

Etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen työnantajan toimesta

OT00BG78 Työelämän oikeusnormit

Tutkielma

Laatija:

Anton Potinkara

6.5.2026

Tutkielma

Oppiaine: Oikeustiede

Tekijä: Anton Potinkara

Otsikko: Etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen työnantajan toimesta

Ohjaaja: Annika Rosin

Sivumäärä: 69 sivua

Päivämäärä: 6.5.2026

Tutkielman aiheena on työnantajan oikeus muuttaa etätyöehtoa yksipuolisesti. Tarkoituksena on selvittää, missä tilanteissa työnantajalla on oikeus muuttaa jo olemassa olevaa etätyöehtoa yksipuolisesti ja määrätä työntekijä palaamaan etätyöstä lähityöhön. Aihetta tarkastellaan erityisesti koronapandemian aikana syntyneiden etätyöjärjestelyjen näkökulmasta, sillä etätyön voimakas yleistymisen on lisännyt epäselvyyttä siitä, milloin etätyöehto kuuluu työnantajan direktio-oikeuden piiriin ja milloin siitä on muodostunut työsuhteen sitova ehto, jolloin lähtökohtaisesti sen yksipuolinen muuttaminen on mahdollista vain irtisanomisperusteen nojalla irtisanomisaikaa noudattaen.

Tutkimusmetodinä on lainoppi. Tutkielmassa tarkastellaan voimassa olevan oikeuden sisältöä työlainsäädännön, lainvalmisteluaineiston, oikeuskäytännön, oikeuskirjallisuuden sekä etätyötä koskevan eurooppalaisen puitesopimuksen avulla. Tarkastelu rajautuu tilanteisiin, joissa etätyöehto on jo olemassa ja joissa työnantaja pyrkii muuttamaan sitä yksipuolisesti joko direktio-oikeuden tai työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen nojalla. Tutkielma koskee vain toistaiseksi voimassa olevia, työsopimuslain alaisia työsuhteita.

Tutkielmassa havaitaan, että tutkimuskysymykseen vastaaminen tulee tehdä työntekopaikkaa koskevan ehdon tapauskohtaisen kokonaisharkinnan perusteella. Yksinkertaistaen voidaan todeta, että epäolennaisen etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen on mahdollista työnantajan direktio-oikeuden nojalla, kun taas olennaisen etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen edellyttää irtisanomisperusteen täyttymistä. Olennaiselle etätyöehdolle ei kuitenkaan ole olemassa määritelmää, minkä vuoksi tämän selvittämiseksi tutkielmassa luotiin arviointikehys systematisoimalla oikeuskirjallisuudesta löytyviä työsuhteen ehdon olennaisuuden arviointikriteerejä. Tämän perusteella olennaisena etätyöehtona voidaan pitää nimenomaisesti sovittuja ehtoja, tarkkarajaisesti määriteltyjä ehtoja sekä ehtoja, jotka aiheuttavat olennaisen muutoksen työntekijän asemaan. Näiden yksipuolinen muuttaminen on lähtökohtaisesti mahdollista vain irtisanomisperusteen nojalla. Lisäksi havaittiin, että vastaava edellytys koskee vakiintunutta ehtoa sen edellytysten täytyessä. Molempien muutoskeinojen osalta myös tasapuolisen kohtelun vaatimus toimii arvioinnin reunaehtona, eikä sitä voida katsoa rikkottavan irtisanomisperusteen ollessa olemassa tai direktio-oikeutta käytettäessä, kun työntekijä ei täytä etätyön asettamia edellytyksiä tai rikkoo sitä koskevia yhteisiä sääntöjä.

Johtopäätöksenä tutkielman perusteella voidaan katsoa, että työnantajalla on direktio-oikeuden nojalla oikeus muuttaa etätyöehtoa yksipuolisesti, kun kyse ei ole vakiintuneesta tai olennaisesta etätyöehdosta, ellei jälkimmäisen määritelmä mahdollista työnantajan direktio-oikeuden käytölle liikkumavaraa. Vakiintumisen osalta sen edellytykset ja oikeuskäytäntö huomioiden työntekopaikkaa koskevaa käytäntöä ei koronapandemian aiheuttaneiden tilanteiden osalta voida ainakaan pitää vakiintuneena tätä kirjoittaessa noin neljän vuoden jälkeen, sillä hovioikeuskäytännössä kynnys on asetettu 11 vuoteen. Irtisanomisperusteen edellytykset voidaan katsoa täyttyvän ensinnäkin etätyössä alisuoriutumisen yhteydessä, kun työntekijä rikkoo tai laiminlyö työsuhteen velvoitteita. Toiseksi ne voivat täytyä, jos työntekijän työntekoedellytykset heikkenevät olennaisesti esimerkiksi uudesta järjestelmästä johtuvan ammattitaidon alenemisen, työskentelyolosuhteisiin vaikuttavan epävakaan internetyhteyden tai tietoturvallisen ympäristön puutteen vuoksi.

Avainsanat: työoikeus, työsuhde, työsopimus, etätyö, etätyöehto, työntekopaikka, direktio-oikeus, työsuhteen ehtojen muuttaminen, vakiintunut käytäntö, irtisanomisperuste, olennainen ehto

Sisällys

Etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen työnantajan toimesta.....	I
Lähteet.....	V
Lyhenteet	XIII
1 Johdanto	1
1.1 Tutkielman tausta	1
1.2 Tutkimuskysymys, tutkimuksellinen aukko ja aiheen rajaus	3
1.3 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto	5
1.4 Tutkimuksen rakenne	6
2 Etätyö.....	8
2.1 Etätyön määritelmä	8
2.2 Etätyön edellytykset ja etätyösopimus.....	10
2.3 Etätyöntekijän työoikeudellinen asema.....	12
3 Etätyöehto osana työsopimusta	16
3.1 Etätyöehto työntekopaikkaa koskevana työehtona	16
3.1.1 Työsopimuksen ehtojen määräytymisestä.....	16
3.1.2 Työntekopaikkaa koskevan työehdon merkitys	18
3.2 Etätyöehdon syntyminen.....	19
3.2.1 Etätyöehdon syntyminen sopimalla.....	19
3.2.2 Etätyöehdon syntyminen vakiintuneella käytännöllä	21
3.3 Työsuhteen ehtojen muuttamisen lähtökohdat etätyöehdon kannalta	26
3.3.1 Sopimusoikeudellisten periaatteiden merkitys	26
3.3.2 Tasapuolisen kohtelun vaatimus	28
4 Etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen työnantajan direktio-oikeuden nojalla	32
4.1 Direktio-oikeuden sisältö ja ulottuvuus etätyöehdon muuttamisessa	32
4.2 Ehdon ja sen muutoksen olennaisuuden arviointi.....	36
5 Etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen irtisanomisperusteen nojalla	41
5.1 Tarkasteltavien irtisanomisperusteiden sisällöstä	41

5.2 Kokonaisharkinnan merkitys	44
5.3 Ehdon muuttaminen työvelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella	
48	
5.3.1 Soveltuvan lainsäännöksen sisällöstä ja varoitusmenettelystä	48
5.3.2 Etätyöehdon yksipuoliseen muuttamiseen soveltuvat irtisanomisperusteet.....	51
5.4 Ehdon muuttaminen työntekoedellytysten heikentymisen perusteella	57
5.4.1 Soveltuvan lainsäännöksen sisällöstä ja uudelleensijoittamisvelvollisuudesta.	57
5.4.2 Suhde "sairausperusteisiin" irtisanomisiin.....	59
6 Johtopäätökset.....	65

Lähteet

Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis, Mitä lainoppi on? Tammi 1978.
- Aarnio, Aulis, Laintulkinnan teoria. Yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY 1989.
- Aarnio, Aulis, Oikeussäännön systematisointi ja tulkinta, s. 35–56 teoksessa Häyhä, Juha (toim.), Minun metodini. WSOY 1997.
- Aarnio, Aulis, Tulkinnan taito: Ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. Talentum 2006.
- Aarnio, Aulis, Luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 2011.
- Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K. – Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma, Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Talentum 2006.
- Anttila, Outi – Bruun, Niklas – Engblom, Matleena – Hellstén, Harri – Hietala, Harri – Jarmas, Timo – Kivimäki, Kauko – Lehto, Anu-Tuija – Mäkelä, Albert – Penttilä, Maria – Sunnari, Tuomas, Työsuhdeasioiden käsikirja I–II. 7., uudistettu painos. Edita 2021.
- Barnard, Catherine, EU Employment Law. 4th edition. Oxford University Press 2012.
- Bruun, Niklas, Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä. Helsingin yliopisto, Yksityisoikeuden laitos 1975.
- Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet. 3., uudistettu painos. Alma Talent 2022.
- Engblom, Matleena, Työsuhteen ehdot – määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2., uudistettu painos. WSOY 2013.
- Helle, Minna, Etätyö. Edita 2004.
- Helle, Minna, New Forms of Work in Labour Law, s. 71–93 teoksessa Andriessen, Erik J. H. – Vartiainen, Matti (toim.). Mobile Virtual Work – A New Paradigm? Springer 2006.
- Hemmo, Mika, Sopimusoikeus I. 2. uudistettu painos. Talentum 2003. (*Hemmo 2003a*)
- Hemmo, Mika, Sopimusoikeus II. 2. uudistettu painos. Talentum 2003. (*Hemmo 2003b*)
- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. 2., uudistettu painos. Alma Talent 2019.

- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo, Työaika – työaikajärjestelyt ja sopimusmallit. Alma Talent 2020.
- Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työsopimuslaki käytännössä. 8., uudistettu painos. Alma Talent 2023.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Työaikalaki käytännössä. 3., uudistettu painos. Alma Talent 2022.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Aaltonen, Tapio, Työoikeuden taskukirja – 150 kysymystä ja vastausta esihenkilöille. Alma Talent 2023.
- Hirvonen, Ari, Mitkä metodit? : opas oikeustieteen metodologiaan. Helsingin yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta 2011.
- Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo, Kirjoitetaan juridiikkaa. 2., uudistettu painos. Talentum 2008.
- Jarmas, Timo, Covid-19 ja työlainsäädäntö, s. 29–56 teoksessa Paanetoja, Jaana (toim.), Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2021. Työoikeudellinen yhdistys 2021.
- 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. Suomalainen Lakimiesyhdistys 1978.
- Kavasto, Alexa, Työntajan lojaliteettivelvoitteen vaikutus sairausperusteiseen päättämissuojaan. Defensor Legis 4/2022, s. 893–917.
- Kolehmainen, Antti, Tutkimusongelma ja metodi lainopillisessa työssä, s. 106–134 teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.): Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Edita 2016.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WSOY 2008.
- Koskinen, Seppo, Sovitun työntekopaikan muuttamisesta työnantajan toimesta. Edilex 2014/12.
- Koskinen, Seppo, Työnantajan oikeus vaihtaa työntekijän työpaikkaa on rajoitettu. Edilex 5.9.2017.
- <https://www.edilex.fi/uutiset/53376?allWords=Ty%C3%B6nantajan+oikeus+vaihtaa+ty%C3%B6ntekij%C3%A4n+ty%C3%B6paikkaa+on+rajoitettu.&offset=1>

&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=676039
(Luettu 5.5.2026).

Koskinen, Seppo – Dahlström, Tuomas, Alisuoriutuminen työssä. Edita 2018.

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 – Ullakonoja, Vesa, Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 5., uudistettu painos. Edita 2020.

Koskinen, Seppo, Etätöyöhön liittyy monia juridisia ongelmia. Edilex 1.12.2021.

<https://www.edilex.fi/uutiset/72821?allWords=Et%C3%A4ty%C3%B6h%C3%B6n+liittyy+monia+juridisia+ongelmia&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=1303329> (Luettu 5.5.2026).

Lehtinen, Tuula – Lohi, Markus, Työsopimuksen ehdon muuttaminen irtisanomisperusteella työnantajan toimesta – työsopimuksen irtisanomista vai työsopimuksen ehdon ilmoituksenvaraista muuttamista? Defensor Legis 4/2014, s. 610–624.

Moilanen, Juha-Matti, Sopimukset työsuhteen päättyessä. 2., uudistettu painos. Talentum 2010.

Moilanen, Juha-Matti, Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2., uudistettu painos. Talentum 2013.

Murto, Jari, Laajasti sovitut työntekijän työtehtävät ja niiden yksipuolinen muuttaminen. Oikeustieto 5/2009, s. 8–11.

Murto, Jari, Ryhmänormit yrityksessä – Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Suomalainen Lakimiesyhdistys 2015.

Murto, Jari, Yrityksessä vakiintuneesti noudatettujen käytäntöjen oikeudellinen arviointiprosessi – huomioita työ- ja sopimusoikeuden oppien ristipaineesta, s. 213–248 teoksessa Anttila, Outi (toim.), Työtuomioistuin 75 vuotta – Arbetsdomstolen 75 år. Alma Talent 2022.

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.

- Nieminen, Kimmo, Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2026. 25., uudistettu painos. Alma Media Finland 2025.
- Paanetoja, Jaana, Työkyky työsuhhteessa. Edita 2021.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus, Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. WSOY 2008.
- Rosin, Annika, Cross-border telework and the applicable labour law: The role of different connecting factors in determining objectively applicable law. *European Labour Law Journal* 15(4) 2024, s. 755–772.
- Saarinen, Mauri, Työsuhteen pelisäännöt. 8., uudistettu painos. Alma Talent 2015.
- Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa, Sopimusoikeuden perusteet. 8., uudistettu painos. Alma Talent 2018.
- Sarkko, Kaarlo, Yhteistoimintalaissa edellytetyistä sopimuksista. *Lakimies* 1980, s. 619–634.
- Siltala, Raimo, Johdatus oikeusteoriaan. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 2001.
- Siltala, Raimo, Oikeustieteen tieteenteoria. Suomalainen Lakimiesyhdistys 2003.
- Siltala, Raimo, Oikeudellinen tulkintateoria. Suomalainen Lakimiesyhdistys 2004.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Talentum 2012.
- Timonen, Pekka, Johdatus lainopin metodiin ja lainopilliseen kirjoittamiseen. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 1998.
- Vaaja, Antti, Työsuhteen ehtojen luonteen ja työnantajan tahdonilmaisujen merkitys työsuhteen ehtojen muuttamisessa, s. 344–380 teoksessa Anttila, Outi (toim.), Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2023–2024. In memoriam Tarja Kröger 4.9.1960–12.5.2023 Kari-Pekka Tiitinen 28.12.1944–2.1.2024. Työoikeudellinen yhdistys 2025.
- Valkonen, Mika, Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen. *Defensor Legis* 1/1997, s. 17–65.
- Valkonen, Mika – Koskinen, Seppo, Yhdenvertainen kohtelu työsuhhteessa. Alma Talent 2018.
- Vuorio, Jorma, Työsuhteen ehtojen määrääminen – Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. Suomalainen Lakimiesyhdistys 1955.
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent 2017.

Äimälä, Markus – Nyysölä, Mikko – Åström, Johan, Työoikeus, yritys. Alma Media
Finland 2025.

Virallislähteet

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

HE 59/2002 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

HE 227/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 7 luvun 2 §:n ja työttömyysturvalain 2 a luvun 1 §:n muuttamiseksi.

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

HE 158/2025 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työntekijän henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamiseksi.

Valtiovarainministeriön antama suositus 13.8.2020 VN/11297/2020: Suositus etätyön käytöstä osana Covid-19 viruksen asteittain laajenevia torjuntatoimenpiteitä.

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 1984 II 23

KKO 1984 II 135

KKO 1989:92

KKO 1990:103

KKO 1991:2

KKO 1991:105

KKO 1991:168

KKO 1996:89

KKO 1997:83

KKO 2000:77

KKO 2002:36

KKO 2004:103
KKO 2005:29
KKO 2006:4
KKO 2008:28
KKO 2009:17
KKO 2009:52
KKO 2009:83
KKO 2010:5
KKO 2010:60
KKO 2010:93
KKO 2014:98
KKO 2016:15
KKO 2016:80
KKO 2017:26
KKO 2020:74
KKO 2021:17
KKO 2021:66
KKO 2021:76
KKO 2024:80
KKO 2026:12

Korkein hallinto-oikeus

KHO 3049/2015

Hovioikeudet

Turun HO tuomio 21.12.1994 asiassa S 94/416
Itä-Suomen HO tuomio 16.6.1999 asiassa S 98/380
Turun HO tuomio 11.6.2003 asiassa S 02/2032
Helsingin HO tuomio 18.3.2005 asiassa S 03/1806
Helsingin HO tuomio 19.1.2006 asiassa S 04/1665
Helsingin HO tuomio 18.12.2007 asiassa S 06/2277
Helsingin HO tuomio 10.4.2008 asiassa S 06/3118
Helsingin HO tuomio 21.9.2011 asiassa S 11/599
Itä-Suomen HO tuomio 3.5.2016 asiassa S 15/286

Työtuomioistuin

TT 1982-164

TT 1984-86

TT 1984-67

TT 1986-63

TT 1989-9

TT 2001-49

TT 2002-47

TT 2002-53

TT 2003-57

TT 2003-97

TT 2005-17

TT 2005-44

TT 2006-25

TT 2009-49

TT 2009-126

TT 2012-15

TT 2012-153

TT 2014-104

TT 2014-179

TT 2016:65

TT 2016:95

TT 2019:61

TT 2019:80

TT 2021:80

TT 2025:5

Vakuutusoikeus

VakO 4073:2020

Muut lähteet

Eurofound, Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates.

Publications Office of the European Union 2022.

Eurofound, Regulating telework in a post-COVID-19 Europe: recent developments. Publications Office of the European Union 2023.

Framework agreement on telework. European Trade Union Confederation. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (Luettu 5.5.2026).

Interpretation guide. European Trade Union Confederation. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20EN.pdf (Luettu 5.5.2026).

Tilastokeskus 2024, Etätyötä tekevien osuus vuonna 2023 laskenut korona-ajasta, mutta korkeampi kuin pandemiaa edeltävinä vuosina. <https://stat.fi/julkaisu/cln0hlj6d8jlh0avttwdum2g2> (Luettu 5.5.2026).

Valtioneuvoston tiedote 17.2.2022. Etätyösuositus päättyy helmikuun lopussa, jonka jälkeen työpaikoilla siirrytään etä- ja läsnätyön yhdistämiseen riskiarvioiden ja tautitilanteen mukaan. <https://valtioneuvosto.fi/-/10623/etatyosuositus-paattyy-helmikuun-lopussa-jonka-jalkeen-tyopaikoilla-siirrytaan-eta-ja-lasnatyon-yhdistamiseen-riskiarvioiden-ja-tautitilanteen-mukaan#:~:text=helmikuuta%202022%20valtiovarainministeri%C3%B6n%20ja%20sosiaali%2D%20ja%20terveysministeri%C3%B6n%20esityst%C3%A4%20annetun%20et%C3%A4ty%C3%B6suosituksen%20voimassaolon%20p%C3%A4%C3%A4tt%C3%A4mist%C3%A4> (Luettu 5.5.2026).

Lyhenteet

DL	Defensor Legis
EU	Euroopan Unioni
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
LM	Lakimies
oikeustoimilaki	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin
TTurvL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
työehtodirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa
VakO	Vakuutus oikeus

1 Johdanto

1.1 Tutkielman tausta

Yhä useampi työ voidaan nykyään tehdä etänä työnantajan toimitilojen ulkopuolelta tietotekniikkaa käyttäen internetyhteyksien avulla. Etätöiden merkitys työelämässä on kasvanut merkittävästi viime vuosina erityisesti digitalisaation nopean kehityksen sekä COVID-19-pandemian seurauksena. Nämä ilmiöt ovat vauhdittaneet työelämän teknologista murrosta, minkä seurauksena etätöistä on tullut vakiintunut työskentelymuoto monilla toimialoilla. Aiemmin etätö nähtiin lähinnä poikkeuksena tai erityisjärjestelynä, mutta nykyisin se on monille työntekijöille pysyvä osa työnteon järjestämisestä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Etätöiden yleistymistä havainnollistavat Tilastokeskuksen tiedot, joiden mukaan ainakin osittain etätöitä tehneiden suomalaisten palkansaajien osuus ennen pandemiaa vuonna 2018 oli 28 %, vuonna 2021 pandemian aikana 41 % sekä vuonna 2023 pandemian jälkeen yhä 35 %.¹ Kehitys kuvaa etätöiden lisääntymistä pandemian vaikutuksesta sekä sen kasvavaa merkitystä työmarkkinoilla.

Vaikka etätö on yleistynyt työelämässä nopeasti, sen oikeudellinen sääntely on jäänyt suurilta osin yleisluonteiseksi. Vuonna 2002 solmittu eurooppalainen etätöiden puitesopimus muodostaa keskeisen etätöitä koskevan oikeudellisen pohjan, mutta se sisältää lähinnä yleisiä periaatteita eikä anna yksityiskohtaisia vastauksia etätöiden oikeudelliseen sitovuuteen tai muuttamiseen liittyviin kysymyksiin. Etätöiden yleistymisen erityisesti koronapandemian aikana on korostanut näitä tulkintaongelmia. Oikeustilan epäselvyys voi liittyä esimerkiksi siihen, pidetäänkö etätöiden ehtoja työsopimuksen sitovana ja olennaisena ehtona tai siihen, milloin työnantaja voi muuttaa tällaista ehtoa yksipuolisesti. Tällaiset kysymykset ovat jääneet oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä verrattain vähäiselle huomiolle, minkä vuoksi niiden tarkastelu on tutkimuksellisesti perusteltua.

Koronapandemia vauhditti etätöiden käyttöönottoa laajasti Suomessa ja samalla se toi esiin etätöitä koskevan sääntelyn puuttumisen ja aukollisuuden. Keskeinen taustatekijä oli se, että viranomaisten antama valtakunnallinen etätöiden suositus² oli voimassa lähes kahden vuoden

¹ Tilastokeskus 2024.

² Ks. Valtiovarainministeriön antama suositus 13.8.2020 VN/11297/2020. Suositus etätöiden käytöstä osana Covid-19 viruksen asteittain laajenevia torjuntatoimenpiteitä. Suositus ei ole alkuperäinen, mutta sisältää tiedot aiemmista toimenpiteistä, jotka alkoivat 13.3.2020.

ajan.³ Tänä aikana useat työnantajat määräisivät työntekijöitä etätöihin ilman, että etätöiden ehtoista olisi välttämättä sovittu yksilöllisesti työsopimuksissa tai muutoin selkeästi ja kattavasti. Seurauksena syntyi tilanteita, joissa etätö oli tosiasiallisesti laajaa, mutta sen oikeudellinen perusta, ehdot ja rajat epäselviä. Ongelmat ovat korostuneet erityisesti tilanteissa, joissa työnantajat ovat myöhemmin halunneet määrätä työntekijöitä takaisin työnantajan toimitiloihin, vaikka etätömahdollisuus on sillä välin voinut muodostua sitovaksi työsopimuksen ehdoksi. Etätöehdon sitovuuden arviointi sekä siihen liittyvien oikeusvaikutusten tarkastelu muodostavat tutkielmassa keskeisen tarkastelukohteen.

Työsopimuksen ehtoja voidaan lähtökohtaisesti muuttaa työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella, paikallisella työehtosopimuksella tai tietyissä tilanteissa työnantajan yksipuolisella työsopimuksen ehdon muuttamisella.⁴ Työsopimuksen ehtojen yksipuolinen muuttaminen on karkeasti jaotellen mahdollista irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen tai työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeuden eli direktio-oikeuden nojalla.⁵ Työsopimuslaki sisältää ehdon yksipuolista muuttamista koskevan säännöksen vain työsuhteen osa-aikaistamista koskevissa tilanteissa.⁶ Etätöehtoa on kuitenkin perustellumpaa tarkastella ensisijaisesti työntekopaikkaa koskevana ehtona eikä työaikaa koskevana ehtona. Tästä seuraa, että etätöehdon yksipuolisen muuttamisen arvioinnissa korostuvat työoikeuden sekä soveltuvin osin sopimusoikeuden periaatteet ja säännöt.⁷

Tutkielman tutkimusongelman ydin liittyy siten nimenomaisesti työntekopaikkaa koskevan työsopimusehdon oikeudelliseen luonteeseen etätöissä sekä siihen, miten tämä luonne vaikuttaa työnantajan mahdollisuuden muuttaa etätöjärjestelyä yksipuolisesti. Ongelmalliseksi tilanteen luo se, että etätöistä on voitu sopia työsuhteessa eri tavoin. Etätöistä on voitu sopia nimenomaisesti työsopimuksessa etätöehtona tai kokonaan erillisellä etätöösopimuksella, tai etätöjärjestely on voinut syntyä ilman selkeää sopimista esimerkiksi koronaviruspandemian aikaisissa poikkeusolosuhteissa. Jälkimmäisten tilanteiden osalta syntyy tulkintaongelma siitä, onko etätöehdosta muodostunut työsuhteen sitova ja mahdollisesti olennainen ehto. Tämän jälkeen tulee arvioida, miten ehdon olennaisuus vaikuttaa työnantajan oikeuteen muuttaa sitä yksipuolisesti. Näin ollen tutkielman ytimessä

³ Valtioneuvoston tiedote 17.2.2022, jossa todetaan etätösuosituksen päättymisestä 28.2.2022 jälkeen.

⁴ Engblom 2013, s. 117.

⁵ Engblom 2013, s. 117.

⁶ TSL 7:11:n mukaan: ”Työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.”

⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 381–382.

on edellä mainittuja seikkoja koskevan selkeän kokonaisuuden luominen ja tämän avulla sen selvittäminen, mitkä ovat työnantajan mahdollisuudet muuttaa olemassa olevaa etätyöehtoa yksipuolisesti.

1.2 Tutkimuskysymys, tutkimuksellinen aukko ja aiheen rajaus

Tutkielman tarkoituksena on löytää vastaus tutkimuskysymykseen: Milloin työnantajalla on oikeus muuttaa etätyöehtoa yksipuolisesti? Etätyöehdolla tarkoitetaan siis työsuhteen ehtoa, joka koskee etätyön tekemistä. Tällaiseen ehtoon voi sisältyä esimerkiksi työntekopaikkaa, työaikaa tai raportointivelvollisuutta koskevia ehtoja, mutta tutkielmassa kuitenkin keskitytään arvioimaan etätyöehtoa vain työntekopaikkaa koskevan ehdon osalta.

Oikeuskirjallisuudessa etätyötä on käsitelty suhteellisen vähän. Minna Helteen vuonna 2004 ilmestynyt teos nimeltä *Etätyö* lienee ainoa etätyötä kokonaisvaltaisesti käsittelevä teos, kun taas muussa kirjallisuudessa aihetta käsitellään pääosin vain lyhyesti ja yleisellä tasolla yksittäisissä alaluvuissa. Oikeudellisia artikkeleita on niin ikään ilmestynyt rajallinen määrä, joissa käsitellään etätyön eri muotoja,⁸ yleistason oikeudellisia ongelmia⁹ sekä valtion rajojen ylittäviä tilanteita.¹⁰ Etätyöehtoa ei kuitenkaan ole käsitelty oikeuskirjallisuudessa lainkaan. Niin ikään työntekopaikkaa koskevasta työsuhteen ehdon muuttamisesta ei myöskään ole kirjoitettu Koskisen oikeudellista artikkelia¹¹ lukuun ottamatta, missä ei kuitenkaan ole huomioitu etätyön näkökulmaa lainkaan. Näin ollen suoranaista vastausta tutkimuskysymykseen ei ole johdettavissa mistään lähteestä. Tämä luo tarpeen kysymyksen syvällisemmälle tutkimiselle eli niin sanotun tutkimuksellisen aukon.

Tutkielman keskeisimpänä rajauksena on se, että tarkastelu kohdistetaan vain tilanteisiin, joissa etätyöehto on jo olemassa. Tämä rajaa tarkastelun ulkopuolelle tilanteet, joissa etätyöjärjestelyistä ollaan vasta päättämässä. Tähän liittyen tutkielma tulee lähemmin tarkastelemaan etätyöehdon muuttamista siten, että muutoksen seurauksena yksittäinen työntekijä olisi velvoitettu palaamaan työskentelemään työnantajan fyysisiin toimitiloihin. Näin ollen keskiössä on yllä mainittu työntekopaikkaa koskeva ehto. Tämä valinta perustuu siihen, että etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen, mikä puolestaan rajaa työnantajan mahdollisuuden määrätä työntekijää yksipuolisesti etätöihin. Kuitenkin koronapandemian

⁸ Ks. Helle 2006.

⁹ Ks. Koskinen 1.12.2021.

¹⁰ Ks. Rosin 2024.

¹¹ Ks. Koskinen 5.9.2017.

aikana huomattiin, että tällainen on käytännössä mahdollista. Tällöin kuitenkin erittäin poikkeuksellisesti vakava tartuntatauti antoi työnantajalle perusteen antaa tällainen yksipuolinen määräys.¹²

Edelliseen rajaukseen liittyen tarkastelu tulee siten keskittymään työnantajan direktio-oikeuden ja työntekijän henkilöön liittyviin irtisanomisperusteisiin perustuviin yksipuolisiin muutoksiin. Näin ollen tarkastelun ulkopuolelle jää työsopimuksen ehtojen muuttaminen työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella tai paikallisella kollektiivisella sopimuksella, koska näissä ei ole kyse yksipuolisesta ehdon muuttamisesta. Niin ikään TSL 7:3:n kollektiiviset irtisanomisperusteet jätetään tutkielman ulkopuolelle, koska näiden mukainen irtisanomisperuste soveltuu nähdäkseni huonosti tutkimuskysymyksen tilanteisiin, joissa yksittäinen työntekijä halutaan velvoittaa palaamaan etätyöstä toimistolle. TSL 7:3:n käyttö on paremmin sovellettavissa esimerkiksi toimitilojen lopettamiseen ja sen perusteella kaikkien työntekijöiden etätyöhön määräämiseen.¹³ Vaihtoehtoisesti kyse voisi myös olla esimerkiksi sellaisesta työnantajan kollektiivitason käytäntöuudistuksesta, joka edellyttäisi kaikkia työntekijöitä palaamaan etätöistä toimistolle irtisanomisuhan nojalla, koska etätyö ei enää olisi mahdollista.

