

Työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen

Työelämän oikeusnormit
Pro gradu -tutkielma

Laatija:
Lotta Itkonen

2.5.2025

Tutkielma

Oppiaine: Työoikeus

Tekijä: Lotta Itkonen

Otsikko: Työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen

Ohjaaja: Annika Rosin

Sivumäärä: I-XI + 63 sivua

Päivämäärä: 2.5.2025

Liikkeen luovutuksen jälkeen päädytään usein tilanteeseen, jossa siirtyneiden työntekijöiden työaikaehdot poikkeavat luovutuksensaajan palveluksessa jo aiemmin olleiden työntekijöiden ehdoista. Työaikaehtojen poikkeavuus on tilapäisesti sallittua, mutta tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaa luovutuksensaajaa yhtenäistämään poikkeavat ehdot kohtuullisessa ajassa. Tutkielma pyrkii vastaamaan kysymykseen, millä reunaehdoilla työaikaehto voidaan muuttaa yksipuolisesti liikkeen luovutuksen jälkeen.

Työaikaehdot voivat olla joko työsuhteen epäolennaisia tai olennaisia ehtoja. Olennaisuuden arvioinnissa ei ole kyse pelkästään siitä, mitä työnantajan ja työntekijän välillä on sovittu. Arviointi on tehtävä suhteessa muutoksen kohteena olevaan ehtoon, huomioiden myös muutoksen seuraukset ja vaikutukset työntekijän asemaan. Työaikaa koskevien ehtojen on perinteisesti katsottu olevan lähtökohtaisesti epäolennaisia, ellei ehdosta ole nimenomaisesti sovittu. Mikäli työaikaehto on epäolennainen, sitä voidaan muuttaa direktio-oikeuden nojalla edellyttäen, että muutokseen on asiallinen peruste ja työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Mitä enemmän ehtoa muutetaan, sitä asiallisempi peruste muutokselle vaaditaan. Myös ennen direktio-oikeuden nojalla tehtäviä muutoksia työnantajan on useimmiten käytävä muutosneuvottelut.

Olennaiseksi katsottujen työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen on huomattavasti rajoitetumpaa – edellytyksenä on irtisanomisperuste, irtisanomisajan noudattaminen ja yhteistoimintalain menettelyvaatimusten seuraaminen. Olennaisten työaikaehtojen osalta ongelma kohdistuu erityisesti siihen, ettei työ välttämättä vähene liikkeen luovutuksen jälkeen olennaisesti ja pysyvästi kollektiiviperusteiden edellyttämällä tavalla. Mikäli irtisanomisperuste täyttyy, oikeasisältöisten ja -aikaisten muutosneuvottelujen sekä työnantajan selvityksen jälkeen työntekijälle on myös annettava ilmoitus olennaisen työaikaehdon muutoksesta.

Liikkeen luovutuksessa siirtyneiden työntekijöiden työaikaehdot eivät pääsääntöisesti saa heikentyä luovutuksen seurauksena. Liikkeen luovutus ei anna erityistä oikeutta ehtojen muuttamiseen, eli työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen edellyttää yleisten muutosedellytysten täyttymistä. Vaikka työaikaa on perinteisesti pidetty lähtökohtaisesti direktio-oikeuden alaan kuuluvana asiana, viimeaikaisessa oikeuskäytännössä havaitaan kehitys, jonka myötä työaikaehtojen on katsottu aiempaa useammin olevan työsuhteen olennaisia ehtoja. Mikäli oikeuskäytännön kehitys jatkuu samansuuntaisesti, työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen tulee edellyttämään pelkän direktio-oikeuden käytön sijaan aiempaa todennäköisemmin irtisanomisperustetta.

Avainsanat: työoikeus, työaikaehdon muuttaminen, olennaisen ehdon muuttaminen, tasapuolinen kohtelu, liikkeen luovutus

Sisällys

Työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen	I
Lähteet.....	V
Lyhenteet.....	XI
1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkimuksen tausta.....	1
1.2 Tutkielman tarkoitus ja rajaukset.....	4
1.3 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto	6
1.4 Tutkielman rakenne.....	8
2 Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen	10
2.1 Työsuhteen ehdot ja ehtojen olennaisuus	10
2.1.1 Työsuhteen käsite ja työntekijän suojeluperiaate	10
2.1.2 Työsuhteen ehdot	10
2.1.3 Työsuhteen olennaiset ehdot	13
2.2 Työsuhteen ehdon muuttaminen	17
2.2.1 Työsuhteen ehdon muuttaminen sopimuksella	17
2.2.2 Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen	19
3 Liikkeen luovutus ja tasapuolinen kohtelu	23
3.1 Liikkeen luovutus käsitteenä.....	23
3.2 Liikkeen luovutus ja työsuhteen ehtojen säilyminen	25
3.3 Liikkeen luovutuksen vaikutus tasapuoliseen kohteluun	29
3.3.1 Tasapuolinen kohtelu yleisesti.....	29
3.3.2 Tasapuolinen kohtelu liikkeen luovutuksen jälkeen.....	31
4 Työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen .	34
4.1 Työaikaehtojen yksipuolisen muuttamisen asialliset edellytykset.....	34
4.1.1 Työaikaehtojen olennaisuus	34
4.1.2 Työaikaehtojen muuttaminen direktio-oikeuden nojalla	35
4.1.3 Olennaisten työaikaehtojen muuttaminen	39
4.1.4 Työaikaehtojen olennainen muuttaminen.....	43
4.2 Direktio-oikeuden nojalla tehtävän muutoksen menettelyvaatimukset.....	45
4.2.1 Muutosneuvottelut ja direktio-oikeuden nojalla tehtävä muutos.....	45
4.2.2 Muutosneuvottelujen ajoittaminen ja tietojen antaminen.....	47

4.3	Olennaisen työaikaehdon muuttamisen menettelyvaatimukset	49
4.3.1	Muutosneuvottelut ja olennaisen työaikaehdon muutos.....	49
4.3.2	Muutosneuvottelujen ajoittaminen ja tietojen antaminen.....	51
4.4	Menettelyvaatimukset liikkeen luovutuksen yhteydessä	54
4.4.1	Menettelyvaatimusten merkitys liikkeen luovutuksessa	54
4.4.2	Irtisanomisperusteen ja harmonisointivelvoitteen jännite	55
5	Johtopäätökset	59

Lähteet

Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis, Laintulkinnan teoria. WSOY, Helsinki 1989.
- 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. Fourth edition. Oxford University Press, 2012.
- Bartl, Marija – Leone, Candida, Minimum Harmonisation after Alemo-Herron: The Janus Face of EU Fundamental Rights Review: European Court of Justice, Third Chamber Judgment of 18 July 2013, Case C-426/11, 'Alemo-Herron' v 'Parkwood Leisure Ltd. European Constitutional Law Review 11(1) 2015, s. 140–54.
- Bartłomiej Bednarowicz, Delivering on the European Pillar of Social Rights: The New Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the European Union, Industrial Law Journal 48(4) 2019, s. 604–623.
- Brameshuber, Elisabeth, Balancing vs. Preservation of Rights under the Acquired Rights Directive, Industrial Law Journal 45(3) 2016, s. 443–454.
- Bruun, Niklas, Työoikeuden perusteet. Alma Talent, 2022.
- Buggy, Paul, Transfer of Undertakings Law: Back to Confusion. Northern Ireland Legal Quarterly 52(1) 2020, s. 98–102.
- Cooke, Fang Lee – Earnshaw, Jill – Marchington, Mick – Rubery, Jill, For Better and for Worse: Transfer of Undertakings and the Reshaping of Employment Relations. International Journal of Human Resource Management 15(2) 2004, s. 276–294.
- Dafydd, Lisa, 2020/50 Transfer-Related Contractual Changes Void Even If Beneficial for Employees (UK). European Employment Law Cases 2020(4) 2020, s. 261-264.
- Davies, A. C. L. – Bogg, Alan – Costello, Cathryn, Chapter 6: The Role of the Court of Justice in Labour Law. Research Handbook on EU Labour Law. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2016.

- Dragičević, Marija, (Im)permissibility of Amending the Employment Contract in the Circumstances of a Change of Employer. *Facta Universitatis - Law and Politics* 22(1) 2024, s. 11–24.
- Engblom, Matleena, *Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2., uudistettu painos.* Sanoma Pro, 2013.
- Georgiou, Despoina, The New EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the Context of New Forms of Employment. *European Journal of Industrial Relations* 28(2) 2022, s. 193-210.
- Giubboni, Stefano, Being a Worker in EU law. *European Labour Law Journal* 9(3) 2018, s. 223-235. (Giubboni 2018a)
- Giubboni, Stefano, The Rise and Fall of EU Labour Law. *European Law Journal: Review of European Law in Context* 24(1) 2018, s. 7-20. (Giubboni 2018b)
- Granetzny, Thomas – Kilp, Julia, Insights on EU Directive 2019/1152 on Transparent and Predictable Working Conditions. *Labor & Employment Law* 50(4) 2023, s. 7–8.
- Hemmo, Mika – Hoppu, Kari, *Sopimusoikeus.* WSOYpro., 2006.
- Hietala, Harri – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, *Työsopimuslaki käytännössä. 8., uudistettu painos.* Alma Talent Verkkokirjahylly, 2023.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo, *Työsopimus ja johtajasopimus. 7., uudistettu painos.* Alma Talent, 2021.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo, *Uusi yhteistoimintalaki käytännössä. 4., uudistettu painos.* Alma Talent, 2022.
- Hirvonen, Ari, *Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan.* Helsinki 2011.
- Hurka, Petr, The Limits of the Transfer of Rights and Obligations Arising from Employment Relationships. *Pecsi Munkajogi Kozlemenyek* 8, 2015, s. 29–36.
- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, *Työoikeus, juridiikka.* WSOYpro., 2013. Alma Talent Verkkokirjahylly, päivitetty kokonaisuudessaan 2018.
- Koskinen, Seppo, *Liikkeen luovutus, olennainen ehtomuutos sekä yhteistoimintavelvoite.* Edilex 2014/35, 2015.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, *Työsuhteen päättäminen. 4., uudistettu painos.* Alma Talent Oy, 2019.
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa, *Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 5., uudistettu painos,* Edita Publishing Oy, 2020.

- Lehto, Anu-Tuija – Engblom, Matleena, Uusi yhteistoimintalaki: vuoropuhelua ja muutosneuvotteluja työpaikalla. Alma Talent, 2022.
- Leppänen, Katja, Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum, 2015.
- McMullen, John, Transfer of Undertakings: The Purposive Approach, *Industrial Law Journal* 48(2) 2019, s. 317–335.
- McMullen, John, Leaving a Legacy: Recent Jurisprudence of the European Court on Transfer of Undertakings, *Industrial Law Journal* 50(1) 2021, s. 130–157.
- Nieminen, Kimmo (toim.), Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2024. 23., uudistettu painos. Alma Insights, 2023.
- Novella, Marco – Vallauri, Maria Luisa, Employee Rights on Transfer of Undertakings: Italian Legislation and EC Law. *European Law Journal: Review of European Law in Context* 14(1) 2008, s. 55–73.
- Paanetoja, Jaana – Salminen, Joel, Uudistunut yhteistoimintalaki. Edita, 2023.
- Peczenik, Aleksander, Juridikens teori och metod. Fritzes, Stockholm 1995. Julkaistu e-kirjana 6.5.2021.
- Pisarczyk, Lukasz – Wieczorek, Katarzyna, The Influence of a Transfer of Undertaking on Collective Agreements and Employee Representation, s. 359–375 teoksessa ter Haar, Beryl – Kun, Attila (eds), *EU Collective Labour Law. First Edition*. Edward Elgar Publishing, 2021.
- Rainone, Silvia, Labour Rights in the Making of the EU and in the CJEU Case Law: A Case Study on the Transfer of Undertakings Directive. *European Labour Law* 9(3) 2018, s. 299–325.
- Ratti, Luca, To Hire or Not to Hire: The Ambivalent Impact of Social Rehire Clauses on the Transfer of Undertakings Directive. *European Labour Law Journal* 11(2) 2020, s. 225–244.
- Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa, Sopimusoikeuden perusteet. 8., uudistettu painos. Alma Talent, 2018.
- Siltala, Raimo, Oikeustieteen tieteenteoria. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki, 2003.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos. Alma Talent Verkkokirjahylly.
- Äimälä, Markus – Åström, Johan – Nyyssölä, Mikko, Työoikeus. WSOYpro., 2000. Alma Talent Verkkokirjahylly, päivitetty 4.3.2025.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent Verkkokirjahylly, 2017.

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Yhteistoimintalaki. 3. uudistettu painos. Talentum, 2015.

Virallislähteet

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

HE 159/2021 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi.

HE 198/2024 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoimintalain muuttamisesta.

Oikeustapaukset

KKO 1990:103

KKO 1996:89

KKO 2004:103

KKO 2007:65

KKO 2007:69

KKO 2009:28

KKO 2010:60

KKO 2010:93

KKO 2013:10

KKO 2013:11

KKO 2013:48

KKO 2016:80

KKO 2017:26

KKO 2020:4

KKO 2021:17

KKO 2021:76

KKO 2023:76

KKO 2024:9

Helsingin hovioikeus 5.12.2018 S 17/2365
Helsingin hovioikeus 7.2.2019 S 18/563
Helsingin hovioikeus 18.11.2020 S 20/299
Helsingin hovioikeus 13.9.2023 S 22/686
Itä-Suomen hovioikeus 24.10.2019 S 19/44
Rovaniemen hovioikeus 10.12.2021 S 20/846
Turun hovioikeus 7.5.2008 S 07/73
Turun hovioikeus 13.10.2014 S 14/53
Turun hovioikeus 22.3.2019 S 18/756
Turun hovioikeus 25.5.2022 S 21/1641
Turun hovioikeus 26.1.2023 S 22/297
Vaasan hovioikeus 8.7.2013 S 11/466
Vaasan hovioikeus 28.3.2025 S 24/16

TT 1991:125

TT 2011:29

TT 2018:18

TT 2021:85

Tuomio 11.7.1985, Danmols, C-105/84, EU:C:1985:331
Tuomio 7.2.1985, Wendelboe, C-19/83, EU:C:1985:54
Tuomio 18.3.1986, Spijkers, C-24/85, EU:C:1986:127
Tuomio 10.2.1988, Daddy's Dance Hall, C-324/86, EU:C:1988:72
Tuomio 12.11.1992, Watson Rask ja Christensen, C-209/91, EU:C:1992:436
Tuomio 16.12.1992, Katsikas ym., C-132/91, C-183/91 ja C-139/91, EU:C:1992:517
Tuomio 14.11.1996, Claude Rotsart de Hertaing, C-305/94, EU:C:1996:435.
Tuomio 11.3.1997, Süzen, C-13/95, EU:C:1997:141
Tuomio 10.12.1998, Sánchez Hidalgo, C-173/96, EU:C:1998:595
Tuomio 6.11.2003, Martin, C-4/01, EU:C:2003:594
Tuomio 18.7.2013, Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521
Tuomio 11.9.2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), C-328/13,
EU:C:2014:2197

Tuomio 26.11.2015, Aira Pascual ja Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14,
EU:C:2015:781

Tuomio 19.10.2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780

Tuomio 7.8.2018, Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646

Medialähteet

Suomen yrityskaupat 9.2.2023: Yrityskauppojen lukumäärä yhä arvoitus.

<https://www.yrityskaupat.net/en/uutisia-yrityskaupoista/yrityskauppojen-lukumaara-yha-arvoitus>. (Luettu 19.2.2025).

Yle 13.9.2023: Hovi antoi ratkaisun: VR joutuu maksumieheksi veturinkuljettajien ruokataukoa koskeneessa kiistassa. <https://yle.fi/a/74-20050022>. (Luettu 19.2.2025).

Lyhenteet

EU	Euroopan unioni
EY	Euroopan yhteisö
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
Liikkeenluovutusdirektiivi	Neuvoston direktiivi 2001/23/EY, annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TT	työtuomioistuin
Todentamisdirektiivi	Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista
Työaikadirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, annettu 4 päivänä marraskuuta 2003, tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista
Työehtodirektiivi	Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa
TyösyRJintädirektiivi	Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27 päivänä marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista
VTSL	työsopimuslaki (320/1970)
YTL	yhteistoimintalaki (1333/2021)

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Liikkeen luovutuksessa luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle työnantajalle eli luovutuksensaajalle. Pääsääntönä on, että liikkeen luovutuksen jälkeisessä tilanteessa siirtyneiden työntekijöiden työsuhteiden ehdot säilyvät ennallaan tai ainakin heikentymättöminä.¹ Tällöin liikkeen luovutuksen jälkeen ollaan usein tilanteessa, jossa siirtyneiden työntekijöiden työaikaehdot ovat erilaisia kuin vastaanottavan yrityksen palveluksessa jo aiemmin olleiden työntekijöiden ehdot. Tyypiesimerkkinä voidaan pitää työaikaehtoja, jotka koskevat ruokatauon palkallisuutta tai palkattomuutta.

Tutkielman aiheena on työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen tilanteessa, jossa liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajalla on jo aiemmin palveluksessaan olleiden työntekijöidensä lisäksi luovuttajalta siirtyneitä työntekijöitä, joiden työsuhteiden ehdot ovat jollain tavalla edellisistä poikkeavia. Liikkeen luovutusta sääntelee Euroopan unionin direktiivi (EU) 2001/23 työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (liikkeenluovutusdirektiivi). Liikkeen luovutusta koskevalla sääntelyllä on yhteiskunnallista merkitystä: pelkästään Suomessa yrityskauppoja tehdään vuosittain jopa tuhansia, ja lähes aina niissä siirtyy myös työntekijöitä.² Kuten liikkeenluovutusdirektiivin nimestä voi päätellä, sen keskeisenä tavoitteena on suojata työntekijöiden työsuhteiden ehtoja heikentymiseltä tilanteessa, jossa työnantajan yritys, liike, näiden osa, liiketoiminta tai sen osa luovutetaan toiselle työnantajalle.³ Liikkeenluovutusdirektiivi on pantu täytäntöön kansallisesti erityisesti työ sopimuslailla (55/2001 muutoksineen, jäljempänä myös TSL) ja yhteistoimintalailla (1333/2021, jäljempänä myös YTL).

