on pidettävä työsuhteen olennaisina ehtoina.²⁴ Työntekijän oikeusturvan kannalta on ongelmallista, mikäli tilanne hahmotetaan oikeudellisesti eri tavoin riippuen siitä, mistä ehdosta on kysymys. Lisäksi voi olla joskus vaikea erottaa, onko kyse työtehtävän vai työntekopaikan muuttamisesta. Myyntityöntekijän tehtäviä voidaan esimerkiksi olennaisesti lisätä siten, että hänen vastuulle osoitetaan uusia toimialueita, vaikka alun perin on sovittu työstä tietyllä paikkakunnalla.

3.6 *Yhteenveto*

Yhteenvetona voidaan todeta, että asian oikeus tilaa ei voida pitää täysin selvänä. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ei ole johdettavissa selkeää tulkintalinjaa, jota voitaisiin soveltaa aina muutettaessa työsuhteen ehtoja irtisanomisperusteella. Toisaalta oikeuskysymykset konkretisoituvat vasta oikeudenkäynnissä ja lainsoveltamista koskevat ratkaisut riippuvat yksittäisistä kannevaatimuksista ja niiden perusteista sekä kanteen vastustamisen

²² Kairinen ym., Työoikeus, 2006, s. 518.

²³ Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 824.

²⁴ Kairinen ym., Työoikeus, 2006, s. 518. Kirjoittajien kantaa tukee se, että TSL 2 luvun 4 §:ssä on säädetty niistä työnteon ehdoista, joista työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys. Voidaan ajatella, että säännöksessä on luetteloitu ne työsuhteen ehdot, joita ainakin on pidettävä keskeisinä työsuhteen ehtoina. Tällaisia TSL 2:4.2:n mukaan selvitettäviä ehtoja ovat ainakin: koti- tai liikepaikka; työnteon alkamisajankohta; määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika; koeaika; työntekopaikka tai periaatteet joiden nojalla työntekijä työskentelee eri kohteissa; pääasialliset työtehtävät; sovellettava työehtosopimus; palkan määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi; säännöllinen työaika; vuosiloman määräytyminen; irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste; tietyt ulkomaan työt koskevat ehdot.

perusteista. Seuraavassa tuodaan esiin kysymyksen merkitystä käytännön työelämässä tietyn nimenomaisen säännöksen soveltamisen yhteydessä ja selvitetään konkreettista ratkaisukäytäntöä.

4. Kysymyksenasettelun merkitys käytännön lainsoveltamisen kannalta

4.1 Kuulemissäännös kollektiiviperusteisessa irtisanomisessa

TSL 9 luvun 3 §:ssä on säädetty työnantajan selvitysvelvollisuudesta, jonka mukaan ennen kun työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työ- ja elinkeinotoimistolta saatavat työvoimapalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

Onko työnantajan täytettävä selvitysvelvollisuutensa, jos tarkoituksena on vain muuttaa työsopimuksen ehtoa irtisanomisperusteella? Jos asia hahmotetaan irtisanomismenettelyn kautta, on selvää, että velvollisuutta tulee noudattaa. Sen sijaan mikäli ilmoitusmenettely hyväksytään, niin sen näkökulmasta työsopimuksen ehtoa ainoastaan muutetaan, jolloin kysymys ei välttämättä ole työsopimuksen irtisanomisesta TSL 9 luvun 3 §:ssä tarkoitettulla tavalla. Vertailun vuoksi voidaan nostaa esiin osa-aikaistaminen, joka on katsottu voitavan toteuttaa ns. ilmoitusmenettelyä käyttäen ilman varsinaista irtisanomiskonstruktiota. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että osa-aikaistaessaan työntekijänsä työsopimuksen työnantajan olisi noudatettava TSL 9 luvun 3 §:n säännöksiä.²⁵ Sinänsä TSL 7 luvun 11 §:ssä tai TSL 9 luvun 3 §:ssä ei tällaisesta ole nimenomaisesti säädetty. Kun kui-

tenkin otetaan huomioon yhteistoimintalain 44 §:n säännös neuvotteluvollisuudesta koskien toimenpiteitä, jotka voivat johtaa osa-aikaistamisiin, voidaan pitää selvänä, että osa-aikaistamisen kohdallakin on noudatettava TSL 9 luvun 3 §:n mukaisia velvoitteita. Täten olisi luontevaa katsoa, että työnantajan turvautuessa ns. ilmoitusmenettelyyn jonkin muun työsuhteen ehdon muuttamistarkoituksessa, tulee selvitysvelvollisuus sovellettavaksi. Kysymys on kuitenkin irtisanomisperusteella suoritettavasta toimenpiteestä.