Tutkielmassa arvioidaan myös vain toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia. Mikäli kyseessä on määräaikainen työsopimus, näiden olennaisten ehtojen muutokset ovat mahdollisia vain purkamisperusteella, työehtosopimuksen nojalla tai osapuolten välisellä sopimuksella.¹⁴ Tämä on seurausta siitä, että määräaikaisia sopimuksia ei voi irtisanoa kesken sopimuskauden, ellei tällaisesta ole erikseen sovittu.¹⁵ Vielä lopuksi oikeudellisena rajauksena todettakoon, että tarkastelu keskittyy vain työsopimuslailla säänneltyyn etätyöhön, joten itsenäiset yrittäjät, julkisoikeudelliset palvelusuhteet sekä muut toisella lailla säännellyt työsuhteet jäävät tutkielman ulkopuolelle. Tämä valinta perustuu siihen, että niiden oikeudellinen sääntely ja arviointi poikkeavat olennaisesti työsopimuslain mukaisesta työsuhteesta.

¹² Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2020, s. 92.

¹³ Ks. tarkemmin esim. Helle 2004, s. 123.

¹⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 382. Ks. samansuuntaisesti Tiitinen – Kröger 2012, s. 823, jossa kirjoittajat huomauttavat myös, ettei työnantajalla ole oikeutta muuttaa yksipuolisesti määräaikaisen työsopimuksen ehtoja siinäkään tapauksessa, että työsopimus olisi myös irtisanomisvarainen, ellei työsopimuksen määräaikaisuuden perusteena ole TSL 1:3.2 ja 5:2.3:ssa tarkoitettu sijaisuus.

¹⁵ Ks. KKO 2006:4 kohta 7, jonka mukaan määräaikaiseen työsopimukseen on mahdollista ottaa irtisanomisehto.

1.3 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto

Tutkimusmetodina on lainoppi eli voimassa olevan oikeuden tulkintaa ja systematisointia.¹⁶ Lainopista puhutaan myös oikeusdogmatiikkana, jonka avulla oikeusjärjestyksen sisältöä ja tulkintaa voidaan hyödyntää oikeudellisen ongelman ratkaisemiseksi.¹⁷ Lainopista voidaan erottaa käytännöllinen ja teoreettinen näkökulma, jolloin puhutaan käytännöllisestä ja teoreettisesta lainopista. Nämä eivät kuitenkaan ole irrallisia toisistaan, vaan vuorovaikutussuhteessa toisiinsa.¹⁸ Käytännöllinen lainoppi tulkitsee yksittäisiä oikeusnormeja esittäen niihin liittyviä tulkintasuosituksia, kun taas teoreettinen lainoppi systematisoi oikeusnormeja osana suurempaa oikeusnormien kokonaisuutta.¹⁹ Lainopin tulkinnalla tarkoitetaan eri oikeussääntöjen ja -periaatteiden eli oikeusnormien merkityssisällön selvittämistä.²⁰ Systematisoinnilla taas tarkoitetaan säädösten tai säännösten välisten yhteyksien ja suhteiden jäsentämistä.²¹ Tämä tutkielma painottuu käytännölliseen lainoppiin ja vielä tarkemmin vallitsevan lainopin suuntaukseen,²² koska sen tavoitteena on tuottaa *de lege lata* perusteltuja tulkintakannanottoja eli selvittää, mitä voimassa oleva oikeus on.²³ Kuitenkin systematisointia tullaan myös käyttämään, jotta voimassa olevaa oikeutta voidaan jäsentää kokonaisuutena siten, että tutkimuskohteen oikeudelliset järjestelyt ja niiden keskinäissuhteet hahmottuvat selkeästi.²⁴

Lähdeaineiston käyttö tutkielmassa perustuu niin sanottuun peczenikiläis-aarniolaiseen oikeuslähdeoppiin,²⁵ vaikka tutkielmassa ei ole kyse lainsoveltamisesta lainkäyttömenettelyssä. Peczenikiläis-aarniolainen oikeuslähdeoppi on suomalaisessa ratkaisutoiminnassa 1970- ja 1980-luvuilla omaksuttu oikeuslähteiden käyttöä jäsentävä oppi, jossa huomio kohdistuu oikeuslähteiden muodolliseen velvoittavuuteen ja niille annettavaan painoarvoon päätöksenteossa. Opin ytimessä on oikeuslähteiden jaottelu vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin ja sallittuihin oikeuslähteisiin. Oikeuslähdeoppi ei

¹⁶ Aarnio 1978, s. 52. Vrt. muut olennaiset oikeustieteen tutkimusmenetelmät, Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 19–28.

¹⁷ Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 20; Aarnio 1978, s. 52.

¹⁸ Aarnio 1997, s. 37.

¹⁹ Aarnio 2011, s. 126.

²⁰ Hirvonen 2011, s. 24–25; Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 20; Timonen 1998, s. 1; Aarnio 1989, s. 48.

²¹ Timonen 1998, s. 1; Aarnio 1989, s. 48.

²² Siltala 2001, s. 121–123. Vrt. Siltala 2001, s. 124–132, jossa käsitellään muita käytännöllisen lainopin suuntauksia: vaihtoehtoista, kriittistä ja poliittista lainoppia.

²³ Kolehmainen 2016, s. 107.

²⁴ Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 20–21.

²⁵ Aarnio 2011, s. 65–89; Aarnio 1989, s. 221–243.

kuitenkaan ole vain luettelo ratkaisun perusteista, vaan siihen liittyvät myös oikeuslähteiden käyttöä koskevat pelisäännöt, tulkinta ja ratkaisujen argumentatiivinen perusteleminen.²⁶

Lähdeaineistoon on pyritty kokoamaan kattavasti ja laajasti eri tekijöiden kirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä, jotta tutkimus täyttää riittävän kriittisyyden ja argumentaation vaatimukset.²⁷ Tutkielman oikeuslähteiksi on valittu ensisijaisesti Suomessa voimassa oleva työlainsäädäntö. Lisäksi hyödynnän näiden lakien valmisteluaineistoa, koska se auttaa hahmottamaan säännösten taustaa ja tarkoitusta. Myös oikeuskäytännöllä on keskeinen asema, erityisesti korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisuilla, joita käytetään tulkinta-apuna tutkimuskysymyksen kannalta. Keskeisenä lähteenä toimii lisäksi oikeuskirjallisuus. Hyödynnän pääasiassa yleistä työoikeudellista kirjallisuutta, mutta otan mukaan myös sopimusoikeudellista kirjallisuutta, koska aihe liittyy läheisesti myös sopimusehtojen muuttamiseen. Näiden lisäksi keskeisenä oikeuslähteenä etätyöhön liittyen tulee olemaan eurooppalainen etätyöstä laadittu puitesopimus.²⁸

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tutkielmassa on neljä päälukua. Näiden ympärillä on tässä luvussa 1 esitetty johdanto sekä tutkielman lopussa päälukujen jälkeen luvussa 6 johtopäätökset, joissa esitetään kokoavia havaintoja tutkielmasta ja tutkimuskysymyksestä. Luvussa 2 tarkastellaan etätyötä yleisesti (luku 2.1) sekä keskeisesti siihen liittyviä edellytyksiä (luku 2.2) ja oikeudellisia erityispiirteitä työntekijän kannalta (luku 2.3).

Tämän jälkeen luvussa 3 tarkastellaan etätyöehtoa osana työsopimusta. Tarkastelu aloitetaan siitä, miten työsopimuksen ehdot yleisesti määräytyvät (luku 3.1.1), jonka jälkeen tarkastelu kohdistetaan etätyön kannalta keskeiseen työntekopaikkaa koskevaan ehtoon (luku 3.1.2). Tämän jälkeen luvussa 3.2 tarkastellaan, miten etätyöehto muodostuu työsuhteen osaksi. Aluksi esitellään lyhyesti pääsääntöinen tapa eli osapuolten välisellä sopimuksella (luku 3.2.1), minkä jälkeen tarkastelu siirtyy ehdon muodostumiseen vakiintuneen käytännön perusteella (luku 3.2.2), jolla on keskeinen merkitys myöhemmässä ehdon olennaisuuden arvioinnissa. Lopuksi tarkastellaan sopimusoikeudellisten periaatteiden (luku 3.3.1) ja

²⁶ Ks. lisää Peczenikiläis-aarniolaisesta oikeuslähteopista Aarnio 2006, s. 336; Siltala 2003, s. 254–265.

²⁷ Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 31.

²⁸ Oikeuslähteopin kannalta etätyön puitesopimus on vaikeasti sijoitettavissa sen sisältämään hierarkiaan. Kuitenkin tämän vaikutus Suomessa ja merkitys tutkimuskysymyksen kannalta on tarkasteltu lähemmin luvussa 2.1. Tarkemmin oikeuslähteopin hierarkiasta ks. Siltala 2004, s. 416–434.

tasapuolisen kohtelun vaatimuksen (luku 3.3.2) merkitystä työsuhteen ehtojen muuttamisen kannalta, joilla luodaan lähtökohdat ja kehys seuraavassa luvussa tarkasteltavalle aiheelle.

Luvussa 4 tarkastellaan ensimmäistä tutkimuskysymyksen keskeistä etätyöehdon yksipuolisen muuttamisen keinoa eli työnantajan direktio-oikeutta. Aluksi tarkastellaan direktio-oikeuden sisältöä, mitä edellytyksiä sen käyttöön liittyy ja millainen ulottuvuus sillä lähtökohtaisesti on (luku 4.1). Tämän jälkeen tarkastelu kohdistetaan direktio-oikeuteen liittyvän olennaisuuden käsitteen ympärille, missä tarkastelu kohdistuu olennaisuuden määritelmän selvittämiseen sekä ehtoon kohdistuneen muutoksen olennaisuuden arviointiin (luku 4.2).

Luvussa 5 käsitellään toista tutkimuskysymyksen keskeistä etätyöehdon yksipuolisen muuttamisen keinoa eli irtisanomisperusteista ehdon muuttamista. Kuten direktio-oikeuden osalta, tarkastelu aloitetaan henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden yleisellä tarkastelulla (luku 5.1). Tämän jälkeen tarkastellaan irtisanomisperusteisiin vaikuttavan kokonaisharkinnan sisältöä (luku 5.2). Tämän jälkeen irtisanomisperusteet otetaan erikseen lähempään tarkasteluun, missä käsitellään niitä koskevan lainsäännöksen sisältöä ja menettelyllisiä edellytyksiä sekä soveltumista tutkimuskysymyksen valossa. Tarkastelu aloitetaan työntekovelvoitteiden rikkomiseen ja laiminlyöntiin liittyvän irtisanomisperusteesta (luku 5.3.1–5.3.2). Tämän jälkeen käsitellään työntekoedellytysten olennaiseen heikentymiseen liittyvä irtisanomisperuste (luku 5.4.1) ja sen suhde ”sairausperusteiseen” irtisanomiseen (luku 5.4.2). Lopuksi luvussa 6 esitetään tutkielman johtopäätökset ja vastataan tutkimuskysymykseen tutkielmassa tehtyjen havaintojen perusteella.

2 Etätyö

2.1 Etätyön määritelmä

Euroopan unionin tasolla etätyön sääntelyn pohjana toimii etätyön puitesopimus (eng. *Framework agreement on telework*). Etätyön puitesopimus määrittelee etätyön soveltamisalan ja luo yleisen kehyksen etätyöntekijöiden työehdoille.²⁹ Tämä sopimus tietotekniikka-avusteisesta etätyöstä allekirjoitettiin heinäkuussa 2002 eurooppalaisten palkansaajien ja työnantajien kattojärjestöjen kesken, mutta sen kansallinen täytäntöönpano jätettiin jäsenvaltioiden työmarkkinaosapuolten vastuulle.³⁰ Suomessa puitesopimuksen kansallinen täytäntöönpano toteutettiin työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 23.5.2005 allekirjoittamalla asiakirjalla sekä sen edellyttämällä jatkotoimilla.³¹ Asiakirjan allekirjoittajina olivat Akava, Elinkeinoelämän Keskusliitto, Kirkon sopimusvaltuuskunta, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK sekä Valtion työmarkkinalaitos.

Etätyön puitesopimuksella ei ole suoraa vaikutusta jäsenvaltioiden lainsäädännön sisältöön. Tässä suhteessa se eroaa perinteisestä suomalaisesta sopimusoikeudellisesta puitesopimuksesta, jonka perusteella yksittäisen sopimuksen sisältö voi määräytyä ja josta poikkeaminen edellyttää nimenomaista sopimista.³² Kuitenkin etätyön puitesopimus on suomalaisten työmarkkinoiden keskusjärjestöjen allekirjoittama, joten puitesopimuksen vastaiset ehdot esimerkiksi työehtosopimuksissa eivät ole sallittuja.³³ Etätyön puitesopimuksella on siten tosiasiallinen tulkintavaikutus EU:n jäsenvaltioiden etätyötä koskevaan kansalliseen sääntelyyn. Toisin sanoen EU-tason sääntely toimii kehikkona ja ohjaa kansallista sääntelyä, vaikka etätyökäytännöt voivat poiketa huomattavasti jäsenvaltioiden välillä.³⁴

Jäsenvaltioiden välisiä sääntely- ja käytäntöeroja voidaan hahmottaa niin sanottujen sääntelyklustereiden avulla. Käytännössä tämä tarkoittaa, että osa maista käyttää työmarkkinamallia ja paikallistason työehtosopimuksia tai -käytäntöjä etätyön sääntöjen luomiseksi, kun taas osassa painottuu valtiotoinen lainsäädäntö.³⁵ Suomessa ja muissa

²⁹ Barnard 2012, s. 74.

³⁰ Anttila ym. 2021, s. 690.

³¹ Helle 2004, s. 78.

³² Hemmo 2003a, s. 568–569.

³³ Helle 2004, s. 59.

³⁴ Eurofound 2022, s. 7.

³⁵ Eurofound 2023, s. 8.

pohjoismaissa on käytössä ensin mainittu malli, jossa etätyön sääntely perustuu pitkälti sopimiseen sekä työlainsäädännön ja työehtosopimusten tulkintaan eikä erilliseen etätyölakiin.³⁶

Etätyön puitesopimuksessa etätyö määritellään tavaksi organisoida tai suorittaa työtä työ sopimuksen perusteella tai työsuhteessa käyttäen tietotekniikkaa siten, että työ, jota voitaisiin tehdä myös työnantajan tiloissa, tehdään säännöllisesti näiden tilojen ulkopuolella.³⁷ Määritelmän täyttyminen edellyttää siis tietotekniikan hyödyntämistä työssä tai sen organisoinnissa.³⁸ Sopimuksessa etätyölle on myös annettu laaja soveltamisala, joka mahdollistaa käsitteen nopean ja joustavan soveltamisen erilaisiin etätyön muotoihin eikä siten luo selkeitä rajoja tälle.³⁹ Määritelmä kuitenkin rajaa puitesopimuksen kattamaan vain säännöllisen työsuhteen etätyön eli se ei sovellu yrittäjämuotoiseen etätyöhön eikä epäsäännölliseen etätyöhön.⁴⁰ Soveltamisalan ulkopuolelle jää myös sellainen etätyö, jota ei olisi ylipäätään mahdollista tehdä työnantajan tiloissa, kuten esimerkiksi asiakkaan luona tehtävät korjaus- ja myyntityöt, vaikka niissä hyödynnettäisiinkin tietotekniikkaa.⁴¹

Suomen työlainsäädäntö ei sisällä etätyön määritelmää, joten se ei muodosta itsenäistä työsuhteen muotoa, vaan sitä tarkastellaan ensisijaisesti työn organisointitapana.⁴² Myös oikeuskirjallisuudessa etätyö ymmärretään työnteon malliksi, jossa työtä tehdään esimerkiksi kotona, työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, matkoilla tai muussa työntekijän valitsemassa paikassa.⁴³ Etätyöhön siis sovelletaan lähtökohtaisesti samoja työoikeudellisia normeja kuin muuhun työsuhteessa tehtävään työhön, mikäli työ sopimuslain tunnusmerkit täyttyvät. Tähän liittyen etätyöntekijän työoikeudellista asemaa ja suojaa verrattuna lähityöpaikalla työskentelevään työntekijään tarkastellaan luvussa 2.3.

³⁶ Eurofound 2023, s. 8. Vrt. esim. Itä-Euroopan maihin, joissa etätyöstä on pääosin säännelty lainsäädännön tasolla ja työehtosopimuksilla on vain marginaalinen rooli sääntelyssä. Eurofound 2023, s. 9.

³⁷ Framework agreement on telework, s. 2. Oheinen määritelmä on käännetty etätyön puitesopimuksen 2 artiklasta: ”Määritelmä ja soveltamisala” (eng. *Definition and Scope*).

³⁸ Helle 2004, s. 41.

³⁹ Interpretation guide, s. 9.

⁴⁰ Helle 2004, s. 46; Interpretation guide, s. 10. Tulkintaoppaassa ei ole määritelty tarkemmin, mikä kaikki on säännöllistä etätyötä. Kuitenkin tähän liittyen mainitaan, että etätyö on säännöllistä, jos sitä tehdään ainakin yksi päivä viikossa. Tämän perusteella olisi ymmärrettävissä, että epäsäännölliseksi etätyöksi katsottaisiin tämän säännöllisen määrän alittavat määrät. Helle mainitsee myös, että yksittäiset poikkeamat, joiden takia työntekijä on etätöissä eivät kuulu etätyön puitesopimuksen soveltamisalaan. Interpretation guide, s. 10. Ks. aiheeseen liittyen myös Helle 2004, s. 48–49.

⁴¹ Interpretation guide, s. 11.

⁴² Nieminen 2025, s. 51; Jarmas 2021, s. 46.

⁴³ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 185–186.

Tutkielman selkeyden kannalta etätyöstä on kuitenkin hyvä käyttää yksiselitteistä määritelmää, jonka pohjalta sitä lähdetään arvioimaan tutkimuskysymyksen valossa. Tutkielmassa etätyöllä tullaan tarkoittamaan puitesopimusta ja Seppo Koskista mukaillen sellaista säännöllistä työsopimuksen mukaista työtä, jota tehdään tietotekniikan avulla, ja jota voitaisiin tehdä työnantajan toimitiloissa, mutta tehdään tosiasiallisesti näiden ulkopuolella.⁴⁴ Näin ollen tutkimuskysymyksen kannalta keskeistä on ennen kaikkea se, että työtä tehdään tietotekniikan avulla työnantajan tilojen ulkopuolella osana sovittua etätyöjärjestelyä.

2.2 Etätyön edellytykset ja etätyösopimus

Etätyötä sääntelevät tietyt edellytykset, joiden tulee täytyä ennen sen käyttöönottoa työpaikalla. Perusedellytyksinä voidaan pitää työpaikan organisatorisia valmiuksia etätyöhön, työtehtävän soveltumista etätyöhön, teknisiä edellytyksiä etätyöhön ja etätyöntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia.⁴⁵ Tämän lisäksi puitesopimuksen korostama etätyön vapaaehtoisuus on mielestäni perusteltua lukea vielä viidenneksi edellytykseksi, vaikka sitä oikeuskirjallisuudessa ei listaan olekaan otettu. Tätä näkemystä perustelen sillä, että oikeuskirjallisuuden listaamat edellytykset vastaavat lähinnä kysymyksiin, onko etätyö käytännössä mahdollista toteuttaa sekä kykeneekö työntekijä suoriutumaan siinä. Tämä jättää kuitenkin huomioimatta järjestelyyn liittyvän oikeudellisen sallittavuuden, johon taas vapaaehtoisuuden edellytys kohdistuu. Tutkimuskysymyksen kannalta keskeisiksi nousevatkin vapaaehtoisuuden ja työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien tarkastelu sekä sen arvioiminen, mikä merkitys näiden edellytysten puuttumisella on etätyöehdon yksipuolisen muuttamisen kannalta.

Etätyöntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet liittyvät hänen kykyynsä suoriutua etätyössä. Etätyö edellyttää lähtökohtaisesti enemmän itsenäistä päätöksentekoa, ajanhallintaa, tietoteknistä osaamista ja aiempaa kokemusta kyseisestä työstä, jottei jatkuvaa valvontaa tai opastusta vaadita. Myös henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten vastuuntuntoisuutta, motivaatiota, keskittymistä ja kykyä selviytyä vähentyneillä sosiaalisilla kontakteilla tarvitaan etätyössä selviytymiseen.⁴⁶ Tutkimuskysymyksen kannalta tällä on merkitystä myöhemmin tarkasteltavan alisuoriutumisen yhteydessä. Tällöin arvioitavaksi tulee, mikä merkitys

⁴⁴ Koskinen 1.12.2021.

⁴⁵ Helle 2004, s. 14. Ks. Helle 2004, s. 90–97, jossa avataan kolmen ensimmäisen edellytyksen sisältöä laajemmin.

⁴⁶ Helle 2004, s. 94–95.

työntekijän alisuoriutumisella ja siitä seuraavalla henkilökohtaisten edellytysten täyttymättä jäämisellä on työnantajan oikeudelle muuttaa etätyöehtoa yksipuolisesti.

Vapaaehtoisuudella on myös keskeinen merkitys, sillä etätyön tulisi etätyön puitesopimuksen mukaan lähtökohtaisesti perustua vapaaehtoisuuteen. Etätyön puitesopimuksen 3 artiklan mukaan:

”Etätyö on vapaaehtoista sekä työntekijälle että työnantajalle. Etätyö voi olla osa työntekijän alkuperäistä työnkuvaa tai se voi olla myöhemmin tehty vapaaehtoinen järjestely.”⁴⁷

Etätyön puitesopimuksen tulkintaoppaassa korostetaan, että etätyö voidaan ottaa käyttöön vain yhteisellä sopimuksella ja tämä sopimus estää työnantajan yksipuolisesti määräämstä työntekijää etätöistä takaisin lähityöpaikalle.⁴⁸ Etätyön lähtökohtana on siten, että se perustuu työsuhteen osapuolten väliseen sopimukseen.⁴⁹ Työnantaja ja työntekijä voivat sopia etätyön tekemisestä joko nimenomaisesti työsuhteessa etätyöehtona tai vaihtoehtoisesti erillisenä etätyösopimuksena.⁵⁰ Laissa ei säädetä etätyösopimukselle muotovaatimuksia, joten siitä sopiminen on täysin vapaamuotoista.⁵¹ Sama koskee myös työsuhteesta, joten etätyöehdon sisällön määrittäminen on niin ikään vapaamuotoista esimerkiksi suullisesti. Helle kuitenkin katsoo, että suullinen sopiminen soveltuisi vain sellaisiin tilanteisiin, joissa etätyötä tehdään satunnaisesti.⁵² Tällöin nähdäkseni kyse ei olisi etätyön määrittelyn mukaisesta työstä sen säännöllisyyden täyttymättä jäämisen vuoksi, eikä tämän myöskään voida katsoa olevan työsuhteen tarkoituksellisen sopimusvapauden kanssa yhdenmukainen. Tämän vuoksi mielestäni Helteen näkemystä olisi perustelua pitää enemmän käytännöllisenä suosituksena kuin sitovana määräyksenä.

Tutkimuksessa tarkastellaan etätyöehdon yksipuolista muuttamista kummankin sopimisvaihtoehdon osalta. Ongelmallisuus koskee pääasiallisesti tilanteita, joissa etätyöjärjestelystä on sovittu, mutta siihen liittyy joitakin epäselvyyksiä tai tulkinnallisuuksia. Tällaisissa tilanteissa järjestelyn oikeudellista perustaa tai sisältöä ei yleensä määritellä riittävän tarkasti ennen kuin osapuolten välille on jo syntynyt erimielisyys. Juuri tällaisissa

⁴⁷ Framework agreement on telework, s. 2. Oheinen määrittelmä on käännetty etätyön puitesopimuksen 3 artiklasta: ”Vapaaehtoinen luonne” (eng. *Voluntary Character*).

⁴⁸ Interpretation guide, s. 12.

⁴⁹ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2020, s. 92.

⁵⁰ Koskinen 1.12.2021.

⁵¹ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2020, s. 101.

⁵² Ks. Helle 2004, s. 111.

tilanteissa tulee arvioitavaksi, missä määrin työnantaja voi muuttaa etätyöehtoa yksipuolisesti. Näitä kysymyksiä tarkastellaan jäljempänä tutkielmassa.

2.3 Etätyöntekijän työoikeudellinen asema

Etätyöntekijöiden työoikeudellista asemaa suhteessa verrattavassa asemassa lähityöpaikalla työskenteleviin työntekijöihin turvaa etätyön puitesopimuksen 4 artiklan ensimmäinen virke sekä TSL 2:2, joiden mukaan:

4 art.: ”Työsuhteen ehtojen osalta etätyöntekijöillä on samat oikeudet, jotka taataan sovellettavassa lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa, kuin vertailukelpoisilla työntekijöillä työnantajan tiloissa.”⁵³

2:2.1: Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

2:2.2: Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

2:2.3: Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

TSL 2:2 sisältää edellä esitetyn mukaisesti siis tasapuolisen kohtelun vaatimuksen, yhdenvertaisen kohtelun velvoitteen koskien osa- ja määräaikaisia työntekijöitä sekä syrjintäkiellon. Lisäksi etätyön ollessa edellä todetun mukaisesti vain työntekotapa, etätyöhön siirtyminen ei lähtökohtaisesti vaikuta työntekijän oikeudelliseen asemaan.⁵⁴

Etätyöntekijöiden syrjintä näiden perusteella on kielletty ja heillä on samat oikeudet kuin työnantajan toimitiloissa työskentelevillä työntekijöillä. Kuitenkin etätyön erityispiirteet voivat estää täysin identtisen kohtelun työpaikalla työskentelevien kanssa käytännössä.⁵⁵

Tässä luvussa käsitellään tiiviisti etätyöntekijän työoikeudellista asemaa sovellettavien lakien osalta verrattuna lähityöpaikalla työskentelevään työntekijään. Tämä erottelu on merkityksellistä tehdä, jotta etätyöntekijöiden oikeuksien mahdolliset erityispiirteet voidaan huomioida tutkimuskysymyksen kannalta myöhemmissä käsittelyluvuissa.

⁵³ Framework agreement on telework, s. 2. Oheinen määritelmä on käännetty etätyön puitesopimuksen 4 artiklasta: ”Työsuhteen ehdot” (eng. *Employment Conditions*).

⁵⁴ Helle 2006, s. 73.

⁵⁵ Rosin 2024, s. 757.

Työsopimuslakia sovelletaan siis etätyöntekijöihin samalla tavalla kuin lähityöpaikalla työskenteleviin työntekijöihin, mikäli työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Nämä tunnusmerkit on määritelty TSL 1:1.1:ssa, jonka ensimmäisen virkkeen mukaan:

”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.”

Työsopimuksen tunnusmerkkejä ovat siis sopimus, henkilökohtaisesti työntekeminen, sen tekeminen työnantajan lukuun, työnantajan direktio-oikeuden alaisuudessa ja vastiketta vastaan. Nämä kiistatta täyttyvät etätyöntekijän osalta, mikäli ne täytyisivät lähityöpaikalla työntekijöiden osalta. Tätä tulkintaa tukee lisäksi TSL 1:1.3, jonka mukaan:

”Lain soveltamista ei estä pelkästään se, että työ tehdään työntekijän kotona tai hänen valitsemassaan paikassa eikä sekään, että työ suoritetaan työntekijän työvälineillä tai -koneilla.”

Näin voidaan ainakin lähtökohtaisesti todeta, että etätyöntekijän työoikeudellinen asema on työsopimuslain osalta sama kuin työnantajan tiloissa työskentelevän, kuten etätyön puitesopimuksen 4 artikla ja TSL 2:2 edellyttävät. Työsopimuslain soveltumisen seurauksena etätyöntekijöihin sovelletaan myös vuosilomalakia (165/2005), jota sovelletaan työsuhteessa tehtävään työhön.⁵⁶ Etätyöntekijät lasketaan myös lähityöntekijöiden tavoin mukaan yhteistoimintalain (1333/2021) 2 §:ssä tarkoitettuun työntekijöiden määrään, jolla on merkitystä lain soveltamisalan arvioinnissa. Etätyöntekijöitä niin ikään sitoo työpaikalla noudatettava työehtosopimus, kuten muitakin työntekijöitä työehtosopimuslain (436/1946) ja sitovan työehtosopimuksen mukaisesti.

Etätyöhön sovelletaan myös uutta työaikalakia (872/2019).⁵⁷ Etätyön soveltaminen lisättiin uuteen lakiin, koska sen ei enää katsottu luonteeltaan eroavaksi lähityöpaikalla tehdystä työstä.⁵⁸ Uudistuksen jälkeen lain soveltamisalaan katsottiin kuuluvan työnantajan toimitiloissa tehdyn työn lisäksi muun muassa etätyö ja asiakkaan luona tehty työ.⁵⁹ Vanha työaikalaki (605/1996) soveltui etätyöntekijään lähtökohtaisesti vain silloin, kun työnantaja

⁵⁶ Vuosilomalain 1.1 §:n mukaan: ”Tätä lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jollei toisin säädetä.”

⁵⁷ Työaikalain 1.1 §:n ensimmäisen virkkeen mukaan: ”Tätä lakia sovelletaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetun työsopimuksen sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei muualla laissa toisin säädetä.”

⁵⁸ HE 158/2018 vp, s. 70 ja 179.

⁵⁹ Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 66.

määräsi työn alkamis- ja päättymisajat sekä valvoi niiden noudattamista.⁶⁰ Mikäli nämä edellytykset eivät täyttyneet, lain sanamuoto esti työaikalain soveltumisen etätyöntekijöihin. Tällä oli vaikutusta esimerkiksi siltä kannalta, että ylityökorvauksia ei maksettu, vaan usein palkanmaksu perustui esimerkiksi työn tuloksiin tai suorituksiin.⁶¹ Kuitenkin nykyään työaikalain voidaan katsoa soveltuvan etätyöntekijöihin samalla tavalla kuin lähityöpaikalla työntekijöihin, joten tältä osin etätyöntekijöiden työoikeudellinen suoja on myös vastaava.