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti TSL 2:2:n edellyttämällä tavalla, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tasapuolisen kohtelun velvoite edellyttää, että työntekijöiden työsuhteiden ehdot ovat

¹ Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artikla.

² Suomen yrityskaupat 9.2.2023.

³ Tämä todetaan muun muassa liikkeenluovutusdirektiivin perustelukappaleen kohdassa 3.

lähtökohtaisesti samanlaisia. Vaikka liikkeen luovutus katsotaan vakiintuneesti hyväksyttäväksi syyksi työsuhteiden poikkeaville ehdoille, hyväksyttävyyys on ainoastaan tilapäistä. Tasapuolinen kohtelu edellyttää täten luovutuksensaajalta toimia työsuhteen ehtojen, tässä tutkielmassa erityisesti työaikaehtojen, yhdenmukaistamiseksi.⁴ Sääntely vaatii siis työnantajalta työaikaehtojen muuttamista.

Työaikaehtojen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen voidaan toteuttaa useamman eri mekanismin kautta. Ehtoja voidaan muuttaa ensinnäkin sopimalla asiasta työntekijöiden kanssa. Tähänkin on olemassa omat rajoituksensa, eikä kaikkia työsuhteen ehtoja saa heikentää edes työntekijän suostumuksella.⁵ Tutkielman aiheen kannalta keskeisiä ovat kuitenkin yksipuolisen muuttamisen keinot, jotka ovat sopimusteitse tehtäviä muutoksia rajoitetumpia. Mikäli työaikaehto ei ole olennainen, sen yksipuolinen muuttaminen on mahdollista työnantajan direktio-oikeuden nojalla. Sen sijaan olennaisen työaikaehdon muuttaminen edellyttää TSL 7 luvun mukaista irtisanomisperustetta, irtisanomisajan noudattamista sekä tietyissä tilanteissa myös yhteistoimintalain mukaisia muutosneuvotteluja. Tutkielmassa valitun näkökulman kautta merkityksellisiä ovat erityisesti TSL 7:3:n tarkoittamat tuotannolliset ja taloudelliset irtisanomisperusteet eli niin sanotut kollektiiviset irtisanomisperusteet.⁶

Työaikaehtojen olennaisuuden arvioinnissa haasteena on ensinnäkin se, ettei niitä voida asemoida olennaisiksi tai epäolennaisiksi työsuhteen ehdoiksi yhtä helposti kuin esimerkiksi palkkaehtoja, jotka katsotaan vakiintuneesti työsuhteen olennaisiksi ehdoiksi.⁷ Onko esimerkiksi kyse olennaisesta työaikaehdosta, jos työnantaja muuttaa työaikaa koskevaa ehtoa niin, ettei työntekijän kokonaistyöaika muutu vaan muutos järjestetään yleisen työajan sisällä? Keskeiseksi ongelmaksi tutkielman kannalta muodostuukin se, milloin työaikaehdon katsotaan olevan työsuhteen olennainen ehto. Työaikaehtojen yksipuoliseen muuttamiseen liittyen on annettu viime vuosien aikana muutamia merkittäviä ratkaisuja. Oikeusasteet ovat olleet usein varsin erimielisiä. Vuonna 2024 korkein oikeus myönsi valitusluvan VR:n ruokailutaukoja koskevassa asiassa, jossa yhtiö oli yksipuolisesti muuttanut työntekijöiden

⁴ Tasapuolisesta kohtelusta ja ehtojen yhtenäistämisestä ks. KKO 2024:9.

⁵ Ks. KKO 2007:69. Huomionarvoista on, että liikkeen luovutuksen jälkeen työntekijä ei voi luopua liikkeenluovutusdirektiivin pakottavien säännösten perusteella hänelle kuuluvista oikeuksista. Ks. myös C-4/01 Martin, kohta 43.

⁶ Koskinen ym. 2019, s. 293.

⁷ Ks. KKO 2021:76, kohta 15.

palkallisen ruokailutauon palkattomaksi.⁸ Käräjäoikeus oli ratkaissut asian VR:n hyväksi, kun taas hovioikeuden mukaan palkallinen ruokataukokäytännö oli vakiintunut työsuhteiden ehdoksi.⁹ Tapaus on esimerkki oikeuskäytännön viimeaikaisesta kehityksestä, jonka myötä perinteisesti ei-olennaisina pidettyjen työaikaehtojen on aiempaa useammin katsottu olevan työsuhteen olennaisia ehtoja.

Toisena ongelmana on tasapuolisen kohtelun, työsuhteen ehtojen heikentämiskiellon ja yksipuolisen muuttamisen rajoitusten yhteensovittaminen. Liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn tarkoituksena on siis suojata siirtyvää työntekijää niin, että tämän työsuhteen ehdot säilyvät samanlaisina tai eivät ainakaan heikenny. Samanaikaisesti tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaa luovutuksensaajaa harmonisoimaan työaikaehdot tilanteessa, jossa jo aiemmin luovutuksensaajan palveluksessa olleiden ja luovuttajalta siirtyneiden työntekijöiden ehdoissa on eroja. Työaikaehtojen on näin ollen pysyttävä samanlaisena, mutta myös muututtava sellaisiksi, että kaikkia vastaanottavan työnantajan työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Mikäli työaikaehtojen muuttaminen ei ole mahdollista direktio-oikeuden nojalla, oman ongelmansa muodostaa se, ettei työ välttämättä vähene olennaisesti ja pysyvästi liikkeen luovutuksen jälkeisessä tilanteessa. Tällöin olennaisen työaikaehdon muuttamiseen tarvittavaa tuotannollista tai taloudellista irtisanomisperustetta ei näyttäisi muodostuvan. Työaikaehdot tulisi siitä huolimatta yhtenäistää ”kohtuullisessa ajassa”.¹⁰

Työaikaehtojen yhtenäistämisen ja tasapuolisen kohtelun suhteesta ei juurikaan ole oikeuskäytäntöä. Koska työaikaehtoja koskevaa oikeuskäytäntöä on ylipäätään melko vähän, analogiaa käyttäen tutkielmassa hyödynnetään palkkaehtojen yhtenäistämistä koskevaa oikeuskäytäntöä. Kuten palkkaehtojen yhtenäistämisestä, myös työaikaehtojen harmonisoinnista voi aiheutua huomattavia taloudellisia vaikutuksia työnantajille. Näin voidaan olettaa tapahtuvan etenkin, jos työnantajan tulee yhtenäistää työaikaehdot niin sanotusti ylöspäin, parhaiden ehtojen mukaisiksi. Arvioidessaan työntekijöiden kohtelun tasapuolisuutta ja ehtojen yhtenäistämiseen käytettävää aikaa korkein oikeus antoi ratkaisussaan KKO 2024:9 merkitystä harmonisointisuunnitelman ja harmonisointiohjelman olemassaolon lisäksi mielenkiintoisesti myös työnantajan taloudellisten voimavarojen

⁸ VL:2024–6 S2023/553. Ks. myös alemman oikeusasteen ratkaisu Helsingin hovioikeus 13.9.2023 S 22/686.

⁹ Yle 13.9.2023.

¹⁰ Ratkaisussa KKO 2024:9 otettiin kantaa siihen, kuinka pitkää työsuhteen ehtojen harmonisointiaikaa voidaan pitää kohtuullisena.

rajallisuudelle.¹¹ Toisin kuin esimerkiksi palkkaehtojen kohdalla, työaikaehtojen osalta ei myöskään välttämättä ole helppo määritellä sitä, millainen ehto on niin sanotusti parhain.

Työaikaehtojen yksipuolisesta muuttamisesta ja olennaisuudesta on kirjoitettu melko vähän, lähinnä kiky-sopimukseen tai työehtosopimusten tulkintaan liittyen. Työaika koskevien ehtojen yksipuolisesta muuttamisesta on kirjoitettu pro gradu -tutkielma vuoden 2025 alussa Turun yliopistossa, mutta näkökulma on erilainen: kyseisessä tutkielmassa keskitytään kansalliseen oikeuskäytäntöön, erityisesti korkeimman oikeuden ratkaisuihin KKO 2023:76 ja KKO 2021:76. Liikkeen luovutusta, yhteistoimintalain menettelyvaatimuksia tai tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei oteta syvällisempään käsittelyyn. Palkkaehtojen yhtenäistämisestä liikkeen luovutuksen jälkeen on kirjoitettu pro gradu -tutkielma Lapin yliopistossa vuonna 2024. Mainittu tutkielma ei kuitenkaan vastaa kysymykseen muiden kuin palkkaa koskevien työsuhteen ehtojen osalta. Siinä ei myöskään oteta syvemmin kantaa liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn ja työsuhteen ehtojen yhtenäistämismuutoksen ristiriitaan.

1.2 Tutkielman tarkoitus ja rajaukset

Tutkielman tarkoituksena on selvittää, millä reunaehdoilla työaikaehto voidaan muuttaa yksipuolisesti liikkeen luovutuksen jälkeen, erityisesti kun tavoitteena on työaikaehtojen harmonisointi luovuttajalta siirtyneiden ja luovutuksensaajan palveluksessa jo aiemmin olleiden työntekijöiden kesken. Tämä muodostaa tutkimuksen pääasiallisen tutkimuskysymyksen: *Millä reunaehdoilla työaikaehto voidaan muuttaa yksipuolisesti liikkeen luovutuksen jälkeen?*

Tutkimuskysymykseen vastaamiseksi hyödynnetään tiettyjä apukysymyksiä. Ensinnäkin on tutkittava, millaisia rajoituksia työsuhteen ehdon muuttamiseen liittyy. Kaikki työaikaehdot eivät ole olennaisia, joten kantaa on otettava myös ehdon olennaisuuden määrittelyyn. Tämän jälkeen on tutkittava liikkeen luovutusta, luovutuksen merkitystä työntekijän työsuhteen ehdoille sekä luovutuksensaajalle asetettuja liikkeen luovutuksen jälkeisiä vaatimuksia. Lisäksi on selvitettävä ja arvioitava, millä edellytyksillä työaikaehto voidaan muuttaa työnantajan direktio-oikeuden nojalla sekä millä reunaehdoilla työaika koskevaa olennaista ehtoa voidaan muuttaa. Yhteistoimintalain menettelytavoissa keskitytään erityisesti luovutuksensaajaan kohdistuviin vaatimuksiin. Tarkasteltavaksi tulee myös se, miten

¹¹ KKO 2024:9, kohdat 22 ja 23.

olennaiset työaikaehdot voidaan yhtenäistää, erityisesti jos tuotannollista tai taloudellista irtisanomisperustetta ei vaikuta olevan. Apukysymykset muotoutuvat täten seuraavanlaisiksi:

- 1) *Millaisia rajoituksia työsuhteen ehdon muuttamiseen liittyy ja milloin työaikaehto on olennainen?*
- 2) *Mitä liikkeen luovutuksella tarkoitetaan ja miten se vaikuttaa työntekijän työsuhteen ehtoihin?*
- 3) *Millä edellytyksillä ja menettelytavoilla työaikaehto voidaan muuttaa yksipuolisesti liikkeen luovutuksen jälkeen?*

Tutkimuskysymykseen ja sen apukysymyksiin vastaaminen edellyttää tutkielmalta tarvittavia rajoituksia. Tarkastelu rajataan ensinnäkin tilanteisiin, jossa työntekijöiden työtehtävät pysyvät samoina tai samanarvoisina. Aiemmin mainituista työaikaehtojen muuttamistavoista keskitytään ei-olennaisten ehtojen yksipuoliseen muuttamiseen direktio-oikeuden nojalla sekä olennaisten ehtojen yksipuoliseen muuttamiseen ja sen rajoituksiin. Tällöin työsuhteen ehtojen muuttaminen työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella poissuljetaan syvemmän tarkastelun ulkopuolelle. Tutkielman näkökulmana ja tarkastelun kohteena on individuaalinen työoikeus.¹² Työehtosopimukseen ja työehtosopimusoikeuteen liittyvät kysymykset rajataan näin ollen syvällisemmän käsittelyn ulkopuolelle.

Tasapuolisen kohtelun osalta tarkastelun kohteena on erityisesti työsuhtesopimuslain 2:2:n tarkoittama tasapuolinen kohtelu. Sen sijaan yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukainen, työnantajan laajempi yhdenvertaisen kohtelun ja sen edistämisen velvoite jätetään tutkielman rajallisen laajuuden vuoksi syvemmän tarkastelun ulkopuolelle. Tällöin käsittelyn ulkopuolelle jäävät myös yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaiset syrjäntäperusteet, 9 §:n mukainen positiivinen erityiskohtelu sekä 15 §:n tarkoittamat kohtuulliset mukautuksen vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.

¹² Ks. Kairinen ym. 2013, luku 1.1. Individuaalisella työoikeudella tarkoitetaan yksilöllisen työoikeuden päälohkoa, johon sisältyvät muun muassa työsuhtesopimusoikeutta ja työsuojeluoikeutta koskevat normit. Kyse on työntekijän ja työnantajan välisistä asioista, kuten työsuhteessa noudatettavista työaika- ja lomien ja palkan koskevista asioista. Toinen päälohko, kollektiivinen työoikeus, keskittyy työntekijä- ja työnantajapuoliin pääasiassa työmarkkinajärjestöiksi tai henkilöstöryhmiä organisoituneina. Työoikeuden kolmanneksi päälohkoksi on jäsennetty sosiaaliturvaoikeus.

1.3 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto

Tutkielmassa käytetään tutkimusmetodina oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia, jonka tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus.¹³ Tutkielman tarkoituksena on lainopin avulla selvittää voimassa olevien oikeusnormien sisältöä ja sitä kautta punnita, systematisoida ja tulkita voimassa olevaa oikeutta. Hirvosen mukaan lainopin avulla tutkitaan voimassa olevan oikeuden ohella sitä, mikä merkitys laista ja muista oikeuslähteistä löytyvällä materiaalilla on.¹⁴ Tutkimuksen keskeisenä lähdeaineistona on lainsäädännön lisäksi heikosti velvoittavat ja sallitut oikeuslähteet, kuten lainvalmisteluasiakirjat, oikeuskirjallisuus ja oikeuskäytäntö, erityisesti KKO:n ennakkopäätökset ja Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisut.¹⁵

Lainopillisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää voimassa olevien oikeusnormien sisältöä sekä tuottaa normikannanottoja ja tulkintakannanottoja. Normikannanotoilla tarkoitetaan väitteitä siitä, mitkä oikeusnormit ovat voimassa olevan oikeuden osia. Tulkintakannanotolla esitetään väitteitä kyseisen oikeusnormin sisällöstä.¹⁶ Myös oikeusperiaatteiden punninta ja yhteensovittaminen kuuluvat lainopin tehtäviin.¹⁷ Lainoppi ei kuitenkaan ole pelkkää oikeuden sisällön kuvaamista, vaan se sisältää aina kannanottoja siitä, miten oikeutta pitäisi tulkita, punnita ja systematisoida.¹⁸

Lainopillisessa tutkimuksessa keskeisessä roolissa on siis etenkin tulkinta, jonka avulla lainoppi tuottaa oikeusnormin merkityssisällön.¹⁹ Erilaisia tulkintametoodeja ovat sanamuodon mukainen tulkinta, systemaattinen tulkinta, historiallinen tulkinta, vertaileva tulkinta, supistava ja laajentava tulkinta, analoginen tulkinta, teleologinen eli tarkoituseräopillinen tulkinta, arvoperusteinen tulkinta sekä objektiivinen tulkinta.

Tulkinnassa on huomioitava tulkintanormien etusijajärjestys. Hirvosen mukaan esimerkiksi EU-oikeudessa on korostettu tarkoituseräopillista tulkintaa.²⁰ Teleologisessa tulkinnassa selvitetään lainsäätäjän tahto eli tarkoitus ja tavoitteet, joita sääntelyllä pyritään edistämään. Tämän jälkeen arvioidaan eri tulkintavaihtoehtojen tosiasialliset seuraukset, ja lopulta valitaan

¹³ Hirvonen 2011, s. 21.

¹⁴ Hirvonen 2011, s. 23–26.

¹⁵ Oikeuslähdeopissa oikeuslähteet jaetaan vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin ja sallittuihin oikeuslähteisiin. Ks. Aarnio 1989, s. 220–221.

¹⁶ Hirvonen 2011, s. 22.

¹⁷ Hirvonen 2011, s. 24–25.

¹⁸ Hirvonen 2011, s. 25–26.

¹⁹ Hirvonen 2011, s. 37.

²⁰ Hirvonen 2011, s. 40.

se tulkintavaihtoehto, joka edistää tavoitteita parhaiten.²¹ Teleologinen tulkinta on muiden tulkintaperiaatteiden ohella mielekäs tulkintaa määrittävä periaate myös tässä tutkielmassa.

Mikäli oikeusnormien keskinäistä ristiriitaa ei voida välttää tulkinnalla, niiden välillä tehtävään valintaan hyödynnetään seuraavia riitojen ratkaisunormeja: hierarkkisesti ylempitasoinen normi syrjäyttää alemmpitasoisen, uudempi normi syrjäyttää lähtökohtaisesti aiemmin säädetyn normin ja erityisnormi syrjäyttää yleisnormin.²²

Tulkinnan ja ratkaisunormien lisäksi tarvitaan punninnan menetelmiä. Ohjenuorana toimivat oikeusperiaatteiden etusijaa koskevat normit eli oikeuslähdeoppi.²³ Lisäksi Siltalan mukaan oikeusperiaatteita on ”välttämätöntä *punnita* niiden ilmentämien yhteiskunnallisten arvo- ja/tai tavoiteperusteiden valossa, ja ne tulee suhteuttaa eli *tasapainottaa* muiden asiaanvaikuttavien [sic] oikeusperiaatteiden ilmentämien yhteiskunnallisten arvo- ja tavoiteperusteiden kanssa”.²⁴

Tutkielman kannalta keskeistä aineistoa ovat erityisesti työsopimuslaki ja yhteistoimintalaki esitöineen, liikkeenluovutusdirektiivi sekä näitä koskeva oikeuskäytäntö. Koska etenkin liikkeenluovutusdirektiivi on sanamuodoltaan tulkinnanvarainen ja harmonisointivelvoitetta käsitellään lainsäädännössä, oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä melko vähän, käytän tulkinta-apuna myös hovioikeuksien ja työtuomioistuimen ratkaisuja.