4.2 Säännös irtisanomisen toimittamisesta

Työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamisesta säädetään TSL 9 luvun 4 §:ssä. Säännöksen mukaan työsopimuksen päättämisilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Toimittamista koskevilla säännöksillä on työoikeudessa ajoittain suurikin merkitys. Jotta työnantajan suorittama oikeustoimi saisi tavoitellut vaikutukset, on irtisanomisilmoitus toimitettava työntekijälle niin selkeästi, että hän ymmärtää tahdonilmaisun merkityksen. Päättämistä (siis oikeustoimeen vetoamista) ei voida katsoa suoritetuksi aiemmin kuin hetkenä, jona päättämisestä saadaan todisteellinen, ymmärrettävissä oleva tieto.²⁶

Ensimmäiseksi voidaan pohtia, onko päättämisilmoitusta annettava, jos työnantajan tarkoitus ei ole päättää työsuhdetta, vaan ainoastaan muuttaa työsopimuksen ehtoa. Mikäli asiaa arvioidaan irtisanomismenettelyn kautta, voidaan pitää selvänä, että irtisanomisilmoitus on toimitettava ja irtisanomisperusteeseen vedottava. Mikäli ilmoitusmenettelyä pidetään hyväksyttävänä toimintatapana, jää epäselväksi, onko enää kyse työsopimuksen päättämisestä TSL 9 luvun 4 §:ssä tarkoitettulla tavalla ja sovelletaanko kyseistä säännöstä. Lain tulkinnan yhtenäisyyden kannalta olisi luontevaa tulkita asia siten, että koska kyse on kuitenkin irtisanomispe-

²⁵ Tiitinen – Kröger, Työsopimus-oikeus, 2012, s. 818, Kairinen *ym.*, Työoikeus, 2006, s. 534.

²⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen, Työsuhteen päättäminen, 2012, s. 580.

rusteella toteutettavasta muuttamisesta, tulisi menetelyssä noudattaa TSL 9 luvun 4 §:n säännöksiä. Tämä on perusteltua, koska työntekijän tulee saada selkeästi tietää, milloin työnantajan noudatettava irtisanomisaika alkaa.

Toisekseen, kun työnantaja tavoittelee kollektiivisesti muuttaa työsopimusten ehtoja, tulkintaongelmia voinee syntyä riippumatta siitä, onko kyse irtisanomis- vai ilmoitusmenettelystä. Ensimmäinen potentiaalinen ongelma koskee ilmoituksen henkilökohtaista toimittamista. Lienee tavanomaista, että useampaa työntekijää koskevasta muutoksesta, joka koskee esimerkiksi työntekopaikkaa tai työaika, informoidaan kollektiivisesti. Mikäli tällainen ilmoitus annetaan esimerkiksi yhteistoimintaneuvotteluiden kuluessa tai niiden jälkeen työnantajan selvityksen (YTL 53 §) yhteydessä, on arvioitava, täyttääkö tämä ilmoituksen henkilökohtaisen luonteen. Työsopimuksen irtisanomista päättymään ei voida suorittaa kollektiivisella ilmoituksella. Kun työsopimuksen muuttamisenkin kohdalla kyse on tosiasiaa irtisanomisperusteen käyttämisestä, ei riittävänä voida pitää sitä, että ilmoitus annetaan kollektiivisesti. Toinen potentiaalinen ongelma liittyy siihen, ymmärtääkö työntekijä työnantajan toimenpiteen irtisanomisperusteella tehdyksi työsopimuksen irtisanomiseksi. Kun työsopimus irtisanotaan päättymään ja päättymispäivä ilmoitetaan, syntyy harvemmin tulkintaongelmia. Työntekijän voi maallikkona olla vaikea hahmottaa, onko työnantajan ilmoitus esimerkiksi työntekopaikan muuttamisesta direktio-oikeuden käyttämisestä vai irtisanomisperusteella tapahtuvaa työsuhteen ehdon muuttamista, ellei ilmoitus ole selkeä.