Etätyöntekijän työoikeudellinen asema on kuitenkin tietyiltä osin heikompi kuin toimistolla työskentelevän työntekijän. Ensinnäkin työturvallisuuslain soveltamiseen sisältyy etätyöntekijän kannalta tiettyjä rajoituksia, vaikkakin kotona tehty työ sisältyy lain määräämään työnantajan huolehtimisvelvoitteeseen.⁶² Rajoitukset perustuvat käytännössä siihen, että PL 10 §:n yksityiselämän suoja asettaa kotirauhan osalta oikeudelliset ja tosiasialliset rajoitukset työnantajalle toteuttaa työturvallisuuslain asettamia velvoitteitaan työntekijän kodissa.⁶³ Tällaisia rajoituksia ei samoissa määrin luonnollisesti sisälly lähityöpaikalla tehtyyn työhön liittyen. Vastuu kotona tehdyssä työssä on siten rajattu siihen asti, mitä työnantaja tosiasiallisesti pystyy tekemään säännösten edistämiseksi rikkomatta työntekijän kotirauhaa. Lisäksi tällaisen etätyöntekijän luona suoritettavan tarkastuskäynnin edellytyksenä on ennakoilmoitus ja etätyöntekijän suostumus.⁶⁴ Näin ollen tämä väistämättä heikentää työnantajan mahdollisuuksia varmistaa työturvallisuusvelvoitteiden toteutuminen työntekijän kodissa.⁶⁵

Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015) asettaa myös rajoituksen etätyön osalta. Toisin kuin lähityöpaikalla työskennellessä, etätyön osalta lain 25 § sulkee pois työntekopaikan alueella, asunnon ja lähityöpaikan välisellä matkalla sekä ruokailu- ja virkistystauolla sattuneen tapaturman korvaamisen, jos työtä tehdään työntekijän asunnossa tai muuten työnantajan määrittelemättömässä paikassa. Näin ollen esimerkiksi työpisteen ja keittiön

⁶⁰ Helle 2004, s. 58. Ks. Samansuuntaisesti Moilanen 2013, s. 126. Ks. myös esim. KKO 2002:36 tiivistelmä, jossa korkein oikeus katsoi, että puhelinkeskustelijan kotona tekemä työ kuului vanhan työaikalain soveltamisalaan. Helle 2004, s. 149 mukaan tapauksen oikeusohjeena oli se, että vanha työaikalaki soveltuu niihin etätyöntekijöihin, joiden työn alkamis- ja päättymisajat ovat siinä määrin ennalta määrätty, että työ on tehtävä tietynä aikana. Vastaavasti ulkopuolelle jäävät ne etätyöntekijät, jotka määrittelevät itse työn alkamis- ja päättymisajat, ja heidän työaikansa käyttöä tai järjestelyitä työnantaja ei voi valvoa eikä käytännössä tee sitä.

⁶¹ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 186.

⁶² Ks. TTurvL 5 § työturvallisuuslain soveltamisesta kotona tehtyyn työhön ja TTurvL 8 § työnantajan huolehtimisvelvollisuudesta.

⁶³ HE 59/2002 vp, s. 28. Vrt. Koskinen 1.12.2021, jonka mukaan TTurvL sovellettaisiin kauttaaltaan etätyöhön. Tämän osalta asia ei kuitenkaan ole täysin, niin kuten tutkielmassa esitetään.

⁶⁴ Koskinen 1.12.2021.

⁶⁵ Rosin 2024, s. 757.

välisellä matkalla tapahtunut tapaturma olisi rajoitettu korvauksen saamisen ulkopuolelle, puhumattakaan kodin ulkopuolella tapahtuneista tapaturmista. Asiaan liittyen havainnollistavana ratkaisuna voidaan esittää VakO 4073:2020, jossa etätyössä tapahtunut tapaturma oli katsottu sattuneen työtapaturma- ja ammattitautilain 21.1 §:n tarkoittamalla tavalla työnteon yhteydessä. Tapauksessa työntekijä oli lähtenyt hakemaan latauksessa ollutta työpuhelinta pöydän toiselta puolelta ja löi varpaansa kaapin jalkaan.

Etätyöntekijät voidaan myös asettaa eräiden työsuhte-etujen osalta eri asemaan kuin lähityöpaikalla työskentelevät työntekijät. Esimerkkinä tällaisesta voidaan mainita työnantajan parkkipaikan pysäköintilupa, jota etätyöntekijä ei välttämättä tarvitse samassa määrin kuin lähityöpaikalla työskentelevä työntekijä.⁶⁶ Tähän liittyen etätyöntekijän toimistopäivien kulkuneuvon pysäköinnistä voidaan korvata esimerkiksi vastaavan tasoisella etuudella. Vastavuoroisesti etätyöntekijällä on käytössään omat etunsa etätyön erityispiirteiden vuoksi, joita lähityöpaikalla työskentelevällä taas ei välttämättä ole. Esimerkkinä tällaisesta voidaan mainita työnantaja, jolla on käytössä politiikka, että työnantajan tiloissa ei saa tehdä töitä kello 18.00 jälkeen. Tämä luonnollisesti rajoittaa täällä töitä tekevien työntekijöiden työaikajärjestelyä, kun taas etätyöntekijällä ei välttämättä ole tätä koskevaa rajoitusta ja hän voi halutessaan järjestellä työaikansa kello 18.00 jälkeen.⁶⁷

Näin ollen voidaan yhteenvetona todeta etätyöntekijän työoikeudellisen aseman olevan tietyillä osa-alueilla heikompi verrattuna työnantajan toimitiloissa työskentelevään työntekijään. Tutkimuskysymyksen kannalta olennaista on kuitenkin se, että työsopimuslaki ei tee erottelua etätyöntekijän ja työnantajan toimitiloissa olevan työntekijän välillä. Näin ollen myöhemmissä luvuissa tullaan tarkastelemaan tutkimuskysymystä siitä lähtökohdasta, että etätyöntekijään sovelletaan työsopimuslakia samalla tavalla kuin lähityöpaikalla työskentelevään työntekijään. Työsuhte-etuja koskeva havainto on merkityksellinen myös siksi, koska se osoittaa erilaisen kohtelun myös olevan tietyissä tilanteissa sallittua ja hyväksyttävää. Tähän liittyvää rajanvetoa tullaan tarkastelemaan myöhemmin tutkielman tasapuolisen kohtelun vaatimukseen liittyvissä osioissa.

⁶⁶ Interpretation guide, s. 14.

⁶⁷ Interpretation guide, s. 21.

3 Etätyöehto osana työsopimusta

3.1 Etätyöehto työntekopaikkaa koskevana työehtona

3.1.1 Työsopimuksen ehtojen määräytymisestä

Työsopimuksessa sovitaan niistä ehdoista, joilla työtä tehdään. Työsuhteen ehdoilla tarkoitetaan tietyssä työsuhteessa sovellettavien normien muodostamaa kokonaisuutta.⁶⁸ Työsuhteen ehdot määräytyvät ensisijaisesti lain perusteella, mutta niiden sisältöön vaikuttavat myös useat muut normilähteet. Vakiintuneena työsuhteen ehtojen jäsentämistapana pidetään säännöstyskeino-opillista hahmotustapaa.⁶⁹ Säännöstyskeino-opin mukaan työsuhteen ehtojen oikeusvaikutukset määräytyvät säännöstyskeinojen perusteella itsenäisesti. Jari Murrin sanoin: ”Työsuhde on tyhjä käsitteellinen alusta tai säiliö, johon eri säännöstyskeinot vaikuttavat” eli toisin sanoen työsuhteen ehdot muodostuvat kulloinkin voimassa olevien, eri säännöstyskeinoihin perustuvien normien yhteisvaikutuksesta.⁷⁰

Näitä säännöstyskeinoja ovat oikeuskirjallisuuden mukaan lait, asetukset, työehtosopimukset, työsäännöt, yhteistoimintasopimukset, työsopimus, työsopimuksen veroinen käytäntö, vakiintunut käytäntö, työnantajan direktio-oikeus ja yrityskohtaiset ryhmänormit.⁷¹ Nämä normit voidaan asettaa pelkistetyksi seuraavaan etusijajärjestykseen: pakottavat lain säännökset, työehtosopimus,⁷² semidispositiiviset lain säännökset,⁷³ työpaikan säännöt, työsopimus ja työsopimuksen veroinen käytäntö, vakiintunut käytäntö, dispositiiviset työehtosopimuksen säännökset, dispositiiviset lain säännökset sekä työnantajan direktio-oikeuteen perustuvat määräykset.⁷⁴ Lähtökohtaisesti ylempi normi syrjäyttää alemman normin kollisiotilanteissa etusijajärjestyksen mukaisesti.⁷⁵ Tätä järjestystä ei kuitenkaan ole

⁶⁸ Niemi 2008, s. 50.

⁶⁹ Vaaja 2025, s. 375. Vrt. kilpaileva hahmotustapa työsopimusoppi, jossa säännöstyskeinojen ei katsota sisältävän itsenäisiä oikeusvaikutuksia, vaan työsopimus nähdään keskeisenä ehtojen määräytymisen ytimenä. Ks. laajemmin työsopimusopista Murto 2015, s. 46–53.

⁷⁰ Murto 2022, luku 3.1.

⁷¹ Vaaja 2025, s. 347.

⁷² Työehtosopimuksen etusijasta työsopimukseen nähden kollisiotilanteissa löytyy nimenomainen laintasoinen säännös ks. työehtosopimuslain (436/1946) 6 § ja TSL 13:7–8.

⁷³ Semidispositiivinen lainsäädännös tarkoittaa säännöstä, josta voidaan poiketa työehtosopimuksella. Näin ollen se sijoittuu pakottavan ja dispositiivisen lainsäädännöksen välimaastoon.

⁷⁴ Moilanen 2013, s. 107–108. Ks. samansuuntaisesti Anttila ym. 2021, s. 3–5; Vuorio 1955, s. 422.

⁷⁵ Anttila ym. 2021, s. 5.

vahvistettu laissa, minkä lisäksi hierarkiaa täydentävät työntekijän edullisuusperiaate sekä työnantajan tulkintaetuoikeus, joilla etusijajärjestyksestä voidaan poiketa.⁷⁶

Edullisuusperiaatteen mukaan, kun sovellettavana olevassa tilanteessa tulee valita kahden tai useamman keskenään ristiriidassa olevan normin välillä, tulee valita työntekijän kannalta edullisin. Tämä mahdollistaa hierarkiassa ylemmän tason normista poikkeamisen alemman tasoisella.⁷⁷ Työnantajan tulkintaetuoikeus taas tarkoittaa, että tällaisessa epäselvässä tilanteessa noudatetaan työnantajan päätöstä, kunnes asiaan tulee lopullinen ratkaisu.⁷⁸ Työnantajan on kuitenkin tehtävä tulkintaansa perustuva ratkaisu asiallisesti ja objektiivisesti.⁷⁹ Toisin sanoen nämä periaatteet mahdollistavat normijärjestyksestä poikkeamisen, niin pysyvästi kuin väliaikaisesti. Vaikka normijärjestystä ei ole vahvistettu laissa, se antaa kuitenkin hyödyllisiä suuntaviivoja arvioitaessa työehdon muuttamista koskevia oikeudellisia kysymyksiä.

Näin ollen työsuhteen ehtojen määräytymistä on luontevaa tarkastella työsuhteen eikä ainoastaan työsopimuksen näkökulmasta. Vaikka työsopimus on välttämätön työsuhteen synnylle, se on vain yksi useista työsuhteen ehtoja tuottavista normilähteistä. Käytännössä työsuhteen sisältö muodostuu samanaikaisesti edellä mainituista säännöstyskeinoista. Tämän vuoksi keskeiset oikeudelliset kysymykset eivät rajoitu siihen, mitä työsopimukseen on kirjattu, vaan siihen, miten eri säännöstyskeinot määritellään, miten ne suhteutuvat toisiinsa ja millä tavoin niiden varaan rakentuvat ehdot voivat muuttua työsuhteen aikana. Työsuhteen ehtojen kokonaisuus rakentuu siis useiden normilähteiden yhteisvaikutuksena, jossa työsopimus on vain yksi säännöstyskeino muiden joukossa.⁸⁰

Lopuksi, koska tutkielmassa käytetään sekä työsopimuksen että työsuhteen käsitteitä, on niiden välinen ero tässä vaiheessa syytä täsmentää. Tunnuksmerkistöltään molempia on käsitelty johdonmukaisesti samana asiana oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa.⁸¹ Tätä linjaa tullaan seuraamaan myös tässä tutkielmassa, eikä käsitteiden erottelu tutkimuskysymyksen kannalta ole ylipäättään tarkoituksenmukaista. Lyhyesti todettakoon, että työsuhteella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän välistä työsopimukseen perustuvaa oikeussuhdetta, kun

⁷⁶ Moilanen 2013, s. 108.

⁷⁷ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 28–29.

⁷⁸ Moilanen 2013, s. 108.

⁷⁹ Anttila ym. 2021, s. 872.

⁸⁰ Ks. Samansuuntaisesti Vaaja 2025, s. 347–348.

⁸¹ Ks. esim. KKO 2016:80 perustelut; HE 157/2000 vp, s. 55–56. Käsitteiden eroavaisuuksista luovuttiin vuoden 2001 työsopimuslain voimaan tuleminen yhteydessä.

taas työsopimuksella tarkoitetaan työsuhteen syntyperustetta sekä itsenäistä työsuhteen säännöstyskeinoa.⁸²

3.1.2 Työntekopaikkaa koskevan työehdon merkitys

Työntekopaikka on yksi työsopimuksen tärkeimmistä työehdoista.⁸³ Tämä ilmenee myös TSL 2 luvun seuraavista säännöksistä, joiden mukaan:

4.1 §: ”Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työsopimuksesta - -”
4.3 § 5 k: ”Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin: työntekopaikka tai, jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa tai on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa”.

Työntekopaikka on siten työsopimuslain mukaisesti yksi työnteon keskeisistä ehdoista, joista työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle kirjallisen selvityksen, mikäli ehto ei käy ilmi työsopimuksesta. Kirjallinen selvitys ei kuitenkaan lähtökohtaisesti luo kummallekaan työsuhteen osapuolelle oikeuksia tai velvollisuuksia eikä sellaisenaan ole merkityksellinen arvioitaessa työnantajan oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti.⁸⁴

Säännökseen lisättiin etätöön kannalta olennainen täsmennys vuonna 2022 työehtodirektiivin täytäntöönpanon yhteydessä. Maininta siitä, että työntekijä on vapaa määrittämään oman työntekopaikkansa, mahdollistaa nimenomaisesti esimerkiksi laajan etätöjärjestelyn käytön.⁸⁵ Tällä on merkitystä tutkimuskysymyksen kannalta, koska työntekopaikka ei tämän takia enää hahmotu vain yhdeksi kiinteäksi työntekopaikaksi. Oikeudellisesti yllä esitetyn TSL 2:4:n perusteella annettua selvitystä ei tule rinnastaa työsopimukseen, vaan kyse on työnantajan käsityksestä työsopimuksen ehdoista.⁸⁶ Näin ollen voidaan mielestäni tulkita, että TSL 2:4:ssä tarkoitettu selvitys synnyttää työnantajan tulkintapresumption työntekopaikkaa koskevasta ehdosta. Nähdäkseni kuitenkin tämän pitkäaikainen noudattaminen luo riskin käytännön vakiintumiselle, joka voisi tehdä selvityksessä mainitusta ehdosta työsopimuksen

⁸² Vuorio 1955, s. 178. Ks. esim. TSL 1:1.1, jossa ensin puhutaan työsopimuksesta, mutta tämän jälkeen käsite vaihtuu työsuhteeseen.

⁸³ Ks. Saarinen 2015, s. 101–102.

⁸⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 112.

⁸⁵ HE 60/2022 vp, s. 40.

⁸⁶ Koskinen ym. 2018, s. 83.

veroisen ehdon säännöstyskeino-opillisessa hierarkiassa. Tähän liittyen vakiintumista käsitellään lähemmin luvussa 3.2.2.

Edellä käsitelty TSL 2:4:n sisältämä työnantajan selvitysvelvollisuus voidaan käytännössä välttää määrittelemällä työntekopaikka jo työsopimuksessa. Työehtosopimuksissa ei pääsääntöisesti anneta työntekopaikkaa koskevia yksityiskohtaisia määräyksiä, vaan asia jätetään sovittavaksi työsopimuksessa.⁸⁷ Työsopimukseen tulisi siis lähtökohtaisesti kirjata työntekopaikka, tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, tulee työnantajan edellä mainitun mukaisesti antaa selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa. Työntekopaikkaa koskeva työsopimuksen ehto voidaan muotoilla esimerkiksi siten, että työntekijä on velvollinen työskentelemään myös työnantajan muissa toimipisteissä, työkohteissa tai asiakkaan tiloissa. Vastaavasti työ voidaan myös suorittaa työntekijän kotoa käsin etätöinä.⁸⁸ Kiinteä työntekopaikka ei ole välttämätön työsopimuksen olemassaolon kannalta.

Työntekopaikan määrittely on tutkimuskysymyksen osalta siten keskeisessä asemassa, että sitä koskevan ehdon täsmällisyys tai sanamuoto ovat merkittäviä tekijöitä arvioitaessa ehdon yksipuolisen muuttamisen mahdollisuuksia. Työntekopaikasta voidaan siten sopia työsopimuksessa, se voi määräytyä työehtosopimuksen, vakiintuneen käytännön tai työnantajan määräysten perusteella, tai se voi jäädä kokonaan määrittelemättä. Vastaavasti työntekopaikan määritelmä voi olla tietty paikka, tietty alue tai työnantajan päätettävissä oleva paikka. Näihin erilaisiin työntekopaikan määrittelytapoihin liittyy tutkimuskysymyksen kannalta erilaisia oikeudellisia lähtökohtia, joita tarkastellaan tarkemmin luvuissa 4 ja 5.

3.2 Etätyöehdon syntyminen

3.2.1 Etätyöehdon syntyminen sopimalla

Työntekijän suorittaessa työnsä kotona tai hänen valitsemassaan paikassa, tulee työsopimuksessa lähtökohtaisesti ottaa huomioon etätöiden luomat erityispiirteet.⁸⁹ Etätystä voidaan sopia joko etätyöehdolla tai laatia kokonaan erillinen etätyösopimus. Erona näiden välillä on se, että etätyösopimus voi olla kokonaan erillinen sopimus, joka on usein varsinaisen työsopimuksen liitteenä. Etätyöehdosta puhuttaessa ehto on kuitenkin osana

⁸⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 402.

⁸⁸ Moilanen 2013, s. 126.

⁸⁹ Saarinen 2015, s. 107.

työsopimusta, jolloin etätyöhön liittyvät erityispiirteet tulisi myös olla sovittuna työsopimuksessa. Tällaisia voi olla esimerkiksi työntekijän velvollisuus käydä lähityöpaikalla, työntekijän tavoitettavuus, työhön liittyvä tietoturva tai etätyön mahdollinen määräaikaisuus.⁹⁰ Etätyöstä sopiminen on myös edellä käsitellyn eurooppalaisen etätyön puitesopimuksen tarkoittama lähtökohta etätyöjärjestelylle. Tällä on mielestäni se keskeinen merkitys, että etätyöstä sopimalla se tulee ensisijaisesti arvioitavaksi sopimusoikeudellisesta näkökulmasta. Tällöin olennaista ei ole ainoastaan se, onko etätyöstä sovittu, vaan myös mistä kaikista etätyöhön liittyen on sovittu ja kuinka täsmällisesti näiden ehtojen sisältö on määritelty.

Tutkimuskysymyksen tarkastelun kannalta kuitenkin oleellista on huomioida, että työsopimus sitoo osapuolia, kuten muutkin sopimukset. Sopimusten sitovuutta ilmentää vanha sopimusoikeudellinen periaate ”*pacta sunt servanda*” eli sopimukset on pidettävä eikä lähtökohtaisesti pätevää sopimusta voi yksipuolisesti muuttaa tai perua.⁹¹ Näin ollen tällä on keskeinen merkitys arvioitaessa työnantajan oikeutta muuttaa ehtoa yksipuolisesti. Esimerkiksi nimenomaisesti sovitun etätyöehdon rikkominen tai laiminlyönti voi toimia oikeusperusteena etätyöehdon yksipuoliselle muutokselle siten, että työntekijä määrätään työskentelemään takaisin työnantajan tiloihin. Vastaavasti etätyöstä on voitu sopia siten, että työnantajalla on oikeus peruuttaa etätyöjärjestely yksipuolisesti, jolloin työntekijä voidaan määrätä ilmoitusluonteisesti palaamaan lähityöpaikalle.

Etätyöjärjestely voi syntyä myös ilman kirjallista sopimista, jolloin tilanne on usein paljon tulkinnallisempi. Etätyöjärjestely on voinut syntyä esimerkiksi suullisella sopimuksella tai työnantajan direktio-oikeudella koronapandemian aikaisissa poikkeusoloissa. Tällaisissa tilanteissa suullisen sopimuksen sisältöä voi olla vaikea todistaa, koska oikeudellista arviointia ei voida perustaa sopimusasiakirjaan sen puuttuessa. Tämän vuoksi arvioinnissa korostuu osapuolten tosiasiallinen toiminta ja sen perusteella muodostunut käytäntö, joista voidaan saada tulkinta-apua ehdon sisällön ja sitovuuden arvioinnissa. Etätyöehto voi muodostua sitovaksi myös vakiintuneen käytännön perusteella, mikä taas on merkityksellistä

⁹⁰ Saarinen 2015, s. 107.

⁹¹ Saarnilehto – Annola 2018, s. 19. Mielenkiintoisena nostona tähän liittyen voidaan mainita säännöstyskeinojen yhteydessä mainitun kilpailevan työsopimusopillisen hahmotustavan. Sopimusten sitovuus on lähtökohtaisesti nimenomaan tätä ajattelutapaa kuvastava seikka, joka ilmenee muun muassa siten, ettei työsopimusoikeudellisesti katsota olevan mahdollista muuttaa yksittäistä työsopimuksen ehtoa siten, että muu työsopimus jäisi voimaan sellaisenaan. Tämä perustuu taas siihen, että työsopimus hahmotetaan yhtenä kokonaisuutena.

arvioitaessa etätyöehdon yksipuolista muuttamista. Tämän vuoksi seuraavaksi tarkastellaan lähemmin etätyöehdon syntymistä vakiintuneen käytännön perusteella.

3.2.2 Etätyöehdon syntyminen vakiintuneella käytännöllä

Työsopimuksen osaksi voi muodostua ehto myös vakiintuneen käytännön perusteella. Tässä tutkielmassa, samoin kuin pääsääntöisesti oikeuskäytännössä, vakiintumisella viitataan nimenomaan työnantajan luomaan ja johdonmukaisesti noudattamaan käytäntöön. Etätyön puitesopimus ei myöskään poissulje mahdollisuutta sille, että etätyöehto muodostuu hiljaisen sopimisen kautta vakiintuneena käytäntönä. Ehdon vakiintumisella on tutkimuskysymyksen kannalta keskeinen merkitys, koska se vaikuttaa ehdon yksipuolista muuttamista koskevaan sääntelyyn. Tässä luvussa tarkastellaan vakiintunutta käytäntöä koskevia oikeudellisia lähtökohtia ja sen syntymisen edellytyksiä. Vakiintuneen käytännön merkitystä tutkimuskysymyksen kannalta arvioidaan tarkemmin myöhemmin, kun tarkastellaan työnantajan mahdollisuutta määrätä työntekijä takaisin toimistolle direktio-oikeuden tai irtisanomisperusteen nojalla luvuissa neljä ja viisi.

Työoikeudessa vakiintuneen käytännön noudattamisesta voi olla laissa nimenomainen säännös, työnantaja ja työntekijä ovat voineet sopia tällaisen noudattamisesta työsuhteessaan tai tällainen määräys voi olla itse työehtosopimuksessa.⁹² Vakiintuneesta käytännöstä voidaan myös puhua itsenäisenä normina, jolloin oikeuskäytännöstä ja -kirjallisuudesta käy ilmi, että lähtökohtaisesti työnantajan yksipuolisesti käyttöön ottama menettely voi vakiintua joko työpaikalla, sen osassa tai yksittäisessä työsuhteessa molemmin puolin sitovaksi ehdoksi.⁹³ Tällainen käytäntö voi koskea esimerkiksi yksittäisen työntekijän työntekopaikkaa.⁹⁴

Vakiintunut käytäntö voi täydentää, muuttaa tai syrjäyttää alkuperäisen työnsopimuksen ehdon.⁹⁵ Tämä perustuu keskeisesti siihen, että työnsopimus on sopimustyypiltään kestovelkasopimus, jonka luonne mahdollistaa vakiintuneen käytännön tällaisen vaikutuksen.⁹⁶ Syrjäyttäminen voi tapahtua yksinään tai yhdessä esimerkiksi vilpittömän

⁹² Tiitinen – Kröger 2012, s. 769–770.

⁹³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 770.

⁹⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 374.

⁹⁵ Ks. KKO 2010:93 kohta 7; KKO 2009:83 kohta 7. Ks. myös vakiintumisesta työntekopaikkaa koskien Helsingin HO tuomio 21.9.2011 asiassa S 11/599, jossa työntekijä oli viimeiset vuodet työskennellyt ainoastaan Länsi-Uudenmaan alueella, jonka oli katsottava vakiintuneen työntekopaikkana osaksi hänen työnsopimustansa. Hovioikeus ei antanut merkitystä sille, että työntekijän työnsopimuksessa oli alun perin määritelty työntekopaikaksi pääkaupunkiseutu.

⁹⁶ Niemi 2008, s. 55.

mielen suojan, kohtuusperiaatteen tai tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa.⁹⁷

Täydentäminen taas voi tapahtua, jos työntekopaikasta ei alun perinkään ole sovittu työsopimuksessa. Kuitenkaan vakiintuneen käytännön sitovuudesta ei ole työsopimuslaissa säännöstä, joten tämä arviointi tulee tehdä yleisten työ- ja velvoiteoikeuden periaatteiden valossa.⁹⁸

Vakiintuneella käytännöllä on myös paljon hiljaisen eli konkludenttisen sopimuksen piirteitä.⁹⁹ Hiljainen sopimus voi ilmetä työsopimuksen ehdon vakiintumiseen liittyvässä kontekstissa esimerkiksi siten, että osapuolet harjoittavat sellaista yhteistoimintaa, joka osoittaa sopimussuhteen olemassaoloa, mutta tällaisen sopimuksen syntymistä ei voida osoittaa kummankaan osapuolen nimenomaisella tahdonilmaisulla.¹⁰⁰ Tällaisiin tulee lähtökohtaisesti suhtautua pidättyvästi, jotta osapuolta ei katsota sidotuksi sellaiseen oikeustoimeen, jota hän ei ole hyväksynyt.¹⁰¹ Viime kädessä hiljaisen sopimuksen olemassaoloa koskeva harkinta tehdään kokonaisarviointilla.¹⁰²

Vakiintuneessa käytännössä voidaan katsoa säännöstyskeino-opillisesti ilmenevän niin työsopimus- kuin sopimusoikeudellisia piirteitä.¹⁰³ Koska tutkimuskysymys käsittelee etätyöehtoa, tulee tarkastelu myös pääasiallisesti keskittää työntekopaikkaa koskevan ehdon arviointiin. Koska työntekopaikasta voidaan käytännössä sopia vain työsopimuksessa, työntekopaikkaa koskevan käytännön katsotaan säännöstyskeino-opillisesti muodostavan työsopimuksen veroista käytäntöä.¹⁰⁴ Oikeuskirjallisuudessa sopimuksen veroinen käytäntö rinnastetaan työsopimuksen veroiseen käytäntöön, jonka vuoksi se sijoittuu normien etusijajärjestyksessä hierarkkisesti samalle tasolle työsopimuksen kanssa.¹⁰⁵

Ehdon vakiintuminen edellyttää tiettyjen edellytysten täyttymistä, jonka lisäksi arvioinnissa huomioidaan työntekoalan luonne sekä käytännön konkreettinen sisältö.¹⁰⁶ Vakiintumisella

⁹⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 770–771.

⁹⁸ Niemi 2008, s. 61. Ks. tarkemmin Niemi 2008, s. 61–67, jossa Niemi käsittelee aiheeseen liittyen huomioon otettaviksi erityisesti velvoiteoikeudellisen tahto- ja luottamusteorian, vilpittömän mielen suojan, hyvän tavan ja kohtuullisuuden vaatimukset, tasapuolisen kohtelun periaatteen, työntekijän suojeluperiaatteen sekä lojaliteettivelvollisuuden.

⁹⁹ Murto 2022, luku 4; Tiitinen – Kröger 2012, s. 771.

¹⁰⁰ Hemmo 2003a, s. 133. Ks. samansuuntaisesti Anttila ym. 2021, s. 158.

¹⁰¹ Hemmo 2003a, s. 134.

¹⁰² Hemmo 2003a, s. 136.

¹⁰³ Murto 2022, luku 5.

¹⁰⁴ Vaaja 2025, s. 357.

¹⁰⁵ Murto 2022, luku 4.2.

¹⁰⁶ Ks. Koskinen ym. 2018, s. 681–682.

voidaan pelkistetysti katsoa olevan neljä edellytystä: ajallinen vakiintuminen, käytännön selvä ja yksiselitteinen sisältö, tehokas noudattaminen ilman merkittäviä poikkeuksia sekä käytännön hyväksyminen.¹⁰⁷ Vastaavaa jaottelua on havaittavissa myös korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä, jossa ehdon vakiintumisen arvioinnissa on annettu merkitystä käytännön ajalliselle kestolle, toistuvuudelle, sisällön selvyydelle ja yksiselitteisyydelle, johdonmukaiselle noudattamiselle sekä osapuolten sitoutumistahdolle.¹⁰⁸ Näiden edellytysten yksityiskohtaisempi tarkastelu on tarpeen ehdon vakiintumisen rajanvedon selventämiseksi. Tarkastelu tulee keskittymään pääosin korkeimman oikeuden ja työtuomioistuinten ratkaisukäytäntöön vakiintumiseen liittyen.