Euroopan unionin tuomioistuin (EUT) on ottanut useissa ratkaisuisaan kantaa liikkeenluovutusdirektiivin tulkintaan. Esimerkiksi liikkeen luovutuksen tunnusmerkistön täyttymisen arviointi perustuu unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön. Tämän vuoksi tutkielmassa otetaan erityisesti huomioon myös EU-oikeuden vaikutus. EU-oikeuden etusijaperiaatteen mukaisesti ristiriitatilanteissa EU-oikeus syrjäyttää kansallisen lain. EU-oikeuden tulkintavaikutus velvoittaa myös tulkitsemaan kansallista oikeutta yhteensopivasti EU-oikeuden kanssa.

Tutkielman keskeisiä lähteitä lainsäädännön ja oikeuskäytännön ohella ovat oikeuskirjallisuudessa esitetyt kannanotot. Tutkielmassa hyödynnetään säädösmateriaalin lisäksi monipuolisesti oikeuskirjallisuutta ja artikkeleita koskien muun muassa

²¹ Peczenick 1995, 56–59.

²² Hirvonen 2011, s. 40–41.

²³ Hirvonen 2011, s. 44.

²⁴ Siltala 2003, s. 497.

työsopimuslakia, liikkeen luovutusta, tasapuolisesta kohtelua ja työsuhteen ehtojen muuttamista. Lähteinä käytetään kansallisten oikeuslähteiden ohella EU-oikeudellisia teoksia ja artikkeleita sekä Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä, jotka ovat keskeisiä etenkin liikkeen luovutuksen käsittelyssä.

Oikeuskäytäntöön perehdytään EUT:n, korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisujen lisäksi tutkimalla hovioikeuskäytäntöä. Tutkielmaa varten on kerätty aineistoa hovioikeuksilta käyttäen seuraavia hakusanoja: ”työaikaehdon muuttaminen”, ”työsopimuksen ehdon muuttaminen”, ”liikkeen luovutus”, ”työsuhteen olennainen ehto” ja ”ehtojen yhtenäistäminen”. Näillä hakusanoilla aineistoon on saatu yhteensä 111 hovioikeuden ratkaisua, joista tutkielmassa hyödynnetään kolmeatoista relevanteinta ratkaisua. Koska työaikaehtojen yksipuolista muuttamista koskevia ratkaisuja löytyi suhteellisen vähän, analogiaa haetaan myös palkkaehtojen muuttamista ja yhtenäistämistä koskevista ratkaisuista.

1.4 Tutkielman rakenne

Tutkielma rakentuu työaikaehdon yksipuolisen muuttamisen problematiikan ympärille tilanteessa, jossa vastaanottavan yrityksen palveluksessa jo aiemmin olleiden työntekijöiden työaikaehdot poikkeavat luovuttajalta siirtyneiden työntekijöiden ehdoista. Varsinaisesta tutkimuskysymyksestä ja sitä täsmentävistä alakysymyksistä hahmottuu myös työn rakenne.

Rakenteeltaan tutkielma jakautuu viiteen lukuun, joista ensimmäinen on johdanto. Tutkielman toisessa luvussa määritellään se, miten työsuhteen ehtoa voidaan muuttaa yksipuolisesti. Tätä varten on selvitettävä, milloin työsuhteen ehto on olennainen ja miten ehdon olennaisuus vaikuttaa sen yksipuoliseen muuttamiseen. Tarkastelussa arvioidaan myös, mikä vaikutus on sillä, onko ehto kirjattu työsopimukseen.

Kolmannessa luvussa tarkastellaan liikkeen luovutusta ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Luvussa käsitellään liikkeen luovutuksen määrittelyn jälkeen ensinnäkin sitä, miten liikkeen luovutus vaikuttaa siirtyvien työntekijöiden työsuhteiden ehtoihin. Selvitettäväksi tulee tämän jälkeen se, mitä tasapuolisella kohtelulla tarkoitetaan liikkeen luovutuksen yhteydessä. Lisäksi luvussa selvitetään tasapuolisen kohtelun vaatimuksen ja työsuhteen ehtojen yhtenäistämismelvoitteen sisältöä.

Neljäs luku on tutkielman keskeisin käsittelyluku, jossa vastataan siihen, mitä vaihtoehtoja, keinoja ja rajoitteita työaikaehdon yksipuoliseen muuttamiseen on liikkeen luovutuksen jälkeen. Luvussa syvennyttään ensin työaikaehtojes yksipuoliseen muuttamiseen direktio-oikeuden nojalla. Tarkastelun kohteena ovat direktio-oikeuden nojalla tehtävän työaikaehdon yksipuolisen muuttamisen edellytykset, menettelyvaatimukset sekä asiaan liittyvä oikeuskäytäntö. Tämän jälkeen tarkastelun kohteena ovat olennaisen työaikaehdon yksipuolisen muuttamisen reunaehdot ja sitä koskeva oikeuskäytäntö. Viimeisenä luvussa keskitytään irtisanomisperusteen vaatimuksen ja työsuhteen ehtojen yhtenäistämiselvoitteen väliseen jännitteeseen. Tarkastelun kohteena on se, miten luovutuksensaajan harmonisointimahdollisuudet tai taloudelliset seikat otetaan huomioon työaikaehtojes yhtenäistämisesä. Viides luku kokoaa yhteen havainnot ja johtopäätökset, jotka ovat syntyneet tutkielman aikana.

2 Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen

2.1 Työsuhteen ehdot ja ehtojen olennaisuus

2.1.1 Työsuhteen käsite ja työntekijän suojeluperiaate

Jotta voidaan tarkastella työsuhteen ehtojen muuttamista, on ensin määriteltävä työsuhteen käsite. Työsuhde on työoikeuden peruskäsite, joka määritellään etenkin TSL 1:1:n (329/2023) kautta. Sen mukaan työsuhteen tunnusmerkkeihin kuuluu sopimus, jonka perusteella työntekijä tekee työtä työnantajan lukuun, tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsuhteen perustunnusmerkit ovat siis sopimus, ansiotyön tekeminen, työn tekeminen työnantajan lukuun, vastikkeellisuus sekä johdon ja valvonnan alaisuus.

On myös todettava, että työoikeuden yleisenä lähtökohtana on työntekijän suojelun tarve. Työoikeudessa työntekijän katsotaan perinteisesti olevan työnantajaa heikommassa asemassa. Tämän heikkomuusolehtaman kautta muodostuu työntekijän suojeluperiaate, joka on lähtökohtana myös työsuhteen ehtojen muuttamisessa. Valtion on siis suojattava työntekijää eli heikompaa osapuolta muun muassa lainsäädännöllä.²⁵ Ehtojen muuttamisen rajatut mahdollisuudet ilmentävät osaltaan työntekijän suojeluperiaatetta.²⁶

Työntekijän suojeluperiaatteen toteuttamiseksi tarkoitetut lainsäädännökset ovat luonteeltaan usein vähimmäispakottavia. Tällä tarkoitetaan sitä, että lakia heikomman tasoisesta työsuhteen ehdosta ei voida sopia pätevästi. Paremmasta suojan tasosta sopiminen sen sijaan on mahdollista lain puitteissa.²⁷ Esimerkiksi TSL 13:6:n mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työsuhteen mukana tulevia oikeuksia ja etuja, on pääsääntöisesti mitätön.

2.1.2 Työsuhteen ehdot

Työsuhteeseen voi sisältyä huomattava määrä erilaisia ehtoja, jotka voivat koskea esimerkiksi palkkaa, työaika, lepoaikoja, vuosilomia, työntekopaikkaa, irtisanomisaikaa ja työsuhteen kestoa. Huomionarvoista on, että työsuhteen ehtoja voivat olla muutkin kuin työsuhteen nimenomaisesti kirjatut ehdot. Vaikka työsuhteisiin liittyy suhteellisen laaja sopimusvapaus,

²⁵ Kairinen ym. 2013, luku 1.1.

²⁶ Bruun 2022, s. 26.

²⁷ Kairinen ym. 2013, luku 1.2. Ks. myös KKO 2007:69.

työsuhteen ehdot määräytyvät monin osin riippumatta siitä, mitä sopijaosapuolet tahtovat.²⁸ Työsuhteen normit voivat koostua lainsäädännön, työsopimuksen ja työehtosopimusten lisäksi myös yrityskohtaisista säännöistä, paikallisista sopimuksista ja ryhmänormeista, tavoista ja vakiintuneista käytännöistä sekä työnantajan käskyistä eli direktioista.²⁹

Tutkielman kannalta keskeistä työlainsäädäntöä ovat EU-oikeuden osalta liikkeenluovutusdirektiivi ja EU:n direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (työehtodirektiivi). Kansallisesti direktiivien sisältö on implementoitu muun muassa työsopimuslakiin ja työaikalakiin (872/2019). Työsuhteen ehtoihin vaikuttavat myös perustuslain (731/1999) 2 luvun perusoikeudet sekä kaikki muut työoikeudelliset lait.

Vähimmäispakottavien säännösten lisäksi työoikeudessa on käytetty runsaasti tahdonvaltaista sääntelyä. Normaalisti tahdonvaltaisuuksella tarkoitetaan työoikeudellisessa kontekstissa sitä, että työsuhteen osapuolten välinen työsopimus tai muu sopimus syrjäyttää lain säännökset.³⁰ TSL 1:1:n tarkoittama työsopimus on työoikeuden perusinstrumentti. Sopimusoikeudellisia periaatteita, kuten sopimuksen noudattamista ja ehtojen sitovuutta, sovelletaan myös työsopimukseen.³¹ Työsopimus tehdään yleensä kirjallisesti. Vaikka myös suullinen työsopimus on TSL 1:3:n mukaan pätevä, epäselvyyksien ja riitojen välttämiseksi kirjallinen muoto on suositellumpi ja enemmän käytetty.³²

Työehtosopimuksilla säännellään runsaasti työsuhteiden ehdoista, kuten palkkaa, työaika, erilaisia lisiä ja vuosilomaa koskevista ehdoista.³³ Esimerkiksi noudatettava työaikajärjestelmä määräytyy usein työehtosopimuksen kautta.³⁴ Työntekijä voi olla sidottu työehtosopimukseen normaalisisitovuuden tai yleissitovuuden kautta. Normaalisisitovuuden kautta sidottuja ovat työehtosopimuslain (436/1946) 4 §:n mukaan työnantajat, jotka ovat tehneet työehtosopimuksen tai yhtyneet siihen taikka jotka ovat sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä. Myös järjestäytymättömien työnantajien on noudatettava valtakunnallisen ja alalla edustavana pidetyn eli yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä (TSL 2.7.1). Ellei muuta ilmene, työehtosopimuksen määräykset ovat vähimmäispakottavia.

²⁸ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 57.

²⁹ Kairinen ym. 2013, luku 1.2

³⁰ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 59.

³¹ Kairinen ym. 2013, luku 1.2.

³² Kairinen ym. 2013, luku 1.2.

³³ Bruun 2022, s. 157.

³⁴ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

Moniin työehtosopimukseen on myös sisällytetty mahdollisuus sopia työpaikkatasoisesti eli paikallisesti toisin joistain asioista, esimerkiksi käytettävästä työaikamuodosta.³⁵

Työehtosopimukseen ja paikallisiin sopimukseen liittyvä sääntely on jätetty rajallisen sivumäärän vuoksi tarkemman tarkastelun ulkopuolelle.

Työsuhteessa noudatettava käytäntö voi tietyin edellytyksin vakiintua työsuhteen ehdoksi. Esimerkiksi työnantajan myöntämä etuus voi vakiintua työsuhteen ehdoksi, jos sopimusosapuolten voidaan katsoa hiljaisesti hyväksyneen käytännön ja näin ollen sitoutuneen siihen.³⁶ Tapa voi tulla sitovaksi työsuhteen ehdoksi vain niissä asioissa, joissa sopiminen on sallittua. Tavan muodostuminen työsuhteen sitovaksi ehdoksi edellyttää seuraavien kriteerien täyttymistä: vakiintuminen, eriytyminen, tehokkuus ja hyväksyminen. Käytäntöä on tullut noudattaa yleensä ilman huomattavia poikkeuksia, ja noudattamisen on perustuttava oikeudelliseen velvollisuuden tunteeseen. Vakiintumista ei tapahdu esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantajan tahto olla sitoutumatta käytäntöön käy ilmi tarpeeksi yksiselitteisesti.³⁷ Käytännön tehokkuus käy ilmi sen johdonmukaisuuden ja selkeyden kautta.³⁸ Vaikka käytännön on tullut jatkua pitkähkön ajan, oikeuskäytännön perusteella pelkkä pitkä kesto ei itsessään vakiinnuta käytäntöä.³⁹ ”Pitkähköä aikaa” ei ole määritelty yksiselitteisesti tai tarkemmin, vaan riittävän pitkä aika on arvioitava aina tapauskohtaisesti.⁴⁰

Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että etenkin erilaiset henkilöstölle myönnetty lisäedut ja palkkaliikumukset voivat vakiintua työsuhteen ehdoiksi niin, ettei niitä voi yksipuolisesti muuttaa.⁴¹ Tällaisista ehdoista voidaan käyttää nimitystä ”sopimuksen veroinen käytäntö”. Esimerkiksi pitkään ja johdonmukaisesti noudatettu ruokataukoa koskeva käytäntö voi vakiintua sopimuksen veroiseksi käytännöksi.⁴² Sopimuksen veroisia käytäntöjä ei siis voida muuttaa yksipuolisesti ilman asianmukaisten edellytysten täyttymistä.⁴³

Työsuhteen ehdot voivat perustua myös työnantajan käskyihin eli direktioihin. Työnantajan työnjohto- ja työnvalvontaoikeus eli direktio-oikeus on yksi työsopimuksen olennaisista

³⁵ Kairinen ym. 2013, luku 5.8.

³⁶ Ks. KKO 2010:93, kohta 7.

³⁷ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

³⁸ Bruun 2022, s. 93–94.

³⁹ Ks. KKO 1990:103.

⁴⁰ Tiitinen – Kröger 2012, s. 772–773.

⁴¹ Koskinen – Ullakonaja 2020, s. 66.

⁴² Ks. KKO 2021:76, kohta 20.

⁴³ Kairinen ym. 2013, luku 1.2. Ks. myös KKO 1990:103; KKO 2010:93.

tunnusmerkeistä.⁴⁴ Työnantajan direktio-oikeuden perusta on TSL 1:1:n mukaisen työn johtaja- ja valvontaoikeuden lisäksi TSL 3:1:ssä⁴⁵, jonka mukaan työntekijän tulee tehdä työnsä huolellisesti ja noudattaa työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä työn suorittamisesta. Työntekijän tulee välttää toiminnassaan kaikkea sellaista, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työoikeus poikkeaa siis sopimusoikeudesta siten, että työnantaja on työnjohto-oikeutensa perusteella toista sopijapuolta eli työntekijää vahvemmassa asemassa.⁴⁶ Työantajalla on työnjohto- ja valvontaoikeuteensa perustuva oikeus antaa työntekijälle käskyjä esimerkiksi siitä, miten ja missä työtä tehdään. Mikäli työsuhteen ehto perustuu työnantajan direktioon, myös sen muuttaminen on todennäköisesti mahdollista direktio-oikeuden nojalla. Huomionarvoista on, että vaikka ehto ei perustuisi työnantajan käskyyn, sen muuttaminen voi silti olla mahdollista työnantajan direktio-oikeuden nojalla. Direktio-oikeuden perusteella tehtävän ehtojen muuttamisen edellytyksiä avataan kohdassa 2.2.2.

Työsuhteen ehdot voivat siis pohjautua useisiin eri normilähteisiin. Ehtojen muuttamismahdollisuuksien tarkastelun kannalta keskeistä on seuraavaksi määritellä, mitä ovat työsuhteen olennaiset ehdot.

2.1.3 Työsuhteen olennaiset ehdot

Kaikki työsuhteen ehdot eivät ole olennaisia. Tällä on merkitystä erityisesti siksi, että ehdon epäolennaisuus tai olennaisuus vaikuttaa sen muuttamismahdollisuuksiin. Osa työsuhteen ehdoista on selkeämmin sijoitettavissa olennaisiksi ehdoiksi kuin toiset. Esimerkiksi palkkaa koskevat ehdot ovat lähtökohtaisesti olennaisia. Näin on vakiintuneesti katsottu myös korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä⁴⁷ sekä oikeuskirjallisuudessa⁴⁸.

Palkan ohella myös työtehtäviä ja työntekopaikkaa voidaan oikeuskäytännön perusteella pitää esimerkkeinä työsuhteen olennaisista ehdoista.⁴⁹ Olemassa olevan oikeuskäytännön perusteella ei kuitenkaan voida yksiselitteisesti määritellä kaikkien työsuhteen ehtojen olennaisuutta. Palkan, työtehtävien ja työntekopaikan lisäksi on paljon muitakin ehtoja, joilla

⁴⁴ Anttila ym. 2021, s. 855.

⁴⁵ Muita direktio-oikeutta koskevia säännöksiä ovat myös TSL 1:7 ja 1:9. Lisäksi korkein oikeus on ottanut kantaa direktio-oikeuden sisältöön useissa ratkaisuisissa, ks. KKO 2010:60, kohta 3; KKO 2021:76, kohta 7.

⁴⁶ Bruun 2022, s. 25–26.

⁴⁷ Ks. KKO 2021:76, kohta 15.

⁴⁸ Ks. Engblom 2013, s. 125–126.