Edellä kuvattujen tilanteiden oikeudellisen arvioinnin lähtökohdat voivat vaihdella sen mukaan, katsotaanko ilmoitusmenettelyn olevan riittävä ja hyväksyttävä tapa työsuhteen ehdon muuttamiseksi. Kun kyse on kuitenkin pohjimmiltaan irtisanomisperusteen käyttämisestä²⁷, ei ole perusteltua arvioida asiaa toisin riippuen siitä, hahmotetaanko muuttaminen tapahtuvaksi irtisanomis- vai ilmoitusmenettelyn kautta.

4.3 Työllistymisvapaa

Työsopimuslain 7 luvun 12 §:n mukaan työnantajan irtisanottua työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla työntekijällä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen. (28.12.2012/920). Onko työntekijällä oikeutta työllistymisvapaaseen, jos työnantaja tavoittelee muuttaa työsuhteen ehtoa päättämisperusteeseen vedoten?

TSL 7 luvun 12 §:ssä säädettyä työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyvässä hallituksen esityksessä (HE 48/2004, s. 14) korostetaan, että lain tarkoitus on pitkään työelämässä olleen mahdollisimman nopea uudelleen työllistyminen tilanteessa, jossa työsuhteen päätyminen ei ole johtunut työntekijästä itsestään. Työsuhteen tulee olla päättymässä tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla. Hallituksen esityksessä ei ole mainintaa siitä, onko työntekijällä oikeus työllistymisvapaaseen, jos työnantaja yksipuolisesti tavoittelee muuttaa työsopimuksen olennaista ehtoa ja samalla tarjoaa työtä muutetuina ehdoin. Hallituksen esityksen mukaan lailla ”pyritään helpottamaan irtisanomisuhan alaisen työntekijän sijoittumista saman tai muun työnantajan palvelukseen”. Jos työsuhteen ehdon muuttaminen mielletään irtisanomismenettelyn kautta, täytyy työntekijällä olla oikeus työllistymisvapaaseen siitä lukien, kun työnantaja on muutoksesta ilmoittanut ja irtisanomisaika on alkanut. Oikeus työllistymisvapaaseen kuitenkin menetetään sillä hetkellä, kun työntekijä sitoutuu uuteen työsopimukseen, sillä silloin hän ei enää ole lain tarkoittamalla tavalla irtisanomisuhan alainen. Jos ilmoitusmenettelyä pidettäisiin laillisena tapana, voitaisiin asiaa tulkita siten, ettei työntekijällä olisi oikeutta työllistymisvapaaseen. Tämä toisaalta

²⁷ Lisäksi voidaan viitata korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 1996:89, jossa todetun mukaisesti ilmoitusmenettely on aollisesti sama asia kuin irtisanomismenettely.

osoittaa sen, ettei ilmoitusmenettely ole vaikeuksista sovitettavissa yhteen niiden työntekijän oikeuksien kanssa, jotka liittyvät irtisanomistilanteisiin.

4.4 Päätymisvastuu

Edellä kävi ilmi, että TSL 7 luvun 11 §:n mukaista osa-aikaistamismenettelyä noudatettaessa on katsottu, ettei menettelyyn liity irtisanomiskonstruktioita. Mikäli työntekijä ei halua jatkaa työsuhteessa, työntekijälle ei jää muuta vaihtoehtoa kuin irtisanoutua itse. Miten tilannetta on arvioita, kun kyse on jonkin muun ehdon muuttamisesta? Kumman osapuolen toimesta työsopimus katsotaan päätetyksi, jos työntekijä ei jatka työssään muutetuilla ehdoin? Tällä oikeuskirjallisuudessa päätymisvastuiksi kutsutulla seikalla on heijastusvaikutuksia lain sekä erilaisten työsopimus- ja työehtosopimusmääräysten tulkintaan ja soveltamiseen, kuten jäljempänä esitetään.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työsuhteen ehtojen olennainen, ehdoton, selkeä ja pysyvä yksipuolinen muutos on työsopimuksen irtisanomistoimenpide riippumatta siitä, miten työnantaja sen itse mieltää. Täten työntekijän kieltäytyminen ei merkitse sitä, että hän itse irtisanoutuu. Työntekijä voi riitauttaa irtisanomisen tavanomaiseen tapaan.²⁸ Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on myös esitetty, että ilmoitusmenettelyä noudatettaessa muutos työsopimuksen ehtoon tulee noudatettavaksi ao. työsuhteessa noudatettavan irtisanomisaajan kuluttua työnantajan muutosilmoituksesta.²⁹ Tämän ilmoitusmenettelyä koskevan näkökulman mukaan työntekijä ei voisi vedota työnantajan toimenpiteeseen irtisanomisena.