Oikeuskirjallisuudessa ajallista kestoa on pidetty vakiintumisen keskeisimpänä edellytyksenä, koska oikeuskäytännön perusteella se voi itsenäisesti johtaa ehdon vakiintumiseen myös ilman työnantajan nimenomaista hyväksyntää.¹⁰⁹ Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on lähdetty ajatuksesta, että käytännön on tullut jatkaa ”pitkähkön” aikaa, jotta se voi vakiintua osaksi työsopimusta.¹¹⁰ Pitkähkön ajan käsitettä ei ole täsmällisesti määritelty ja siten se tulee aina määritellä tapauskohtaisesti.¹¹¹ Toisaalta lyhytaikainenkin käytäntö voi muodostua työsuhteessa sitovaksi, jos muiden vakiintumisen edellytysten katsotaan myös täyttyvän.¹¹²

Ajallisen keston ja vakiintumisen yhteyttä voidaan havainnollistaa seuraavilla ehdon vakiintumista koskevilla korkeimman oikeuden ratkaisuilla. Ratkaisussa KKO 1990:103 pitkähköksi ajaksi katsottiin noin 30 vuotta, kun taas ratkaisussa KKO 1984 II 23 määritelmän täytti vajaa kolmen vuoden ajan noudatettu käytäntö. Vastaavasti tuoreessa KKO 2026:12 ratkaisussa noin 25 vuoden ajan jatkunutta käytäntöä ei pidetty vakiintuneena. Todettakoon, että näissä ratkaisuissa ei ollut kysymys työntekopaikkaa koskevasta ehdon vakiintumisesta, eikä tällaista korkeimman oikeuden toimesta vielä tätä kirjoittaessa ole annettukaan. Kuitenkin hovioikeustasolla on vahvistettu, että 11 vuotta jatkunut työskentely tietyssä paikassa katsottiin vakiintuneeksi työsuhteen ehdoksi, kun työsopimuksessa ei ollut määritelty

¹⁰⁷ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 66.

¹⁰⁸ KKO 2026:12 kohta 13; KKO 2021:76 kohdat 13–14. Ks. myös ratkaisut KKO 2010:93, KKO 1989:92 ja KKO 1984 II 135, joissa käytännön pitkäkestoisuutta ei pidetty yksinään riittävänä perusteena ehdon vakiintumiselle osaksi työsopimusta.

¹⁰⁹ Niemi 2008, s. 67.

¹¹⁰ KKO 2021:76 kohta 12; Tiitinen – Kröger 2012, s. 772.

¹¹¹ Moilanen 2013, s. 112.

¹¹² Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 773.

työntekopaikkaa.¹¹³ Yhteenvedona edellä esitetyn perusteella ei voida määritellä yleispätevää ajallista vähimmäiskestoja ehdon vakiintumiselle, vaan arviointi tulee tehdä tapauskohtaisesti huomioiden myös muut vakiintumisen edellytykset kokonaisuutena.

Vakiintuneen käytännön selvä ja yksiselitteinen sisältö on mielestäni vähintään välillisesti sidoksissa ehdon tehokkaaseen ja poikkeuksettomaan noudattamiseen. Tätä näkemystä perustelen sillä, että käytännön sisältäessä merkittäviä poikkeuksia, sitä ei voida tällöin pitää myöskään selvänä ja yksiselitteisenä sisällöltään. Kuitenkin käytännön sisällöstä voidaan mainita sen luonteeseen liittyviä seikkoja, jotka vaikuttavat sen vakiintumiseen ja siksi ovat hyvä esittää tässä yhteydessä. Tällä viitataan siihen, että tiettyjä työsopimuksen ehtoja koskeva käytäntö vakiintuu helpommin kuin toisia. Oikeuskäytännöstä on havaittavissa, että esimerkiksi palkkausta, vuosilomaan liittyviä etuja, lomauttamista ja työntekeamisen paikkakuntaa koskeva vakiintunut käytäntö voi ainakin muodostua sitovaksi.¹¹⁴ Kun taas työnantajan direktio-oikeuden ydinalueeseen keskeisesti kuuluvien asioiden, kuten työtehtävien, työaikajärjestelyjen ja työntekopaikan, vakiintumiseen on suhtauduttu pidättyväisemmin.¹¹⁵ Tästä voidaan nähdäkseni tulkita, että työntekopaikkaa koskevan ehdon kuullessa työnantajan direktio-oikeuden ytimeen sen vakiintumiselta edellytetään lähtökohtaisesti pidempää ajallista kestoa.

Ehdon tehokkaaseen ja poikkeuksettomaan noudattamiseen liittyen poikkeuksettomuutta on käsitelty jo yllä, eikä tämän lähempi tarkastelu ole tarpeen. Ehdon tehokas noudattaminen ensinnäkin edellyttää, että ehto ei ole TSL 10 luvun tarkoittamalla tavalla pätemätön tai kohtuuton, joka estäisi ehdon vakiintumisen mahdollisuuden. Tämän lisäksi ehdon vakiintumista rajoittaa se, jos se perustuu työnantajan virheeseen. Vakiintuneen käytännön perustuessa työnantajan virheeseen, sen ei lähtökohtaisesti oikeuskirjallisuuden mukaan ole katsottu sitovan työnantajaa.¹¹⁶ Tällöin kuitenkin työnantajalta edellytetään aktiivisia toimia varmistaakseen, ettei jokin ei-toivottava käytäntö muodostu vakiintumisen avulla työsopimuksen ehdoksi.¹¹⁷ Sama periaate ulottuu myös ehdon vakiintumisen arviointiin, sillä työnantajalla on paremmat tosiasialliset mahdollisuudet vaikuttaa käytännön noudattamiseen

¹¹³ Itä-Suomen HO tuomio 3.5.2016 asiassa S 15/286.

¹¹⁴ Tiitinen – Kröger 2012, s. 776.

¹¹⁵ Ks. HE 157/2000 vp, s. 56; Tiitinen – Kröger 2012, s. 777. Ks. myös esimerkkinä tällaisesta yllä mainittu KKO 2026:12.

¹¹⁶ Vaaja 2025, s. 355.

¹¹⁷ Moilanen 2013, s. 112–113.

ja siten vakiintumisen riskiin.¹¹⁸ Tämän vuoksi työnantajan passiivisuus tulee myös huomioida tämän edellytyksen osalta. Lopuksi tehokkuuteen liittyen voidaan mainita, miten usein kyseistä ehtoa sovelletaan. Käytännössä tämän perusteella päivittäin tai viikoittain sovellettavan käytännön voidaan katsoa vakiintuvan nopeammin verrattuna kuukausittain tai vuosittain sovellettavaan käytäntöön.¹¹⁹

Käytännön hyväksymistä koskeva edellytys ei vielä itsessään määrittele millaisesta hyväksynnästä on kyse. Yleisesti on kuitenkin katsottava tämän edellyttävän nimenomaista hyväksymistä tai käytöksellä sitoutumistahdon osoittamista käytäntöön.¹²⁰ Näin ollen epäsuorien viittausten käytännön hyväksymisestä ei voida katsoa sitovan työnantajaa.¹²¹ Hyväksymistä vastaan puhuu myös ne seikat, jos käytännön hyväksymisestä tehdään joka kerta aina erillinen päätös tai vaihtoehtoisesti tämän jatkuvuudelle asetetaan edellytyksiä, jotka on sidottu epävarmoihin tulevaisuuden tekijöihin.¹²² Tämä ei kuitenkaan ole poikkeukseton pääsääntö, vaan tällainenkin ehto voi vakiintua ajallisen kulumisen myötä.¹²³ Näin ollen ehdon vakiintumisen estämiseksi tältä osin, työnantajalta voidaan edellyttää selkeää kielteistä ilmaisua siitä, että käytäntöä ei tule katsoa sitovaksi.¹²⁴ Näin ollen nähdäkseni tutkimuskysymyksen valossa tästä on tulkittavissa, että esimerkiksi juuri poikkeusoloihin perustuva etätyöjärjestely ei vielä sellaisenaan vakiinnu työsuhteen ehdoksi. Kuitenkin mitä pidempään käytäntö jatkuu ilman nimenomaista varaumaa sen tilapäisyydestä, sitä suurempi on riski siitä, että etätyöjärjestely voidaan katsoa vakiintuneeksi. Riski on niin ikään katsottava vielä suuremmaksi, jos järjestelyn aiheuttanut poikkeusolosuhde on lakannut, mutta etätyöjärjestely yhä jatkuu.

Yhteenvetona voidaan siten mielestäni todeta, että pääasiallinen riski ehdon vakiintumisesta on usein työnantajalla, koska tällä on tosiasiallisesti paremmat mahdollisuudet vaikuttaa käytännön noudattamiseen. Lisäksi voidaan todeta, että vakiintuneen käytännön merkitys korostuu erityisesti silloin, kun etätyöstä ei ole nimenomaisesti sovittu työ sopimuksessa. Sen

¹¹⁸ Niemi 2008, s. 71.

¹¹⁹ Ks. Anttila ym. 2021, s. 160.

¹²⁰ Niemi 2008, s. 69.

¹²¹ Ks. TT 1984-86, jossa käytännön ei katsottu sitovan tällä perusteella, koska työntekijät eivät kyenneet näyttämään työnantajan sitoutumistahtoa käytäntöön.

¹²² Tiitinen – Kröger 2012, s. 774. Ks. KKO 2010:93 kohdat 8–9, jossa oli kyse käytäntöön sisältyvästä rajoitusehdosta, joka oli tulkittavissa käytännön vakiintumista vastustavana seikkana. Kuitenkin ehtoa ei katsottu tehokkaaksi, eikä siten sen soveltaminen myöskään ollut lainmukaista.

¹²³ Ks. KKO 1990:103, jossa joulurahan maksamisen katsottiin vakiintuneen ajallisen kulumisen puolesta riippumatta siitä, että päätös rahan maksamisesta ja sen summasta tehtiin vuosittain aina erikseen.

¹²⁴ Niemi 2008, s. 70.

sijaan tilanteissa, joissa etätyöstä on sovittu työsopimuksessa, voidaan ehdon vastaisen käytännön vakiintumista lähtökohtaisesti pitää melko epätodennäköisenä. Tällaisissa tilanteissa tarkastelu tulee nähdäkseni aloittaa siitä, onko työnantajalla ollut oikeus muuttaa sovittua ehtoa yksipuolisesti direktio-oikeutensa nojalla. Koska tällainen arviointi kytkeytyy keskeisesti työnantajan direktio-oikeuden ulottuvuuteen, seuraavassa pääluvussa tarkastellaan etätyöehdon yksipuolista muuttamista tästä näkökulmasta. Tätä ennen on kuitenkin tarpeen lyhyesti tarkastella työsuhteen ehtojen muuttamisen yleisiä lähtökohtia, jotka muodostavat myös etätyöehdon muuttamista koskevan arvioinnin perustan.

3.3 Työsuhteen ehtojen muuttamisen lähtökohdat etätyöehdon kannalta

3.3.1 Sopimusoikeudellisten periaatteiden merkitys

Etätyöehdon muuttamista tulee arvioida työsuhteen ehtojen muuttamista koskevien yleisten periaatteiden pohjalta. Työsuhteen ehtojen muuttamisesta on kyse, kun halutaan muuttaa jotakin työsopimuksen kohtaa, joka on sovittu kirjallisesti, suullisesti tai vakiintuneen käytännön perusteella.¹²⁵ Tähän liittyen työläinsäädäntö ei sisällä yleistä työsuhteen ehtojen muuttamista koskevaa säännöstä. Yksittäisenä poikkeuksena on TSL 7:11, jonka mukaan:

”Työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi 3 §:ssä tarkoitetulla irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen.”

Näin ollen yksipuolisen muuttamisen edellytyksenä on TSL 7:3:n tarkoittaman kollektiivisen irtisanomisperusteen käyttö. Kuitenkin muilta osin työsopimuksen ehtojen muuttamiseen liittyen on voimassa yleiset sopimusoikeuden periaatteet. Lähtökohtaisesti työsopimus ja sen ehdot sitovat osapuolia, kuten muutkin sopimukset. Työsuhteen ehtoja voidaan kuitenkin muuttaa työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella, työehtosopimuksella, vakiintuneella käytännöllä, työnantajalle tällaisen vallan antavan normin perusteella tai työsopimuksen päättämisperusteen voimassa olon perusteella.¹²⁶ Etätyöehdon muuttaminen tapahtuukin usein juuri osapuolten välisellä sopimisella.

Työsopimusta on pidettävä varallisuus oikeudellisena sopimuksena, johon sovelletaan sopimusoikeuden periaatteita sekä oikeustoimilakia täydentävästi niiltä osin, kun

¹²⁵ Anttila ym. 2021, s. 1682.

¹²⁶ Hietala – Kaivanto – Aaltonen 2023, s. 475–476; Koskinen ym. 2018, s. 619; Lehtinen – Lohi DL 2014, s. 610; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 381.

työsopimukseen liittyen ei ole erikseen säädetty.¹²⁷ Sopimusoikeudessa keskeisenä periaatteena on sopimusten sitovuus, joka mahdollistaa sopimuksen yksipuolisen muuttamisen vain laissa mainitun oikeutusperusteen nojalla.¹²⁸ Sopimusoikeus ei tunnista vapaata mahdollisuutta sopimuksen yksipuoliseen muuttamiseen, koska tämä merkitsisi pitkälle vietyä sopimuksen sitomattomuutta.¹²⁹ Työsopimuksen ehtoja ei siten lähtökohtaisesti voida yksipuolisesti muuttaa niin, että sopimus jäisi muilta osin voimaan, koska tämä olisi vastoin sopimusoikeuden yleisiä oppeja.¹³⁰ Sama koskee siis etätyöehtoa, jota työnantaja ei lähtökohtaisesti voi yksipuolisesti muuttaa, jos tästä on sovittu sopimuksella työntekijän kanssa.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että korkein oikeus on myös vahvistanut työsuhteen ehtojen yksipuolisen muuttamisen kiellon keskeiseksi työsuhteen periaatteeksi useaan otteeseen.¹³¹ Tähän liittyen on mielestäni kuitenkin jätetty huomioimatta se keskeinen seikka, ettei kiellosta voida tehdä sellaista johtopäätöstä, että yksipuolinen ehdon muuttaminen ei olisi mahdollinen. Kielto toimii vain lähtökohtana, mutta ei ole poikkeukseton sääntö. Kuten edellä on esitetty, osapuolten välisen suostumuksen puuttuessa, yksipuolinen muuttaminen edellyttää joko direktio-oikeuden tai irtisanomisperusteen nojalla oikeutusta tehdä tällainen muutos. Näin ollen keskeiseksi tulee nimenomaan rajanveto kumman perusteen nojalla muutos olisi mahdollista tehdä sekä tämän jälkeen arviointi siitä, täyttyvätkö edellytykset muutoksen tekemiselle. Tähän rajanvetoon ei ole yksiselitteistä vastausta, missä määrin työnantaja voi direktio-oikeutensa nojalla yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen ehtoja.¹³² Tätä käsitellään seuraavissa pääluvuissa neljä ja viisi.

Irtisanomisperusteeseen liittyen voidaan vielä todeta, että työntekijän työsuhdeturva estää sopimasta sellaisesta ehdosta, joka oikeuttaisi työnantajan yksipuolisesti irtisanomaan työntekijän.¹³³ Tämä perustuu keskeisesti TSL 13:6.1:iin, jonka mukaan:

¹²⁷ Niemi 2008, s. 55.

¹²⁸ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 381–382.

¹²⁹ Hemmo 2003b, s. 6. Vrt. kuitenkin sopimusoikeudessa, toisin kuin työoikeudessa, yksipuolisesta sopimuksen muuttamisesta voidaan ottaa sopimukseen kelpuuttava ehto tai määräys. Tällaiset toki käytännössä pakollisia sopimuspakon alaisissa kesto- ja määräaika-sopimuksissa, koska toinen osapuoli ei ole oikeutettu irtisanomaan sitä.

¹³⁰ Lehtinen – Lohi DL 2014, s. 610.

¹³¹ Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 31.

¹³² Bruun 2022, s. 90.

¹³³ Anttila ym. 2021, s. 1685.

”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista muuta johdu.”

Tässä yhteydessä puhutaan nimenomaisesti TSL 7 luvun säännösten takaamasta työntekijän irtisanomissuojasta. Tällä on mielestäni myös keskeinen merkitys työsuhteen ehtojen yksipuolisen muuttamisen arvioinnissa. Näkemykseni perustuu oikeuskirjallisuudessa lähes yksimieliseen näkökulmaan, että direktio-oikeuden käyttö lähtee siitä, että epäolennaisia työ sopimuksen ehtoja voidaan muuttaa direktio-oikeuden nojalla, kun taas olennaisten ehtojen muuttaminen on sallittua vain irtisanomisperusteen ollessa olemassa.¹³⁴ Tästä voidaan johtopäätöksensä todeta, että jos työnantajalla olisi yksipuolinen oikeus irtisanoa työntekijä, tämä mahdollistaisi välillisesti myös sellaisten työ sopimuksen ehtojen yksipuolisen muuttamisen, joiden muuttaminen muutoin edellyttää työntekijän työsuhteturvaan kuuluvaa irtisanomisperustetta.

Olenaisuuden käsitteen sisältö tulee siten myös keskeiseksi määriteltäessä, onko ehdon yksipuolinen muuttaminen toteutettavissa direktio-oikeudella vai edellytetäänkö irtisanomisperustetta. Olenaisuutta tarkastellaan myöhemmin luvussa 4.2. Työsuhteen ehtojen yksipuolisen muuttamisen arvioinnissa tulee kuitenkin edellä esiteltyjen sopimusoikeudellisten periaatteiden ja jäljempänä tarkasteltavan ehdon olenaisuuden lisäksi huomioida työoikeudellinen periaate tasapuolisen kohtelun vaatimus. Tällä on keskeinen merkitys etätyöehdon muuttamisen kannalta molempien sekä direktio-oikeuden käyttöä että irtisanomisperusteen täyttymistä arvioitaessa, minkä vuoksi sitä on perusteltua käsitellä erikseen seuraavassa luvussa.

3.3.2 Tasapuolisen kohtelun vaatimus

Tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta säädetään TSL 2:2:ssä. Se velvoittaa työnantajan sekä direktio-oikeuden käytössä että irtisanomisperusteen arvioinnissa.¹³⁵ TSL 2:2.1:n mukaan:

”Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.”

TSL 2:2 sisältää tasapuolisen kohtelun vaatimuksen lisäksi myös yhdenvertaisen kohtelun velvoitteen koskien osa- ja määräaikaista työntekijöitä sekä syrjintäkiellon. Näistä kuitenkin

¹³⁴ Anttila ym. 2021, s. 1683; Koskinen ym. 2018, s. 619; Lehtinen – Lohi DL 2014, s. 610; Tiitinen – Kröger 2012, s. 814–822.

¹³⁵ Ks. Anttila ym. 2021, s. 856; Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 487.

tutkimuskysymyksen arvioinnissa keskeisin on tasapuolisen kohtelun vaatimus, jota tässä luvussa käsitellään tarkemmin. Tasapuolinen kohtelu on työoikeudellinen periaate, jota tulee noudattaa koko työsuhteen ajan, ja jonka perusta löytyy PL 6 §:n tarkoittamasta yhdenvertaisuussäännöksestä ja ILO:n yleissopimuksesta nro 111.¹³⁶ Korkein oikeus on vahvistanut oikeuskäytännössään, että työsopimuslain tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskeva säännös on pakottava, eivätkä työnantaja ja työntekijä voi pätevästi sopia sellaisista työsopimuksen ehdoista, jotka merkitsisivät tasapuolisuusvelvoitteen rikkomista.¹³⁷

Tasapuolisella kohtelulla tarkoitetaan siis verrattavassa asemassa olevien työntekijöiden samanlaista kohtelua samanlaisissa tilanteissa.¹³⁸ Oikeuskäytännössä on myös vahvistettu, että vaatimuksen pyrkimyksenä on estää erilainen kohtelu vastaavissa tilanteissa.¹³⁹ Vertailussa otetaan huomioon kaikki olennaiset seikat.¹⁴⁰ Tarkoituksena ei kuitenkaan ole ollut estää työntekijöiden poikkeavaa kohtelua, kun tämä on perusteltavissa objektiivisesti arvioiden hyväksyttävällä syyllä.¹⁴¹ Tasapuolisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä etuja myönnettäessä, että velvollisuuksia asetettaessa.¹⁴² Näin ollen tasapuolisen kohtelun vaatimus tulee huomioida jo etätyöstä sopiessa, sen aikana sekä etätyöehtoa muuttaessa.

Tutkimuskysymyksen vuoksi tarkastelu tulee kohdistaa nimenomaan viimeiseen näistä tilanteista.

Tasapuolisen kohtelun vaatimusta arvioidaan ensinnäkin vertailemalla vertailukelpoisessa asemassa olevaa etätyöntekijää lähityöpaikalla työskentelevään työntekijään.¹⁴³ Näin ollen tämä on siten myös tasapuolisen kohtelun vaatimuksen soveltamisen ensimmäinen edellytys, että työntekijät ovat vertailukelpoisessa asemassa. Työntekijöitä tulee kohdella samalla tavalla kiinnittämättä huomiota heidän välillään muissa suhteissa esiintyviin eroihin.¹⁴⁴ Erilainen

¹³⁶ ILO:n yleissopimus nro 111 koskee työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää. Sopimus on tullut voimaan 15.6.1960 ja Suomi on ratifioinut sen vuonna 1970.

¹³⁷ Ks. periaatteen vahvistamisesta esim. KKO 2024:80 kohta 7, KKO 2010:5 kohta 13 ja KKO 2004:103 kohta 1.

¹³⁸ Hietala ym. 2023, s. 151; Anttila ym. 2021, s. 1003.

¹³⁹ KKO 2008:28 kohta 10.

¹⁴⁰ Ks. laajemmin huomioitavista seikoista Hietala ym. 2023, s. 152–155.

¹⁴¹ Anttila ym. 2021, s. 1003. Ks. esim. Helsingin HO tuomio 19.1.2006 asiassa S 04/1665, jossa oli kyse eriarvoisesta kohtelusta, joka ei kuitenkaan rikkonut tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Tapauksessa työnantaja osoitti työsuhte autot vain niille työntekijöille, jotka ajoivat työssään eniten kilometrejä. Hovioikeus katsoi työnantajan menettelyn hyväksyttäväksi ja perustelluksi syyksi poiketa tasapuolisesta kohtelusta.

¹⁴² Rautiainen – Äimälä 2008, s. 57. Ks. esim. KKO 2009:52 kohta 11, jossa työnantajan katsottiin rikkoneen tasapuolisen kohtelun vaatimusta, koska ei voitu pitää riittävän perusteltuna määrätä työntekijöille suppeamman terveydenhuollon kuin toimihenkilöille.

¹⁴³ Ahtela ym. 2006, s. 120.

¹⁴⁴ Koskinen ym. 2018, s. 334.

kohtelu ei myöskään ole perusteltua eri asemassa olevien työntekijöiden välillä tilanteissa, joissa työntekijän asemalla tai vastuulla ei ole merkitystä sovittavan edun kannalta.¹⁴⁵ Mikäli tällaisia vertailukelpoisia työntekijöitä ei ole, vertailu voidaan kohdistaa kuvitteelliseen työntekijään, jota on kohdeltu lain ja yhdenvertaisen menettelyn mukaisesti.¹⁴⁶ Toisin sanoen on kuviteltava, miten etätyöntekijää kohdeltaisiin, mikäli hän työskentelisi työnantajan tiloissa.

Ensimmäisen edellytyksen täyttyessä tulee arvioitavaksi tasapuolisesta kohtelusta poikkeavan menettelyn hyväksyttävyyden. Työntekijät voidaan asettaa toisistaan poikkeavaan asemaan, jos siihen on olemassa edellä mainittu objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Tällainen syy edellyttää käytännössä, että sille on hyväksyttävä tarkoituksellisuus, se on oikeasuhtainen sekä se, ettei se ole perusoikeuden ydinsisällön kannalta kohtuuton.¹⁴⁷ Tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikota silloin, kun jonkun työntekijän eri asemaan asettamiselle on hänen työnsä luonteesta tai työolosuhteista johtuva hyväksyttävä syy.¹⁴⁸

Tutkimuskysymyksen osalta nousee keskeiseksi arvioida, milloin tasapuolisesta kohtelusta poikkeaminen voidaan katsoa sallituksi etätyöntekijöiden osalta. Lähtökohtana tulisi olla, että vertailtavassa asemassa oleva etätyöntekijä ja työnantajan tiloissa työskentelevä työntekijä ovat työsuhteen ehtojen puolesta samassa asemassa.¹⁴⁹ Etätyön osalta tasapuolinen kohtelu voi käytännössä ilmetä esimerkiksi kirjallisena etätyöohjeistuksena, jolla työnantaja soveltaa etätyön yleisiä edellytyksiä ja sääntöjä yhdenmukaisesti kaikkiin vertailukelpoisissa asemassa oleviin etätyöntekijöihin.¹⁵⁰ Tällöin tasapuolisen kohtelun valossa hyväksyttävänä erilaisena kohteluna voisi olla esimerkiksi näihin yhteisiin vaatimuksiin peilaten työntekijän alisuoriutuminen tai sääntöjen rikkominen, jolloin mielestäni tosiasiallisesti olisi kyse työolosuhteista johtuvasta hyväksyttävästä syystä poikkeavalle kohtelulle. Edellä mainitun osalta on kuitenkin hyvä pitää mielessä, että tasapuolisen kohtelun mukainen toiminta ei vielä sellaisenaan muodosta oikeusperustetta etätyöehdon muuttamiselle. Vaatimus toimii enemmän arvioinnin reunaehtona varsinaisen arvioinnin perustuessa direktio-oikeuden ja

¹⁴⁵ Valkonen – Koskinen 2018, s. 248–249. Ks. KKO 2009:52 kohta 3, jonka mukaan tällainen poikkeaminen edellyttää objektiivista syytä liittyen esimerkiksi työn luonteeseen tai työolosuhteisiin.

¹⁴⁶ Valkonen – Koskinen 2018, s. 245–246; Ahtela ym. 2006, s. 120. Ks. myös Hietala ym. 2023, s. 151, jossa kirjoittajat katsovat, että tällaisten tilanteiden arviointi rajautuu työnantajan palveluksessa oleviin työntekijöihin, eikä vertailua tule tehdä toisen työnantajan palveluksessa oleviin vertailtavassa asemassa oleviin työntekijöihin.

¹⁴⁷ Koskinen ym. 2018, s. 330.

¹⁴⁸ Saarinen 2015, s. 209.

¹⁴⁹ Helle 2004, s. 135. Vrt. kuitenkin aiemmin luvussa 2.3 esitetyt etätyön erityispiirteisiin sisältyvät rajoitukset, joiden seurauksesta etätyöntekijän asema ei ole täysin identtinen lähityöpaikalla työskentelevän kanssa.

¹⁵⁰ Ks. Koskinen 1.12.2021.

irtisanomisperusteen edellytysten täyttymiseen. Tästä syystä tätä kysymyksenasettelua tarkastellaan lähemmin jäljempänä niitä koskevissa pääluvuissa.

4 Etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen työnantajan direktio-oikeuden nojalla

4.1 Direktio-oikeuden sisältö ja ulottuvuus etätyöehdon muuttamisessa

Työnantajan direktio-oikeuden käyttö perustuu TSL 3:1:ään, jonka ensimmäisen virkkeen mukaan:

”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.”

Työnantajan direktio-oikeuteen kuuluu muun muassa työn sisällöstä, työn laadusta, työmenetelmistä, työntekopaikasta ja työajasta päättäminen.¹⁵¹ Työntekijällä on vastaavasti velvollisuus noudattaa työnantajan direktio-oikeutensa puitteissa antamia määräyksiä. Työnantajan direktio-oikeuden laajuus ja se, voiko työnantaja muuttaa työ sopimuksen ehtoja yksipuolisesti, arvioidaan ensisijaisesti työ sopimuksen sisällön perusteella.¹⁵² Työsopimus toimii siten lähtökohtana myös sille arvioinnille, onko työnantajalla oikeutta yksipuolisesti muuttaa työsuhteen ehtoja.¹⁵³ Myös työehtosopimuksella on voitu tarkentavasti määritellä joko supistavasti tai laajentavasti direktio-oikeuden laajuutta.¹⁵⁴ Oikeuskirjallisuudessa direktio-oikeuden ulottuvuutta on kuvattu neljän M-kirjaimen avulla eli työnantajalla on oikeus määrätä mitä, missä, milloin ja miten tehdään.¹⁵⁵ Työntekopaikan osalta arvioitavaksi tulee se, missä työ tehdään.

Kuten edellä mainittiin, työnantajan direktio-oikeus on yksi työsuhteen säännöstyskeinoista. Tähän liittyen direktio-oikeuden normihierarkkisella asemalla on keskeinen merkitys sen käyttöalan ulottuvuuden kannalta. Normihierarkkisesti direktio-oikeus sijoittuu viimeiseksi, josta voidaan ottaa lähtökohdaksi tulkinta, jonka mukaan direktio-oikeudella voidaan määrätä vain kilpailevan normin puuttuessa.¹⁵⁶ Bruun puhuu tähän liittyen niin sanotusta tyhjiöteoriasta, joka toimii rajauksena direktio-oikeuden laajuudelle siten, että direktio-oikeuden alaan kuuluvat vain sellaiset asiat, jotka ovat jääneet muilta säännöstyskeinoilta

¹⁵¹ Saarinen 2015, s. 153.