⁴⁹ KKO 2016:80 kohta 13.

voi olla keskeinen merkitys sekä työntekijälle että työnantajalle. Tyypiesimerkkinä voidaan käyttää ruokatauon palkallisuutta tai palkattomuutta koskevia ehtoja. Näiden osalta olennaisuuden arviointiin liittyy jossain määrin epäselvyyttä.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että ehdon olennaisuuden tai epäolennaisuuden ja sitä kautta työnantajan direktio-oikeuden rajat määrittyvät keskeisesti työsopimuksen sisällön kautta.⁵⁰ Tämä tarkoittaa sitä, että jos ehto on kirjattu työsopimukseen, se on todennäköisesti olennainen ehto, joka sitoo työnantajaa ja jonka muuttaminen edellyttää erityisten vaatimusten ja menettelytapojen noudattamista.⁵¹ Myös oikeuskirjallisuudessa on esitetty näkemyksiä, joiden mukaan nimenomaisesti työsopimukseen kirjatut ehdot ovat todennäköisesti olennaisia ehtoja.⁵² Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on myös katsottu, että olennaisuuden tai epäolennaisuuden arviointi on aina tapauskohtaista ja se tulisi tehdä suhteessa muutoksen kohteena olevaan ehtoon.⁵³ Erityisesti sellaisten ehtojen osalta, joita ei ole nimenomaisesti ilmaistu työsopimuksessa, vaan jotka perustuvat johonkin alempaan normilähteeseen, olennaisuuden arviointi on haastavampaa ja oikeustila epävarmempi.

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty myös, että epäolennaisista ehdoista sopimiseen ei välttämättä edes olisi varsinaista syytä, jolloin nimenomaisesti sovittuja ehtoja voisi lähtökohtaisesti pitää aina olennaisena. Tulkintaa on perusteltu työntekijän suojeluperiaatteella. Tällöin epäolennaisina pidettäisiin ainoastaan erittäin vähämerkityksellisiä ehtoja, ja kaikki muut työsuhteen ehdot olisivat olennaisia.⁵⁴ Tällainen katsantotapa puhuisi sen puolesta, että työsopimuksessa nimenomaisesti sovitut ehdot olisivat käytännössä aina työsuhteen olennaisia ehtoja, joiden muuttamiseen työnantajan direktio-oikeus ei ole riittävä keino. Nähdäkseni oikeuskäytännöstä ei kuitenkaan voida vetää näin pitkälle menevää tulkintaa, etenkin kun jopa työsopimuksen nimenomaisten ehtojen olennaisuutta on toistuvasti jouduttu arvioimaan korkeimmassa oikeudessa saakka. Tämä puoltaisi sitä tulkintaa, että myös silloin, kuin työsuhteen ehdosta on sovittu nimenomaisesti, ehdon epäolennaisuuden tai olennaisuuden määrittämisessä on kyse yksittäistapauksessa tehtävästä kokonaisarvioinnista.

⁵⁰ Esimerkiksi tapauksessa KKO 2023:76 korkein oikeus totesi, että työnantajan direktio-oikeuden laajuus määrittyy keskeisesti työsopimuksen sisällön perusteella (kohta 4).

⁵¹ Olennaisten ehtojen yksipuolista muuttamista käsitellään kohdassa 2.2.2.

⁵² Ks. Äimälä ym. 2000, luku 5.

⁵³ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

⁵⁴ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

Mielenkiintoista ja asiaa omalta osaltaan monimutkaistavaa on, ettei korkein oikeus näytä tekevän aina eroa työsuhteen ehdon ja työ sopimuksen ehdon välillä. Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2023:76 korkein oikeus totesi, ettei ”työsopimuksen olennaisia ehtoja” saa muuttaa yksipuolisesti.⁵⁵ Nähdäkseni valittu sanamuoto herättää oikeutetusti kysymyksen, vihjaako korkein oikeus, että jotkin nimenomaisesti työ sopimukseen kirjatut ehdot eivät olisi olennaisia. Tällaisessa tulkinnassa lienee syytä huomioida kuitenkin se, ettei käsitteiden välillä tehdä eroa myöskään työ sopimuslain esitöissä. Esitöiden mukaan myöskään EU:n jäsenvaltioiden lainsäädännössä tai EU-direktiiveissä käsitteellistä eroa ei ole tehty.⁵⁶

Seuraavaksi tarkastellaan, mikä merkitys olennaisuuden arvioinnissa voidaan antaa työnantajan kirjalliseen selvitykseen kuuluville työnteon keskeisille ehdoille. Työnantajalla on myös TSL 2:4:n (744/2022) mukainen velvollisuus antaa työntekijälle erillinen kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työ sopimuksesta. Velvoitteen taustalla on Euroopan yhteisön antaman työ sopimuksen ja työsuhteen ehtojen todentamista koskevan direktiivin (91/533/ETY, jäljempänä todentamisdirektiivi) säännökset, joiden tarkoituksena on ollut parantaa työehtojen läpinäkyvyyttä. Työelämän huomattavien muutosten, kuten epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisen, myötä todentamisdirektiivi korvattiin Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa (työehtodirektiivi).⁵⁷ Huomionarvoista on, että työehtojen käsitettä ei ole määritelty tarkemmin laissa, lainvalmisteluaineistossa tai muuallakaan lainsäädännössä.

Työehtodirektiivillä laajennettiin sitä edeltäneen todentamisdirektiivin keskeisten työehtojen listaa ja lyhennettiin ehtojen antamiseen käytettävissä olevaa aikaa.⁵⁸ Selvityksen tulee sisältää tiedot ainakin työsuhteen osapuolista ja näiden koti- tai liikepaikoista, työnteon alkamisajankohdasta ja määräaikaisissa työsuhteissa tiedot työ sopimuksen päättymisajasta ja määräaikaisuuden perusteesta. Selvityksestä on käytävä ilmi myös koeaika, työntekopaikka, työntekijän pääasialliset työtehtävät, palkan ja muun vastikkeen määrätymisen perusteet, palkanmaksukausi, työsuhteessa noudatettava työaika, oikeus koulutukseen, vuosiloman

⁵⁵ Ks. KKO 2023:76, kohta 7: ”Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työnantaja ei voi työnjohto-oikeutensa nojalla yksipuolisesti muuttaa työsuhteen tai työ sopimuksen olennaisia ehtoja [--].” Ks. myös KKO 2016:80, kohdat 13–14; KKO 2021:76, kohta 9.

⁵⁶ Ks. HE 157/2000 vp, s. 55–56: “[--] käsitteiden ”työsopimus” ja ”työsuhte” välillä ei ole tehty työ sopimuslain eikä muunkaan työ lainsäädännön ajallisen soveltamisen kannalta [--] eroa, vaan näitä käsitteitä käytetään tältä kannalta toistensa synonyymeina.”

⁵⁷ Bednarowicz 2019, s. 605.

⁵⁸ Georgiou 2022, s. 202.

määräytyminen, irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste, sovellettava työehtosopimus sekä eläketurvan, työtaturman tai ammattitaudin varalta työnantajan käyttämä vakuutuslaitos. Lisäksi vaihtelevan työajan, vuokratyön ja vähintään kuukauden pituisen ulkomaantyön osalta on erillisiä selvitysvelvollisuuden alaisia lisäehtoja (TSL 2:4.3.). Monet työnteon keskeisistä ehdoista ovat sellaisia, että ne käyvät usein ilmi työsuhteesta. Esimerkiksi palkkaa, työtekopaikkaa ja työtehtäviä on vakiintuneesti pidetty olennaisina ehtoina myös oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa. Tämä puoltaisi keskeisten ehtojen olennaisuutta. Toisaalta esimerkiksi mahdollista oikeutta työnantajan tarjoamaan koulutukseen harvemmin kirjataan nimenomaisesti työsuhteeseen, eikä tällaista ehtoa voida muutenkaan välttämättä pitää olennaisena.

Työnantajan on annettava selvitys suurimmasta osasta tietoja, esimerkiksi noudatettavasta työajasta, seitsemän päivän kuluessa työnteon aloittamisesta. Osa tiedoista, esimerkiksi irtisanomisaika tai vuosiloman määräytyminen, tulee antaa tiedoksi kuukauden sisällä työnteon aloittamisesta (TSL 2:4.4). Mikäli työnteon ehtoa muutetaan, työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys muutoksesta niin pian kuin mahdollista ja kuitenkin viimeistään muutoksen tullessa voimaan. Poikkeuksena tähän ovat tilanteet, joissa muutos aiheutuu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muutoksesta (TSL 2:4.5). Työehtodirektiivin edellyttämä selvitys työnteon ehdoista voi omalta osaltaan parantaa oikeusvarmuutta ja lisätä niin sanottujen pelisääntöjen selkeyttä työsuhteen osapuolten välillä.⁵⁹

Työehto on sanaparista ”working conditions” käännetty EU-oikeudellinen käsite, jota ei ole määritelty selkeästi. Käsitettä on käytetty myöhemmin muun muassa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin 7. periaatteessa, joka otettiin myöhemmin samankaltaisena osaksi työehtodirektiiviä. ”Työehto” mainitaan periaatteen otsikossa ”Tiedot työehdoista ja irtisanotuille annettava suoja”. Periaatteen mukaan työntekijöillä on työsuhteensa alussa oikeus saada kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvoitteistaan, mukaan lukien tiedot koeajasta. Työehdon, saati olennaisten tai keskeisten työehtojen, käsitettä ei kuitenkaan avata.

Useita työnantajan selvitysvelvollisuuden alaisia työnteon keskeisiä ehtoja voitaisiin melko todennäköisesti pitää myös työsuhteen olennaisena ehtona. Toisaalta, vaikka työnantajalla on velvollisuus antaa selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista, myös selvityksen ulkopuolelle

⁵⁹ Bednarowicz 2019, s. 622.

jäävät ehdot voivat tosiasiasa olla olennaisia ehtoja. Esimerkiksi ruokataukoa koskevan ehdon olennaisuus jää oikeudellisesti epäselväksi. Lisäksi tiettyjen työaika koskevien päätösten on katsottu perinteisesti kuuluvan työnantajan direktio-oikeuden alaan.⁶⁰ Teonteon keskeisistä ehdoista voidaan saada tulkinta-apua työsuhteen ehtojen olennaisuuden määrittelyyn. Työsuhteen ehtojen olennaisuuden arviointi vaatii kuitenkin kokonaisuarkintaa, jossa huomioidaan paljon muitakin asioita kuin työnantajan ilmoittamat työnteon keskeiset ehdot. Lisäksi, mikäli työnantaja olisi laiminlyönyt keskeisten ehtojen ilmoitusvelvollisuuden kokonaan tai joiltain osin, keskeisten ehtojen ilmoittamatta jättämisellä ei tosiasiasa olisi vaikutusta ehtojen olennaisuuden arviointiin.

Työsuhteen ehtojen olennaisuutta ei ole tähän mennessä ratkaistu oikeuskäytännössä. Olennaisuutta ei myöskään voida määrittellä pelkästään työnantajan selvitysvelvollisuuden alaisten ehtojen kautta. Pääsääntönä voidaan kuitenkin pitää sitä, että nimenomaisesti työ sopimukseen kirjatut työsuhteen ehdot ovat todennäköisesti olennaisia ehtoja. Ehdon olennaisuuden määrittämisellä on keskeinen merkitys arvioitaessa ehdon yksipuolisen muuttamisen mahdollisuuksia. Joidenkin ehtojen, kuten työaikaehtojen, olennaisuuden määrittely on jossain määrin oikeudellisesti epäselvää.

2.2 Työsuhteen ehdon muuttaminen

2.2.1 Työsuhteen ehdon muuttaminen sopimuksella

Työoikeuden lähtökohtana on, että pätevä työ sopimus sitoo sopimuksen osapuolia. Yleiset sopimusoikeudelliset periaatteet, kuten sopimusvapaus ja sopimussitovuus (*pacta sunt servanda*)⁶¹ ovat keskeisessä roolissa myös työ sopimuksen laatimisessa ja työsuhteen ehtojen sitovuudessa. Lähtökohtana on siis se, ettei sopimussuhteen yksittäisten ehtojen yksipuolinen muuttaminen ole mahdollista.⁶² Mikäli tarve muutokseen on eikä kyse ole pakottavasta lainsäädännöstä, työsuhteen ehtoa voidaan pyrkiä muuttamaan työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella. Muutoksella ei myöskään saa rikkoa työnantajaa sitovan työehtosopimuksen määräyksiä.⁶³ Työntekijällä ei kuitenkaan välttämättä ole halukkuutta ehdon muuttamiseen. EU-oikeudessa on myös vahvistettu, ettei työntekijällä ole

⁶⁰ Työantajan direktio-oikeutta käsitellään tarkemmin luvussa 4.

⁶¹ Saarnilehto – Annola 2018, s. 19.

⁶² Hemmo – Hoppu 2006, luku 7.

⁶³ Anttila ym. 2021, s 1683, 1687–1688.

velvollisuutta suostua muutokseen sopimusteitse, vaikka muutos kompensoitaisiin työnantajan toimesta.⁶⁴

Huomionarvoista on, että työsopimuksen muuttamissopimus ei välttämättä kaikissa tilanteissa ole pätevä. Sopimuksella ei saa ylittää lainsäädännön tai työehtosopimuksen asettamia reunaehtoja eivätkä ehdot ole TSL 10:2:n tarkoittamalla tavalla kohtuuttomia tai hyvän tavan vastaisia.⁶⁵ Esimerkiksi yrityksen huono taloudellinen tilanne ei oikeuta osapuolia sopimaan palkan alentamisesta siten, että se laskisi työehtosopimuksessa määrätyn tason alle.⁶⁶

Työnantaja ei myöskään saa johtaa työntekijää harhaan tilanteessa, jossa työsuhteen ehtoja muutetaan sopimalla. Muutosopimus ei siis saa aikaansaada sitä, että allekirjoittamalla sopimuksen työntekijä luopuu tietämättään tai ilman riittävää asiaan perehtymistä oikeuksista, joita hänellä olisi ilman allekirjoittamista.⁶⁷ Tämän vuoksi työnantajan olisi syytä kiinnittää työntekijän huomiota siihen, että sopimuksen myötä tietyistä työsuhteen ehdoista luovutaan tai asiat muuttuvat jollain muulla tavalla.

Joissain tilanteissa työsuhteen ehtojen muuttaminen ei ole mahdollista, vaikka työntekijä nimenomaisesti suostuisi muutokseen. Esimerkiksi liikkeenluovutusdirektiivin työntekijälle oikeuksia antavat kohdat eivät ole muutettavissa sopimusteitse, mikäli muutos heikentäisi työsopimuksen ehtoja. Työehtosopimuslain 5 §:ssä säädetään työehtosopimuksen sitovuudesta yrityksen haltijan vaihtuessa. Jos yrityksen haltija on ollut työehtosopimukseen osallinen tai muuten sidottu, siirtyvät hänen seuraajalleen kaikki oikeudet ja velvollisuudet, jotka edeltäjällä työsopimuksen mukaan oli. Näin ollen mikäli liikkeen luovuttanut taho on ollut sidottu johonkin työehtosopimukseen, luovutuksensaajan noudatettavaksi tulee siirtyneiden eli niin sanottujen vanhojen työntekijöiden osalta luovuttajaa sitonut työehtosopimus. Tällaisessa tilanteessa pätevästi toisin sopiminen ei todennäköisesti ole mahdollista. Korkein oikeus on lisäksi todennut ratkaisukäytännössään, että työntekijä ja työnantaja eivät voi pätevästi sopia sellaisista työsuhteen ehdoista, joista seuraa pakottavaa lainsäädäntöä olevan säännöksen, kuten tasapuolisuusvelvoitteen rikkominen.⁶⁸

⁶⁴ Ks. C-324/86 Daddy's Dance Hall, kohdat 15 ja 18.

⁶⁵ Bruun 2022, s. 90.

⁶⁶ Äimälä ym. 2000, luku 5.

⁶⁷ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

⁶⁸ KKO 2010:5, kohta 19; KKO 2004:103, kohta 1.

Lähtökohtana ja yleisenä periaatteena on siis se, että työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa vain työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Tietyissä tilanteissa myös ehtojen yksipuolinen muuttaminen on kuitenkin mahdollista.

2.2.2 Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen

Mikäli työnantaja ja työntekijä eivät saa yhteisesti sovittua ehtojen muutoksesta, työnantajalla on käytännössä kaksi vaihtoehtoa työsuhteen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen: joko ehdon muuttaminen työnantajan direktio-oikeuden nojalla, tai olennaisen ehdon muuttaminen irtisanomisperusteella.⁶⁹ Työsopimuslaissa ei ole varsinaisia säännöksiä työsuhteen ehtojen muuttamisesta. Poikkeuksen tähän muodostaa TSL 7:11, joka koskee työsuhteen yksipuolista muuttamista osa-aikaiseksi. Säännöksen mukaan työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi TSL 7:3:ssä tarkoitetulla kollektiivisella irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen. Esimerkiksi Anttila ja muut ovat todenneet, että periaatetta voidaan soveltaa myös muiden työsuhteen ehtojen yksipuoliseen muuttamiseen.⁷⁰ Työsuhteen sääntelykeinojen etusijajärjestys muodostuu lähtökohtaisesti kohdassa 2.1.2 kuvatun järjestyksen mukaiseksi. Mitä ylempänä ehto on työsuhteen normilähteiden listalla, sitä vaikeampaa sen yksipuolinen muuttaminen todennäköisesti on.⁷¹

Työnantaja voi käyttää direktio-oikeuttaan sellaisen työsuhteen ehdon muuttamiseen, jonka katsotaan olevan epäolennainen. Sen sijaan oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, ettei työnantaja voi direktio-oikeutensa nojalla yksipuolisesti muuttaa olennaisiksi katsottuja työsuhteen ehtoja.⁷² Direktio-oikeuden laajuuden eli työsuhteen ehdon epäolennaisuuden arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa työntekijän asema, työn kuvaus sekä nimike ja työolosuhteet.⁷³ Arviointi on työnantajan vastuulla, mitä ilmentää työnantajan tulkintaetuoikeus. Työnantajan tulkintaetuoikeus tarkoittaa sitä, että mikäli työsuhteen ehdon sisällöstä, esimerkiksi ehdon olennaisuudesta, syntyy erimielisyyttä luovutuksensaajan ja työntekijän välillä, työntekijän on noudatettava työnantajan tulkintaa asiasta.