4.5 Päätymisvastuu ja eräiden säännösten ja määräysten soveltaminen

Työsopimuslain 3 luvun 5 §:n 4 momentin mukaan kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää, jos työsuhde³⁰ on päätynyt työnantajasta johtuvasta syystä. Työntekijän oikeussuojan kannalta on tärkeää hahmottaa, mitä tapahtuu sinänsä päteväle kilpailukieltotehdolle, mikäli työntekijä esimerkiksi kieltäytyy jatkamasta työsuhteesta sen jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut muuttavansa esimerkiksi työntekopaikkaa tai alentavansa palkkaa.

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukainen takaisinottovelvollisuus tulee sovellettavaksi, kun työnantaja on irtisanonut työsuhteen TSL 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetuista syistä. Onko työnantajalla takaisinottovelvollisuutta, mikäli työntekijä ei ole halunnut jatkaa työsuhteessa sen jälkeen, kun työnantaja on ilmoittanut työsuhteen ehdon muuttamisesta irtisanomisperusteella? Ratkaisu riippuu siitä, katsohtaanko työsuhteen kyseisessä tapauksessa päättyneen työnantajan toimesta irtisanomiseen tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Työehtosopimuksissa on usein sovittu, että tiettyjen palkkaetujen maksaminen voi riippua työsuhteen päätymissyystä (esim. TT:2010-46). Esimerkiksi lomarahana osalta on tavanomaista sopia, ettei lomarahaa makseta lomakorvauksesta, jos työsuhde päättyy työntekijästä johtuvasta syystä tai työntekijän irtisanoutumiseen. Lomaraha sen sijaan maksetaan, jos työsuhde päättyy työnantajan irtisanomana tuotannollisista ja taloudellisista syistä. Työsopimuksissa on saatettu sopia ehdoista, joiden soveltaminen riippuu siitä, millä perusteella työsopimus päättyy. Tällaisia ehtoja on voitu liittää esi-

²⁸ Kairinen *ym.*, Työoikeus, 2006, s. 519 ja Koskinen *ym.*, Työsuhteen päättäminen, 2012, s. 533–534, Bruun – von Koskull, Työoikeuden perusteet, 2004, s. 65.

²⁹ Tiitinen – Kröger, Työsopimus-oikeus, 2012, s. 823.

³⁰ Työsopimuslaissa käytetään tässä kohden ilmaisuja ”työsuhteen päättymisen”, vaikka useimmiten käytetään termiä ”työsopimuksen päättymisen”.

merkiksi johtajien työsopimuksiin ja niissä sovittuihin korvauksiin.

Edellä mainituissa tapauksissa työnantajan intressiä palvelee tulkinta siitä, että päättymisvastuu on työntekijällä. Tällöin asia hahmotetaan ilmoitusmenettelyn kautta. Työntekijän intressissä taas on vedota siihen, että kyse on ollut työsopimuksen irtisanomisesta TSL 7 luvun 3 §:ssä säädetyn perustein. Koska kyse on työntekijän kannalta olennaisesta asiasta, ei työnantajan ilmoitusmenettelyä ja päättymisvastuun siirtämistä työntekijälle tulisi hyväksyä ilman lainsäädännön siihen antamaa selvää oikeutusta.