¹⁵² Äimälä – Nyssölä – Åström 2025, luku 5 – Työsuhteen muutostilanteet – Muuttamismenettely – Irtisanomismenettely; Hietala – Kaivanto – Aaltonen 2023, s. 471.

¹⁵³ Jarmas 2021, s. 45.

¹⁵⁴ Niemi 2008, s. 57.

¹⁵⁵ Koskinen 2014, s. 2.

¹⁵⁶ Kairinen 1983, s. 60; Sarkko LM 1980, s. 623.

sääntelemättä.¹⁵⁷ Tätä näkemystä ei mielestäni voida kuitenkaan ottaa sellaisenaan lähtökohdaksi, sillä direktio-oikeudella on myös täydentävä luonne, joka tulee esille olemassa olevien säännöstyskeinojen ollessa epäselviä tai luodessa vain puitteet, joiden nojalla jokin asia tulee hoitaa. Näin ollen direktio-oikeudelle olisi nähdäkseni jalan sijaa myös säännellyissä tapauksissa.

Direktio-oikeuden käyttöön sisältyy kuitenkin tiettyjä edellytyksiä. Ensinnäkin edellä esitetyn mukaisesti direktio-oikeuden käyttö lähtee siitä, että epäolennaisia työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa direktio-oikeuden nojalla, kun taas olennaisien ehtojen muuttaminen on sallittua vain irtisanomisperusteen ollessa olemassa. Tämä käytäntö on myös vahvistettu korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä, että työnantaja ei voi direktio-oikeutensa nojalla yksipuolisesti muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja.¹⁵⁸ Oikeuskirjallisuudessa on myös katsottu vakiintuneiden ehtojen yksipuolisen muuttamisen edellyttävän irtisanomisperustetta.¹⁵⁹

Vakiintunut käytäntö voi siis kaventaa direktio-oikeuden käyttöalaa, joten sen huomiointi on tärkeää arvioidessa direktio-oikeuden käytön sallittavuutta.¹⁶⁰ Tätä voidaan havainnollistaa esimerkiksi yllä esitetyn TSL 2:4:n mukaisen selvityksen ehdon pitkäaikaisella noudattamisella, jolloin ajan kuluessa se voi vakiintua sitovaksi ehdoksi. Kuitenkin ehdon vakiintumisen ja direktio-oikeuden välisestä suhteesta tulee huomioida, että yksinään ajan kulumisen siltä kannalta, että työnantaja pidättäytyy direktio-oikeuden käyttämisestä, ei välttämättä poista direktio-oikeuden käyttö mahdollisuutta tulevaisuudessa.¹⁶¹ Periaate perustuu siihen, että työnantajan laillisen oikeuden käyttämättä jättäminen ei voi vakiintua työsuhteen ehdoksi siten, että kyseinen työnantajan oikeus kumoutuisi.¹⁶² Nähdäkseni tämä kuitenkin edellyttää, että direktio-oikeuden käyttömahdollisuus perustuu sellaiseen säännöstyskeinoon, joka näiden normihierarkiassa on vakiintuneen käytännön kanssa vähintään samalla tasolla tai sitä korkeammalla, kuten työehtosopimukseen tai työpaikan sääntöihin, minkä seurauksesta vakiintunut käytäntö ei voi itsenäisesti syrjäyttää tällaista normia. Näin ollen esimerkiksi siitä, että työntekijä olisi pääsääntöisesti työskennellyt vain

¹⁵⁷ Bruun 1975, s. 41.

¹⁵⁸ Ks. KKO 2017:26 kohta 11; KKO 2009:17 kohta 4; KKO 1996:89 perustelut; KKO 1991:105 perustelut.

¹⁵⁹ Anttila ym. 2021, s. 1687. Ks. samansuuntaisesti Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 374.

¹⁶⁰ Niemi 2008, s. 84.

¹⁶¹ Murto 2009, s. 11. Ks. samansuuntaisesti Helle 2004, s. 129.

¹⁶² Koskinen ym. 2018, s. 85. Ks. samansuuntaisesti KKO 2026:12.

yhdessä työntekopaikassa, ei voida aina tehdä lopullisia johtopäätöksiä työntekopaikkaa koskevan ehdon vakiintumisen osalta.¹⁶³

Vähäisten muutosten katsotaan kuitenkin kuuluvan työnantajan direktio-oikeuden piiriin.¹⁶⁴ Mikäli kysymys on olennaisista muutoksista, tulee niistä joko sopia työntekijän kanssa tai niihin tulee olla irtisanomisperuste.¹⁶⁵ Näin ollen direktio-oikeuden ulottuvuuden kannalta keskeistä on määrittellä rajanveto olennaisen ja epäolennaisen ehdon välillä. Tämän lisäksi direktio-oikeuden perusteella tehdyn ehtomuutoksen tulee perustua asialliseen syyhyn.¹⁶⁶ Asiallisuuden vaatimuksen voidaan katsoa edellyttävän ainakin sitä, että työnantajan antama määräys on lain ja hyvän tavan mukainen, kohtelee työntekijöitä tasapuolisesti ja ottaa huomioon työntekijän edut.¹⁶⁷ Vastaavasti asiallisena ei voida pitää määräyksiä, jotka ovat työturvallisuutta vaarantavia, syrjiviä, kohtuuttomia tai työajan ulkopuolisia.¹⁶⁸ Lisäksi direktio-oikeutta käyttäessään työnantajan tulee ottaa huomioon työntekijän ominaisuudet, hänen ikänsä, ammattitaitonsa, kokemuksensa, koulutuksensa sekä yleensä hänen edellytyksensä selviytyä työtehtävistään.¹⁶⁹

Mikäli työnantaja ylittää direktio-oikeuden rajat, on juridisesti kyse vanhan työsopimuksen irtisanomisesta kokonaisuudessaan ja sovellettavaksi tulevat TSL:n irtisanomista koskevat perusteet.¹⁷⁰ Tällaisessa tilanteessa työntekijällä voi myös olla oikeus kieltäytyä työn tekemisestä.¹⁷¹ Direktio-oikeuden työnantajalle antama toimivalta ei siten ole rajaton. Kuten edellä on todettu, direktio-oikeus on työsuhdetta sääntelevien normien etusijajärjestyksessä viimeisenä, joten sen käyttöä voivat rajoittaa kaikki sen edellä hierarkiassa olevat normit.¹⁷² Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että direktio-oikeus vaikuttaa niiden seikkojen osalta, joista ei ole olemassa muita määräyksiä sekä niiden, joissa edellytetään täsmennystä epäselvissä tilanteissa. Tämä vaikutus näkyy etätöehdon kannalta siten, että mitä väljemmin työntekopaikasta on työsopimuksessa sovittu, sitä laajempi oikeus työnantajalla on direktio-oikeutensa nojalla määrätä työntekijän työntekopaikka.¹⁷³ Näin ollen voidaan sanoa, että

¹⁶³ Ks. Valkonen DL 1997, s. 39.

¹⁶⁴ Moilanen 2013, s. 154.

¹⁶⁵ Saarinen 2015, s. 155.

¹⁶⁶ Valkonen DL 1997, s. 32.

¹⁶⁷ HE 157/2000 vp, s. 11.

¹⁶⁸ HE 157/2000 vp, s. 11.

¹⁶⁹ Saarinen 2015, s. 153.

¹⁷⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 380.

¹⁷¹ Anttila ym. 2021, s. 873; Saarinen 2015, s. 153–154.

¹⁷² Anttila ym. 2021, s. 857; Moilanen 2013, s. 113.

¹⁷³ Ks. Moilanen 2013, s. 113.

sallitussa direktio-oikeuden käytössä ei ole varsinaisesti kyse työsopimuksen ehtojen muuttamisesta, vaan työsopimuksessa työsopimuslain mukaisen direktio-oikeuden käytölle jätetyn toimivallan käyttämisestä.

Työntekopaikan muuttamisen osalta ei voida antaa yhtä vastausta, milloin tämän toimivallan käyttäminen on sallittua direktio-oikeuden nojalla, koska kyse on viime kädessä tapauskohtaisesta kokonaisharkinnasta,¹⁷⁴ jossa huomioidaan kaikki työsuhteen ehdot ja olosuhteet.¹⁷⁵ Oma tulkintani mukaan kuitenkin ehdon vakiintumisen ja olennaisuuden kriteerien täyttymättä jääminen lähtökohtaisesti antaa työnantajalle oikeuden muuttaa etätyöehtoa yksipuolisesti direktio-oikeuden nojalla. Tällöin kuitenkin tulee huomioida edellä käsitelty tasapuolisen kohtelun vaatimus. Kuitenkin tästä riippumatta yksittäisen työntekijän alisuoriutuessa tai rikkoessa työpaikan etätyöohjeita, työnantajalla voi mielestäni olla asiallinen syy määrätä työntekijä toimistolle menettelyn korjaamiseksi ilman, että työnantaja syyllistyy tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomiseen. Tilanne voi olla tasapuolisen kohtelun vaatimuksen osalta vieläkin selkeämpi, jos työnantaja muuttaa esimerkiksi kokonaan työpaikan sääntöihin perustuvaa etätyöpolitiikkaansa ja määrää kaikki työntekijät takaisin lähitoimistolle.

Tutkimuskysymyksen kannalta harmaalle alueelle jäävät siten ensinnäkin ehdon vakiintumiseen liittyvät tilanteet, joissa työnantajan aiempi direktio-oikeus määrätä työntekopaikasta on mahdollisesti rajoittunut vakiintuneen käytännön syntymisen myötä. Riski ehdon vakiintumisesta voi muodostua esimerkiksi, kun työehtosopimusten etätyötä tai työntekopaikkaa koskeva määräys muuttuu tai poistuu, mutta etätyökäytäntö kuitenkin jatkuu aiemman mukaisesti.¹⁷⁶ Vastaava riski voi liittyä myös koronapandemian aikana työnantajien antamaan etätyösuositukseen, jossa työntekijöitä kehoitettiin etätöihin, mutta työnteko työnantajan toimitiloissa oli myös mahdollista.¹⁷⁷ Tällöin tarkasteltavaksi tulee, onko etätyökäytäntö ollut aidosti tilapäinen ja poikkeusolosuhteisiin sidottu vai tosiasiallisesti tarkoitettu jatkuvaksi etätyösuosituksen lakkaamisen jälkeen. Toisin sanoen arvioitavaksi jää tilanne, jossa etätyökäytäntö on jatkunut huomattavasti pidempään kuin ne olosuhteet, joiden perusteella etätyöjärjestely otettiin käyttöön. Tällöin voi olla perusteltua arvioida

¹⁷⁴ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 67.

¹⁷⁵ Niemi 2008, s. 57.

¹⁷⁶ Ks. Koskinen 5.9.2017.

¹⁷⁷ Koskinen 1.12.2021.

etätyökäytännön jatkuneen molempien työsuhteen osapuolten yhteisymmärryksessä, eikä olosuhteiden pakottamana, jolloin käytännön vakiintuminen tulee arvioitavaksi.

Tämän lisäksi ehdon olennaisuus vaikuttaa rajoittavasti direktio-oikeuden käyttöalaan. Vaikka ehto ei olisi muodostunut sitovaksi vakiintuneen käytännön perusteella, sen olennaisuus asettaa rajoja työnantajan oikeudelle muuttaa ehtoa yksipuolisesti. Tämän vuoksi on keskeistä määrittää, milloin ehtoa on pidettävä olennaisena. Direktio-oikeuden ulottuvuus määräytyy keskeisesti tämän perusteella, minkä vuoksi olennaisuutta tarkastellaan seuraavaksi lähemmin.

4.2 Ehdon ja sen muutoksen olennaisuuden arviointi

Kuten äsken todettiin, direktio-oikeuden ulottuvuus kiteytyy pääasiallisesti ehdon olennaisuuden ympärille. Direktio-oikeuden näkökulmasta ehdon olennaisuutta tarkasteltaessa on kuitenkin erotettava toisistaan kaksi toisiinsa liittyvää mutta erillistä kysymystä.

Ensinnäkin tulee arvioida, onko itse ehto olennainen vai epäolennainen. Toiseksi, jos kyse on direktio-oikeuden käyttöalaan kuuluvasta epäolennaisesta ehdosta, on vielä erikseen arvioitava, onko siihen kohdistuva muutos työntekijän kannalta olennainen vai epäolennainen. Tämä perustuu oikeuskäytännön vahvistamaan näkökulmaan, että työnantajan oikeutta määrätä työntekopaikasta rajoittaa muutoksen olennaisuus työntekijän kannalta.¹⁷⁸

Tutkimuskysymyksen kannalta olennaisuuden arviointi kohdistuu siis vain työntekopaikkaa koskevaan ehtoon.

Oikeuskäytännössä tai työ sopimuslaissa ei ole otettu kantaa siihen, mikä on olennainen ehto.¹⁷⁹ Työsopimuksen ehdon olennaisuuden arviointi tehdään viime kädessä tapauskohtaisella kokonaisharkinnalla.¹⁸⁰ Tässä tulee huomioida muutettavaa ehtoa koskevat työsuhdetta sääntelevät normit, mahdollinen ehdon vakiintuminen sekä muuttamisen vaikutukset työsuhteeseen.¹⁸¹ Oikeuskirjallisuudessa on otettu lähtökohdaksi, että kaikki nimenomaisesti sovitut ehdot ovat olennaisia,¹⁸² jolloin työnantajalla ei ole ilman irtisanomisperustetta oikeutta muuttaa yksipuolisesti työntekopaikkaa koskevaa ehtoa.¹⁸³

¹⁷⁸ Ks. esim. KKO 2010:60 kohdat 3 ja 12, jossa työ sopimuksen ehdosta ei ollut sovittu, mutta sen olennainen muuttaminen ei silti katsottu sallituksi työnantajan puolelta yksipuolisesti.

¹⁷⁹ Koskinen ym. 2018, s. 620.

¹⁸⁰ Jarmas 2021, s. 45.

¹⁸¹ Koskinen ym. 2018, s. 620.

¹⁸² Koskinen ym. 2018, s. 620; Lehtinen – Lohi DL 2014, s. 612.

¹⁸³ Koskinen ym. 2018, s. 680; Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 403.

Nimenomaisena sopimisena voidaan tässä yhteydessä pitää sitä, että työntekopaikka on määritelty yksiselitteisesti tietyksi paikaksi, jonka perusteella toisessa paikassa työntekeminen rikkoisi tätä ehtoa. Tällaisen ehdon osalta ei ole merkitystä sillä, pitenisikö työmatka muutoksen seurauksesta vai ei,¹⁸⁴ vaan olennaisen ehdon muuttaminen yksipuolisesti direktio-oikeuden nojalla on kielletty.

Kuitenkin nimenomaisesti sovittujen ehtojen osalta työnantajan direktio-oikeuden laajuus määräytyy keskeisesti sen mukaan, miten tarkkarajaisesti ehdosta on sovittu työsopimuksessa.¹⁸⁵ Mitä väljempi ehto on, sitä enemmän se jättää työnantajalle liikkumavaraa sen soveltamisessa. Toisin sanoen, jos työ- tai etätyösopimuksessa työntekopaikasta ei ole sovittu tai se on sovittu väljästi, työntekopaikasta määrääminen voidaan lähtökohtaisesti katsoa kuuluvaksi työnantajan direktio-oikeuden piiriin.¹⁸⁶ Tähän liittyen tulee kuitenkin aina huomioida, onko työntekopaikkaa koskeva ehto vakiintunut työsopimuksen ehdoksi. Jos taas työntekopaikkaa koskeva ehto on vakiintunut osaksi työsopimusta, työnantaja ei saa muuttaa sitä yksipuolisesti direktio-oikeuden nojalla, vaan muutos edellyttää irtisanomisperustetta ja irtisanomisajan noudattamista.¹⁸⁷ Kuitenkin tilanteissa, joissa vakiintumista ei ole syntynyt, työnantajan oikeutta määrätä työntekopaikasta rajoittaa yllä esitetty muutoksen olennaisuus työntekijän kannalta.

Lähtökohdaksi muutoksen olennaisuuden kannalta voidaan ottaa, että työnantajalla on direktio-oikeuden nojalla oikeus muuttaa työntekopaikkaa, jos sen vaikutus on epäolennainen työntekijälle olosuhteet huomioiden. Direktio-oikeuden käyttöalaa rajoittaa se, että mitä tarkemmin ehto on määritelty työsopimuksessa, sitä kapeammaksi työnantajan toimivalta käyttää direktio-oikeutta jää.¹⁸⁸ Tämän perusteella mielestäni olisi siten myös tulkittavissa, että mitä yksityiskohtaisemmin ehto on määritelty, sitä herkemmin siihen kohdistunut muutos on katsottava olennaiseksi. Hovioikeus on tähän liittyen todennut, että työntekopaikkaa koskevan ehdon muutoksen olennaisuuden arvioinnissa tulee punnita, poikkeako tilanne olennaisesti aikaisemmasta ehtomuutoksen jälkeen.¹⁸⁹

¹⁸⁴ Koskinen ym. 2018, s. 680.

¹⁸⁵ Tiitinen – Kröger 2012, s. 321.

¹⁸⁶ Koskinen 1.12.2021.

¹⁸⁷ Valkonen DL 1997, s. 39.

¹⁸⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 321.

¹⁸⁹ Helsingin HO tuomio 21.9.2011 asiassa S 11/599.

Tähän liittyen ei ole esitettävissä laajaa oikeuskäytäntöä, mutta hovioikeus ja työtuomioistuin ovat antaneet aiheeseen liittyen ratkaisuja. Ensinnäkin hovioikeuden mukaan työntekopaikan olennaiseksi muutokseksi voidaan katsoa, jos kulkeminen työntekopaikalle olennaisesti vaikeutuu.¹⁹⁰ Yleensä tällainen merkitsee huomattavaa työmatkan ja siten myös siihen käytettävän ajan pidentymistä. Hovioikeuden ratkaisussa 56 kilometrin työmatkan piteneminen katsottiin ehdon olennaiseksi muutokseksi. Vastaavasti työtuomioistuin on katsonut, että 100 ja 250 kilometrillä pitenevät muutokset työmatkaan tulee katsoa olennaisiksi muutoksiksi työntekopaikkaa koskevan ehdon kannalta, eikä tällainen muutos ole toteutettavissa pelkän direktio-oikeuden nojalla.¹⁹¹ Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että ratkaisujen oikeusohje on voimassa myös silloin, vaikka työsopimuksessa ei olisi nimenomaisesti sovittu työntekopaikasta.¹⁹²

Aiemmassa hovioikeuskäytännössä katsottiin vielä erillisen työntekopaikkaa koskevan ehdon puuttuessa, että yksipuolinen työntekopaikan muutos on ollut sallittu saman työssäkäyntialueen piirissä direktio-oikeuden nojalla.¹⁹³ Työssäkäyntialue on määritelty työvoimapalvelujen järjestämisestä annetun lain (380/2023) 10.3 §:ssä, jonka mukaan:

”Henkilön työssäkäyntialue ulottuu 80 kilometrin etäisyydelle hänen tosiasiallisesta asuinpaikastaan.”

Kuitenkin edellä mainitussa uudemmassa ratkaisussa hovioikeus ei antanut merkitystä työssäkäyntialueen määritelmälle arvioitaessa sitä, oliko työntekopaikan muutos ollut olennainen.¹⁹⁴ Näin ollen oikeuskäytäntö jättää työssäkäyntialueen merkityksen ehdon muutoksen olennaisuuden arvioinnissa tulkinnalliseksi. Joka tapauksessa olennaisuuden arviointia ei voida yksinään perustaa vain työssäkäyntialueen määritelmän täyttymiseen.¹⁹⁵ Oma tulkintani oikeustilan epäselvyyteen on kaksijakoinen. Toisaalta aiempi ratkaisu loi olennaisuuden määrittämiselle selkeät raamit, joiden nojalla ratkaisu on mahdollista tehdä sekä on paremmin ennakoitavissa. Toisaalta uudempi ratkaisu korostaa olennaisuuden arvioinnissa keskeisen tapauskohtaisen harkinnan merkitystä ja mahdollistaa tilanteen vaatiessa paremmin joustavan ratkaisun tekemisen. Tämän perusteella uudemman ratkaisun

¹⁹⁰ Itä-Suomen HO tuomio 3.5.2016 asiassa S 15/286.

¹⁹¹ TT 1989-9; TT 1986-63.

¹⁹² Koskinen ym. 2018, s. 682.

¹⁹³ Itä-Suomen HO tuomio 16.6.1999 asiassa S 98/380.

¹⁹⁴ Itä-Suomen HO tuomio 3.5.2016 asiassa S 15/286.

¹⁹⁵ Koskinen 2014, s. 10.

lähestymistapa sopii ainakin paremmin yhteen ehdon olennaisuusarvioinnin kanssa, joten työssäkäyntialueen merkitys on jätettävä vähäiseksi.

Olennaisuuden arviointiin vaikuttaa myös työntekopaikkaa koskevan muutoksen ajallinen kesto eli onko kyse tilapäisestä vai pysyvästä muutoksesta. Työnantajalla on lähtökohtaisesti lievemmin perustein mahdollisuus direktio-oikeuden nojalla määrätä työntekijä muulle kuin työsopimuksessa mainitulle työntekopaikalle töihin, jos kyse on tilapäisestä järjestelystä.¹⁹⁶ Oikeuskirjallisuudessa on lähtökohtaisesti pidetty kohtuullisina alle kuuden kuukauden kestoisia työntekopaikan muutoksia.¹⁹⁷ Oikeuskäytännössä tätä on perusteltu sillä, että siirto ei luonteensa vuoksi sellaisenaan muuta työsopimuksen ehtoa pysyvästi ja olennaisesti.¹⁹⁸ Vastaavasti, jos tilapäinen työntekopaikan siirto perustuu johonkin olosuhteeseen, työnantajalla on velvollisuus palauttaa työntekijän työntekovelvollisuuden sisältö viivytyksettä ennalleen.¹⁹⁹ Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työnantajalla olisi mahdollisuus kiertää tilapäisyyden rajoitus kokonaan, jos toinen työntekopaikka sisältyy työntekijän työsopimuksessa määriteltyyn työssäkäyntialueeseen, jolloin siirto on mahdollista tehdä jatkuvaksi.²⁰⁰ Tähän tilapäisyyden rajoituksen kiertävään näkemykseen on kuitenkin mielestäni suhtauduttava varauksella, sillä muutoksen olennaisuuden arvioinnista on annettu hovioikeustason ratkaisu koko työssäkäyntialueen merkityksen sivuuttamisesta. Näin ollen ei ole varmaa, että työssäkäyntialueen sisällä tapahtuva muutos olisi edes sallittu, puhumattakaan siitä, että se voitaisiin toteuttaa pysyvästi.

Yhteenvetona voidaan todeta, että etätyöehdon olennaisuutta on siis arvioitava kahdesta näkökulmasta. Ensin tulee ratkaista, onko ehto itsessään muodostunut olennaiseksi työsuhteen ehdoksi nimenomaisen sopimisen tai vakiintuneen käytännön perusteella. Direktio-oikeuden alaisuuteen jäävät epäolennaiset ehdot sekä sellaiset väljästi määritellyt ehdot, jotka jättävät työnantajalle liikkumavaraa työntekopaikan tarkemmassa määrittelyssä. Tällaisten ehtojen arvioinnissa voisi olla helpompaa puhua ehdon tarkkarajaisuudesta, koska tämä auttaa hahmottamaan direktio-oikeuden ulottuvuutta. Näin ollen mitä tarkemmin ehto on määritelty,

¹⁹⁶ Koskinen ym. 2018, s. 673.

¹⁹⁷ Koskinen 2014, s. 11.

¹⁹⁸ TT 1984-67.

¹⁹⁹ Koskinen ym. 2018, s. 674.

²⁰⁰ Anttila ym. 2021, s. 861. Ks. samansuuntaisesti myös Äimälä – Nyyssölä – Åström 2025, luku 5 – Työsuhteen muutostilanteet – Työsuhteen ehdot – Vakiintunut käytäntö; Hietala – Kaivanto – Aaltonen 2023, s. 37.

sitä kapeammaksi jää työnantajan mahdollisuus muuttaa sitä yksipuolisesti direktio-oikeuden nojalla.²⁰¹

Vasta tämän jälkeen epäolennaista ehtoa on erikseen arvioitava, onko siihen kohdistuva muutos työntekijän kannalta olennainen. Mielestäni myös muutoksen olennaisuutta arvioitaessa voidaan hyödyntää samaa perusajatusta, että mitä tarkkarajaisempi työntekopaikkaa koskeva ehto on, sitä herkemmin siihen kohdistuva muutos on katsottava olennaiseksi. Kuitenkin arvioinnissa tulee antaa merkitystä myös työmatkan pidentymiselle, työpaikalle pääsyn olennaiselle vaikeutumiselle sekä muutoksen ajalliselle kestolle. Tässä tulee mielestäni huomioida myös se etätyölle ominainen erityispiirre, että etätyöehdossa on kyse niin työntekopaikkaa koskevasta ehdosta kuin työnteon muotoa koskevasta järjestelystä. Tämän vuoksi etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen voi täyttää olennaisuuden tunnusmerkit herkemmin kuin tavanomainen työntekopaikan muutos.

²⁰¹ Ks. Koskinen 2014, s. 4–6.

5 Etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen irtisanomisperusteen nojalla

5.1 Tarkasteltavien irtisanomisperusteiden sisällöstä

Kuten edellä on esitetty, irtisanomisperuste on toinen tapa muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Tässä luvussa tarkasteltavissa tilanteissa se on myös edellytyksenä muutoksen tekemiselle. Irtisanomisperusteella tehdyssä ehdon yksipuolisessa muuttamisessa on käytännössä kyse vanhan työsopimuksen irtisanomisesta ja uuden työsopimuksen tarjouksesta.²⁰² Näin ollen se myös mahdollistaa kiertämään aiemmin tutkielmassa mainitun kiellon muuttamasta etätyösopimusta yksipuolisesti ja määräämästä työntekijää etätöistä takaisin lähityöpaikalle

Pääsääntöisesti irtisanomisperustetta käytetään työsopimuksen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen, kun kyse on olennaisen tai tarkkarajaisen ehdon muuttamisesta.²⁰³ Kuten myös edellisen luvun lopussa esitettiin, tällainen voi myös olla vakiintuneen käytännön perusteella syntynyt ehto. Tällainen yksiselitteisesti määritellyn tai olennaisen etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen on siis mahdollista vain irtisanomisperusteen olemassaololla ja irtisanomisaikaa noudattaen.²⁰⁴ Tässä luvussa tullaan tarkastelemaan ensinnäkin irtisanomisperustetta, siihen liittyviä edellytyksiä ja menettelyä sekä lopuksi kootaan yhteenvedona havainnot siitä, missä määrin työnantajan on mahdollista yksipuolisesti muuttaa etätyöehtoa.

Työsopimuslaissa irtisanomisperusteet on jaettu työntekijästä itsestään johtuviin (työntekijäperusteiset syyt) ja taloudellisiin tai tuotannollisiin irtisanomisperusteisiin (työnantajaperusteiset syyt).²⁰⁵ Tutkimuskysymyksen osalta tarkastelu keskitetään aiemmin mainitun rajauksen perusteella nimenomaisesti vain työntekijäperusteisten eli henkilökohtaisten irtisanomisperusteiden tarkasteluun. Irtisanomisperuste voi muodostua suoraan yhdellä kerralla tai vaihtoehtoisesti se voi muodostua vähitellen usean pienemmän rikkomuksen tai laiminlyönnin seurauksesta. Tätä voidaan havainnollistaa maljalla, jota aina

²⁰² Anttila ym. 2021, s. 1688. Vrt. työsopimuksen osairtisanomiseen, jossa ei olisi enää kyse yksipuolisesta ehdon muuttamisesta, vaan nimenomaisesti osapuolten sopimuksella muuttamasta ehdosta.

²⁰³ Koskinen 2014, s. 12.

²⁰⁴ KKO 2021:17 kohta 18; KKO 2017:26 kohta 11; KKO 2016:80 kohta 13. Mikäli laillista irtisanomisperustetta olennaisen ehdon muuttamiselle ei ole ja työsuhte päättyy, tulevat sovellettavaksi työsuhteen perusteettoman päättämisen korvausta koskevat TSL 12:2:n säännökset.

²⁰⁵ Saarinen 2015, s. 326.

täytetään irtisanomisperusteeseen liittyvän teon ilmetessä sen vakavuutta vastaavalla määrällä, jolloin se voi täytyä joko kerrasta tai vaihtoehtoisesti vähitellen lievemmillä teoilla.²⁰⁶

Henkilökohtaisista irtisanomisperusteista säädetään TSL 7:2:ssä. Kyseinen säännös on kokenut juuri 1.1.2026 sisällöllisen muutoksen muuttaen työnantajan oikeutta irtisanoa työntekijä kevyemmin perustein. TSL 7:2.1:n ja vastaavan aiemman sanamuodon mukaan:

Uusi sanamuoto: ”Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvästä *asiallisesta* syystä. Irtisanomiseen eivät saa vaikuttaa syrjivät syyt.”

Vanha vastaava sanamuoto: ”Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä *asiallisena* ja *painavana* irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen *olennaisesti* vaikuttavien velvoitteiden *vakavaa* rikkomista tai laiminlyöntiä.” (*kursivoinnit lisätty*).

Näin ollen aiempi sanamuoto edellytti työntekijän irtisanomiselta ensinnäkin työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvollisuuksien vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä toiseksi irtisanomisperusteelta edellytettiin asiallista ja painavaa perustetta. Muutoksen jälkeen olennaisuuden ja vakavuuden kriteerit on poistettu ja irtisanomisperusteelta edellytetään vain asiallista syytä. Lain muutoksen tavoitteena on siten lähtökohtaisesti alentaa irtisanomiskynnystä ja helpottaa irtisanomisperusteen täyttymistä.²⁰⁷ Tätä toteutetaan ensinnäkin yllä olevilla sanamuodon muutoksilla, koska irtisanomisperusteelta ei enää edellytettäisi sellaista vakavuutta, että syytä tulisi pitää painavana.²⁰⁸ Muita muutoksen irtisanomiskynnystä alentavia seikkoja tarkastellaan lähemmin myöhemmissä luvuissa.