Tulkintaetuoikeus on väliaikainen siihen saakka, kunnes asia on ratkaistu. Viime kädessä asia

⁶⁹ On syytä huomata, että määräaikaisen työsopimuksen ehtoja ei voi muuttaa yksipuolisesti irtisanomisperusteella, koska määräaikainen työsopimus voidaan päättää ainoastaan purkamalla se TSL 8:1:n mukaisella tavalla. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 822–823.

⁷⁰ Anttila ym. 2021, s. 1682.

⁷¹ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

⁷² Ks. KKO 2010:60, kohta 3; KKO 2017:26, kohta 11.

⁷³ Nieminen 2023, s. 20.

ratkaistaan tuomioistuimessa, ja jos luovutuksensaajan tulkinta katsotaan vääräksi, on työnantaja velvollinen korvaamaan työntekijälle aiheutuneen vahingon.⁷⁴

Direktio-oikeuden taustalla oleva TSL 3:1 vastaa lain esitöiden mukaan sisällöltään ja yleiseltä tarkoitukseltaan vuoden 1970 työsopimuslain (320/1970, VTSL) 13 §:ää, jonka mukaan ”työntekijän on suoritettava hänelle annettu työ huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, mitä työnantaja työn suoritustavan, laadun ja laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen toimivaltansa mukaisesti antaa.” Oikeuskirjallisuudessa tämän on katsottu tarkoittavan sitä, että työnantaja voi lähtökohtaisesti direktio-oikeuden nojalla määrätä siitä, mitä työntekijä tekee ja miten hän suorittaa työnsä, sekä milloin ja missä työtä tehdään.⁷⁵ Näin ollen esimerkiksi työajan vuorokautisesta sijoittamisesta päättäminen kuuluu lähtökohtaisesti luovutuksensaajan direktio-oikeuden piiriin. Mikäli kyse on työsopimuksen nimenomaisesta ehdosta, kyse on kuitenkin todennäköisemmin olennaisesta ehdosta, jonka muuttamismahdollisuudet ovat huomattavan rajatut.

Tapauksessa KKO 2010:60 korkein oikeus totesi, että ”keskeinen peruste työnantajan työnjohto-oikeuden laajuuden arvioinnille on työsopimuksen sisältö.” Työnantajalla on direktio-oikeutensa nojalla oikeus järjestellä ja valvoa työtä sekä työmenetelmiä. Työnantaja voi myös antaa työntekijälle tarpeellisia määräyksiä esimerkiksi siitä, mitä ja missä työtä tehdään. Työtehtävien ja niiden yksityiskohtaisen suoritustavan tarkka määrittely kuitenkin lähtökohtaisesti rajoittaa työnantajan direktio-oikeutta. Vastaavasti korkein oikeus totesi, että jos työtehtävät on määritelty yleisluontoisesti, se voi muodostaa perusteen laajaankin direktio-oikeuden käyttövaltaan. Työsopimuksen määräysten vähäisyys tai puutteellisuus ei kuitenkaan suoraan laajenna direktio-oikeutta. Korkeimman oikeuden mukaan tällöin arvioinnissa on annettava merkitystä muille seikoille, jotka selittävät asianosaisten tarkoitusta ja työsuhteessa sovellettuja käytäntöjä.⁷⁶ Mitä yksityiskohtaisemmin työsopimuksessa on sovittu työntekijän työtehtävistä ja työsuhteen ehdoista, sitä rajoitetummaksi muodostuu työnantajan oikeus poiketa sovitusta direktio-oikeutensa perusteella.⁷⁷ Niukempi työsopimuksen sisältö voi vastaavasti oikeuttaa laajemman direktio-oikeuden käytön.

⁷⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, luku 3.

⁷⁵ Anttila ym. 2021, s. 855–856.

⁷⁶ KKO 2010:60, kohta 4.

⁷⁷ On syytä huomioda, että myös suullisesti sovittu ehto on pätevä. Ks. Turun HO 13.10.2014 S 14/53, jossa työn alkamisaikaa koskevasta ehdosta oli sovittu suullisesti toisin kuin mitä kirjalliseen työsopimukseen oli kirjattu. Kun työaikaehto katsottiin olennaiseksi, työnantaja ei olisi saanut muuttaa suullisesti sovittua ehtoa direktio-oikeutensa nojalla.

Työnantajan direktio-oikeus ei riitä olennaisen ehdon muuttamiseen. Olennaisten ehtojen yksipuolinen muuttaminen on mahdollista, jos käsillä on TSL 7 luvun mukainen irtisanomisperuste ja muutoksessa noudatetaan irtisanomisaikaa sekä yhteistoimintalain mukaista menettelyjärjestystä. Irtisanomisperuste itsessään edellyttää ensinnäkin asiallista ja painava syytä (TSL 7:1). Olennaisen ehdon muuttamisen laillisen perusteen vaatimus täyttyy silloin, kun työnantajalla on asiallinen ja painava, joko henkilöön liittyvä (TSL 7:2) tai tuotannollinen ja taloudellinen (TSL 7:3), irtisanomisperuste. Muutosta olennaiseen työsuhteen ehtoon ei siis voi tehdä välittömästi.⁷⁸

Irtisanomisperusteen edellytyksen taustalla on oikeuskäytännössä vahvistettu katsantotapa, jonka mukaan työnantaja voi irtisanomisen vaihtoehtona muuttaa myös työsuhteen olennaista ehtoa.⁷⁹ Esimerkiksi ratkaisussaan KKO 1996:89 korkein oikeus totesi irtisanomisperusteella tehtävän työsopimuksen ehdon muuttamisen merkitsevän asiallisesti sitä, että työnantaja irtisanoo työsopimuksen ja tarjoaa uutta työsopimusta muutetuilla ehdoilla. Ratkaisussa KKO 2016:80 korkein oikeus totesi, että olennaisen ehdon muuttamisen menettelyvaatimuksissa ei lähtökohtaisesti ole perusteltua poiketa siitä, miten irtisanomisessa tulee menetellä.

Työntekijän on tiedettävä, että muutoksen taustalla on työnantajan näkemyksen mukaan irtisanomiseen oikeuttava syy, jonka vuoksi työsopimus entisin ehdoin päättyy ja työnantaja tarjoaa työsuhteen jatkamista ilmoittamallaan muutetuilla ehdoilla. Korkein oikeus on myös todennut, että kun kyse on irtisanomisen sijaan työsuhteen olennaisen ehdon muuttamisesta, työnantajalta edellytettävässä menettelytavassa voidaan ottaa huomioon se, ettei tämän tavoitteena ole työsuhteen päätyminen. Tällä tarkoitetaan ainakin sitä, että olennaisten ehtojen muutos ei edellytä vanhan työsopimuksen irtisanomista ja uuden tarjoamista, vaan muutos voidaan käytännössä toteuttaa riittävän selkeällä ilmoituksella.⁸⁰

Työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen tuotannollisella ja taloudellisella eli kollektiiviperusteella, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Olennaisella vähenemisellä tarkoitetaan vähäistä suurempaa muutosta suhteessa työnantajan kokoon sekä työsuhteen osapuolten asemaan. Pysyvä vähentyminen tarkoittaa taas sitä, että

⁷⁸ Ks. Helsingin HO 5.12.2018, jossa hovioikeus katsoi, että yhtiöllä oli ollut taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste. Työsopimuksen olennaista ehtoa oli kuitenkin ollut mahdollista muuttaa yksipuolisesti ainoastaan irtisanomisaikaa noudattaen.

⁷⁹ Ks. KKO 2017:26, kohta 11.

⁸⁰ KKO 2016:80, kohdat 16–17.

työn on vähennyttävä ainakin tilapäistä pidemmäksi ajaksi.⁸¹ Kollektiivisen irtisanomisperusteen edellytyksestä aiheutuu seuraava ongelma: liikkeen luovutuksen jälkeen työ ei välttämättä vähene olennaisesti ja pysyvästi irtisanomisperusteen edellyttämällä tavalla.⁸²

Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen on siis hyvin rajoitettua, minkä taustalla voidaan nähdä sopimussitovuuden periaatteen ohella aiemmin mainittu työntekijän suojeluperiaate. Kuten myöhemmissä luvuissa tullaan havaitsemaan, edellä esitetty voi aiheuttaa huomattavia haasteita liikkeen luovutuksen jälkeisissä tilanteissa, joissa työntantajalle muodostuu tasapuolisen kohtelun veloitteen kautta myös henkilöstönsä ehtojen yhtenäistämismuutokset.

⁸¹ Hietala ym. 2023, s. 477–478.

⁸² TSL 7:3.2:ssä mainitaan kaksi tilannetta, joissa irtisanomisperustetta ei ainakaan muodostu. Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet. Irtisanomisperustetta ei muodostu myöskään silloin, kun töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

3 Liikkeen luovutus ja tasapuolinen kohtelu

3.1 Liikkeen luovutus käsitteenä

Työsuhteen ehtojen muuttaminen voi olla tarpeellista muun muassa liikkeen luovutuksen yhteydessä. Kuten jo tutkielman johdannossa todettiin, liikkeen luovutusta säännellään EU:ssa liikkeenluovutusdirektiivillä. Liikkeen luovutuksen käsite pohjautuu liikkeenluovutusdirektiiviin ja Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) oikeuskäytäntöön. EUT on antanut direktiivin voimaantulon jälkeen lukuisia liikkeen luovutuksen tunnusmerkistöä koskevia ratkaisuja, joihin liikkeen luovutuksen käsite perustuu edelleen.⁸³ Kansallisesti liikkeen luovutus määritellään TSL 1:10:ssä, jonka mukaan liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka niiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle. Edellytyksenä on, että luovutettava liike tai sen osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena. Vaikka sanamuoto ei vastaa täysin liikkeenluovutusdirektiiviä, tarkoituksena on kuitenkin ollut aikaansaada sitä vastaava määritelmä.⁸⁴

Äimälä ja Kärkkäinen ovat hahmotelleet kolme edellytystä, joiden tulee täytyä samanaikaisesti liikkeen luovutuksen tunnistamisen kokonaisarvioinnissa. Edellytykset ovat osapuolten välillä vallinnut oikeudellinen yhteys, toiminnallisen kokonaisuuden luovutus ja toiminnan keskeytymättömyys. Oikeudellinen yhteys tarkoittaa yleensä sitä, että yritysten välillä on suora sopimussuhde, eli uusi yritys esimerkiksi hankkii vähintään osan vanhan yrityksen vaihto- tai käyttöomaisuudesta.⁸⁵ Suora sopimussuhde ei kuitenkaan ole välttämätön kriteeri, ja siihen on vaikuttanut erityisesti EU-tuomioistuimen oikeuskäytäntö.⁸⁶ Toisena liikkeen luovutuksen tyypillisenä edellytyksenä on, että kyse on toiminnallisen kokonaisuuden luovutuksesta. Toiminnallisella kokonaisuudella tarkoitetaan sitä, että luovutuksen kohde voisi ainakin periaatteessa toimia myös itsenäisenä liiketoimintana.⁸⁷ EU-tuomioistuimen oikeuskäytännössä on annettu enenevissä määrin painoarvoa työntekijöiden siirtymiselle.⁸⁸ Kolmantena edellytyksenä on toiminnan keskeytymätön jatkuminen. Lyhyt

⁸³ Ks. C-24/85 Spijkers; C-13/95 Süzen.

⁸⁴ HE 157/2000 vp, s. 65–67.

⁸⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 321.

⁸⁶ Ks. C-13/95 Süzen, kohta 11.

⁸⁷ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 323–324.

⁸⁸ Tapauksessa C-173/96 Sánchez Hidalgo EUT määritteli toiminnallisen kokonaisuuden sellaiseksi henkilöiden ja muiden tekijöiden muodostamaksi organisoiduksi yhdistelmäksi, jonka avulla on mahdollista harjoittaa omiin itsenäisiin tavoitteisiinsa tähtäävää liiketoimintaa. EUT totesi, että joillakin toimialaloilla, kuten siivous- ja

keskeytys esimerkiksi muutos- tai korjaustöitä varten ei kuitenkaan estä edellytyksen täyttymistä.⁸⁹

EUT:n oikeuskäytännössä liikkeen luovutuksen arvioinnissa on annettu merkitystä jopa seitsemälle kriteerille. Ratkaisussa C-24/85 *Spijkers* muodostetut arviointikriteerit ovat yrityksen tai liikkeen laatu, yritykseen tai liikkeeseen liittyvän omaisuuden mahdollinen siirtyminen, aineettomien oikeuksien arvo luovutushetkellä, työntekijöiden enemmistön mahdollinen siirtyminen luovutuksensaajan palvelukseen, onko asiakaskunta siirtynyt, kuinka samankaltaista uusi liiketoiminta on vanhaan verrattuna ja kuinka kauan liiketoiminta on mahdollisesti ollut keskeytyneenä.⁹⁰ Liikkeen luovutuksen arvioinnissa keskeistä on siis identiteetin säilyminen ja jatkuvuus.⁹¹ Kyse on kuitenkin aina tapauskohtaisesta kokonaisarvioinnista., johon voivat vaikuttaa esimerkiksi toimialakohtaiset erot.⁹²

Oikeuskirjallisuudessa on toisinaan esitetty kritiikkiä liikkeenluovutusdirektiivin ja EUT:n oikeuskäytännön tulkinnanvaraisuudesta.⁹³ Kritiikkiä on esitetty esimerkiksi työvoimavaltaisten ja pääomavaltaisten toimialojen erottelun epävarmuutta kohtaan, sillä se vaikuttaa ratkaisevasti siihen, miten liikkeen luovutusta arvioidaan.⁹⁴ Toisinaan ongelmat liittyvät kuitenkin ainakin osittain siihen, että jäsenvaltioiden tuomioistuimet tulkitsevat direktiiviä EUT:sta poikkeavalla tavalla, vaikka kansallista oikeutta tulisi jäsenvaltioissa tulkita EU-oikeuden valossa.⁹⁵

Liikkeen luovutuksessa on siis kyse yrityksen tai sen toiminnallisen osan siirtymisestä luovuttajalta luovutuksensaajalle siten, että toiminnan identiteetti säilyy ja toiminta jatkuu suhteellisen keskeytymättömänä. Liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyy lähes aina työntekijöitä, ja sääntelyn keskeisenä tavoitteena on turvata siirtyvien työntekijöiden asemaa.

vartiointialalla, liiketoiminta rakentuu omaisuuden sijaan pääosin työvoiman varaan. Johonkin yhteiseen tehtävään osoitettu työntekijöiden ryhmä voi tällöin muodostaa liiketoimintakokonaisuuden.

⁸⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 325–326. Ks. myös C-472/16 *Sigüenza*, jossa todettiin, että edes viiden kuukauden keskeytys toiminnassa ei välttämättä ole esteenä sille, että kyseessä katsotaan olevan liikkeen luovutus. Tapauksessa oli tosin kyse koulusta, ja keskeytysaikaan sisältyi kolme kuukautta koulujen loma-aikaa.

⁹⁰ C-24/85 *Spijkers*, kohdat 11–13.

⁹¹ Bruun 2022, s. 84.

⁹² C-24/85 *Spijkers*, kohta 13. Myös asiassa C-13/95 *Süzen*, kohta 14, todettiin, ettei kriteerejä tule arvioida erikseen vaan osana kokonaisuutta. Ks. myös C-509/14 *Aira Pascual ja Algeposa Terminales Ferroviarios*, kohdat 32–34 ja C-200/16 *Securitas*, kohta 26.

⁹³ Ks. Ratti 2020, s. 231.

⁹⁴ McMullen 2021, s. 140; McMullen 2019, s. 334. Taustalla on etenkin paljon kritisoitu tapaus C-13/95 *Süzen*, jossa EUT esitti ajatuksen erottelusta pääoma- ja työvoimavaltaisiin aloihin.

⁹⁵ Buggy 2020, s. 98, 102.

3.2 Liikkeen luovutus ja työsuhteen ehtojen säilyminen

Liikkeen luovutuksessa työntekijät siirtyvät automaattisesti ja pakottavasti luovutuksensaajalle niin sanottuina vanhoina työntekijöinä.⁹⁶ Liikkeen luovutuksen myötä luovuttajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät välittömästi luovutuksensaajalle, työsuhteiden pysyessä työnantajan vaihtumista lukuun ottamatta ennallaan.⁹⁷ Luovutuksensaaja ei esimerkiksi voi kieltäytyä ottamasta työntekijää vastaan.⁹⁸ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty kannanottoja, joiden mukaan työntekijän oma tahto tulisi huomioida paremmin tilanteissa, joissa työntekijä ei halua siirtyä luovutuksensaajan palvelukseen.⁹⁹ EUT:n oikeuskäytännössä onkin jätetty jäsenvaltioille mahdollisuus päättää, mitä työsuhteelle tapahtuu, jos työntekijä ei tahdo jäädä luovutuksensaajan palvelukseen.¹⁰⁰ Tämän perusteella oikeuskirjallisuudessa on esitetty, ettei direktiivi estä jäsenvaltioita myöskään säätämästä työntekijän oikeudesta jäädä luovuttajan palvelukseen.¹⁰¹ Joka tapauksessa liikkeenluovutusdirektiivin tarkoituksena on varmistaa, etteivät yritystoiminnan uudelleenjärjestelyt vaikuta epäedullisesti työntekijöiden asemaan.¹⁰² Kansallisesti tämä tarkoitus ilmenee etenkin TSL 1:10.2:sta, jonka mukaan liikkeen luovutuksessa luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät uudelle työnantajalle.