4.6 Työsopimuslain korvausnormien soveltaminen

Työsopimuslaissa (vahingon)korvausnormin valinta on määritelty sillä perusteella, onko kyse työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä (TSL 12 luvun 2 §) vai jostain muusta työnantajan toimesta, joka perustaa työntekijälle oikeuden vaatia vahingonkorvausta (TSL 12 luvun 1 §). Vahingonkorvaus ilman laillista perustetta suoritettuna osa-aikaistamisesta määräytyy TSL 12 luvun 1 §:n mukaisesti.³¹ Samoin esimerkiksi takaisinottoa ja lomauttamista koskeva vahingonkorvaus määräytyy TSL 12 luvun 1 §:n perusteella. Näin on lomautuksen osalta siitäkkin huolimatta, että lomauttaminen toistaiseksi edellyttää irtisanomisperustetta. Kuitenkaan lomauttamiseen tai osa-aikaistamisen kohdalla kyse ei ole työsopimuksen irtisanomisesta/päättämisestä, joten lainsäätäjän ratkaisu on looginen. Lomauttamisen ja osa-aikaistamisen kohdalla työntekijän tulee osoittaa toteen todellinen aiheutunut vahinko. TSL 12 luvun 2 § tulee lain sanamuodon mukaan sovellettavaksi (vain), kun työnantaja on päättänyt työsopimuksen ilman laillista perustetta. Kyse ei ole varsinaisesti vahingonkorvauksesta, vaan erillisestä kokonaiskorvausta, jossa otetaan muun ohella huomioon aiheutunut taloudellinen vahinko.

Työsopimuslaissa sen sijaan ei ole säädetty siitä, mitä normia tulee soveltaa, kun kyse on muusta työsuhteen ehdon muuttamisesta kuin osa-aikaistamisesta. Laista ei ole löydettävissä suoraa vastausta siihen, onko työntekijällä oikeus vaatia korvausta TSL 12 luvun 1 §:n vai 2 §:n nojalla, jos työnantaja muuttaa työsopimuksen ehtoa ilman irtisanomisperustetta. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty asiasta eriäviä tulkintoja.³² Tulkintaongelmia syntyy myös silloin, kun työntekijä jatkaa muutetuina ehdoin työsuhteessa, mutta työnantajalla ei ole alun perin ollut irtisanomisperustetta.

Jos työntekijä ei suostu ottamaan vastaan uutta työtä muutetuina ehdoin eikä työsuhde jatku, työsuhteen katsotaan päättyvän työnantajan suorittaman irtisanomisen johdosta. Näin on silloinkin, vaikkei työnantaja varsinaista irtisanomista suorittaisikaan. Tämä johtuu edellä selostetusta päättymisvastuusta. Mikäli työnantajalla ei ollut irtisanomisperustetta, on työsopimus irtisanottu työnantajan toimesta lainvastaisesti ja korvaus määräytyy TSL 12 luvun 2 §:n nojalla. Tilannetta voitaisiin arvioida toisin vain, mikäli päättymisvastuun katsottaisiin olevan työntekijällä.

Jos työntekijä sen sijaan suostuu jatkamaan muutetuina ehdoin, mutta asiassa ilmenee, ettei työnantajalla ole ollut irtisanomisperustetta, on tilanne tulkinnanvarainen. Työntekijän olisi tällöinkin voitava vaatia korvausta työnantajalta työsopimuksen lainvastaisesta irtisanomisesta, koska muutoin hän jäisi vaille suojaa sopimusrikkomusta vastaan. Epäselvää kuitenkin on, kumman korvausnormin perusteella työntekijä voi korvausta vaatia. Ratkaisevaa tällöin on se, millaiseksi oikeustoimeksi työsuhteen ehdon muuttaminen hahmotetaan. Ilmoitusmenettelyn näkökulmasta kyse ei olisi lainkaan työsopimuksen irtisanomisesta, vaan työsopimuksen ehdon muuttamisesta. Tällöin varsinaista työsopimuksen päättävää oikeustoimea ei olisi olemassa, vaan ainoastaan päättämisperusteella toteutettu yksipuolinen ehdon muuttaminen. Siten vahingonkorvausnormina voitaisiin pitää TSL 12 luvun 1 §:ä, kuten on

³¹ Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 750.

³² Saarinen Mauri, Työsuhteasioiden käsikirja, 2003, s. 1146–1147, Tiitinen – Kröger, Työsopimusoikeus, 2012, s. 723.

osa-aikaistamisen kohdalla. Tällöin työntekijän asiaksi jää osoittaa aiheutuneen vahingon määrä. Irtisanomismenettelyn näkökulmasta arvioitaisiin, oliko työsopimuksen päättämiseksi laillista perustetta. Sanamuotonsa puolesta TSL 12 luvun 2 § koskee työsopimuksen päättämistä. Työsopimuslain esitoissa ei ole käsitelty kysymystä siitä, koskeeko säännös vain tilannetta, jossa työsuhde ei enää jatku. Toisaalta korvauksen määrään vaikuttavat seikat, kuten työtä vaille jäämisen kesto, voisivat puoltaa tulkintaa siitä, että säännös soveltuu vain, kun työsuhde päättyy.