Nämä muut seikat ovat keskeisiä irtisanomiskynnyksen alentumisen kannalta, sillä hallituksen esityksessä mainitaan, ettei pelkällä sanamuodon muutoksella odotettaisi aiemman lain oikeustilan tai soveltamiskäytännön muuttumista työntekijän irtisanomisen henkilökohtaisen perusteen nojalla.²⁰⁹ Tämä perustuu siihen, että asiallisen ja painavan syyn käsitteiden merkityssisältöä ei tyypillisesti ole eroteltu toisistaan oikeuskäytännössä tai -kirjallisuudessa, vaan niiden edellytyksiä on arvioitu yhtenä kokonaisuutena. Yksittäisissä oikeustapauksissa on tosin toisinaan tarkasteltu erikseen joko syyn asiallisuutta tai sen painavuutta.²¹⁰ Aiemman eli vuoden 2001 työsopimuslakia säädettäessä ei niin ikään muutettu tätä koskevaa

²⁰⁶ Ks. Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 110–112.

²⁰⁷ Ks. HE 158/2025 vp, s. 1 ja 59.

²⁰⁸ HE 158/2025 vp, s. 27.

²⁰⁹ HE 158/2025 vp, s. 45–46.

²¹⁰ Ks. esim. KKO 2016:15 kohta 8 ja TT 2019:80, joissa toista määritelmää käsiteltiin erikseen ilman toista.

oikeustilaa, joten oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että tältä osin myös aikaisempaan vuoden 1970 työsopimuslakia koskevaan oikeuskäytäntöön voitaisiin edelleen pätevästi vedota.²¹¹ Näin ollen tämä voidaan mielestäni ottaa myös tutkimuskysymyksen valossa tarkastelun lähtökohdaksi, mutta toki huomioiden uuden työsopimuslain vaikutukset irtisanomiskynnyksen alentumiseen.

Irtisanomisperusteen arvioinnissa asiallisuuden vaatimus on siten keskeisessä asemassa. Lakimuutosta koskevassa hallituksen esityksessä kerrotaan, miten asiallisuuden vaatimusta olisi arvioitava. Ensinnäkin tarkasteltavaksi tulisi syyn luonteeseen liittyvä asiallisuus eli syyn tulisi asialliselta luonteeltaan olla irtisanomiseen oikeuttava.²¹² Toiseksi tarkasteltavaksi tulisi syyn vakavuuden asteeseen liittyvä asiallisuus eli keskeistä arvioinnissa olisi, onko työsuhteen irtisanominen ollut asiallinen seuraus työntekijän menettelylle.²¹³ Asiallisen syyn vaatimus pohjimmiltaan vastaisi ILO:n yleissopimuksen nro 158²¹⁴ sekä Euroopan sosiaalisen peruskirjan edellytyksiä, joiden mukaan työntekijä voidaan irtisanoa vain pätevistä syistä tai perusteesta.²¹⁵ Yksittäisestä irtisanomisperusteesta riippumatta asiallisuus merkitsee yleisellä tasolla muun muassa sitä, ettei irtisanomisen peruste saa olla syrjivä, eikä se saa olla ristiriidassa työntekijän työsopimukseen perustuvan lojaliteettivelvollisuuden kanssa.²¹⁶

Irtisanomisperusteen käyttöön yllä todetulla tavalla siten liittyy myös menettelyvaatimuksia. Tältä osin sen käyttö myös poikkeaa aiemmin käsitellyn direktio-oikeuden käytöstä, jonka osalta ei ole vastaavia menettelyvaatimuksia. Ennen näiden vaatimusten lähempää tarkastelua todettakoon, että irtisanominen voidaan menettelyllisesti tehdä kahdella eri tavalla. Ensimmäinen ja yleisemmin käytössä oleva tapa on irtisanomismenettely, jossa yksipuolinen irtisanomisperusteinen ehdon muutos tapahtuu käytännössä koko työsuhteen irtisanomisella ja samalla mahdollisuutena jatkaa työsuhdetta irtisanomisajan jälkeen muuttunein ehdoin.²¹⁷ Toinen vaihtoehto on ilmoitusmenettely, joka on menettelyllisesti rinnastettavissa aiemmin

²¹¹ Hietala ym. 2023, s. 431. Todettakoon, että vuoden 2001 työsopimuslakiin lisättiin nykyinen TSL 7:2.3 uutena säännöksenä, joka koskee työnantajan muuhun työhön sijoittamisvelvollisuutta ennen irtisanomista. Tämä ei kuitenkaan vaikuta asiallisen ja painavan syyn arvioinnissa ja menettelyvaatimus on myös huomioitu jäljempänä tarkastelussa.

²¹² HE 158/2025 vp, s. 59.

²¹³ HE 158/2025 vp, s. 59.

²¹⁴ Kyseinen yleissopimus tunnetaan myös nimellä työntekijän irtisanomissuojasopimus, jossa on säännöksiä koskien työnantaja-aloitteisesta työsuhteen päättämisestä.

²¹⁵ HE 158/2025 vp, s. 60.

²¹⁶ Saarinen 2015, s. 326.

²¹⁷ Lehtinen – Lohi DL 2014, s. 611.

tutkimuksessa mainittuun TSL 7:11:n mukaiseen työntekijän osa-aikaistamiseen.²¹⁸ Tämä eroaa irtisanomismenettelystä siten, että koko työsopimusta ei irtisanota, vaan työnantaja yksipuolisesti muuttaa työsopimuksen tietyn ehdon antamalla siitä ilmoituksen, jolloin muutos tulee voimaan irtisanomisajan kuluttua.²¹⁹

Näihin vaihtoehtoisii menettelymuotoihin ei kuitenkaan tutkimuskysymyksen tarkastelun osalta ole tarvetta syventyä tarkemmin, koska molemmissa menettelyissä on asiallisesti kyse samasta asiasta.²²⁰ Tämä on myös vahvistettu oikeuskäytännössä, että sillä ei ole oikeudellista merkitystä kummalla menettelytavalla muutos toteutetaan.²²¹ Merkityksellistä menettelyvaatimusten osalta on sillä, kumpaa yllä mainitun TSL 7:2.1:n sisältämästä henkilökohtaisesta irtisanomisperusteesta tullaan käyttämään. Nämä TSL 7:2.1:n sisältämät asiallisen syyn vaatimuksen täyttävät vaihtoehtoiset irtisanomisperusteet ovat työntekijän työvelvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti sekä työntekoedellytysten olennainen heikentyminen. Säännöksen listaamat esimerkit eivät kuitenkaan ole tarkoitettu tyhjentäväksi luetteloksi, mutta tutkimuskysymyksen tarkasteluun nämä kaksi pääasiallista henkilökohtaista irtisanomisperustetta ovat riittävät. Näitä tullaan tarkastelemaan lähemmin luvuissa 5.3 ja 5.4. Ennen näiden irtisanomisperusteiden lähempää tarkastelua on kuitenkin perusteltua käsitellä kokonaisharkinnan merkitystä, sillä se muodostaa kummankin perusteen arvioinnin yleisen kehyksen.

5.2 Kokonaisharkinnan merkitys

Vuoden 2026 työsopimuslain uudistuksessa säädettiin kokonaisharkinnasta oma nimenomainen säännös lain tasolla sekä korvattiin aiemmin käytetty kokonaisarvioinnin käsite kokonaisharkinnalla.²²² Tällä tavoin kokonaisharkinnassa huomioitavat seikat olisivat selkeämmin näkyvissä lain tasolla, mikä voi vaikuttaa irtisanomiskynnystä alentavasti.

Kokonaisharkinnasta säädetään TSL 7:2.2:ssa, jonka mukaan:

²¹⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 822. Kuitenkin hyvä huomioida TSL 7:11 osalta, ettei kyseisessä säännöksessä ole oikeudellisesti kyse irtisanomisesta ja tässä puhutaan nyt nimenomaan säännökseen liittyvästä menettelystä.

²¹⁹ Lehtinen – Lohi DL 2014, s. 611. Ilmoitusmenettelyn käyttöön on oikeuskäytännössä suhtauduttu kuitenkin huomattavasti pidättäytyväisemmin kuin irtisanomismenettelyn, ja sen on katsottu olevan hyväksyttävää käyttää vain yksittäisissä ratkaisussa. Näissä ratkaisussa kaikissa oli kyse välttämättömissä taloudellisissa vaikeuksissa olevista yrityksistä, joiden toimintaedellytysten turvaamiseksi ja insolvenssimenettelyn välttämiseksi työntekijöiden palkkoja oli kollektiivisesti alennettu ilmoitusmenettelyllä. Ks. kyseessä olevat ratkaisut KKO 2005:29, KKO 1997:83 ja KKO 1996:89.

²²⁰ Ks. Bruun 2022, s. 92; Engblom 2013, s. 124; Valkonen DL 1997, s. 26.

²²¹ KKO 1996:89 perustelut.

²²² HE 158/2025 vp, s. 59.

”Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisharkinnalla, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoa edellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat, kuten:

- 1) työntekijän asema ja tehtävien luonne;
- 2) työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta;
- 3) työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi, kuten työntekijän riittävä ohjeistaminen, sekä työnantajan muu asiaan liittyvä menettely;
- 4) työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä;
- 5) työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.”

Aiempaa työ sopimuslakia koskevassa oikeuskäytännössä ja esitöissä oli myös jo vahvistettu nykyistä kokonaisharkintaa vastaava periaate ja sen mukaan irtisanomisperustetta olisi tarkasteltava tapauskohtaisesti kokonaisarviolla ottamalla huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat ja tekijät.²²³ Kaikki lain tasolla nyt mainitut kokonaisharkintaan vaikuttavat seikat olivat jo ennestään oikeuskirjallisuudessa käsiteltyjä. Oikeuskirjallisuudessa on myös yksityiskohtaisemmin tarkasteltuja muita kokonaisharkintaan vaikuttavia seikkoja, mutta nämä voidaan mielestäni ainakin laajalla lainsäännöksen tulkinnalla katsoa kuuluvaksi nykyiseen lain säännökseen. Seuraavaksi tarkastellaan lyhyesti yleisellä tasolla näitä seikkoja ja arvioidaan mikä vaikutus näillä mahdollisesti olisi tutkimuskysymyksen aiheen kannalta.

Ensimmäisenä listalla on työntekijän asema ja tehtävien luonne. Työntekijän asemaan liittyy keskeisesti TSL 3:1:n toinen virke, jonka mukaan:

”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.”

Työntekijän aseman mukaan, joihinkin työtehtäviin voi siten liittyä korostunut huolellisuus-, tarkkuus- tai käyttäytymisvaatimus.²²⁴ Näin ollen työntekijän vastuun kasvaessa myös häneltä edellytettävien velvollisuuksien taso nousee verrattaessa esimerkiksi perustyöntekijään ilman samaa vastuuta.²²⁵ Etätyöhön liittyen tällaisia ammatteja voi olla esimerkiksi johtaja- tai esihenkilötehtävät. Samanlaisesti korkeaa täsmällisyyttä tai huolellisuutta vaativat työtehtävät mahdollistavat työnantajalta matalamman kynnyksen puuttumista tekemiseen ja vastaavasti

²²³ KKO 2016:15 kohta 6; HE 157/2000 vp, s. 96.

²²⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 490–491.

²²⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 89.

irtisanomiskynnyksen täyttymistä verraten esimerkiksi vähemmän tarkkuutta vaativan alan työntekijöihin.²²⁶

Toisena listalla mainitaan työntekijän muu työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastainen toiminta. Esityöt mainitsevat tähän liittyen työntekijän mahdolliset aiemmat varoitukset tai rikkomukset, joista olisi tulkittavissa tämän asennoitumista työhönsä.²²⁷ Lisäksi irtisanomisen painavan syyn poistumisen on katsottu madaltavan kynnystä tällaisen aiemman moitittavan toiminnan huomioimisella kokonaisharkinnassa irtisanomista puoltavana seikkana.²²⁸

Työntekijän asenteella tai suhtautumisella rikkomukseen on merkitystä arvioitaessa teon laatua, vakavuutta ja vaikutuksia. Arviointi aloitetaan yleisen tason rikkomuksen laadun tarkastelulla, jossa otetaan arvioitavaksi työntekijän menettelyn tuottamuksellisuus.²²⁹

Toisena tasona arvioitavaksi tulee teon vakavuus ja vaikutukset, jossa huomioidaan teon toistuvuus²³⁰, työn ja alan erityispiirteet, olosuhteet, sekä teon mahdollinen rikosoikeudellinen rangaistavuus²³¹ sekä vaikutukset yritykselle työnantajana ja yhteisönä.²³² Toisin sanoen irtisanomiskynnys täyttyy helpommin, kun työntekijä on tietänyt toimineensa luvattomasti työnantajan toiveiden vastaisesti verrattuna tilanteeseen, jossa työntekijän teko on johtunut tosiasiallisesti hänen vaikutusmahdollisuuksiensa ulkopuolella olevasta seikasta.

Kolmantena listalla on työnantajan toimet omien velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Työnantaja on siten velvoitettu mahdollisuuksiensa mukaan järjestelemään työntekijän työvelvoitteita kohtuullisuuden rajoissa, jotta irtisanominen olisi vältettävissä.²³³ Käänteisesti työnantaja ei siis ole oikeutettu jäämään passiiviseksi, jos irtisanominen olisi hänen toimillaan vältettävissä.²³⁴ Työnantajan velvollisuuksien täyttämistä arvioitaessa ratkaisevaa on

²²⁶ Koskinen – Dahlström 2018, s. 92.

²²⁷ HE 158/2025 vp, s. 62.

²²⁸ HE 158/2025 vp, s. 59.

²²⁹ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 86.

²³⁰ Toistuvuuden merkitystä voidaan hyvin kuvailla siten, että jotkin rikkomisen muodot, esimerkiksi tietyt epäasiallisen käytöksen muodot, eivät yksinään riitä täyttämään irtisanomisperusteen kriteerejä, joten niiden osalta voidaan huomioiden rikkomusten toistuvuus, joka taas voi kokonaisuutena täyttää irtisanomisperusteen edellytykset. HE 158/2025 vp, s. 25.

²³¹ Ks. esim. KKO 2000:77 perustelut, jossa ratapihakonduktööri oli syyllistynyt vapaa-ajallaan kahteen törkeään rattijuopumukseen, jonka seurauksesta työnantajalla oli oikeus päättää hänen työnsopimuksensa yhtiössä noudatettavien junaturvallisuutta sekä päihteitä koskevien ohjeiden perusteella. Ks. myös TT 2014-179, jossa nostettiin esille, että työntekijän vapaa-ajan sellainen rikos, joka horjuttaa hänen ja työnantajan välistä luottamussuhdetta vakavalla tavalla olisi peruste irtisanomiselle. Ratkaisussa työtuomioistuin kuitenkin korosti myös muita kokonaisharkinnassa vaikuttavia seikkoja, eikä arviointi yksin perustunut tähän seikkaan.

²³² Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 87.

²³³ HE 158/2025 vp, s. 63.

²³⁴ Ks. esim. Helsingin HO tuomio 18.12.2007 asiassa S 06/2277, jossa hovioikeus ei katsonut alisuoriutuvan työntekijän irtisanomista lailliseksi, koska se johtui osittain työnantajan viasta, kun tämä oli jättänyt passiiviseksi irtisanomiseen vaikuttaneen syyn selvittämisessä.

esimerkiksi se, onko työntekijälle annettu riittävä ohjeistus ja palaute sekä tosiasiallinen mahdollisuus korjata menettelynsä ennen irtisanomiseen ryhtymistä.

Neljäntenä listalla on työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä. Työntekijöiden lukumäärällä annetaan kokonaisharkinnassa merkitystä pienemmissä yrityksissä herkemmin, koska työntekijän laiminlyönti tai rikkominen tai näihin liittyvä alisuoriutuminen aiheuttaa pienelle yritykselle herkemmin haittaa kuin isolle.²³⁵ Esitöissä muutoksen on katsottu alentavan pienemmän yrityksen työnantajan irtisanomiskynnystä, joissa työntekijän irtisanomisperusteeseen liittyvällä teolla on ollut olennainen vaikutus liittyen yrityksen pieneen kokoon.²³⁶

Viidentenä ja viimeisenä listalla on työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Uudistuksella ei ole ollut tarkoitus muuttaa oikeustilaa tämän kohdan osin,²³⁷ joten nähdäkseni aiemmassa kokonaisarvioinnissa huomioon otettuja seikkoja voidaan edelleen ottaa huomioon myös nykyisessä kokonaisharkinnassa. Säännös muodoltaan vastaa lähinnä yleislauseketta varmistaen, ettei listan aiempia kohtia tulkittaisi tyhjentyvänä luettelona. Esimerkkeinä tällaisesta voidaan mainita yleinen markkinatilanteesta johtuva yhtiön tilanteen heikkeneminen, joka näkyy työntekijöiden aiemman työmäärän laskuna²³⁸ tai yhtiön tuloksellinen historia tietyllä osastolla.²³⁹ Lain kohta toimii myös viimesijaisena arviointimittarina, joka ottaa vielä kaikki asiassa esiintyvät tosiseikat huomioon erinäisten etujen ja haittojen punninnalla ja vertailulla.²⁴⁰ Tämä mahdollistaa juuri kokonaisuutena arvioiden usean pienemmän rikkomuksen täyttävän yhdessä irtisanomiskynnyksen, kun nämä eivät yksinään siihen yltäisi.²⁴¹

Kokonaisharkinnassa tehtävä arviointi tulee perustua objektiivisiin perusteluihin, joina on pidettävä ainakin todellisia ja työsuhteeseen vaikuttavia seikkoja.²⁴² Tasapuolisen kohtelun

²³⁵ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 68.

²³⁶ HE 227/2018 vp, s. 10.

²³⁷ HE 158/2025 vp, s. 63.

²³⁸ Ks. KKO 1991:168 perustelut, jossa alan markkinan kilpailun kiristymisestä johtuva yhtiön aseman heikentyminen ei synnytä oikeutta työntekijän irtisanomiselle alisuoriutumisen perusteella.

²³⁹ Ks. Helsingin HO tuomio 10.4.2008 asiassa S 06/3118, jossa alisuoriutumista ei katsottu perustelluksi, koska yhtiö ei ollut yltänyt kyseessä olevalla osa-alueella, koskaan positiiviseen tulokseen, eikä yksittäisen työntekijän voitu katsoa alisuoriutuvan, koska hän ei saanut ko. osa-alueen kelkkaa käännettyä lyhyessä ajassa.

²⁴⁰ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 90.

²⁴¹ Ks. Turun HO tuomio 21.12.1994 asiassa S 94/416, jossa työntekijä oli koulutettu työtehtävään, mutta alisuoriutui silti, jonka lisäksi hänellä oli luvattomia poissaoloja ja haluttomuutta työntekoon. Hovioikeus katsoi näiden yhdessä muodostavan kokonaisharkinnan perusteella irtisanomisperusteen.

²⁴² HE 158/2025 vp, s. 61.

vaatimus on myös aina osana työsopimuslain mukaisen irtisanomisperusteen arviointia.²⁴³ Sillä on myös vaikutusta jo työsopimuksen ehtoja sovittaessa, että yleiset ehdot eivät saa olla tasapuolisen kohtelun periaatteen vastaisia ilman hyväksyttävää syytä.²⁴⁴ Korkein oikeus on myös vahvistanut, että työnantajan lojaliteettiperiaatteen mukaan hänen on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta.²⁴⁵ Kokonaisharkinnan valossa lojaliteettiperiaate velvoittaa siis työnantajaa irtisanomisperustetta arvioidessa, onko työntekijän irtisanominen kohtuullinen seuraus hänen menettelynsä takia.²⁴⁶

5.3 Ehdon muuttaminen työvelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella

5.3.1 Soveltuvan lainsäädännön sisällöstä ja varoitusmenettelystä

Ensimmäinen tarkasteltava henkilökohtainen irtisanomisperuste koskee työntekovelvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä. Tästä säädetään TSL 7:2.1:n 1 kohdassa, jonka mukaan:

”Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin työntekijän työsopimuksesta tai laista johtuvien työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä, kuten työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, töiden laiminlyömistä, perusteetonta poissaoloa, epäasiallista käytöstä sekä huolimattomuutta työssä.”

Tämä antaa hyvän yleiskuvan tyyppitapauksista, milloin työnantajalla on ainakin oikeus irtisanoa työntekijä. Kuitenkin on mahdotonta laatia tyhjentävää luettelo kaikista työvelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella irtisanomiseen oikeuttavista työsopimuksen päättämisen perusteista.²⁴⁷

Vuoden 2026 lakimuutoksella lisättiin momenttiin esimerkkejä irtisanomisperusteen täyttävistä menettelyistä. Näillä on kuitenkin tarkoitettu luoda säännöksestä vain nykyistä informatiivisempi, eikä luettelo ole tyhjentävä, vaan aiemmat työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet hyväksytään edelleen.²⁴⁸ Aiempi lain kohta edellytti työsuhteen

²⁴³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 223.

²⁴⁴ Ks. esim. Helsingin HO tuomio 18.3.2005 asiassa S 03/1806, jossa työnantajalla oli näyttötaakka siitä, että sillä on ollut hyväksyttävä syy eri suuruisen palkan maksamiselle työntekijälle. Vrt. esim. TT 2001-49, jossa nimenomaisesti vaadittiin, että tehtäväkohtaisen palkan tulee olla vaativuudeltaan samanarvoisessa työssä samansuuruinen.

²⁴⁵ KKO 2021:66 kohta 10; KKO 2020:74 kohta 11.

²⁴⁶ TT 2012-15.

²⁴⁷ Anttila ym. 2021, s. 1500.

²⁴⁸ HE 158/2025 vp, s. 60.

olennaisten velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyömistä, kun taas uudistuksen nykyisessä lain kohdassa näitä arvioitaisiin, onko työsuhteen irtisanominen asiallinen seuraus työntekijän menettelylle vallitsevissa olosuhteissa.²⁴⁹ Lisäksi lakimuutoksella kevennettiin irtisanomismenettelyä rajaamalla työnantajan velvollisuus selvittää muun työn tarjoamisen mahdollisuus ennen irtisanomista koskemaan ainoastaan tilanteita, joissa työntekijän työntekoedellytykset ovat muuttuneet.²⁵⁰

Kuitenkin TSL 7:2.1:n 1 kohdan työvelvoitteiden rikkomiseen tai laiminlyöntiin perustuvaa irtisanomista koskee edelleen varoitusmenettelyä koskeva vaatimus. Varoituksesta säädetään TSL 7:2.4:ssa, jonka mukaan:

”Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, varoitusta ei tarvitse antaa.”

Säännös oli samansisältöisenä myös aiemmassa työ sopimuslaissa, jonka esitöiden mukaan varoitusmenettelyä ei tarkoitettu luotavaksi kaikkia irtisanomistapauksia varten, vaan varoituksen antamisen merkitys korostuu nimenomaisissa työntekijän työvelvoitteiden rikkomis- tai laiminlyöntitilanteissa.²⁵¹ Vastaava tulkinta on myös tehtävissä lain sanamuodosta, jonka mukaan varoituksen soveltaminen rajoittuisi vain työvelvoitteiden rikkomis- tai laiminlyöntitilanteisiin, eikä työntekoedellytysten olennaiseen heikentymiseen liittyvään irtisanomiseen.

Varoituksen tarkoituksena on ilmaista työnantajan paheksunta työntekijän menettelyä kohtaan ja kieltää samanlainen teko tai laiminlyönti tulevaisuudessa,²⁵² mutta lisäksi tarjota työntekijälle mahdollisuus kohtuullisessa ajassa parantaa työskentelytapaansa.²⁵³ Varoitus toimii siten irtisanomista edeltävänä ja mahdollisesti myöhemmin tukevana toimenpiteenä. Antamalla varoituksen työnantaja luopuu oikeudestaan käyttää varoituksen aiheena olevaa syytä irtisanomisperusteena kyseisen teon osalta.²⁵⁴ Näin ollen varoitus ja irtisanominen eivät

²⁴⁹ HE 158/2025 vp, s. 60.

²⁵⁰ Ks. HE 158/2025 vp, s. 29.

²⁵¹ HE 157/2000 vp, s. 101.

²⁵² Ks. Moilanen 2013, s. 183.

²⁵³ Koskinen – Dahlström 2018, s. 57; Saarinen 2015, s. 342.

²⁵⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 78.

varsinaisesti tule kyseeseen saman teon yhteydessä, vaan aiempi varoitus on usein TSL 7:2.4:n mainitsemalla tavalla edellytyksenä irtisanomiskynnyksen täyttymiselle sekä vastaavasti pienempien laiminlyöntien ja rikkomusten osalta työntekijän ns. toisena mahdollisuutena muuttaa käytöstään. Laissa ei ole määritelty kuinka pitkä työntekijälle varattava kohtuullinen aika menettelynsä korjaamiseen on, vaan tämä tehdään tapauskohtaisella harkinnalla.²⁵⁵

Varoitukseen vetoaminen irtisanomisperusteen yhteydessä ensinnäkin edellyttää, että varoitus koskee samantyyppistä tekoa kuin irtisanomisen perusteena oleva teko.²⁵⁶ Toinen edellytys varoitukseen vetoamiselle on, että se on yhä voimassa. Varoituksen vanhentumiselle ei ole laissa mitään määräaikaa. Varoitus ei siten varsinaisesti vanhene, mutta sen painoarvo myöhemmän samantyyppisen rikkomuksen irtisanomiskynnyksen täyttymisen kannalta heikkenee ajan myötä.²⁵⁷ Oikeuskäytännössä on vahvistettu, että varoitusten vanhentumisen arviointi tehdään aina kokonaisharkinnan perusteella eikä näihin voi soveltaa kaavamaisia vanhentumisaikoja.²⁵⁸

Varoitusta koskee myös menettelyllisesti huomioitavia seikkoja. Jos työpaikalla on käytössä vakiintunut varoituskäytäntö, edellyttää sen soveltaminen johdonmukaisuutta ja tasapuolisen kohtelun vaatimusten täyttymistä kaikkien työntekijöiden osalta.²⁵⁹ Varoitus kannattaa myös antaa kirjallisesti välttääkseen mahdolliset näyttöongelmat tilanteen riitautuessa. Esimerkiksi suulliset tai kirjalliset työntekijän huomautukset eivät korvaa TSL 7:2.4:n varoitusta.²⁶⁰

Varoitusten hoitaminen asiallisesti on siten työnantajan intressissä, koska sen rikkominen voi johtaa koko irtisanomisen perusteettomuuteen ja työnantajan korvausvelvollisuuteen.²⁶¹ TSL ei määrittele montako varoitusta edellytetään annettavan,

²⁵⁵ Ks. esim. TT 2006-25 ja TT 2005-44, joissa pätevä irtisanominen toteutettiin kolmen viikon jälkeen annetusta varoituksesta. Vrt. TT 2014-104, jossa irtisanomista ei katsottu päteväksi, koska työntekijällä ei ollut riittävää aikaa korjata menettelytapojaan, vaikka työntekijä oli ollut töissä varoituksen antamisesta viiden viikon ajan.

²⁵⁶ Turun HO tuomio 11.6.2003 asiassa S 02/2032. Ks. samansuuntaisesti TT 2005-17, jossa ensimmäistä varoitusta ei huomioitu irtisanomiskynnyksen täyttymisen arvioinnissa, koska se koski asiasältöisesti eri rikkomusta.

²⁵⁷ Ks. Moilanen 2010, s. 70.

²⁵⁸ TT 2002-53.

²⁵⁹ Anttila ym. 2021, s. 1504; Moilanen 2010, s. 70.

²⁶⁰ Anttila ym. 2021, s. 1503. Ks. myös TT 2016:95, jossa työtuomioistuin ei juuri katsonut varoitukseksi työnantajan pitämiä puhutteluja työntekijälle ennen suoraa irtisanomista ilman varoitusta.

²⁶¹ Moilanen 2010, s. 65–66.

mutta oikeuskirjallisuudessa noudatetun periaatteen mukaan yhden varoituksen on katsottu riittävän.²⁶²

Varoitusmenettelyn voi TSL 7:2.4:n toisen virkkeen mukaisesti välttää kokonaisuudessaan, mikäli irtisanomisen perusteena oleva rikkomus on niin vakava, ettei työnantajan voida kohtuudella edellyttää työsuhteen jatkamista. Näin ollen muissa kuin vakavan rikkomuksen täyttävissä tilanteissa varoituksen antamisen merkitys on olennainen osa arvioidessa irtisanomiskynnyksen ylittymistä.²⁶³ Kuten edellä on useaan otteeseen todettu, tällainen arvio perustuu aina kokonaisharkintaan. Esimerkiksi voidaan kuitenkin mainita ratkaisu TT 2009-126, jossa irtisanominen ilman varoitusta oli perusteltu, kun työntekijä oli ollut työpaikalla työaikana päihtyneenä ja juomassa lisää alkoholia, laiminlyönyt työaikoja sekä lisäksi ollut erityistä huolellisuutta edellyttävässä työtehtävässä. Tutkimuskysymyksen valossa voidaan näiden varoitusta vaatimattomien vakaviin rikkomuksiin liittyvien tapausten osalta mainita, että tällaisissa tapauksissa harvemmin on työnantajan intressissä jatkaa työsuhdetta, eikä siten tutkimuskysymyksen mukaiset tilanteet tule tarkasteltavaksi, joten nämä jäävät lähemmän tarkastelun ulkopuolelle seuraavassa luvussa.