Liikkeen luovutuksen sääntelyn kantavana periaatteena on siis se, että liikkeen luovutuksen jälkeisessä tilanteessa siirtyneiden työntekijöiden työsuhteiden ehdot säilyvät ennallaan tai ainakin heikentymättöminä.¹⁰³ Liikkeenluovutusdirektiiviä on ainakin perinteisesti tulkittu siis

⁹⁶ Vaikka henkilöstö siirtyy liikkeen luovutuksessa automaattisesti, säännöksen ”pakottavuudesta” voidaan esittää erilaisia kannanottoja. Työntekijöillä ei ole oikeutta pysyä luovuttajan palveluksessa (näin voidaan toki sopia), eikä siirtyminen edellytä luovutuksensaajan tietoisuutta tai uusien työ sopimusten laatimista. Työntekijällä on kuitenkin mahdollisuus estää siirtyminen irtisanoutumalla. Erityinen irtisanomisoikeus ilmenee TSL 7:5:stä. Liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijä saa irtisanomisaikaansa noudattamatta tai sen kestoajasta riippumatta irtisanoa työ sopimuksensa päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos tieto on annettu työntekijälle myöhemmin, hän saa irtisanoa työ sopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta. Voidaan siis perustellusti sanoa, että henkilöstö siirtyy automaattisesti, mutta ei ”pakottavasti”. Ks. Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 335.

⁹⁷ Hietala – Kaivanto 2021, s. 113–114.

⁹⁸ C-305/94 Claude Rotsart de Hertaing, kohta 20.

⁹⁹ Hurka 2015, s. 30.

¹⁰⁰ Yhdistetyt asiat C-132/91, C-183/91 ja C-139/91 Katsikas ym., kohdat 35–36.

¹⁰¹ Novella – Vallauri 2008, s. 59.

¹⁰² Ks. Pisarczyk – Wiczorek 2021, s. 359. Tämä työntekijän oikeuksien ja aseman suojaamisen tavoite liikkeen luovutuksen yhteydessä on todettu EUT:n oikeuskäytännössä useaan kertaan, esimerkiksi asiassa C-105/84 Danmols.

¹⁰³ Liikkeenluovutusdirektiivin 3 artikla ja TSL 1:10.2. Ks. C-19/83 *Wendelboe*, kohta 15, jonka mukaan direktiivin tarkoituksena on ollut varmistaa työsuhteen jatkuminen mahdollisimman muuttumattomana liikkeen luovutuksen jälkeen. Ks. myös KKO 2009:28, jossa liikkeen luovutuksen myötä työntekijän palkka olisi alentunut ainakin 200 eurolla kuukaudessa ja hänelle olisi muodostunut velvollisuus työskennellä useammassa

siten, että sen tarkoituksena on mahdollisuuksien mukaan varmistaa työsuhteen jatkuvuus täysin muuttumattomana liikkeen luovutuksen jälkeen.¹⁰⁴ Myös siirtyneen työntekijän työsuhteessa noudatettava työehtosopimus sitoo luovutuksensaajaa siihen asti, kunnes kyseisen työehtosopimuksen sopimuskausi päättyy.¹⁰⁵ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että EUT on liikkeenluovutusdirektiivin tulkinnassaan siirtynyt jossain määrin työntekijöiden suojelusta kohti työntekijöiden ja työnantajien intressien tasapainon hakemista.¹⁰⁶ Etenkin taloudellisten näkökulmien huomioon ottamista on kritisoitu, sillä työntekijöiden suojan voidaan katsoa olevan liikkeenluovutustilanteissa jossain määrin aiempaa heikompi.¹⁰⁷ EUT:n voidaan todeta jossain määrin siirtyneen uudemmassa oikeuskäytännössään perinteisestä, työntekijän aseman suojaamista korostavasta näkökulmasta kohti työnantajan ja työntekijän etujen tasapainottamista, ottaen arvioinnissaan huomioon muun muassa työnantajan elinkeinovapauden.¹⁰⁸

Tapauksessa C-426/11 *Alemo-Herron* työntekijöiden työsuhteissa oli dynaaminen viittaus luovutushetken jälkeen tehtyihin työehtosopimuksiin, joiden neuvotteluihin luovutuksensaajalla ei ollut mahdollisuutta osallistua. Kun luovutushetkellä voimassa olleen työehtosopimuksen kausi päättyi, työnantaja katsoi, ettei uusi työehtosopimus sitonut sitä. EUT katsoi, että elinkeinovapauden nojalla luovutuksensaajalla tulee olla mahdollisuus tehokkaasti puolustaa intressejään sopimusprosessissa, johon se osallistuu. Luovutuksensaajan tulee voida neuvotella työntekijöidensä työehtojen kehittymisen kannalta ratkaisevista seikoista tulevaa elinkeinotoimintaansa silmällä pitäen. Kun luovutuksensaajalla ei ollut mahdollisuutta osallistua työehtosopimusta koskeviin neuvotteluihin, EUT katsoi ettei luovutushetken jälkeen tehtyyn uuteen työehtosopimukseen enää voitu vedota työsuhteenkirjauksesta huolimatta. EUT:n mukaan liikkeenluovutusdirektiivin tarkoituksena ei ole ollut antaa jäsenvaltioille mahdollisuutta toteuttaa toimenpiteitä, joilla voidaan puuttua luovutuksensaajan elinkeinovapauden olennaiseen sisältöön, vaikka toimenpiteet olisivatkin

kuin yhdessä toimipaikassa. Työehtojen katsottiin heikentyneen olennaisesti ja luovutuksensaajan katsottiin olevan vastuussa työsuhteen päättymisestä.

¹⁰⁴ Giubboni 2018a, s. 232.

¹⁰⁵ McMullen 2021 s. 131. Ks. myös TT 2021:85. Ratkaisussa KKO 2007:65 korkein oikeus totesi, että luovutuksensaaja ja työntekijä voivat työehtosopimuksen estämättä sopia työsuhteenkirjauksella työehtosopimusta paremmista ehdoista. Ratkaisussa osapuolten tekemää työsuhteenkirjauksista tulkittiin siten, että luovuttajaa sitonut työehtosopimuksen ehto tuli noudettavaksi myös kyseisen työehtosopimuksen kauden päättymisen jälkeen. Ratkaisu ilmentää sitä, että epäselviä sopimusehtoja tulkitaan laatijansa vahingoksi.

¹⁰⁶ Brameshuber 2016, s. 449–450. Ks. myös C-328/13 ÖGB; C-426/11 *Alemo-Herron*.

¹⁰⁷ Rainone 2018, s. 324–325.

¹⁰⁸ Sama kehityssuunta on havaittu laajemminkin EU:n työoikeudessa ja sitä ilmentävissä EUT:n ratkaisuissa: kun vastakkain ovat työntekijöiden oikeudet ja taloudelliset intressit, työntekijöiden oikeudet jäävät yhä useammin jalkoihin. Davies ym. 2016, s. 148.

työntekijöiden kannalta edullisempia.¹⁰⁹ Ratkaisua kohtaan on esitetty runsaasti kritiikkiä, kuten että ratkaisun myötä liikkeenluovutusdirektiivi on muuttunut työntekijöiden suojelun välineestä työnantajien etujen edistämisen instrumentiksi.¹¹⁰ EUT:n on myös väitetty käyttäneen ratkaisua poliittisten tavoitteiden ajamiseen.¹¹¹ Toisaalta EUT itse on todennut kyse olleen oikeudenmukaisen tasapainon hakemisesta työsuhteen osapuolten välillä.¹¹²

Vaikka luovutuksensaajalla olisi tarve yhtenäistää siirtyneiden ja jo palveluksessaan olleiden työntekijöiden työsuhteiden ehdot, näin ei voida tehdä ilman työehtosopimuksesta johdettavaa kelpoisuutta¹¹³ tai ilman irtisanomisperustetta. Liikkeen luovutus itsessään ei ole erillinen peruste muuttaa työsuhteen ehtoja.¹¹⁴ Siirtyneiden työntekijöiden ei myöskään tarvitse suostua ehtojen muuttamiseen sopimusteitse, vaikka haitat kompensoitaisiin niin, ettei kokonaistilanne heikkenisi.¹¹⁵ Näin ollen ehtojen muuttumattomuusperiaate voi johtaa siihen, että siirtyneet työntekijät ovat työsuhteidensa ehtojen osalta paremmassa asemassa kuin luovutuksensaajan palveluksessa pidempään olleet työntekijät. Luovutuksensaajan palveluksessa pidempään olleet työntekijät eivät kuitenkaan voi vaatia samanlaisia, parempia ehtoja itselleen, ainakaan välittömästi.¹¹⁶ Työnantajalle muodostuu silti velvollisuus mahdollisuuksiensa mukaan harmonisoida työsuhteiden ehdot kohtuullisessa ajassa, kuitenkin niin, että luovutuksessa siirtyneiden työntekijöiden työsuhteen ehdot eivät huononnu.¹¹⁷

Luovutuksensaaja ei saa TSL 7:5:n mukaan irtisanoa työntekijän työ sopimusta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. Jos työ sopimus päätetään sen johdosta, että luovutetun työntekijän työehdot heikkenevät olennaisesti liikkeen luovutuksen vuoksi, TSL 7:6:n mukaan luovutuksensaajan katsotaan olevan tällöin vastuussa työsuhteen päättymisestä. Oikeuskirjallisuudessa on todettu, että esimerkiksi työntekopaikan muutos on konkreettinen esimerkki lain tarkoittamasta olennaisesta työehdon heikkenemisestä, kun muutos ylittää

¹⁰⁹ C-426/11 *Alemo-Herron*, kohdat 33–36.

¹¹⁰ *Giubboni* 2018b, s. 15.

¹¹¹ *Bartl – Leone* 2015, s. 153.

¹¹² C-426/11 *Alemo-Herron*, kohdat 25 ja 29.

¹¹³ Työehtosopimuksen sopimuskauden päättymisen jälkeen ehdot muuttuvat luovutuksensaajaa sitovan sopimuksen mukaiseksi. Ks. *Kairinen ym.* 2013, luku 3.13.

¹¹⁴ *Kairinen ym.* 2013, luku 3.13.

¹¹⁵ C-324/86 *Daddy’s Dance Hall*.

¹¹⁶ Ks. KKO 2004:103, jossa työnantajan palveluksessa pidempään olleet työntekijät vaativat samasta työstä samaa palkkaa kuin luovutuksessa siirtyneet uudet työntekijät. Korkein oikeus katsoi, ettei vaatimusta voinut perustella tasa-arvolla tai tasapuolisuudella. Oikeus parempiin ehtoihin ei siis ole välitön, mutta työnantajalle muodostuu velvollisuus työsuhteiden ehtojen harmonisointiin.

¹¹⁷ *Kairinen ym.* 2013, luku 3.13.

työnantajan direktio-oikeuden.¹¹⁸ Tästä säännöksestä voidaan johtaa ajatus siitä, ettei myöskään työsuhteen olennaista ehtoa saa muuttaa pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella. Ehtojen säilyminen samanlaisena on muutenkin vahva pääsääntö EUT:n oikeuskäytännössä.

Tapauksessa C-324/86 *Daddy's Dance Hall* Euroopan yhteisöjen tuomioistuin totesi, ettei työntekijän ole mahdollista luopua sellaisista oikeuksista, jotka hänelle on annettu liikkeenluovutusdirektiivin nojalla, vaikka luopuminen kompensoitaisiin niin, ettei työntekijä joutuisi kokonaisuutena katsoen aiempaa epädullisempaan asemaan. Työsuhteen ehtoja voidaan kuitenkin muuttaa samojen raamien sisällä kuin sitä olisi voitu muuttaa ennen liikkeen luovutusta. Ratkaisun mukaan liikkeenluovutusdirektiivi ei estä muutossopimuksen tekemistä luovutuksensaajan kanssa, mikäli kansallinen lainsäädäntö sallii sen. Huomionarvoista on, että tuomioistuimen mukaan muutoksen hyväksyttävyyden edellytyksenä on, ettei liikkeen luovutus itsessään ole muutoksen syy.¹¹⁹ Kanta on toistettu myös muissa tapauksissa. Esimerkiksi tapauksessa C-4/01 *Martin* työntekijälle tarjottiin välittömästi liikkeen luovutuksen jälkeen uutta työsopimusta, jolla olisi muutettu varhaiseläkettä koskevia ehtoja työntekijän kannalta epädullisesti. Muutoksen syynä oli ainoastaan liikkeen luovutus, tarkemmin siitä seurannut työnantajan halu ehtojen yhdenmukaistamiseen muiden työntekijöiden kanssa. EUT totesi ratkaisussaan jälleen, ettei liikkeenluovutusdirektiivin säännöksistä voida poiketa työntekijän vahingoksi edes silloin, kun työntekijä siihen suostuu.¹²⁰

Kielto poiketa liikkeenluovutusdirektiivin säännöksistä ei kuitenkaan ole ehdoton. Mikäli kansallinen lainsäädäntö sallii muutoksesta sopimisen, näin voidaan tehdä, kunhan muutoksen syynä ei ole itse liikkeen luovutus.¹²¹ Oikeuskirjallisuudessa on kiinnitetty huomiota siihen, ettei EUT ole ottanut tarkemmin kantaa muutoksen syyn arviointiin. Epäselväksi jää siis esimerkiksi, tuleeko liikkeen luovutuksen jälkeen odottaa jokin tietty aika ennen muutoksen tekemistä.¹²² Varmuutta ei ole myöskään siitä, onko liikkeen luovutus sallittu syy

¹¹⁸ Koskinen 2015, s. 2.

¹¹⁹ C-324/86 *Daddy's Dance Hall*, kohdat 14, 15, 17 ja 18. Ks. myös Dragičević 2024, s. 12.

¹²⁰ C-4/01 *Martin*, kohdat 38–40, 44 ja 45.

¹²¹ C-4/01 *Martin*, kohta 43.

¹²² Dragičević 2024, s. 18. Mielenkiintoisena huomiona mainittakoon, että esimerkiksi UK:ssa tuomioistuimet ovat tulkinneet asiaa hieman EUT:n kannasta poikkeavasti siten, että vaikka työntekijä ei voinut sopia luopuvansa joistain liikkeenluovutusdirektiivin nojalla annetuista oikeuksista, saman sopimuksen yhteydessä sovitut paremmat ehdot jäivät sitoviksi. Ks. Dafydd 2020, s. 261.

muutokselle, jos se on vain yksi syy muiden joukossa.¹²³ EUT:n jossain määrin tulkinnanvaraiset ratkaisut liikkeenluovutusdirektiivin soveltamiseen liittyen ovatkin herättäneet kritiikkiä.¹²⁴ Vaikka EUT on suhtautunut torjuvasti työsopimusehtojen muutosopimukseen, jotka on tehty nimenomaan liikkeen luovutuksen takia, Suomessa vastaavia riitoja, joissa kiisteltäisiin tehdyn muutosopimuksen pätevydestä, ei ainakaan toistaiseksi ole nähty. Kansallisessa oikeuskäytännössä on sen sijaan painotettu enemmän työntekijän ja työnantajan keskinäistä sopimusvapautta.¹²⁵ Siitä huolimatta kannanotot lienee syytä pitää joka tapauksessa mielessä.

Pääsääntönä on siis se, että työsuhteiden ehdot siirtyvät liikkeen luovutuksessa sellaisenaan. Liikkeen luovutus ei itsessään oikeuta luovutuksensaajaa tekemään muutoksia siirtyneiden työntekijöiden työsuhteiden ehtoihin. Ehtojen yksipuolisen muuttamisen sallittavuus edellyttää, että muutokseen on jokin yleisempi syy, joka täyttää yksipuolisen muuttamisen reunaehdot. Ehtojen lähtökohtainen säilyminen samana voi aiheuttaa oikeudellisia ongelmia myös tasapuolisen kohtelun velvoitteen kannalta.

3.3 Liikkeen luovutuksen vaikutus tasapuoliseen kohteluun

3.3.1 Tasapuolinen kohtelu yleisesti

Työelämän tasapuolisesta kohtelusta säädetään TSL 2:2:ssä. Sen mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Työsopimuslain tarkoittama tasapuolisen kohtelun vaatimus on laajempi ja yleisempi kuin yhdenvertaisuuslain tai tasa-arvolain (609/1986) mukaiset yksilöidyt syrjäintäkiellot¹²⁶, jotka on rajattu tässä tutkielmassa tarkastelun ulkopuolelle. Tasapuolisesta kohtelusta työelämässä säännellään EU-tasolla muun muassa yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetulla direktiivillä 2000/78/EY (työsyrjäintädirektiivi).

Oikeuskäytännössä on todettu, että tasapuolisen kohtelun vaatimus voi edellyttää työnantajalta konkreettisia toimia perusteettomien erojen tasaamiseksi kohtuullisessa

¹²³ Barnard 2012, s. 607.

¹²⁴ Barnard 2012, s. 627.

¹²⁵ Ks. Martin C-4/01, vrt. KKO 2010:5.

¹²⁶ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 101.

ajassa.¹²⁷ Kyse ei ole tasapäästämisvelvoitteesta, vaan lähtökohtaisesti sallitaksi katsotaan esimerkiksi kannustavien palkkausjärjestelmien käyttäminen. Työntekijöiden erilaisessa kohtelussa on huomioitava suhteellisuusperiaate sekä kohtuullisuusnäkökulma.

Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti erilaisen kohtelun edellytyksenä on hyväksyttävä tarkoitus ja käytettyjen keinojen oikeasuhtaisuus. Työntekijöiden mahdollinen erilainen kohtelu ei myöskään saa olla kohtuutonta.¹²⁸

Työnantajan tulee huomioida tasapuolisen kohtelun vaatimus erityisesti silloin, kun työntekijät tekevät samaa tai samanarvoista työtä. Tasapuolisen kohtelun vaatimus edellyttää vertailukelpoisuutta. Mikäli työntekijöiden tehtävät tai asema poikkeavat toisistaan, erilainen kohtelu voi olla perusteltua.¹²⁹ Kun tasapuolisuutta tarkastellaan vanhojen ja uusien työntekijöiden välillä, uusien työntekijöiden eri asemaan asettamisen on perinteisesti katsottu olevan sallittua, kun tarkoituksena on niin sanottujen ylimitoitettujen etuuksien karsiminen. Esimerkiksi tiettyjä lakiin tai työehtosopimukseen perustumattomia etuuksia, kuten lisäeläkkeitä, saatetaan haluta karsia kustannussyistä siten, ettei niitä enää myönnetä tietyn ajankohdan jälkeen rekrytoituille työntekijöille.¹³⁰ Tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaa työnantajan lähtökohtaisesti myös tämän käyttäessä työnjohto-oikeuttaan esimerkiksi irtisanomisiin tai työaikajärjestelyihin liittyvissä toimissa. Vaikka direktio-oikeuden käyttö olisi muuten perusteltua, tehdyn toimenpiteen yhdenvertaisuus ja tasapuolisuus voi tulla myöhemmin arvioitavaksi.¹³¹

TSL 2:2.2 sääntelee erityiskysymyksenä tasapuolista kohtelua osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa. Tällaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Asiallista syytä ei ole määritelty laissa, mutta oikeuskäytännön perusteella syyn on oltava objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä. Työsopimuslain esitöiden mukaan esimerkiksi kannustavan palkkausjärjestelmän käyttö on

¹²⁷ Kohtuullista aikaa työsuhteen ehtojen yhtenäistämiseen on arvioitu muun muassa ratkaisuisissa KKO 2024:9 ja KKO 2013:10. Kohtuullista aikaa ei ole määritelty oikeuskäytännössä tarkasti, vaan kyse on tapauskohtaisesta harkinnasta.

¹²⁸ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 103. Erilainen kohtelu voi siis joissain tilanteissa olla hyväksyttävää. Ratkaisussa KKO 2004:103 korkein oikeus katsoi, että yhtiöllä oli ollut hyväksyttävä syy käyttää kahta erilaista palkkausjärjestelmää. Liikkeen luovutuksen myötä siirtyneiden, ns. vanhojen työntekijöiden palkkaus määräytyi luovuttajayhtiön palkkauserusteen mukaan, eikä luovutuksensaaja voinut tähän vaikuttaa. Korkein oikeus piti todennäköisenä, että työnantajan mahdollisuudet yhtenäistää työsuhteiden ehdot olivat olleet vähäiset.

¹²⁹ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 103–104. Ks. myös KKO 2020:4.

¹³⁰ Leppänen 2015, s. 234.

¹³¹ Koskinen – Ullakonoja 2020, s. 104–105.

sallittua, kunhan järjestelmän mukaiseen palkkaukseen eivät vaikuta syrjivät tai muuten epäasialliset syyt.¹³²

3.3.2 Tasapuolinen kohtelu liikkeen luovutuksen jälkeen

Liikkeen luovutuksessa työsuhteen ehdot siirtyvät sellaisenaan, eikä liikkeen luovutus anna luovutuksensaajalle oikeutta muuttaa ehtoja yksipuolisesti. Luovutuksensaajaa sitoo myös tasapuolisen kohtelun velvoite. Liikkeen luovutuksen ja tasapuolisen kohtelun suhde on luovutuksensaajan kannalta jokseenkin ongelmallinen, sillä yritysten toimintakulttuureissa ja -tavoissa on usein eroavaisuuksia.¹³³ Yhtäältä liikkeen luovutusta koskeva sääntely velvoittaa luovutuksensaajaa säilyttämään siirtyneiden työntekijöiden työsuhteiden ehdot ennallaan, vaikka ehdot poikkeaisivat huomattavasti luovutuksensaajan palveluksessa pidempään työskennelleiden työntekijöiden työehdoista. Toisaalta tasapuolisen kohtelun velvoite velvoittaa luovutuksensaajaa poistamaan kohtuuttomat ja suhteellisuusperiaatteen vastaiset poikkeavuudet työsuhteiden ehdoissa.¹³⁴

Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on vakiintuneesti katsottu liikkeen luovutuksen olevan hyväksyttävä syy siirtyneiden ja pidempään luovutuksensaajan palveluksessa olleiden työntekijöiden työehtojen poikkeavuuteen.¹³⁵ Kairinen ja muut käyttävät esimerkkinä erilaisia palkkaa koskevia ehtoja: liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajalla on hyväksyttävä syy ja velvollisuus maksaa korkeampaa palkkaa toisille työntekijöille, vaikka nämä tekisivät samaa tai samanarvoista työtä.¹³⁶ Syyn hyväksyttävyys ei kuitenkaan ole ikuinen, vaan luovutuksensaajan on lopulta pyrittävä työsuhteen poikkeavien ehtojen, kuten palkkaa tai työaikoja koskevien erojen korjaamiseen.¹³⁷

Kuten todettu, työnantajien toimintakulttuurit ja säännöt poikkeavat usein jossain määrin toisistaan. Näin ollen voidaan pitää todennäköisenä, että luovuttajan ja luovutuksensaajan työntekijöiden työsuhteiden ehdoissa on eroavaisuuksia. Tällöin luovutuksensaajalle

¹³² HE 157/2000 vp, s. 69. Ks. myös KKO 2008:28 kohta 12, jossa korkein oikeus totesi, että säännöksen tarkoituksena on ollut estää työnantajan käyttämästä ns. epätyypillisiä työsuhteina perusteena evätä näiltä työntekijöiltä sellaisia etuja, joita on annettu vakituisessa työsuhteessa oleville työntekijöille.

¹³³ Ks. HE 157/2000 vp, s. 106: ”Käytännössä työnteon konkreettisissa ehdoissa tapahtuvat muutokset johtuvat lähinnä luovuttajan ja luovutuksensaajan toimintakulttuurin ja -tapojen eroavaisuuksista.” Myös kirjallisuudessa on havaittu, että liikkeen luovutuksen jälkeen yrityskulttuurissa tapahtuu todennäköisesti muutoksia, ks. Cooke ym. 2004, s. 291–292.

¹³⁴ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 148–149.

¹³⁵ Ks. KKO 2004:103.

¹³⁶ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

¹³⁷ Ks. KKO 2004:103.

muodostuu liikkeen luovutuksen jälkeen velvoite harmonisoida palvelukseensa siirtyneiden työntekijöiden työsuhteiden ehdot kohtuullisessa ajassa. Harmonisoinnille ei ole säännelty mitään tarkkaa aikaa, vaan kyse on tapauskohtaisesta harkinnasta. Liikkeen luovutuksesta aiheutuvaan ehtojen yhtenäistämismuutokseen voidaan pyrkiä varautumaan due diligence -tarkastuksella. Työoikeudellisesta näkökulmasta tehdyn tarkastuksen avulla luovutuksensaaja voi selvittää muun muassa kaupan kohteena olevan yrityksen henkilöstön työsuhteissa noudatettavat ehdot.¹³⁸ Tämän jälkeen ehtoja voidaan vertailla olemassa olevan henkilöstön ehtoihin. Due diligence -tarkastuksen avulla voidaan siis saada parempi käsitys siitä, millaisia velvoitteita luovutuksensaajalle aiheutuu tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kannalta.

Mikäli työnantaja laiminlyö liikkeen luovutuksen jälkeen harmonisointivelvoitteensa, kyse on työntekijöiden epätasapuolisesta kohtelusta. Jos tasapuolisen kohtelun velvoitteesta poikkeamiseen ei ole hyväksyttävää syytä, velvoitteen rikkominen voi johtaa työnantajan korvausvelvollisuuteen. Jos työnantaja tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, tämän on TSL 12.1.:n mukaan korvattava työntekijälle aiheuttamansa vahinko. Työnantajan tulee korvata täysi vahinko, joka työntekijälle on laiminlyönnistä tai rikkomisesta aiheutunut.¹³⁹ Tasapuolisen kohtelun velvoitteen rikkominen voi muodostaa työntekijöille oikeuden myös yhdenvertaisuuslain mukaiseen hyvitykseen. Työnantajan mahdollisuudet työsuhteiden ehtojen yhtenäistämiseen voivat kuitenkin olla rajalliset. Tällaisessa tilanteessa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kannalta olennaisinta on, että liikkeen luovutuksen jälkeen tehdään ehtojen yhtenäistämistä koskeva harmonisointisuunnitelma ja työnantaja pyrkii mahdollisuuksiensa mukaan yhtenäistämään työsuhteiden ehdot.¹⁴⁰

Työnantajan näkökulmasta oikeustila on jokseenkin epäselvä: yhtäältä luovutuksensaajalla on liikkeen luovutuksen jälkeen velvollisuus säilyttää siirtyneiden työntekijöiden ehdot ennallaan, toisaalta tasapuolisen kohtelun velvoite muodostaa velvollisuuden harmonisoida työntekijöiden toisistaan poikkeavat ehdot. Jos esimerkiksi työaikaehtojen muuttaminen sopimalla asiasta työntekijöiden kanssa ei liikkeen luovutuksen jälkeen onnistu, luovutuksensaajalle jää käytännössä kaksi varsin tiukasti rajattua vaihtoehtoa: työaikaehtojen muuttaminen direktio-oikeuden nojalla tai olennaisten työaikaehtojen muuttaminen irtisanomisperusteella. Näyttäisi siltä, että joissain tilanteissa luovutuksensaajan ainoa

¹³⁸ Anttila ym. 2021 s. 841–842.

¹³⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 751.

¹⁴⁰ Ks. KKO 2024:9.

vaihtoehto on harmonisoida työaikaehdot niin sanottujen parhaiden ehtojen mukaisiksi. Tämä ei useinkaan ole taloudellisilta vaikutuksiltaan pieni, tai välttämättä tosiasiallisesti edes mahdollinen keino luovutuksensaajalle. Oma asiansa on se, onko työnantajan taloudellisilla resursseilla merkitystä tasapuolisen kohtelun oikeudellisessa arvioinnissa.¹⁴¹ Työaikaehtojen osalta voi myös olla vaikea määritellä, mitkä ehdot ovat tasapuolisen kohtelun kannalta parhaita. Liikkeen luovutuksen jälkeisen työaikaehtojen yksipuolisen muuttamisen vaihtoehtoihin ja edellytyksiin syvennyttään seuraavassa luvussa.

¹⁴¹ Viimeaikaisen oikeuskäytännön perusteella voidaan sanoa, että työnantajan taloudellisilla resursseilla on merkitystä ainakin yhtenäistämiseen käytettävän ajan arvioinnissa. Ks. KKO 2024:9, vrt. TT 2018:18; TT 2011:29.

4 Työaikaehtojes yksipuolinen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen

4.1 Työaikaehtojes yksipuolisen muuttamisen asialliset edellytykset

4.1.1 Työaikaehtojes olennaisuus

Työajan käsite määritellään työaikalain 3 §:ssä, jonka mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Lain esitöiden mukaan taukoa ei lueta työaikaan, jos työntekijällä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus poistua työpaikalta ja viettää olennainen osa tauosta työpaikan ulkopuolella.¹⁴² Työaikalain taustalla vaikuttaa EU:n työaikadirektiivi (2003/88/EY).

Työaikaehtojes voidaan katsoa olevan joko olennaisia tai merkitykseltään vähäisempiä. Merkitykseltään vähäisempiä ehtoja voidaan kutsua ei-olennaisiksi tai epäolennaisiksi.¹⁴³ Työaikaehtojes olennaisuuden määrittely ei ole yksinkertaista, vaan työaika koskevien ehtojes voidaan tilanteesta ja kokonaisuudesta riippuen katsoa olevan joko epäolennaisia tai olennaisia työsuhteen ehtoja.

Työaika voi muuttua usealla eri tavalla: sitä voidaan lyhentää, pidentää tai työajan sijoittumista voidaan muuttaa. Työaikalaisissa tai muuallakaan lainsäädännössä ei ole säädetty esimerkiksi oikeudesta pidentää yksipuolisesti työntekijän työaika. Mikäli työvoiman tarpeessa on vaihtelua eikä vähimmäistyöajasta ole sovittu, työajan viikoittaisia tai kuukausittaisia muutoksia ei välttämättä edes pidetä työsuhteen ehtojes muutoksena.¹⁴⁴ Oikeuskäytännössä kiistaa on aiheutunut erityisesti työajan sijoittumiseen liittyvistä muutoksista. Työajan sijoittumisesta saatetaan määrätä tarkasti työsuopimuksessa, esimerkiksi sopimalla arkipäivät työpäiviksi tai määrittämällä tietyt kellonajat työajaksi. Myös käytettävästä työaikajärjestelmästä, kuten jaksotyöajasta tai yleistyöajasta, voidaan sopia työsuopimuksessa. On myös mahdollista, ettei työajan sijoittumisesta ole sovittu mitään, tai sen on esimerkiksi todettu määräytyvän työnantajan päätösten perusteella.¹⁴⁵ Etenkin tilanteissa,

¹⁴² HE 158/2018, s. 75.

¹⁴³ Kairinen ja muut hahmottavat epäolennaisien ehtojes tarkoittavan vähäisempiä muutoksia, ja olennaisien ehtojes tarkoittavan suurempia muutoksia. Etenkin korkeimman oikeuden oikeuskäytännön perusteella katson, että kyseisestä hahmotustavasta voidaan esittää poikkeavia tulkintoja, eikä asia ole yksiselitteinen. Ks. Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

¹⁴⁴ Ks. Turun HO 7.5.2008 S 07/73.

¹⁴⁵ Äimälä ym. 2000, luku 5.

joissa työajasta ei ole sovittu tarkasti, työajan sijoittumisesta määrääminen on lähtökohtaisesti työnantajan direktio-oikeuden alaisuuteen kuuluva asia.

Oikeuskäytännössä on toistaiseksi jääty vaille yksiselitteistä ratkaisua sille, mitkä työaika koskevat ehdot ovat olennaisia ja mitkä epäolennaisia. Tämän seurauksena työaikaehtojen olennaisuuden arviointi edellyttää tapauskohtaista harkintaa. Oikeuskirjallisuudessa esitettyjen näkemysten mukaan ehdon olennaisuuden arvioinnissa tulisi huomioida sovellettavan normiston ja sovittujen tai sopimatta jätettyjen seikkojen lisäksi myös muutoksen vaikutukset työsuhteen luonteeseen, kuten työntekijän asemaan ja statukseen. Täten olennaisuuden tai epäolennaisuuden arvioinnissa kokonaisharkinta tulisi tehdä suhteessa muutoksen kohteena olevaan työaikaehtoon.¹⁴⁶ On esimerkiksi epäselvää, missä tilanteissa sellainen taukokäytäntöä koskeva muutos, jonka johdosta päivittäinen työaika ei muuttuisi, katsottaisiin olennaiseksi ehdoksi. Työsopimukseen nimenomaisesti kirjattua työaikaehto voidaan melko todennäköisesti pitää olennaisena ehtona, mutta oikeustila ei nähdäkseni ole tältäkin osin täysin yksiselitteinen. Oman haasteensa työaikaehto muuttamisedellytysten arviointiin tuo se, että työaikaehto muuttamiseen ja olennaisuuden arviointiin liittyvää ratkaisukäytäntöä on huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi palkkaehto olennaisuuteen liittyen.

Työaikaehto olennaisuutta koskevia korkeimman oikeuden ratkaisuja on annettu vain muutama. Tämän vuoksi on jossain määrin epäselvää, mitkä työaikaehdot ovat olennaisia ja mitkä eivät. Työaikaehto muuttamisen on perinteisesti katsottu kuuluvan lähtökohtaisesti työnantajan direktio-oikeuden piiriin. Työaikaehtoja ei siis yleensä ole pidetty olennaisena, ellei niistä ole nimenomaisesti sovittu esimerkiksi työsopimuksessa.¹⁴⁷ Oikeuskäytännön tarkastelun perusteella voidaan kuitenkin perustellusti esittää, ettei perinteinen katsantotapa ole enää täysin ajan tasalla. Sen sijaan oikeuskäytäntö on kehittynyt enenevässä määrin suuntaan, jossa myös työaika koskevien ehtojen katsotaan useissa tapauksissa olevan työsuhteen olennaisia ehtoja.

4.1.2 Työaikaehto muuttaminen direktio-oikeuden nojalla

Mikäli työaikaehto on epäolennainen, sen muuttaminen on mahdollista työnantajan direktio-oikeuden nojalla. Työaikaehdon epäolennaisuuteen ja tätä kautta direktio-oikeuden nojalla

¹⁴⁶ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

¹⁴⁷ Engblom 2013, s. 143.

tehtävän muutoksen mahdollisuuksiin ei oikeuskirjallisuudessa ole annettavissa yksiselitteistä vastausta.¹⁴⁸ Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että jos työsopimuksessa ei ole työajasta nimenomaista ehtoa, vaan esimerkiksi ainoastaan viittaus työehtosopimukseen, työaikaehdon muuttaminen on todennäköisesti mahdollista direktio-oikeuden nojalla.¹⁴⁹ Mikäli työntekijän työsopimuksessa on sovittu esimerkiksi ruokataukoa koskevasta ehdosta, on todennäköistä, ettei ehdon muuttaminen onnistu direktio-oikeuden nojalla vaan kyse on olennaisesta työaikaehdosta, vaikka esimerkiksi työehtosopimus sinänsä mahdollistaisi muutoksen palkallisesta ruokatauosta palkattomaan.

Työaikaehdon muuttaminen direktio-oikeuden nojalla edellyttää ensinnäkin sitä, että ehto on tunnistettu luovutuksensaajan tekemässä kokonaisharkinnassa epäolennaiseksi.

Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on todettu, että työsopimuksen sisältö määrittää keskeisellä tavalla työnantajan direktio-oikeuden laajuutta.¹⁵⁰ Liikkeen luovutuksen yhteydessä luovutuksensaaja ei täten voi itse laajentaa direktio-oikeuttaan siitä, miten se määräytyy siirtyneen työntekijän alkuperäisen työsopimuksen mukaan. Vaikka työaikaehto-olennaisuudesta tai epäolennaisuudesta on vähemmän oikeuskäytäntöä kuin esimerkiksi palkkaehdoista, työaikaehto-olennaisuuden yksipuolisen muuttamisen reunaehdot on viime vuosina käsitelty useampaan otteeseen myös korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä.

