

## Työsuhteen ehtojen muuttaminen

Työsuhteen kestäessä saattaa tulla tarve muuttaa työn sisältöä tai sen tekemistä koskevia ehtoja. Ennen muutosten toteuttamista on otettava huomioon pakottavan lainsäädännön velvoitteet sekä valittava oikeat menettelytavat. Muutosten suunnittelussa on keskeistä tuntea työnantajan työnjohto-oikeuden rajat eli missä määrin työnantaja voi yksipuolisesti päättää muutoksista.

Tilapäiset muutokset työsuhteen ehtoihin katsotaan kuuluvan työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin. Näin ollen esimerkiksi työntekijän sairastuminen saattaa vaatia, että muut ottavat hänen tehtävänsä hoitaakseen tai siirtymistä työskentelemään toiseen toimipisteeseen. Pysyvät muutokset olennaisissa työsuhteen ehdoissa sen sijaan ovat mahdollisia vain irtisanomisperusteella.

Työnjohto-oikeuden laajuus kussakin yksittäistapauksessa vaihtelee. Työnjohto-oikeutta käyttäen ei voida muuttaa työsuhteen nimenomaisesti sovittuja ehtoja, vaan ne katsotaan olennaisiksi työsuhteen ehdoiksi ja muuttamiseen edellytetään irtisanomisperusteen olemassaoloa.

Työnjohto-oikeuden käyttö voi merkitä käytännössä esimerkiksi sitä, että työnantaja määrää työntekijän toisiin työtehtäviin kuin mitä tämä on aikaisemmin tehnyt, jos työsuhteen ehtojen mukaisesti ei ole tarkasti määritelty työtehtäviä eikä niiden katsota vakiintuneen. Yleensä työsuhteen ehtojen mukaisesti varataan mahdollisuus siirtää työntekijä toisiin tehtäviin työnjohtomääräyksellä esim. ”...*sekä muut esimiehen määräämät tehtävät*”. Työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan määräystä. Työnantajalla on yleensä oikeus työsuhteen päättämiseen, mikäli työntekijä kieltäytyy siirrosta.

Harkittaessa työnantajan oikeutta puuttua työnteon ehtoihin, lähtökohtana on työsuhteen ehtojen mukaisesti tehty työsuhteen ehtojen mukaisesti. Mikäli työsuhteen ehtojen mukaisesti on sovittu yksityiskohtaisesti jostakin seikasta, kuten esimerkiksi työajasta tai työnteon paikasta, ei työnantaja voi yksipuolisesti pysyvästi muuttaa tällaista ehtoa työnjohto-oikeutensa nojalla.

Tilanne on toinen, jos työsuhteen ehto on väljä. Jos työntekijän kanssa on sovittu työajan suhteen ainoastaan viikkotyötunneista (esim. 37,5 t/vko), työnantaja voi määrätä esimerkiksi päivätyötä tekevän yötyöhön. Vastaavasti työnteon paikasta on voitu sopia väljästi tyyliin ”*kaikki työnantaja toimipaikat sekä tarvittaessa työskentelyä asiakkaan tiloissa*”.

Työsuhteessa noudatetut ehdot voivat muuttua työnantajaa sitoviksi myös vakiintumisen kautta. Esimerkiksi palkanlisää, josta ei ole mainintaa työsuhteen ehtojen mukaisesti, mutta jota on maksettu useita vuosia, ei voida välttämättä poistaa työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Mainittakoon, että raha vakiintuu nopeammin kuin muut ehdot kuten esimerkiksi työnteon paikka. Ehdon vakiintumiseen vaikuttavat paitsi käytännön ajallinen kesto myös

se, missä muodossa etu on työntekijöille myönnetty ja onko myöntämisen yhteydessä tehty varaumia.

Liikkeen luovutuksessa työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle. Uudella työnantajalla ei ole parempaa oikeutta työsuhteen ehtojen muuttamiseen kuin vanhalla olisi ollut. Näin ollen työnantajalla ei ole oikeutta työsopimusten ehtojen harmonisointiin pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. Yhtenäisiin työsuhteen ehtoihin voidaan päästä sopimalla tai irtisanomismenettelyä käyttämällä, mikäli työnantajalla on irtisanomisperuste olemassa.

### **Irtisanomismenettely**

Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa irtisanomisen vaihtoehtona irtisanomismenettelyä käyttäen. Irtisanomismenettelyn käyttäminen tulee kysymykseen, kun muutos on välttämätön, mutta siitä ei päästä sopimukseen ja työsopimus rajoittaa työnjohto-oikeuden käyttöä.

Irtisanomismenettelyyn turvautuminen edellyttää, että työnantajalla on peruste työsopimuksen päättämiseen. Irtisanomisperuste voi olla taloudellinen ja tuotannollinen, mikä edellyttää asianmukaisten yhteistoimintaneuvottelujen käymistä tai se voi johtua työntekijästä itsestään. Myös työsopimuksen purkuperuste oikeuttaa työsuhteen ehtojen muuttamiseen. Kun peruste työsopimuksen päättämiseksi on olemassa, työnantaja voi työsopimuksen päättämisen sijasta muuttaa sopimuksen ehtoja.

Jos asiasta ei päästä työntekijöiden kanssa yksimielisyyteen, työnantaja voi ilmoittaa, että työsopimukset vanhoilla ehdoilla irtisanotaan ja että irtisanomisajan kuluttua noudatetaan muuttuneita ehtoja. Jos työntekijä ei hyväksy muutosta, hänen työsuhteensa päättyy irtisanomisajan kuluttua. Muutos voi tulla kunkin työntekijän osalta voimaan aikaisintaan hänen henkilökohtaisen, työsuhteen kestosta riippuvan irtisanomisajan kuluttua.

### **Yhteistoimintaneuvottelut**

Olennot muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä ja töiden järjestelyssä sekä siirrot tehtävistä toisiin kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Myös siinä tilanteessa, että työsuhteen ehtoja muutetaan taloudellis-tuotannollisella irtisanomisperusteella, on käytävä täysimittaiset yhteistoimintaneuvottelut siltä varalta, ettei työntekijä hyväksy muutosta.

Kirsi Parnila  
Lakimies  
Helsingin seudun kauppakamari