5.3.2 Etätyöehdon yksipuoliseen muuttamiseen soveltuvat irtisanomisperusteet

Kuten edellä todettiin, on mahdotonta laatia tyhjentävää listaa kaikista mahdollisista velvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin muodoista, joten tarkastelua on rajattava tutkimuskysymyksen valossa koskemaan vain tiettyjä tyyppitapauksia. Näiden tulisi olla ensinnäkin sellaisia, joita voi tyyppillisesti ilmetä etätyössä. Toiseksi tarkastelu on perusteltua rajata sellaisiin etätyössä ilmeneviin, irtisanomiskynnyksen mahdollisesti täyttäviin tyyppitapauksiin, joissa työnantajalla on intressi jatkaa työsuhdetta, koska työn tekeminen lähityönä voi edelleen olla toimiva ratkaisu.

Yllä mainitun kehikon perusteella tarkastelu voidaan mielestäni rajata työntekovelvoitteiden rikkomisen tai laiminlyönnin osalta koskemaan alisuoriutumista ja sen lähitilanteita. Alisuoriutumista ei ole lisätty laintasolla irtisanomisperusteeksi, mutta se on kuitenkin oikeuskäytännössä vahvistettu irtisanomisperuste.²⁶⁴ Työsopimuslain uudistuksessa kuitenkin keskusteltiin alisuoriutumisen vahvistamisesta lain tasoiseksi irtisanomisperusteeksi.²⁶⁵

²⁶² Anttila ym. 2021, s. 1505.

²⁶³ Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 77; Moilanen 2010, s. 69.

²⁶⁴ Ks. esim. TT 2021:80, jossa työnantaja irtisanoi työntekijän pätevästi alisuoriutumisen perusteella.

²⁶⁵ Ks. HE 158/2025 vp, s. 46.

Alisuoriutumisesta on kyse, kun työntekijä ei varsinaisesti laiminlyö tai riko työsuhteen velvollisuuksiaan, mutta ei kuitenkaan yllä riittävälle tasolle tulosten valossa.²⁶⁶ Tältä osin alisuoriutumisella on myös yhteys etätöön edellytyksiin kuuluvaan työntekijän kykyyn suoriutua työstä etätöissä. Vastaavasti alisuoriutumisen lähtötilanteet ovat usein alisuoriutumisen yhteydessä ilmeneviä irtisanomiskynnyksen ylittymistä puoltavia seikkoja.

Vaikka alisuoriutuminen ei tyypillisesti ilmene yksittäisenä velvoitteen rikkomisena, se voidaan tietyissä tilanteissa katsoa TSL 7:2.1:n 1 kohdan mukaiseksi työntekovelvoitteiden laiminlyönniksi tiettyjen edellytysten täytyessä. Nämä edellytykset on vahvistettu korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä.²⁶⁷ Ensinnäkin alisuoriutuminen voi olla irtisanomisperuste vain, jos se on osoitettavissa nimenomaisesti työntekijästä johtuvaksi syyksi. Toiseksi työntekoon liittyvä tulostavoite tai vastaava, johon peilaten työntekijä alisuoriutuu, on oltava kohtuullinen suhteessa hänen asemaansa ja mahdollisuuksiin saavuttaa tulos. Vastaavasti tulostavoitteen kokonaan puuttuessa, kynnyksen alisuoriutumisen perusteella irtisanomiselle on paljon korkeammalla.²⁶⁸ Kolmanneksi työnantajan on selvitettävä alisuoriutumisen syyt ja mahdollistettava työntekijälle tosiasiallinen mahdollisuus saavuttaa asetettu tavoitetaso.²⁶⁹ Näiden edellytysten lisäksi voidaan mainita yksittäisenä rajoituksena alisuoriutumiseen liittyen, että pikkuhiljaa ikääntymisestä johtuvaa alisuoriutumista ei ole katsottu voivan lukea alisuoriutumiseksi irtisanomisperusteena käyttöön liittyvässä merkityksessä.²⁷⁰

Tutkimuskysymyksen kannalta tulee siten relevantiksi selvittää tarkemmin, milloin alisuoriutuminen täyttää irtisanomisperusteen kynnyksen. Etätöissä alisuoriutumisen arviointi voi olla helpompaa kuin lähityöissä, jos työn sisältöä voidaan seurata tulostavoitteiden tai muiden dokumentoitavien mittareiden avulla. Alisuoriutumista voidaan havainnollistaa seuraavalla esimerkillä, jossa täysi kuppi vastaa maksimityösuoritusta. Huipputyöntekijä täyttää 100 % kupista, keskivertotyöntekijä 80 %, alimman hyväksytyt suorituksen tekevä työntekijä 60 % ja välittömiä aputoimenpiteitä tarvitseva työntekijä vain 40 %.²⁷¹ Toisin

²⁶⁶ Hietala ym. 2023, s. 438; Koskinen – Dahlström 2018, s. 14.

²⁶⁷ Ks. KKO 2014:98 kohta 11.

²⁶⁸ Koskinen – Dahlström 2018, s. 117.

²⁶⁹ Hietala ym. 2023, s. 438–439 listaa esimerkkeinä tähän liittyen mm. työterveyspalvelut, työnohjauksen, vaihtoehtoisen työn tarjoamisen ja mahdollisuuksien mukaan koulutuksen. Ks. tähän liittyen yllä ratkaisu TT 2021:80, jossa tämä ehto täyttyi, kun työnantaja oli antanut tarvittavat välineet ja ohjauksen työhön, mutta työntekijä alisuoriutui silti, joten irtisanomisperuste täyttyi.

²⁷⁰ HE 158/2025 vp, s. 54.

²⁷¹ Koskinen – Dahlström 2018, s. 15.

sanoen viimeinen työntekijä alisuoriutuu, mutta tämä itsessään ei vielä oikeuta irtisanomiseen. Edellä mainitut prosenttiluvut ovat suuntaa antavia ja ne määritellään aina kokonaisharkinnan avulla tapauskohtaisesti, mutta esimerkkitapaus antaa hyvän arvioinnin lähtötason alisuoriutumisen määrittelylle.

Alisuoriutumista irtisanomisperusteena tulee arvioida aina kokonaisharkinnan perusteella. Tämä on tärkeää, koska alisuoriutumisen on olemassa lähitilanteita, joilla on alisuoriutumisen piirteitä tai alisuoriutuminen voi olla yhteydessä näihin.²⁷² Tällaisia ovat esimerkiksi luvattomat poissaolot töistä, työaikojen laiminlyönti, huolimattomuus työssä tai kieltäytyminen työtehtävistä. Useissa alisuoriutumiseen perustuvissa irtisanomisissa tällainen lähitilanne on ollut vaikuttavana seikkana tukemassa irtisanomiskynnyksen täyttymistä. Seuraavaksi tarkastellaan lähemmin konkreettisin esimerkein alisuoriutumista koskevaa kokonaisharkintaa ja siinä vaikuttavia seikkoja.

Alisuoriutumisen merkitystä etätyöehdon yksipuolisen muuttamisen kannalta on arvioitava ensiksi sen perusteella, täyttyykö asiassa soveltuva irtisanomisperuste. Tarkastelu voidaan aloittaa asiallisen syyn vaatimuksesta, jota koskien lähtökohtana voidaan pitää alisuoriutumista aiemmin koskenutta edellytystä, jonka mukaan siitä aiheutuneen vahingon tuli olla olennainen eikä vähäistä alisuoriutumista voitu pitää irtisanomisperusteena.²⁷³ Tämä mielestäni vastaa edellä esitettyä kupin täyttö esimerkkiä, jonka nojalla 40 % työsuoritusta voidaan siten vähintään pitää sekä olennaista vahinkoa aiheuttavana että vähäisen alisuoriutumisen ylittävänä. Lisäksi myös tapauskohtaisesti etenkin irtisanomiskynnyksen alentuminen huomioon ottaen, alisuoriutuminen voisi mielestäni tulla arvioitavaksi jo heti 60 % suorituksen alittavissa tapauksissa. Tätä käsitystä tukee myös se, että alisuoriutuminen tosiasiallisesti merkitsee etätyön perusedellytyksiin kuuluvan työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien puuttumista, kun hän ei enää kykene suoriutumaan etätyössä.

Alisuoriutumisen lähitilanteiden takia alisuoriutumista ei voida arvioida tyhjiössä irrallisena seikkana, vaan osana kokonaisharkintaa, jossa huomioidaan nämä lähitilanteet sekä niiden vaikutus alisuoriutumisen kanssa irtisanomiskynnyksen täyttymisen. Tämän vuoksi useat lievemmätkin seikat voivat yhdessä puoltaa irtisanomiskynnyksen ylittymistä, vaikka mikään

²⁷² Koskinen – Dahlström 2018, s. 161.

²⁷³ Ks. Koskinen – Dahlström 2018, s. 14 ja 91–92.

niistä ei yksin olisi siihen riittävä. Lähi tilanteiden merkitystä voidaan havainnollistaa esimerkeillä.

Ensinnäkin huolimattomuuden perusteella ilman alisuoriutumista irtisanomiskynnyksen täytyminen edellyttäisi, että työntekijän huolimattomuudesta aiheutuu työnantajalle huomattavaa vahinkoa tai jatkuvia kassavajauksia.²⁷⁴ Tilanne tulee kuitenkin toisin arvioitavaksi silloin, kun huolimattomuus ilmenee yhdessä alisuoriutumisen kanssa. Tällöin huolimattomuus voi täydentää alisuoriutumista kokonaisharkinnassa irtisanomiskynnyksen täyttymisen osalta, jolloin nämä yhdessä voivat muodostaa irtisanomisperusteen, vaikka ne erikseen arvioitaessa eivät olisi riittäviä.

Toisena seikkana voidaan tarkastella perusteettomia poissaoloja, jossa pääsääntönä työntekijällä on oikeus olla pois töistä, jos sille on lakiin, työehtosopimukseen tai työ sopimukseen perustuva syy.²⁷⁵ Muussa tapauksessa poissaolo katsotaan perusteettomaksi. Perusteettomana poissaolona voidaan etätyössä pitää ainakin sellaisia tilanteita, joissa työntekijä ilman hyväksyttävää syytä jättää työtehtävänsä hoitamatta eikä ole sovitulla tavalla tavoitettavissa. Oikeuskirjallisuudessa on otettu lähtökohdaksi, että yksittäinen perusteeton poissaolo harvemmin yksinään riittää täyttämään irtisanomiskynnystä ilman aiempaa varoitusta, kun taas kolmen päivän perusteeton poissaolo muodostaa välittömästi irtisanomisperusteen ilman tarvetta varoitukselle.²⁷⁶ Kuitenkin poissaolojen osalta irtisanomiskynnyksen arviointi tehdään niin ikään kokonaisharkinnalla.²⁷⁷ Edellä esitetyn perusteella voidaan siten myös katsoa, että perusteettomat poissaolot yhdessä alisuoriutumisen kanssa voivat vahvistaa kokonaisharkinnassa irtisanomisperusteen täyttymistä, vaikka kumpikaan seikka ei välttämättä yksinään olisi riittävä irtisanomiskynnyksen ylittämiseen.

Kokonaisharkinnassa tulee tämän jälkeen huomioida muut aiemmassa luvussa käsitellyt TSL 7:2.2:n sisältämät kokonaisharkintaan vaikuttavat seikat sekä yleiset työoikeudelliset periaatteet. Ensinnäkin kokonaisharkintasäännöksen 1 kohdan mukaisten työntekijän aseman ja tehtävien luonteen erityispiirteiden huomiointi voivat nähdäkseni vaikuttaa

²⁷⁴ Saarinen 2015, s. 339.

²⁷⁵ Anttila ym. 2021, s. 1461.

²⁷⁶ Ks. Saarinen 2015, s. 338. Ks. myös TT 2025:5, jossa yhtenä työntekijän työ sopimuksen irtisanomiseen vaikuttavana tekijänä oli työntekijän luvattomat lähtemiset työpaikalta ennen työvuoron päättymistä työajan lyhennysvapaille (pekkasille) ilman esihenkilön lupaa.

²⁷⁷ Ks. Koskinen ym. 2018, s. 1030–1033.

alisuoriutumisessa siten, että vaativammassa asemassa tai työtehtävässä alisuoriutuminen täyttää irtisanomiskynnyksen kevyemmin kuin ”helpommassa” tai vähemmän tarkkuutta vaativassa. Näin ollen työntekijän takaisin toimistolle määrääminen tämän valossa olisi lähtökohtaisesti mahdollista alisuoriutumisen yhteydessä lievemmin perustein verrattuna perustyöntekijään. Tällaisissa tasapuolinen kohtelu ei myöskään tulisi arvioitavaksi, koska työntekijöiden asemat tosiasiallisesti poikkeavat toisistaan.

Tähän liittyen työntekijän asemaa voidaan tarkastella myös suhteessa muihin työntekijöihin ja mitä mahdollisia vaikutuksia tällä on. Alisuoriutumisen osalta työntekijän asemaan kokonaisharkinnassa vaikuttaa muun muassa kauanko työntekijä on ollut töissä, miten hänen työsuorituksensa on verrattavissa muihin työntekijöihin sekä mitkä hänen tosiasialliset mahdollisuutensa ovat yltää työnantajan odottamaan kohtuulliseen tavoitteeseen nähden.²⁷⁸ Näin ollen kokeneelta pidemmän aikaa yrityksessä olleelta työntekijältä odotetaan parempia valmiuksia suoriutua työtehtävistä verrattuna uuteen työntekijään. Toisaalta kokeneemalta työntekijältä vastaavasti edellytetään pidemmän ajan alisuoriutumista, jotta irtisanomiskynnys täyttyy.²⁷⁹ Vastaavasti työnjälkeä on mahdollista verrata työntekijöiden välillä sekä työntekijän henkilökohtaisen suorittamisen kehityksen seuraamisella. Työntekijöiden välisessä vertailussa edellytyksenä on, että työntekijöillä on samat tavoitteet, jolloin he ovat vertailtavassa ”vastaavanlaisessa” asemassa.²⁸⁰

Säännöksen 2 kohdan mukaisten työntekijän muiden työsuhteeseen vaikuttavien velvoitteiden vastaisen toiminnan osalta voidaan arvioida esimerkiksi alisuoriutuvan työntekijän omaa tietoisuutta alisuoriutumiseen ja tämän vaikutusta työntekemiseen. Kokonaisharkinnassa tehdään objektiivinen arvio siitä, onko työntekijä mieltänyt menettelyänsä työsuhteen edellytysten mukaiseksi tai onko hän ylipäättään tietoinen alisuoriutumisestaan sekä sen aiheuttamasta vahingosta.²⁸¹ Näin ollen nähdäkseni irtisanomiskynnys ylittyy helpommin, jos työntekijä on tietoinen alisuoriutumisestaan sekä tämän seurauksista verrattuna työntekijään, joka ei ole tietoinen näistä seikoista.

Säännöksen 3 kohdan sisältämä työnantajan omien velvoitteiden täyttäminen ja työntekijän ohjeistaminen ovat mielestäni suoraan yhteydessä yllä käsiteltyyn tätä koskevaan

²⁷⁸ Koskinen – Dahlström 2018, s. 93–94.

²⁷⁹ TT 1982-164.

²⁸⁰ Koskinen – Dahlström 2018, s. 135–136.

²⁸¹ Koskinen – Dahlström 2018, s. 92.

alisuoriutumisen edellytykseen. Tällä on myös yhteys työntekijän tosiasiallisiin mahdollisuuksiin saavuttaa odotettu taso.²⁸² Näin ollen työnantajan passiivisella toiminnalla alisuoriutumisen korjaamiseksi on suoraan alisuoriutumisen edellytyksiä sekä siten irtisanomiskynnyksen täyttymistä vastaan puhuva vaikutus. Vastaavanlainen päätelmä on mielestäni tehtävissä myös niissä tilanteissa, kun työnantaja on ollut tietoinen työntekijän pätevydestä palkkaushetkellä ja tästä syystä alisuoriutuminen ei ole yllätyksellistä. Tällöin irtisanomiskynnys tulisi ainakin vähintään katsoa olevan korkeammalla alisuoriutumisen suhteen. Lisäksi säännöksen 4 kohdan työntekijöiden lukumäärän voidaan katsoa puoltavan tulkintaa, että alisuoriutuminen pienemmässä yrityksessä täyttää irtisanomiskynnyksen kriteerit helpommin kuin isommassa, koska vaikutukset työnantajalle ovat merkittävämmät.

Lopuksi kokonaišharkinnassa tulee vielä huomioida tasapuolisen kohtelun vaatimus. Tämän osalta tutkielman alussa käsitellyt etätöön perusedellytykset luovat mielestäni tasapuoliset lähtökohdat työntekijöiden väliselle arvioinnille. Toisin sanoen työntekijän alisuoriutuessa, ja siten menettäessä etätöössä vaaditun perusedellytyksen, tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei mielestäni voida tulkita niin, että se estäisi työnantajaa määräämästä työntekijää takaisin toimistolle tilanteessa, jossa työnantajalla olisi peruste irtisanoa koko työsuhte. Tällainen tulkinta olisi mielestäni ristiriidassa työnantajan lojaliteettivelvollisuuteen kuuluvan työsuhteen jatkuvuuden turvaamisen ja työntekijän etujen huomioon ottamisen kanssa. Tasapuolista kohtelua puoltaa myös se seikka, että etätööhdon yksipuolinen muuttaminen alisuoriutumisen seurauksena ei tarkoita, etteikö työntekijällä olisi tulevaisuudessa mahdollisuutta palata etätööhön, jos alisuoriutumisen syy saadaan korjatuksi ja etätöön edellytykset täytyvät jälleen. Tähän liittyen työnantajan on ylipäättään tullut pyrkiä jo aiemmin korjaamaan alisuoriutumisen syytä muilla keinoilla, jotka olisivat mahdollistaneet työntekijän jatkamisen etätöössä, mutta nämä keinot eivät ole onnistuneet. Ilman tällaista työnantajan menettelyä alisuoriutumiseen perustuvan irtisanomisperusteen edellytykset eivät lähtökohtaisesti olisi edes täytyneet.

Yhteenvetona voidaan todeta, että havaintojen perusteella alisuoriutuminen mahdollistaa etätööhdon yksipuolisen muuttamisen sitä koskevien työsuopimuslain irtisanomisperusteiden ja kokonaišharkinnassa huomioitavien seikkojen täytyessä. Kokonaišharkinnan tapauskohtaisuus kuitenkin estää antamasta yhtä yleispätevää vastausta siitä, milloin

²⁸² Tähän liittyen ks. KKO 2014:98 kohdat 13–15, jossa korkein oikeus ei katsonut yksinään riittäväksi irtisanomisperusteeksi myyjän alisuoriutumista tulostavoitteisiin nähden, koska syy ei ollut osoitettavissa yksinään työntekijän viaksi tai laiminlyönniksi.

alisuoriutuminen mahdollisine lähtötilanteineen on katsottava irtisanomiskynnyksen ylittäväksi irtisanomisperusteeksi. Havaintojen perusteella on kuitenkin mahdollista tehdä selkeitä suuntaa antavia johtopäätöksiä irtisanomisperusteen olemassaolon kannalta.

5.4 Ehdon muuttaminen työntekoaedellytysten heikentymisen perusteella

5.4.1 Soveltuvan lainsäädännön sisällöstä ja uudelleensijoittamisvelvollisuudesta.

Toinen henkilöön liittyvä irtisanomisperuste taas liittyy työntekoaedellytysten olennaiseen heikentymiseen. Tästä on säädetty TSL 7:2.1:n 2 kohdassa, jonka mukaan:

”Asiallisena syynä voidaan pitää ainakin työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten sellaista olennaista muuttumista, jonka vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään.”

Työsopimuslain vuoden 2026 uudistuksen myötä säännös siirrettiin omaksi kohdaksi. Se oli aiemmin mainittuna samassa momentissa yllä käsitellyn työntekovelvoitteiden rikkomisen kanssa. Tällä on merkitystä, koska suuri osa aikaisemmasta oikeuskäytännöstä ja oikeuskirjallisuudesta ovat keskittyneet tarkastelemaan nimenomaisesti työntekovelvoitteiden rikkomista irtisanomisperusteena jättäen työntekoaedellytysten olennaisen heikentymisen vähemmälle huomiolle. Tämän lisäksi säännöksen soveltamista rajoittaa TSL 7:2a:n 1 kohdan terveydentilaa koskeva kielletty irtisanomisperuste.²⁸³ Tästä voidaan puhua myös lyhytaikaista sairastumista koskevana irtisanomiskieltona, mitä tarkastellaan lähemmin seuraavassa luvussa. Tämä rajaa siten työntekoaedellytysten olennaisen heikentymisen tarkoittamaan muuhun kuin työntekijän terveydentilaan liittyvää perustetta.²⁸⁴

Irtisanomiskynnyksen ylittyminen edellyttää ensinnäkin olennaista työntekoaedellytysten heikentymistä sekä toiseksi, että työntekijä ei selviydy työtehtävistään. Syyn tulee myös johtua työntekijästä tai muussa tapauksessa irtisanomiskynnyksen arviointi tulee tehdä TSL 7:3:n mukaisten kollektiivisten irtisanomisperusteiden valossa. Ennen irtisanomista työnantajan on lisäksi huomioitava TSL 7:2.3:n menettelyvaatimus, jonka mukaan:

”Jos työntekijän edellytykset suoriutua työstä muuttuvat, työnantajan on - - ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.”

²⁸³ HE 158/2025 vp, s. 60.

²⁸⁴ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 14.

Tämä uudelleensijoittamisvelvollisuus on rajattu koskemaan vain tässä luvussa tarkasteltavaa irtisanomisperustetta.²⁸⁵ Työntekoaedellytysten olennaisen heikentymisen on vakiintuneesti katsottu olevan perusteltu irtisanominen vain silloin, kun työnantajalla ei ole tarjota muuta soveltuvaan työtä.²⁸⁶ Pääosin tällaiset tilanteet tulevat kysymykseen nimenomaisesti, joissa työntekijä ei sovellu työtehtäviin tai vanhemmalla työntekijällä on vaikeuksia omaksua käyttöönsä työntekoon otettua uutta menetelmää tai tekniikkaa.²⁸⁷ Tämä velvollisuus on selitettävissä myös sillä, että työnantajan ja työntekijän välinen luottamussuhde ei ole kadonnut.²⁸⁸

Tutkimuskysymyksen valossa tämän kohdan mukainen työntekoaedellytysten muuttuminen työssä suoriutumisen suhteen voisi ilmetä esimerkiksi vaadittavan ammattitaidon menettämisenä. Tämän kuitenkin sillä rajauksella, ettei tämä johdu työntekijän omasta tahallisesta laiminlyönnistä eikä sairaudesta, tapaturmasta tai vammasta aiheutuneesta työkyvyttömyydestä.²⁸⁹ Ammattipätevyyden heikentymiseltä edellytetään merkittävää ja pitkäaikaista työsuorituksen alentumista muihin työntekijöihin eli pelkkä keskimääräistä huonompi suoritus ei riitä täyttämään irtisanomiskynnystä.²⁹⁰ Tällainen voisi tulla kyseeseen esimerkiksi etätyöhön liittyvän uuden käyttöjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä, jos työntekijällä ei ole riittävää ammattitaitoa selviytyä etätöissä enää tämän johdosta. Tällaisessa tilanteessa TSL 7:2.3:n mukainen työnantajan velvollisuus selvittää muun työn tarjoamisen mahdollisuus voi puoltaa etätyöehdon yksipuolista muuttamista siten, että työntekijälle tarjotaan toimistolla tehtävää muuta työtä etätyön sijasta.

Toiseksi säännöksen tarkoittama työntekoaedellytysten muuttuminen voi ilmetä työskentelyolosuhteista johtuneista muutoksista, joiden seurauksesta työntekijän työkyky on heikentynyt.²⁹¹ Tämä voi ilmetä muutoksina, jotka kohdistuvat esimerkiksi fyysiseen työympäristöön, työntekijän henkilökohtaiseen mieltymykseen työstä tai henkilökohtaiseen elämään.²⁹² Etätyön kannalta tämä voi ilmetä esimerkiksi asuinolosuhteiden muutoksella, jonka seurauksesta etätyön käytännön edellytykset heikentyvät merkittävästi. Tällaisena

²⁸⁵ Ks. HE 158/2025 vp, s. 28.

²⁸⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 557.

²⁸⁷ Anttila ym. 2021, s. 1508.

²⁸⁸ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 516.

²⁸⁹ HE 158/2025 vp, s. 64. Mikäli ammattitaidon heikentyminen johtuisi tällaisesta syystä, tulisi irtisanomisperusteen arviointi tehdä yllä käsitellyn TSL 7:2.1:n 1 kohdan perusteella tai seuraavassa luvussa käsiteltävän TSL 7:2a:n 1 kohdan perusteella.

²⁹⁰ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 498; Saarinen 2015, s. 342.

²⁹¹ HE 158/2025 vp, s. 64.

²⁹² Ks. Hietala ym. 2023, s. 438–439.

voidaan pitää esimerkiksi tilanteita, joissa käytössä oleva verkkoyhteys on toistuvasti epävakaa tai tietoturvallista työympäristöä ei ole enää mahdollista järjestellä tavalla, joka takaa etätyössä edellytetyn luottamuksellisuuden. Näissä on kuitenkin edellytyksenä, että muutoksen syy johtuu työntekijän olosuhteista eikä työnantajan.

Yhteenvedona voidaan todeta, että yllä käsiteltyjen esimerkkien osalta irtisanomiskynnyksen täytyessä työnantajalla voisi olla asiallinen syy etätyöehdon yksipuoliseen muuttamiseen. Säännöksen soveltamisala on kuitenkin hyvin rajoittunut. Tämä selittyy pääosin sillä, että työvelvoitteiden rikkomiset sekä sairausperusteiset irtisanomiset ovat rajattu säännöksen ulkopuolelle. Varsinkin jälkimmäinen näistä on hyvin läheisessä yhteydessä työntekoedellytysten olennaisen heikentymisen kanssa, joten sen lähempi tarkastelu tutkimuskysymyksen kattavasti vastaamiseksi on tarpeen. Tähän liittyen sairausperusteisia irtisanomisia, niiden edellytyksiä ja rajanvetoa suhteessa kiellettyyn sairausperusteiseen irtisanomiseen tarkastellaan seuraavaksi.

5.4.2 Suhde ”sairausperusteisiin” irtisanomisiin

Sairauden, tapaturman tai vamman perusteella irtisanominen on lähtökohtaisesti kielletty irtisanomisperuste, mutta tiettyjen edellytysten täytyessä työnantajalla on oikeus irtisanoa myös niiden nojalla. Käytännössä työnantaja ei koskaan vetoakaan kiellettyihin irtisanomisperusteisiin työsuhdetta päättäessään, mutta irtisanomisen todellisena syynä saattaa kuitenkin olla tällainen.²⁹³ Vuoden 2026 työsopimuslain uudistus kokosi kielletyt irtisanomisperusteet omaksi säännökseksi TSL 7:2a:ään, jonka 1 kohdan mukaan:

”Kiellettyinä irtisanomisperusteena pidetään ainakin: 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, jollei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista”.

Säännös vastaa sanamuodoltaan aiemman lain vastaavaa kohtaa. Työsopimuslain uudistuksella ei ole tarkoitettu muutettavan tämän lain kohdan osalta vallistevaa oikeustilaa tai sitä koskevaa soveltamiskäytäntöä.²⁹⁴ Näin ollen tarkastelu voidaan tehdä käyttäen aiempaa työsopimuslakia koskevaa normistoa.

²⁹³ Moilanen 2010, s. 68.

²⁹⁴ Ks. HE 158/2025 vp, s. 60–61 ja 64.

Tarkastelu voidaan aloittaa lain kohdan sanamuodosta, joka asettaa edellytykset irtisanomisperusteen käytölle. Ensinnäkin sairaudelta, vammalta tai tapaturmalta edellytetään pitkäaikaisuutta ja olennaista työkyvyn vähentymistä, ja toiseksi perusteen käyttö edellyttää työnantajalta kohtuusharkintaa työsuhteen jatkamisen kannalta. Lain kohta ei avaa sairauden, vamman tai tapaturman määritelmiä, joten tarkastelu tulee tehdä näiden yleiskielisiin määritelmiin perustuen. Näiden määritelmät eivät kuitenkaan ole ratkaisevassa roolissa, sillä irtisanomiskynnyksen täyttymisen arvioinnissa keskeistä tulee olemaan edellytysten täytyminen.

Työkyky on määritelty muodostuvan työntekijän henkisistä, fyysisistä ja henkilökohtaisista ominaisuuksista.²⁹⁵ Irtisanomisperusteelta ei edellytetä täydellistä tai lopullista työkyvyn menettämistä, vaan olennaisuuden ja pitkäaikaisuuden edellytysten täytyminen riittää sekä se, ettei työnantajalla ole mahdollisuutta tarjota vastaavaa kevyempää työtä.²⁹⁶ Tämä on siis osana vaikuttamassa yllä mainitussa kohtuusharkinnassa ennen irtisanomismahdollisuutta. Tähän liittyen työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta luoda kokonaan uutta työtehtävää tai kouluttaa työntekijää vaativimpiin tehtäviin.²⁹⁷ Pääsääntönä on, ettei vaikeakaan sairaus oikeuta päättämään työntekijän työsopimusta niin kauan kun hän kykenee suoriutumaan velvollisuuksistaan.²⁹⁸ Keskeiseksi tulee olennaisen työkyvyn vähentymisen sekä sairauden pitkäaikaisuuden kriteerien täytyminen.

Olennaista työkyvyn vähentymistä arvioidaan tässä kontekstissa siten, että selviääkö työntekijä olennaisesta osasta työtehtävistään, jossa työnteon tasoa verrataan hyväksyttävään suoritustasoon.²⁹⁹ Näin ollen työntekijän suoritusta ei lähtökohtaisesti verrata hänen omaan tasoonsa, koska tämä menisi vastoin yllä käsiteltyä tasapuolisen kohtelun velvoitetta. Olennaisuuden arviointi on luonnollisesti helpompaa sellaisten työtehtävien osalta, joissa työnteon tasoa seurataan tilastollisin keinoin, jolloin tason lasku on helpommin havaittavissa.

²⁹⁵ HE 157/2000 vp, s. 98. Ks. näiden seikkojen tarkemmasta sisällöstä Hietala ym. 2023, s. 440.