Voitaisiin pitää epäloogisena sitä, että valittava normi määräytyisi sen perusteella, jatkaako työntekijä työsuhteessa muutetuin ehdoin. Kyse on kuitenkin työnantajan suorittaman oikeustoimen laillisuuden arvioinnista. Työntekijän suojeluperiaatteen kannalta ongelmallisena voidaan pitää esimerkiksi tilannetta, jossa työnantajan muutettua työtehtävää koskevaa ehtoa ilman laillista perustetta työntekijä ottaa vastaan tarjotun työn, josta maksetaan entisen suuruista palkkaa. Jos korvausnormina tällöin sovelletaan TSL 12 luvun 1 §:ä, jää työntekijä vaille korvausta, koska aineellista vahinkoa ei ole aiheutunut. Tällöin työnantaja ei joutuisi lainkaan korvausvastuuseen sopimusrikkomuksesta. Jotta työntekijä saisi tosiasiallista oikeussuojaa työsuhteen ehdon perusteetonta muuttamista vastaan ja sopimusten sitovuusperiaatetta kunnioitettaisiin, olisi korvausnormin oltava TSL 12 luvun 2 § siinäkin tapauksessa, että työsuhde jatkuu muutetuin ehdoin. Toisaalta tämä tulkinta puoltaisi ylipäätään sitä, että lain systematiikan kannalta työsopimuksen ehdon muuttaminen irtisanomisperusteella pitäisi aina tulkita työsopimuksen irtisanomiseksi. Korvauksen suuruus tällaisessa tilanteessa on erillinen kysymyksensä.

Erikseen työsopimuslaissa on säädetty työnantajan korvausvelvollisuudesta, kun työnantaja jättää kokonaan tai osaksi noudattamatta irtisanomisaikaa irtisanoessaan työsopimuksen (TSL 6 luvun 4 §). Normin soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, onko irtisanomiselle ollut laillisia perusteita. TSL 6 luvun 4 §:n mukaan työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena

täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta. Säännöksessä on käytetty vastaavaa ilmaisua (työsopimuksen irtisanominen) kuin TSL 12 luvun 2 §:ssä. Onko työntekijällä oikeutta vaatia TSL 6 luvun 4 §:n mukaista korvausta, mikäli työnantaja toteuttaa muutoksen noudattamatta irtisanomisaikaa? Tällainen tilanne saattaa olla käsillä erityisesti silloin, kun työnantaja katsoo, että muutos on toteuttavissa pelkän direktio-oikeuden nojalla.

Mikäli työnantaja muuttaa työntekijän työsopimuksen ehtoa noudattamatta irtisanomisaikaa, voitaneen tämän katsoa rinnastuvan oikeusvaikutuksiltaan työsopimuksen irtisanomiseen ilman irtisanomisaikaa. Tällöin työntekijälle syntyisi oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa siinäkin tapauksessa, että työsuhde jatkuu. Selvä esimerkitapaus asiasta lienee palkan alentaminen ilman irtisanomisajan noudattamista. Toisaalta voidaan kysyä, aiheutuuko työntekijälle mitään ansionmenetystä, vaikkei irtisanomisaikaa noudateta, jos henkilö jatkaa työssä samalla palkalla. Työtuoimioistuin on kuitenkin katsonut, että TSL 6 luvun 4 §:ssä kysymys on sopimussakon luonteisesta säännöksestä eikä siinä säädetä ainoastaan irtisanomisaikaan kohdistuvan ansionmenetyksen korvaamisesta (TT 2006-21 ja TT 2007:43). Työtuoimioistuimen tapauksissa oli kysymys työsopimuksen purkamisesta tilanteessa, jossa työntekijän sairausloman johdosta työnantajalla ei olisi ollut irtisanomisaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta. Työntekijällä katsottiin olevan oikeus irtisanomisajan palkkaa vastaavaan korvaukseen. Tähän nähden loogista olisi tulkita asiaa siten, että työnantajalle syntyy korvausvelvollisuus, vaikka työntekijä voisi jatkaa työssä ilman ansionmenetystä.