²⁹⁶ Anttila ym. 2021, s. 1435. Ks. esim. TT 2003-97, jossa työntekijän työkyky oli ollut lähes koko vuoden sairauslomalla jo aiemmin todetun sairautensa perusteella. Työnantajalla oli irtisanomisperuste, koska työkyky oli olennaisesti ja pitkäaikaisesti vähentynyt, eikä vastaavaa kevyempää työtä ollut tarjolla. Vrt. TT 2016-65, jossa sairauden irtisanomisperuste työntekijän osalta täyttyi, mutta työnantajalla oli mahdollisuus tarjota kevyempää työtä työntekijälle. Työnantaja ei menetellyt näin, joten irtisanomisen katsottiin olleen lainvastainen.

²⁹⁷ TT 2019:61.

²⁹⁸ HE 157/2000 vp, s. 98. Ks. KKO 1991:2 tiivistelmä, jossa työnantaja oli irtisanonut työntekijän hänen HIV-positiivisuutensa vuoksi. Pelkän sairauden perusteella tehty irtisanominen katsottiin lainvastaiseksi, koska työntekijä kykeni suoriutumaan työvelvoitteistaan yhä normaalilla tavalla eikä tartuntariskiä muille työntekijöille tai asiakkaille tosiasiallisesti ollut.

²⁹⁹ HE 158/2025 vp, s. 61; Kavasto DL 2022, s. 902.

Olenaisuuskriteerin täytyminen kuitenkin viime kädessä arvioidaan kokonaisharkinnan perusteella.³⁰⁰

Pitkäaikaisuuden³⁰¹ kriteerin on katsottu täyttyvän noin vuoden mittaisella työkyvyttömyydellä kyseisen sairauden vuoksi.³⁰² Tämä seikka on myös vahvistettu oikeuskäytännössä.³⁰³ Pitkäaikaisuuskriteeri ja siten työnantajan mahdollisuus vedota irtisanomisperusteeseen voivat kuitenkin jäädä täyttymättä, jos työnantaja on työsopimusta solmittaessa ollut tietoinen työntekijän sairaudesta tai vammasta. Tällöin työnantaja voi myöhemmin menettää oikeutensa vedota kyseisestä sairaudesta tai vammasta johtuvaan työntekijän työsuorituksen puutteisiin irtisanomisperusteena.³⁰⁴ Pitkäaikaisuuskriteerin täytyminen arvioidaan niin ikään viime kädessä kokonaisharkinnan perusteella.³⁰⁵

Näiden kriteerien lisäksi irtisanomisperusteen täytyminen edellyttää myös tietyn määrän sairauspoissaoloja vuositasolla, jotta se voidaan katsoa lain kohdan tarkoittamalla tavalla olennaiseksi ja pitkäaikaiseksi. Oikeuskäytännön mukaan sairauspoissaoloilta edellytetään vuositasolla ainakin noin 50 %:n määrään täyttymistä, jotta sairautta voidaan pitää irtisanomiskynnyksen arvioinnissa kriteerit täyttävänä.³⁰⁶ Tästä on siten nähdäkseni käänteisesti tulkittavissa, että tämän alapuolelle jäävät poissaolomäärät eivät ainakaan täytä lain kohdassa tarkoitettua olenaisuuden ja pitkäaikaisuuden määritelmiä. Tämän arvioinnissa on myös huomioitava vain työntekijästä ja hänen sairaudestansa johtuvat poissaolot eli toisin sanoen, jos poissaolot on katsottava johtuvan esimerkiksi työjärjestelyyn liittyvistä seikoista, tulee osa poissaoloista tulkita työnantajasta johtuviksi.³⁰⁷ Vastaavasti, jos useampi työntekijä on samasta sairaudesta johtuvasta syystä poissa töistä, niin tällöin voidaan päätellä poissaolojen syyn johtuvan työympäristöstä eikä työntekijästä.³⁰⁸ Näin ollen nämä työnantajasta tai työympäristöstä johtuvat poissaolot laskevat yllä mainittua

³⁰⁰ Kavasto DL 2022, s. 901.

³⁰¹ Pitkäaikaisuudesta käytettiin vielä vuoden 1970 työsopimuslain yhteydessä ”pysyvyys” määritelmää.

³⁰² HE 157/2000 vp, s. 98.

³⁰³ Ks. TT 2002-47, jossa irtisanominen katsottiin perustelluksi, kun Työntekijä oli ollut vähäisin keskeytyksin sairauslomalla masennussairauden vuoksi irtisanomisajankohtana noin 15 kuukautta.

³⁰⁴ Saarinen 2015, s. 329.

³⁰⁵ Kavasto DL 2022, s. 901.

³⁰⁶ Ks. TT 2012-153, jossa työntekijän sairauspoissaolot olivat noin 50 % luokkaa usean vuoden ajan, jonka lisäksi tässä luvussa käsitelty TSL 7:2a:n 1 kohdan mukaiset edellytykset täyttyivät, joten työnantajalla oli työntekijän työhistoria, yleinen terveydentila ja lääketieteellinen ennuste huomioiden peruste irtisanoa hänet. Vrt. esim. TT 2009-49 ja TT 2003-57, joissa poissaolot olivat 25 % luokkaa eikä työnantajalla ollut irtisanomisperustetta.

³⁰⁷ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 137.

³⁰⁸ Kavasto DL 2022, s. 903.

irtisanomiskynnyksen täyttymiseltä edellytettyä poissaolojen prosentuaalista osuutta työpäiviin nähden.

Edellä mainitun vuoden tarkastelujakson arvioinnin täytyminen ei kuitenkaan ole kaavamainen automaatio, että itse irtisanomiskynnys täytyisi, vaan tähän vaikuttaa olennaisesti myös työntekijän parantumisennustetta koskeva lääketieteellinen arvio.³⁰⁹ Niin kauan kuin työntekijän työkyvyn selvittäminen on kesken ja toivoa paranemisesta on, työsuhdetta ei voida irtisanoa. Käänteisesti parantumistoivon puuttuessa ja sairauspoissaolon kestäessä jo yli vuoden, peruste työsopimuksen irtisanomiseen on yleensä katsottu olevan olemassa.³¹⁰ Lääkärin lausuma toimii avainasemassa pätevänä näyttönä työkyvyn arvioinnissa työnantajan harkitessa sairauden, vamman tai tapaturman perusteella irtisanomisista.³¹¹ Esimerkiksi täyden työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen on katsottu suoraan johtavan siihen, että irtisanomisperuste täyttyy.³¹²

Tutkimuskysymyksen osalta tällaiset sairausperusteiset etätyöehdon yksipuoliset muutostilanteet tulevat harvemmin sovellettaviksi ja tapaukset, joissa tällaiset edes olisivat mahdollisia, ovat hyvin rajatut. Tämä oman tulkintani mukaan suurimmaksi osin selitettävissä sillä, että työntekijän fyysisiä tai henkisiä rajoitteita usein nimenomaan tuetaan etätyöjärjestelyillä, koska useimmilla aloilla lähityöpaikalla työskentely on kuitenkin lähtökohtana ja etätyöjärjestelyn mahdollistaminen on vaihtoehtona vasta tämän perinteisen työntekomuodon alettua toimimaan. Etätyöjärjestely mahdollistaa tällaisissa esimerkiksi sairausperusteisen lähityöpaikalle pääsyyn liittyvän rajoitteen kiertämisen tai vapaa- ja työajan paremman yhteensovittamisen, jolla voi olla vaikutusta muun muassa työssä jaksamiseen. Kuitenkin tällaiset rajautuvat tutkimuskysymyksen ulkopuolelle ja tarkastelu tulee keskittää nimenomaisesti tilateisiin, jossa etätyöskentely ei sairauden, vamman tai tapaturman takia onnistu ja irtisanomisperuste on olemassa, mutta työntekeä lähityöpaikalla kevennetyssä tehtävässä voisi onnistua ja etätyöehdon muuttaminen tulee harkittavaksi.

Tällaiset terveydentilan alentumiset voidaan mielestäni rajata koskemaan henkiseen työkykyyn vaikuttavia sairauksia tai tapaturmasta aiheutuneita vammoja, jotka estävät sekä

³⁰⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 513.

³¹⁰ Hietala – Kaivanto – Aaltonen 2023, s. 495.

³¹¹ Hietala ym. 2023, s. 441.

³¹² Kavasto DL 2022, s. 902; Saarinen 2015, s. 328. Työntekijän eläkelain (395/2006) 35.1 §:n ensimmäisen virkkeen mukaan: ”Työntekijällä on oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen, jos hänen työkykynsä arvioidaan olevan heikentynyt sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään kahdella viidesosalla yhtäjaksoisesti ainakin vuoden ajan.”

etätyöskentelyn että kiinteällä toimipaikalla tehtävän työn, mutta mahdollinen kevyempi työ voisi olla mahdollista. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työntekijällä jo ennestään olevia keskittymiskykyyn tai mielenterveyteen vaikuttavia sairauksia, jotka vaikeutuvat tai korostuvat etätöissä. Vaihtoehtoisesti tällainen voi olla myös etätöiden ominaisuuksien seurauksesta tullut sairaus kuten työuupumus vapaa-ajan ja työn rajanvedon hämärtyksen seurauksesta tai masentuneisuuden tapaiset sairaudet sosiaalisen eristäytymisen johdosta. Vammalla voidaan tässä yhteydessä tarkoittaa esimerkiksi aivotoimintaa heikentävää tai fyysisesti etätöitä estävää perustetta. Näin ollen tutkimuskysymyksen kannalta soveltuvien sairauksien joukko on ensinnäkin hyvin rajattu ja tästä rajatusta joukosta suurin osa on vaikeasti osoitettavissa lain kohdan edellyttämän irtisanomiskynnyksen täyttymisen puolesta.

Näiden osalta arvioinnissa on keskeistä selvittää, onko työntekijän nykyinen etätöjärjestely käynyt mahdottomaksi, mutta jokin muu kevennetty työ edelleen mahdollinen lähityöpaikalla. Tutkimuskysymyksen kannalta tätä voidaan havainnollistaa tarkastelemalla lyhyesti eräitä tyypillisiä tilanteita ja niihin liittyviä ongelmia. Ensinnäkin mielenterveysongelmat ovat sairausperusteisen irtisanomisen kannalta ongelmallisia, koska työnantajan on vaikea osoittaa sairautta todeksi ilman työntekijältä saamaa lääkärintodistusta, eikä työnantajalla lähtökohtaisesti usein ole tähän perustuen oikeutta irtisanoa työntekijää, koska sairauden pitkäaikaisuus on myös haasteellisesti ennakoitavissa.³¹³ Keskittymiskykyyn vaikuttavat häiriöt voivat taas olla vaikea perustella soveltuviksi tämän kohdan alaisuuteen, koska tästä johtuvat oireet eivät näkemykseni mukaan ilmenisi sairauspoissaoloina, vaan enemmän huolimattomuutena tai alisuoriutumisenä työntekoon liittyen, jotka tulisivat arvioitaviksi enemmän työntekovelvoitteiden rikkomisina työhön soveltumattomuuden takia. Vammojen osalta edellytyksiä tulisi arvioida aina tapauskohtaisesti, että täytyvätkö edellytykset ylipäättään sekä niiden täytyessä, onko työntekijä mahdollista sijoittaa kevennettyyn työhön.

Joka tapauksessa näissä tilanteissa tapauskohtaisella kokonaisharkinnalla on olennainen merkitys, koska tutkimuskysymykset rajaavat soveltumismahdollisuudet tämän osalta erittäin rajallisiksi. Vaikka sairauden pitkäaikaisuus ja olennainen työkyvyn vähentyminen olisivat osoitettavissa, tulee mielestäni jokaisessa yllä esitetystä esimerkistä arvioitavaksi kevyemmän työn mahdollisuus lähityöpaikalla. Kevyempään työhön siirtäminen voidaan katsoa tutkimuskysymyksen tarkoittamalla tavalla etätöehdon yksipuolisena muutoksena. Tämä perustuu siihen, että työnantajalla ei ole oikeutta muuttaa olennaisesti työsopimuksen

³¹³ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 140.

ehtoja, ellei irtisanomisperuste ole olemassa. Kevyempään työhön siirtäminen perustuu nimenomaisesti tähän irtisanomisen uhkaan, jonka seurauksesta työntekijän on hyväksyttävä yksipuolinen muutos tai vaihtoehtoisesti kieltäytyä ja tulla irtisanotuksi.³¹⁴

Lopuksi voidaan vielä mainita sairausperusteisen irtisanomisen suhteesta aiemmin käsitellyn työntekovelvoitteiden rikkomista ja laiminlyöntiä koskevan irtisanomisperusteen kannalta. Oikeuskirjallisuudessa näiden välisestä rajanvedosta on esitetty eriäviä mielipiteitä. Toisaalta on katsottu, että sairaus ei suojaa työntekijää siltä, jos hän rikkoo työntekovelvoitteitaan.³¹⁵ Toisaalta taas on katsottu, jos työntekijä pystyy osoittamaan sairautensa olemassaolon sekä selvän syy-yhteyden sairautensa ja rikkomustensa välille, tulisi irtisanomisperustetta arvioida tällöin sairausperustetta koskevan irtisanomisperusteen mukaisesti.³¹⁶ Tästä mielestäni voidaan kokoavasti todeta, että työvelvoitteita rikkovan työntekijän tulisi vähintään osoittaa sairauden olemassaolo sekä riittävä syy-yhteys sairauden ja menettelyn välillä, jotta sairaus voisi antaa suojaa tässä luvussa käsitellyn irtisanomisperusteen mukaiselta soveltamiselta, mutta tämäkään ei välttämättä aina ole katsottava riittäväksi perusteeksi välttää soveltaminen.³¹⁷

³¹⁴ Ks. KKO 1991:105, jossa nimenomaisesti edellytettiin irtisanomisperusteen olemassaoloa, jotta työntekijän toimenkuvan muutos olisi ollut mahdollinen siten, ettei työntekijällä ollut oikeutta kieltäytyä uudesta työstä.

³¹⁵ Paanetoja 2021, s. 179.

³¹⁶ Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 132; Kallio 1978, s. 127.

³¹⁷ Ks. esimerkiksi ratkaisu KHO 3049/2015, jossa virkamies irtisanottiin hänen sairautensa vuoksi, kun tämä käyttäytyi pakonomaisesti virka-ajalla harrastaen seksiä virka-autoissaan. Tästä voidaan analogisesti tehdä päätelmä työsuhteeseen liittyen, vaikka työvelvoitteita rikkova käytös olisi osoitettavissa sairaudesta johtuvaksi, voi työnantajalla silti olla peruste irtisanomiselle.

6 Johtopäätökset

Tässä tutkielmassa on tarkasteltu työnantajan oikeutta muuttaa etätyöehtoa yksipuolisesti ja pyritty vastaamaan tutkimuskysymykseen: Milloin työnantajalla on oikeus muuttaa etätyöehtoa yksipuolisesti? Tähän tehtiin keskeinen rajaus, että tarkastelu kohdistuu vain tilanteisiin, joissa yksittäinen työntekijä halutaan määrätä takaisin etätyöstä toimistolle direktio-oikeuden tai henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen nojalla. Lisäksi tutkielmassa etätyöehtoa tarkastellaan nimenomaan työntekopaikkaa koskevana työsuhteen ehtona.

Tutkimuskysymykseen ei voida antaa yhtä yleispätevää vastausta, vaan työnantajan oikeus etätyöehdon yksipuoliseen muuttamiseen ratkeaa viime kädessä tapauskohtaisella kokonaisuutena. Yksinkertaistettuna tutkielman nojalla voidaan kuitenkin vastata, että epäolennaisen etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen on lähtökohtaisesti mahdollista työnantajan direktio-oikeuden nojalla. Siten olennaisen etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen edellyttää irtisanomisperusteen täyttymistä. Tutkimuskysymyksen kannalta arviointi rakentuu siten keskeisesti etätyöehdon olennaisuuden määritelmän ympärille. Olennaisen etätyöehdon sisältöä ei kuitenkaan ole määritelty oikeuskirjallisuudessa eikä oikeuskäytännössä, joten tutkielmassa oli tarpeen luoda arviointikehys tämän olennaisuuden sisällön määrittämiseksi. Tämä tehtiin systematisoimalla oikeuskirjallisuudesta löytyviä työsuhteen ehdon olennaisuuden arviointikriteerejä.

Ensinnäkin ehdon olennaisuuden arvioinnissa lähtökohtana on nimenomaisesti sovittujen ehtojen pitäminen olennaisina. Esimerkkeinä tällaisista voidaan mainita tutkielmassa käsitelty työ sopimuksen etätyöehto tai erillinen etätyösopimus, jotka perustuvat etätyön puitesopimuksen korostamaan vapaaehtoisuuteen. Tällaisten ehtojen muuttaminen ei lähtökohtaisesti ole mahdollista direktio-oikeuden nojalla. Tämä perustuu keskeisesti direktio-oikeuden työsuhteen ehtojen säännöstyskeino-opilliseen hierarkia-asemaan, jonka seurauksesta direktio-oikeuden käyttöala kohdistuu pääasiallisesti muiden säännöstyskeinojen poissaoloon, niiden täydentämiseen tai niiden salliman liikkumavaran puitteissa operoimiseen. Näin ollen mitä tarkkarajaisemmin ehdosta on sovittu, sitä kapeammaksi työnantajan direktio-oikeus jää.

Ehdon olennaisuuteen vaikuttavat sen sisällön tarkkarajaisuuden lisäksi myös siihen kohdistuvan muutoksen mahdolliset olennaiset vaikutukset työntekijän kannalta. Tähän liittyen havaittiin, että myös epäolennainen ehto voi muuttua olennaisesti. Näin ollen myös

lähtökohtaisesti direktio-oikeuteen kuuluvien epäolennaisten ehtojen osalta rajoituksena on työnantajan tavoittelemasta muutoksesta aiheutuva mahdollinen olennainen vaikutus työntekijälle. Lähtökohtaisesti ehdon muutoksen olennaisuutta puoltaa se, että muutos vaikeuttaa olennaisesti työpaikalle pääsyä, pidentää työmatkaa yli 56 kilometrillä sekä on luonteeltaan jatkuva tai kestoaltaan yli kuusi kuukautta. Tähän liittyen on myös annettava merkitystä työntekopaikkaa koskevaan ehtoon sisältyvälle erityispiirteelle, joka nähdäkseni aiheuttaa herkemmin olennaisen muutoksen, koska tätä koskevat muutokset koskevat niin työntekopaikkaa kuin työnteon muotoa, jolloin muutoksen kokonaisvaikutus on suurempi.

Epäolennaisiin ehtoihin kohdistuu direktio-oikeuden kannalta myös toinen rajoitus, etätyötä koskevan käytännön mahdollinen vakiintuminen työsuhteen sitovaksi ehdoksi. Käytännön vakiintuessa se tulee säännöstyskeino-opillisesti katsoa työsuhteen veroiseksi ehdoksi, joka olennaisen ehdon tavoin on normihierarkkisesti direktio-oikeuden ulottuvuuden ulkopuolella. Kuitenkin vakiintumista koskeva oikeuskäytäntö tai oikeuskirjallisuus ei anna yksiselitteistä vastausta siihen, milloin ehto on katsottava vakiintuneeksi, vaan tämäkin perustuu aina kokonaisharkintaan. Kokonaisharkinnassa tulee arvioitavaksi vakiintumisen edellytykset eli ajallinen kesto, käytännön selvä ja yksiselitteinen sisältö, tehokas noudattaminen ilman merkittäviä poikkeuksia sekä käytännön hyväksyminen.

Tutkimuskysymyksen kannalta viimeisten kolmen edellytyksen täyttymisen arviointi voidaan tehdä perustellusti, mutta ajallisen kulumisen vaatimuksen vaikutus muodostaa jo johdannossa esitetyn erityistilanteen kannalta ongelmallisen harmaan alueen. Tämä koskee koronapandemian luoman poikkeusolosuhteen seurauksena etätyöhön direktio-oikeuden nojalla määrättyjä työntekijöitä, joiden osalta etätyökäytäntöä on kuitenkin jatkettu siten, että vakiintumisen kolmen muun edellytyksen voidaan yksiselitteisesti katsoa täyttyneen. Kuitenkin ajallisen kulumisen osalta ei työntekopaikkaa koskevaa ennakkoratkaisua ole annettu eikä muiden työsuhteen ehtojen vakiintumista yleisesti käsittelevistä ennakkoratkaisuksista voida tehdä tätä tilannetta koskevaa yhtenäistä tulkintaa. Pienimmillään työsuhteen ehdon on katsottu vakiintuvan vajaan kolmen vuoden jälkeen. Hovioikeustasolla työntekopaikkaa koskevan ehdon vakiintumisen kynnys on kuitenkin 11 vuotta.

Ehdon tehokkaan noudattamisen edellytyksen yhteydessä on kuitenkin todettu direktio-oikeuden ytimeen kuuluvien ehtojen osalta, että vakiintumisen ajallisen kulumisen kynnys on lähtökohtaisesti korkeampi kuin tämän ydinalueen ulkopuolisissa ehdoissa. Edellä esitetyssä kolmen vuoden vakiintumisen ratkaisussa oli kyse juuri tällaisesta, joten tämän nojalla on

mielestäni perusteltua asettaa työntekopaikkaa koskevan vakiintumisen kynnys selvästi korkeammalle kuin kolme vuotta. Hovioikeus tarjoaa ehdon vakiintumisen ajallisen kulumisen edellytykselle verrattavan lähtökohdan, joka ainakin tätä kirjoittaessa tarjoaa yksiselitteisen vastauksen tutkimuskysymykseen. Koronapandemian aikainen valtakunnallinen etätyösuositus on päätynyt helmikuussa 2022, joten tästä on kulunut noin neljä vuotta. Edellä esitetyn perusteella tätä ei ajallisen kulumisen puolesta voida pitää riittävänä työntekopaikkaa koskevan ehdon vakiintumisen kannalta, joten tällaisissa tilanteissa työnantajalla on katsottava olevan oikeus muuttaa etätyöehtoa yksipuolisesti direktio-oikeuden nojalla. Tämän vastainen tulkinta merkitsisi mielestäni olennaista poikkeamista hovioikeuden ratkaisusta, mitä ei yksin tällaisen ei-verrannollisen, helpommin vakiintuvaa työsuhteen ehtoa koskevan ennakkoratkaisun perusteella voida pitää hyväksyttävänä.

Lopuksi direktio-oikeuden sallittavuutta on tarkasteltu työsopimuslain edellyttämän tasapuolisen kohtelun kannalta. Tämä edellyttää verrattavassa asemassa olevien työntekijöiden samanlaista kohtelua samanlaisissa tilanteissa. Näin ollen erilaisessa asemassa olevien työntekijöiden osalta vaatimusta ei tule huomioida tutkimuskysymyksen osalta. Muussa tapauksessa edellytetään objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy poikkeavalle kohtelulle. Tällaiseksi syyksi tutkielmassa katsottiin esimerkiksi etätyötä koskevien yhteisten sääntöjen rikkominen tai etätyön edellytysten puuttuminen, jolloin tasapuolisen kohtelun valossa direktio-oikeuden nojalla tehtävä etätyöehdon muutos katsottaisiin hyväksyttäväksi. Samoin tutkielmassa havaittiin, että jos henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen edellytykset täyttyvät, tasapuolisen kohtelun vaatimuksen ei lähtökohtaisesti voida katsoa estävän etätyöehdon muuttamista. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta voidaan siten pitää enemmän arvioinnin reunaehtona varsinaisen arvioinnin perustuessa direktio-oikeuden ja irtisanomisperusteen edellytysten täyttymiseen.

Näin ollen olennaisten ehtojen tai olennaisiksi katsottavien muutosten arviointi tulee tehtäväksi irtisanomisperusteen nojalla. Tutkielmassa on käsitelty seuraavia irtisanomisperusteita: työsuhteen velvoitteiden rikkominen tai laiminlyönti, työntekoedellytysten olennainen heikentyminen sekä terveydentilaa koskevan irtisanomiskiellon sisältämä ”sairausperusteinen” irtisanomisperuste. Näiden lisäksi kokonaisharkinnan vaikutusta irtisanomisperusteisiin arvioitiin kaikkien osalta. Keskeisenä arvioinnissa oli myös työsopimuslain irtisanomisperusteista koskeva lainmuutos, jonka seurauksesta irtisanomiskynnystä alennettiin. Havainnot irtisanomisperusteiden osalta esitetään seuraavasti.

Etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen työsuhteen velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä koskevalla irtisanomisperusteella katsottiin mahdolliseksi käytännössä alisuoriutumisen ja sen lähitilanteiden ollessa käsillä. Alisuoriutumisen käyttö irtisanomisperusteena edellyttää ensinnäkin sitä koskevien vaatimusten täyttymistä. Näitä ovat alisuoriutumisen johtuminen työntekijästä, häneltä edellytetyn tulostavoitteen kohtuullisuus sekä työnantajan aktiiviset toimet alisuoriutumisen poistamiseksi. Näin ollen työnantajan passiivisuus, kohtuuttomat tulostavoitteet tai neuvonnan puute estävät kriteerien täyttymisen. Tutkimuskysymyksen kannalta tulostavoitteen osalta tehtiin havainto työopimuslain uudistus huomioiden, että alisuoriutumisena voitaisiin lähtökohtaisesti pitää työntekijän säännöllistä suoriutumista, joka alittaa noin 60 % maksimisuoritustasosta. Oikeuskirjallisuudessa tason on katsottu olleen aiemmin noin 40 % tasolla, mutta irtisanomiskynnyksen madaltuminen mielestäni puoltaa tulkintaa tämän nostamiselle, koska painavan perusteen vaatimuksen poistamisella ei edellytetä enää samantasoista vakavuutta irtisanomisperusteelta kuin aiemmin. Tämän yhteydessä tulisi myös huomioida kokonaisharkinnassa vaikuttavat tapauskohtaiset seikat alisuoriutumisen lähitilanteiden kanssa.

Työntekoaedellytysten olennaisen heikentymisen osalta tilanteet pääasiallisesti rajautuivat koskemaan ammattipätevyyden heikentymistä esimerkiksi etätyöhön liittyvän uuden käyttöjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä tai työolosuhteiden muuttumista, minkä seurauksena työntekijän työntekoaedellytykset ovat heikentyneet esimerkiksi internetyhteyden tai tietoturvallisen ympäristön puutteellisuuksien vuoksi. Näissä tilanteissa työnantaja sitoo myös menettelyllinen vaatimus muun työn tarjoamisvelvollisuuden muodossa, joka mielestäni irtisanomisperusteen käytön osalta soveltuu hyvin tutkimuskysymyksen kannalta. Tämä käytännössä toimii oikeusperusteena säännöksen tarkoittamissa tilanteissa mahdollistaen etätyöehdon yksipuolisen muuttamisen, kun työntekijälle tarjotaan muuta toimistolla tehtävää työtä.

Lopuksi tarkasteltiin ”sairausperusteista” irtisanomisen poikkeustilannetta, josta pääsääntöinen havainto oli, että irtisanomisperuste tutkimuskysymyksen kannalta täyttyy todella harvoin ja vain erittäin poikkeuksellisesti. Irtisanominen tämän nojalla edellyttää ensinnäkin sairauden, vamman tai tapaturman pitkäaikaisuutta ja olennaista työkyvyn vähentymistä, ja toiseksi perusteen käyttö edellyttää työnantajalta kohtuusharkintaa työsuhteen jatkamisen kannalta. Olennainen työkyvyn vähentyminen on käsillä, kun työntekijä ei enää olennaisesti selviä työtehtävistään hyväksyttävällä tasolla. Pitkäaikaisuus taas edellyttää terveydentilan häiriön takia noin vuoden mittaista työkyvyttömyyttä. Lisäksi

edellytetään, että työkyvyttömyyden aikana sairauspoissaoloja kertyy vuositasolla noin 50 % kyseisen sairauden vuoksi ja että sairaus ei johdu työnantajasta johtuvasta syystä. Tällaisen irtisanomisperusteen täytyminen tutkimuskysymyksen kannalta on hyvin vaikeaa.

Käytännössä mahdollisuudet rajautuvat sellaisiin terveydentilan muutoksiin, joiden vuoksi nykyinen etätyöjärjestely ei enää onnistu, mutta jokin kevennetty lähityö voisi vielä olla mahdollinen.

Yhteenvedona voidaan todeta, että etätyöehdon yksipuolinen muuttaminen on mahdollista direktio-oikeuden sekä irtisanomisperusteen nojalla. Tutkielman keskeisenä antina voidaan pitää sitä, että se systematisoi etätyöehdon yksipuolista muuttamista koskevaa hajanaista sääntelykehikkoa muodostaen siitä selkeämmin hahmotettavan kokonaisuuden. Samalla se luo tutkimuskysymyksen kannalta ehdon olennaisuudelle ja vakiintumiselle selkeän määritelmän, jonka perusteella on mahdollista selvittää etätyöehdon yksipuolisen muuttamisen mahdollisuus. Oikeudellinen tulkintaongelma voidaan keskeisesti katsoa liittyvän työntekopaikkaa koskevan ehdon vakiintumiseen. Tämä johtuu pääosin puuttuvasta ennakkoratkaisusta tätä koskien. Tätä koskevalle oikeuskäytännölle ei myöskään ole vielä ollut suurta kysyntää, koska koronapandemian aiheuttamat ja vakiintumisen ajallisen kulumisen arviointia edellyttävät tilanteet ovat toistaiseksi kestäneet vasta noin neljä vuotta. Tätä ei tutkielmassa esitetyn perusteella voida pitää riittävänä aikana ehdon vakiintumisen kannalta. Vain tulevaisuus näyttää, mihin mahdollinen korkeimman oikeuden ensimmäinen ennakkoratkaisu asettaa työntekopaikkaa koskevan ehdon vakiintumisen ajallisen kulumisen kynnyksen. Tätä kirjoittaessa aihetta koskevaa tapausta ei ainakaan ole vireillä korkeimmassa oikeudessa.