4.7 *Yhteistoimintalain säännösten soveltaminen*

Yhteistoimintalaissa on säädetty työnantajan velvollisuuksista neuvotella henkilöstön kanssa erilaisissa muutostilanteissa. Yhteistoimintalain 6 luvun mukaisessa menettelyssä käsitellään työnantajan työnohjoitovallan piiriin kuuluvat työntekijöiden asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset.

6 luvun säännösten rikkomisesta ei ole säädetty hyvitysvastuuta. Jos työnantajan suunnitteleminen yritystoiminnan muutosten arvioidaan johtavan työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, yhteistoimintamenettelyssä noudatetaan 8 luvun säännöksiä. Yhteistoimintalain 44 §:n mukaan 8 luvun säännöksiä sovelletaan työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla. Yhteistoimintalain 62 §:n mukaan työnantajan, joka on irtisanonut työntekijän noudattamatta lain 45–51 §:n velvoitteita, on maksettava irtisanotulle työntekijälle hyvitystä.

Onko työnantajan noudatettava 6 vai 8 luvun mukaista menettelyä, kun työnantaja pyrkii yksipuolisesti muuttamaan työsuhteen ehtoja tuotannollisella ja taloudellisella irtisanomisperusteella? Entä, voiko hyvitysvastuu tulla kysymykseen, jos työnantaja muuttaa työsuhteen ehtoa, mutta ei noudata 8 luvun mukaista menettelyä?

Neuvotteluvetoilmoituksen osalta Lamponen on katsonut, että työnantajalla sinänsä on velvollisuus neuvotella 8 luvun mukaisesti myös silloin, kun kyse on työsuhteen olennaisen ehdon muuttamisesta. Hän kuitenkin katsoo, että hyvityssäännös ei voi tulla sovellettavaksi, jos työsuhde edelleen jatkuu. Tällöin työsuhteen osa-aikaistamista on arvioitava eri tavoin kuin työsuhteen muun ehdon muuttamista. Lamponen pitää tätä hyväksyttävänä, koska yhteistoimintalaissa on nimenomaisesti säädetty asiasta vain osa-aikaistamisen osalta.³³ Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on katsottu, ettei työnantaja voi kiertää velvoitteitaan sillä, että työnantaja muodollisesti jättää irtisanomatta työntekijän ja selittää kysymyksessä olleen vain työsuhteen ehto-

jen muuttaminen. Koska kyse on työsuhteen irtisanomisesta ja uuden tarjoamisesta ja siitä, että työntekijän kieltäytyessä työsuhde päättyy työnantajan irtisanomana, ei työnantaja voi vapautua yhteistoimintalain mukaisista velvoitteistaan pelkällä ilmoituksella siitä, että työsuhteen ehtoja aiotaan muuttaa.³⁴

Edellä kerrotun perusteella ja ottaen huomioon työnantajan päättämismääräyksen voidaan todeta, että mikäli työntekijä ei ota vastaan työtä muutetuin ehdoin ja työsuhde päättyy, tulee hyvityssäännös sovellettavaksi. Ongelmallisempaa arviointi on, kun työnantaja tavoittelee muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja irtisanomisperusteella ja työntekijä ottaa vastaan muutetun työn.

Oikeuskäytännössä on tuomittu hyvitystä tilanteissa, jossa työsuhteen olennaista ehtoa on muutettu yksipuolisesti tavalla, joka on edellyttänyt irtisanomisperusteiden olemassaoloa (Helsingin HO 15.1.1992 S 91/525 ja Helsingin HO 19.11.1997 S 97/588). Jälkimmäisessä tapauksessa hovioikeus totesi, että työntekijällä oli oikeus hyvitykseen, vaikka hänen työsuhteensa jatkui työsuhteen olennaisen ehdon muuttamisen jälkeen. Ratkaisun KKO 2010:20 perusteluista käy ilmi, että oikeus hyvitykseen riippuu yksin siitä, onko työnantaja ryhtynyt irtisanomistoimiin, eli toimittanut irtisanomisilmoituksen. Sen sijaan toteutuneella työsuhteen olosuhteilla tai sen muutoksilla irtisanomisen jälkeen ei ole merkitystä, jos voimassa ollut työsuhde on ensiksi irtisanottu työnantajan toimesta taloudellisista ja tuotannollisista syistä.³⁵ Edelleen Rovaniemen hovioikeuden ratkaisussa 26.2.2014 S 12/839 katsottiin, että työsuhteen olennaisen ehtojen muuttamista on käsiteltävä hyvitykseen oikeuttavana irtisanomisena, jos hyvityksen määräämiseen muut edellytykset täytyvät. Työnantajan

³³ Lamponen Helena, Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen taloudellis-tuotannollisella irtisanomisperusteella ja yhteistoimintavelvoite, Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2012–2013, 2013, s. 83–102.

³⁴ Koskinen Seppo ja Valkonen Mika, Yrityssaneeraus ja työsuhteen ehtojen muuttaminen, Defensor Legis nro 3/2000, s. 479–480.

³⁵ Tämä käy ilmi ratkaisun perusteluiden kappaleesta 77, jossa on ollut kyse määräaikaissa työsuhteessa työskennelleen työntekijä J:n oikeudesta hyvitykseen. J:llä olisi ollut oikeus hyvitykseen työsuhteen laatuun katsomatta, mikäli työnantaja olisi ryhtynyt irtisanomistoimiin. Korkein oikeus näyttää vahvistaneen tällä linjauksella periaatteen, joka hovioikeuskäytännössä on aikaisemmin linjattu ratkaisuissa Helsingin HO 15.1.1992 S91/525 ja Helsingin HO 19.11.1997 S97/588.

irtisanomisajalla tekemää tarjousta muusta työstä toisella paikkakunnalla oli pidettävä työsopimuksen ehdon yksipuolisena muuttamisena ja työntekijällä oli oikeus hyvitykseen, vaikka hän vastaanotti kyseisen muun työn eikä työsuhde päättynyt.

Edellä mainitut ratkaisut näyttävät osoittavan, että työsuhteen päätyminen ei ole hyvityksen tuomitsemisen edellytys. Näin ollen työntekijällä tulisi olla oikeus saada hyvitystä myös siinä tilanteessa, että hän jatkaa työsuhteessa muutetuin ehdoin. Tämä tulkintalinja korostaa sitä, että työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamista pidetään tosiasiallisena työsopimuksen irtisanomisena.

5. Lopuksi

Lainsäätäjä on pitänyt tarpeellisena säätää erikseen siitä, että osa-aikaistaminen on mahdollista pelkkää ilmoitusmenettelyä käyttäen. Tämä puoltaa sitä tulkintaa, että muunlaisten ja muihin ehtoihin kohdistuvien muutosten osalta olisi lähtökohtaisesti noudatettava irtisanomismenettelyä. Oikeuskirjallisuuden eriävät linjaukset perustuvat korkeimman oikeuden ratkaisuihin tehtyihin erilaisiin tulkintoihin. Edellä on päädytty katsomaan, että korkein oikeus ei olisi tarkoittanut ilmoitusmenettelyä voitavan soveltaa, ainakaan poikkeuksetta, muiden

kuin työajan pituutta koskevien työsuhteen ehtojen muuttamiseen. Toisaalta riippumatta siitä, pidetäänkö ilmoitusmenettelyä hyväksyttävänä, oikeuskysymys käytännössä konkretisoituu vasta yksittäisen säännöksen soveltamisen yhteydessä. Jos hyväksytään ilmoitusmenettelyä koskeva malli, jossa työsopimusta ei varsinaisesti katsota irtisanottavan, luodaan käytännössä työsuhteen irtisanomisen, osa-aikaistamisen ja lomauttamisen rinnalle neljäs irtisanomisperusteeseen perustuva tapa, jolla työnantaja voi yksipuolisesti määrätä muutoksista sopimussuhteessa. Tämä tapa ei ole vaikeuksitta yhteen sovitettavissa niiden työsopimuslain ja yhteistoimintalain säännösten kanssa, jotka sanamuotonsa puolesta tulevat sovellettaviksi, kun työnantaja irtisanoo työsopimuksen. Tämä voi myös osin estää työntekijää käyttämästä niitä oikeussuojakeinoja, jotka on säädetty työntekijän suojaksi työsopimuksen lainvastaista irtisanomista vastaan. Tätä tuskin voidaan ilman nimenomaista säännöstä pitää lainsäätäjän tarkoituksena. Työntekijän suojeluperiaate ja laintulkinnan johdonmukaisuus puoltaisivat sitä, että työsopimuksen ehdon muuttamista irtisanomisperusteella olisi arvioitava samoin kuin työsopimuksen irtisanomista päättämään.

Tuula Lehtinen ja Markus Lohi