Ratkaisussa TT 1991:125 (Ään.) työtuomioistuin katsoi, että työnantaja oli voinut muuttaa työntekijöiden työaikamuodon päivätyöstä kaksivuorotyöksi direktio-oikeutensa nojalla. Työehtosopimuksen sanamuoto oli avoin siten, että sen voitiin tulkita koskevan kaikkia työajan alkamis- ja päättymisaikoja sekä niiden muutoksia. Työtuomioistuin totesi työajasta määräämisen kuuluvan lähtökohtaisesti työnantajan direktio-oikeuden alaan. Koska muusta ei ollut näytetty sovittun, työnantaja oli voinut yksipuolisesti määrätä työntekijöiden siirtymisestä kaksivuorotyöhön työehtosopimuksen määräysten estämättä.

Vaikka jotakin työaika koskevaa ehtoa olisi noudatettu huomattavan pitkän ajan verran, se ei automaattisesti tarkoita ehdon vakiintumista sopimuksen veroiseksi käytännöksi. Myös tällaisessa tilanteessa muuttaminen voi siis olla mahdollista direktio-oikeuden nojalla. Vaasan hovioikeuden ratkaisussa kaupunki oli muuttanut direktio-oikeuteensa perustuen yksipuolisesti työntekijöidensä työaikajärjestelmän jaksotyöajasta yleistyöajaksi. Muutoksen

¹⁴⁸ Bruun 2022, s. 90.

¹⁴⁹ Anttila ym. 2021, s. 862.

¹⁵⁰ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

seurauksena työntekijät eivät enää voineet ruokailla työaikana, vaan heidän täytyi pitää 30 minuutin työaikaan kuulumaton ruokatauko. Työntekijöiden työsidonnaisuusaika pidentyi noin 2,5 tuntia viikossa. Hovioikeus totesi, että ehdon muutoksen olennaisuutta arvioitaessa on otettava huomioon muutoksen vaikutukset työntekijään, mutta myös työnantajan tarve muutoksen toteuttamiselle. Työaikajärjestelmästä ei ollut sovittu kirjallisessa työ sopimuksessa, mutta jaksotyöaika oli sovellettu työntekijöiden työsuhteissa vähintään 20 vuotta. Yleistyöaikaan kuuluvassa pakollisessa puolen tunnin ruokatauossa katsottiin olevan kyse työntekijän oikeudesta päivittäiseen lepoaikaan, jonka vuoksi sillä oli työsuojelullinen tarkoitus. Hovioikeus katsoi, ettei pakollinen lepoaika objektiivisesti arvioituna välttämättä huononna työntekijöiden työsuhteiden ehtoja, vaikka he itse niin kokisivat. Tämä on tutkielman kannalta kiinnostava seikka, sillä se antaa tukea näkemykselle, jonka mukaan toisistaan poikkeavien työaikaehtojen yhtenäistämässä työnantajan voi olla vaikea arvioida objektiivisesti, mitkä ehdot ovat niin sanotusti parhaita. Tapauksessa hovioikeus katsoi myös, ettei työaikajärjestelmän muuttaminen vaikuttanut työntekijöiden palkkaukseen tai aiheuttanut muitakaan muutoksia pakollisen puolen tunnin ruokatauon lisäksi. Näin ollen hovioikeus katsoi, että työaikaehto oli epäolennainen ja kaupungilla oli asiallinen syy muutokseen. Ehdon muuttaminen direktio-oikeuden nojalla oli sallittua.¹⁵¹

Direktio-oikeuden käytölle tulee olla asiallinen peruste.¹⁵² Yllä selostetussa tapauksessa työaikaehdon epäolennaisuuteen vaikuttivat useat seikat. Kaupunki oli esittänyt muutoksen taustalla olevaksi syyksi tarpeen yhtenäistää samaa työtä tekevien työntekijöiden työsuhteiden ehtoja. Tämän lisäksi muutoksen syinä olivat yhtenäisen työaikajärjestelmän ja yleistyöajan käyttämisen hallinnolliset ja taloudelliset edut, sekä henkilöstömäärien kasvun ja töiden paremman organisoinnin myötä parantuneet mahdollisuudet työntekijöiden ruokatauon järjestämiseen. Hovioikeus totesi, että pelkkä tarve yhdenmukaistaa ehtoja ei riitä työaikajärjestelmän muutoksen perustaksi. Kun kaupunki oli kuitenkin tämän lisäksi esittänyt työsuojelullisia, taloudellisia ja hallinnollisia perusteita muutokselle, hovioikeus katsoi, että työnantajalla oli oikeus päättää käytettävä työaikajärjestelmä ja valita tarkoituksenmukaisin työaikajärjestelmä lainsäädännön ja työehtosopimusten määräysten puitteissa. Tapauksen perusteella voidaan sanoa, että direktio-oikeuden laajuuden määrittämisessä on todellakin kyse kokonaisarvioinnista. Hovioikeuden ratkaisussa ei ollut kyse liikkeen luovutuksesta, mutta sillä on merkitystä myös luovutuksen jälkeisten muutosten hyväksyttävyyden kannalta.

¹⁵¹ Vaasan HO 8.7.2013 S 11/466.

¹⁵² Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

Vaikka pelkkä luovutuksensaajan tarve työaikaehtojen harmonisointiin ei riitä direktio-oikeuden nojalla tehtävän muutoksen perustaksi, asiallisen perusteen vaatimus voi täytyä esimerkiksi taloudellisten ja työsuojelullisten perusteiden myötä. Yllä esitetty ratkaisu osoittaa myös sen, että työaikaehtojen osalta voi olla haastavaa määritellä sitä, milloin ehdot heikkenevät tai paranevat. Tällä voisi olla merkitystä arvioitaessa liikkeen luovutuksen jälkeistä työaikaehtojen yhtenäistämistä ja tasapuolisen kohtelun velvoitteen noudattamista. Ratkaisua tarkasteltaessa on kuitenkin syytä pitää mielessä korkeimman oikeuden myöhempi oikeuskäytäntö, erityisesti KKO 2021:76 perusteluineen.

Ratkaisussa KKO 2021:76 korkein oikeus vahvisti lähtökohdan, jonka mukaan työn jaksottamisesta ja työn lomassa pidettävien taukojen pitämisestä sekä työaikamuodosta ja sen muuttamisesta päättäminen kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan direktio-oikeuden piiriin. Työaikamuoto voi kuitenkin olla työsopimuksen nimenomainen ehto tai vakiintua sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jolloin ehto rajoittaa direktio-oikeutta. Korkein oikeus totesi myös, että työn järjestämiseen ja työoloihin läheisesti liittyvien käytäntöjen vakiintumisen edellytysten on perusteltua olla tiukempia, kuin esimerkiksi tilanteessa, jossa kyse on työntekijän taloudellisista eduista.¹⁵³ Tapauksessa sekä käräjäoikeus että hovioikeus olivat katsoneet, ettei työnantaja ollut sitoutunut taukokäytäntöön niin, ettei se olisi voinut muuttaa sitä direktio-oikeutensa nojalla. Työaikaehdon muutosta pidettiin siis sallittuna.¹⁵⁴ Sen sijaan korkein oikeus arvioi taukokäytännön vakiintumista kokonaisuutena. Huomiota annettiin esimerkiksi sille, että vaikka tavallista pidempien taukojen taustalla oli työsuojelullisia tavoitteita, työnantaja ei ollut puuttunut taukokäytäntöön työnteköolosuhteiden muututtua fyysisesti vähemmän kuormittaviksi. Näin ollen taukokäytännön katsottiin vakiintuneen osapuolia sitovaksi työsuhteen ehdoksi, jota pidettiin myös kokonaisuutena arvioiden olennaisena.¹⁵⁵ Kun tapausta verrataan aiemmin selostettuun Vaasan hovioikeuden tapaukseen, huomionarvoista on ainakin se, että hovioikeuden tapauksessa työnantaja reagoi työnteköolosuhteiden muutokseen, joka mahdollisti ruokatauon järjestämisen. Ratkaisu on joka tapauksessa direktio-oikeuden nojalla tehtävän työaikaehtojen muuttamisen kannalta merkittävä, sillä nimenomaan taukokäytäntöjen vakiintumisesta ei ollut aiempaa korkeimman oikeuden oikeuskäytäntöä.

¹⁵³ KKO 2021:76, kohta 14.

¹⁵⁴ Ks. tarkemmin Turun HO 22.3.2019 S 18/756.

¹⁵⁵ KKO 2021:76, kohdat 18–21.

Jotta työaikaehdon muuttaminen direktio-oikeuden nojalla olisi hyväksyttävää, ehdon tulee siis olla epäolennaiseksi tunnistettu ja muutokselle tulee olla asiallinen peruste. Näiden edellytysten lisäksi direktio-oikeuden käyttö ei saa loukata työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua.¹⁵⁶ Direktio-oikeuden nojalla tehtävät muutokset työaikaehtoihin eivät saa myöskään johtaa työntekijöiden epätasapuoliseen kohteluun. Seuraavassa Helsingin hovioikeuden tapauksessa käsiteltiin direktio-oikeuden käytön ja tasapuolisen kohtelun velvoitteen suhdetta. Kaupunki oli määrännyt direktio-oikeutensa nojalla kaikkien työntekijöiden työaikamuodon muutettavaksi siten, että jaksotyöajasta siirryttiin yleistyöaikaan. Osalla työntekijöistä oli ollut nimenomainen työsopimusehto, jonka mukaan heidän työaikansa määräytyi jaksotyöajan mukaan. Kun nämä työntekijät riitauttivat direktio-oikeuden käytön työaikaehdon muuttamisessa, kaupunki sopi asian kyseisten työntekijöiden kanssa siten, että heille palautettiin oikeus ruokailla työaikana yleistyöaikaan siirtymisestä huolimatta. Näin ollen muutoksen jälkeen osalla työntekijöistä oli mahdollisuus ruokailla joutuisasti työajalla, kun taas osalla oli ruokailua varten 30 minuutin lepoaika, jota ei laskettu työaikaan. Vaikka työaikamuoto oli niiden työntekijöiden työsuhteissa epäolennainen ehto, joilla ei ollut työaikaehdosta nimenomaista sopimuskirjausta, kaupungin katsottiin rikkoneen tasapuolisen kohtelun velvoitetta.¹⁵⁷

Liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan direktio-oikeus muodostuu luovuttajan direktio-oikeutta vastaavaksi. Työaikaehto tulee ensinnäkin arvioida epäolennaiseksi, jotta sen muuttaminen on mahdollista. Muutokselle on lisäksi oltava asiallinen peruste. Liikkeen luovutus itsessään tai esimerkiksi tarve yhtenäistää työaikaehdot ei ole riittävä syy. Sen sijaan asialliset perusteet voivat liittyä esimerkiksi taloudellisiin, työsuojelullisiin ja hallinnollisiin syihin. Vaikka perinteisesti työajan muuttamista on pidetty lähtökohtaisesti direktio-oikeuden alaan kuuluvana asiana, työaikaehto-olennaisuuden arviointi vaikuttaa olevan jossain määrin muutoksessa.

4.1.3 Olennaisten työaikaehto-olennaisuuden muuttaminen

Olennaisten työaikaehto-olennaisuuden yksipuolinen muuttaminen edellyttää irtisanomisperusteen veroista perustetta ja muutoksen kohteena olevan työntekijän irtisanomisajan noudattamista.¹⁵⁸ Lisäksi ennen kuin työnantaja tekee päätöksen muutoksesta, on tämä

¹⁵⁶ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

¹⁵⁷ Helsingin HO 18.11.2020 S 20/299.

¹⁵⁸ Olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen yleisistä lähtökohdista ks. kohta 2.2.2.

velvollinen käymään muutosneuvottelut yhteistoimintalaissa säädetyllä tavalla. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on katsottu, että irtisanomisperusteen täytyessä työnantaja voi irtisanomisen vaihtoehtona yksipuolisesti ja irtisanomisaikaa noudattaen ”muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja, kuten työtehtäviä, palkkaa ja työntekopaikkaa.”¹⁵⁹ Sen sijaan työaikaa koskevia ehtoja ei mainita.

Oikeuskäytännössä on edelleen ratkaisematta, ovatko työaikaehdot olennaisia. Tällöin työnantajan vastuulle jää tehdä tapauskohtaista kokonaisharkintaa arvioidessaan työaikaa koskevan ehdon yksipuolisen muuttamisen mahdollisuuksia. Oikeuskäytäntöä tarkastelemalla voidaan todeta, että työaikaehdon olennaisuuden arviointi aiheuttaa työnantajille usein haasteita. Tuomioistuimen ratkaistavaksi päätyneissä tapauksissa työaikaa koskevia ehtoja on usein lähdetty muuttamaan ilman irtisanomisperustetta ja irtisanomisajan noudattamista, koska työnantajan tulkinnan mukaan kyse ei ole ollut olennaisesta ehdosta. Sen sijaan tuomioistuimet vaikuttavat yhä useammin olevan sitä mieltä, että myös työaikaehdot ovat työsuhteen olennaisia ehtoja. Työaikamuodon muuttaminen voi muuttaa esimerkiksi ruokataukoja niin, että vaikka työaika ei sinänsä pidentyisi eikä palkka pienentyisi, työntekijöiden työvuoro tai päivittäinen työhön sidottuus pidentyy. Vaikka työaikaa koskevien ehtojen on perinteisesti katsottu kuuluvan työnantajan direktio-oikeuden alaan, viimeaikaisessa oikeuskäytännössä on yllättävän usein päädytty siihen tulkintaan, että ruokailutaukoa koskeva ehto on työsuhteen olennainen ehto.¹⁶⁰

Itä-Suomen hovioikeuden ratkaisussa työntekijän työsopimuksessa työajaksi sovittu jaksotyö oli työnantajan yksipuolisella päätöksellä muutettu yleistyöajaksi. Jaksotyössä ruokailu tapahtui työn ohessa palkallisena työaikana, kun taas yleistyöaikaan kuului puolen tunnin palkaton ruokatauko. Työntekijän työntekovelvoitteen sisältävä työaika ei sinänsä ollut pidentynyt eikä hänen palkkansa ollut laskenut. Työpäivän päättyminen oli siirtynyt kuitenkin puolella tunnilla myöhemmäksi. Hovioikeus katsoi palkallisen ruokatauon olevan sellainen etuus, jonka menettämisestä oli aiheutunut työntekijälle taloudellista vahinkoa, vaikka hänen

¹⁵⁹ KKO 2016:80, kohta 13.

¹⁶⁰ Ks. Helsingin HO 7.2.2019: Asiassa keskeisenä kysymyksenä oli, oliko 1970-luvulla sovittu järjestely oikeudesta ruokailuun työaikana myös päivävuorossa muodostunut työsuhteen ehdoksi. Vaikka työntekijöiden työaika ei pidentynyt palkattomaan ruokataukoon siirtymisen myötä, työvuoro pidentyi 30 minuutilla. Hovioikeus katsoi, että tämän vuoksi ruokailu työajalla oli vakiintunut työsuhteen olennaiseksi ehdoksi, jota ei olisi saanut muuttaa direktio-oikeuden perusteella.

työaikansa ei ollut pidentynyt eikä palkka alentunut. Työnantaja ei olisi saanut muuttaa työ sopimuksessa sovittua työaikajärjestelmää direktio-oikeutensa perusteella.¹⁶¹

Helsingin hovioikeuden ratkaisussa 13.9.2023 S 22/686 käräjäoikeus ja hovioikeus olivat eri mieltä siitä, oliko ruokataukoa koskevassa ehdossa kyse työsuhteen olennaisesta ehdosta. Tapauksessa sovellettava työehtosopimus mahdollisti ruokailun järjestämisen joko työn lomassa palkallisena työaikana tai työajan ulkopuolisena, palkattomana lepoaikana. Työntekijöiden työ sopimuksissa ei ollut nimenomaisesti ehtoa ruokatauon palkallisuudesta, vaan työ sopimuksissa viitattiin sovellettavaan työehtosopimukseen. Työnantaja oli aiemmin vuosien ajan noudattanut työehtosopimuksen määräyksiä siten, että työntekijöillä oli ollut palkallinen ruokatauko työn ohessa. Työnantaja oli yksipuolisesti muuttanut tiettyjen työntekijöiden palkallisen ruokatauon ensin 59 minuutin palkattomaksi ruokatauoksi, ja myöhemmin lyhentänyt tauon pituutta 30 minuuttiin. Asiassa oli kysymys ensinnäkin siitä, oliko ruokatauon palkallisuudesta sovittu osapuolten välillä joko nimenomaisesti tai hiljaisesti. Toisena ratkaistavana kysymyksenä oli, oliko palkallinen ruokatauko vakiintunut sopimuksen veroiseksi ja työnantajaa sitovaksi käytännöksi, jota työnantaja ei olisi saanut yksipuolisesti muuttaa vai oliko kyse ei-olennaisesta ehdosta, jota työnantaja sai muuttaa direktio-oikeutensa nojalla.

Hovioikeus totesi arvioinnissaan, että käytäntö oli jatkunut muuttumattomana huomattavan pitkän ajan, 1990-luvulta saakka. Työnantaja oli nostanut taukokäytännön muuttamisen esille yhteistoimintaneuvotteluissa vasta vuonna 2020. Työntekijöiden työolosuhteissa ei ollut esitetty tapahtuneen muutoksia, joiden vuoksi taukokäytäntöä olisi ollut tarpeellista muuttaa direktio-oikeuteen perustuen, vaan muutoksen taustalla todettiin olleen kilpailutuksesta johtuneet säästötavoitteet. Hovioikeuden ratkaisun mukaan työntekijät olivat voineet perustellusti olla siinä käsityksessä, että palkallista ruokataukoa koskeva käytäntö oli heidän työsuhteissaan noudatettava sitova ehto. Käytännön katsottiin näin ollen muodostuneen työsuhteen sitovaksi ehdoksi sillä edellytyksellä, että ehto on työsuhteessa olennainen. Työaikaehdon olennaisuutta arvioidessaan hovioikeus katsoi, että ruokataukokäytännön muutos oli käytännössä lisännyt työntekijöiden päivittäistä työaikaa 35 minuutilla ja työntekijöiden työhön sidottuisuus oli kasvanut päivittäin palkattoman ruokatauon pituutta vastaavalla ajalla. Hovioikeus totesi, että ruokataukokäytännössä oli kysymys päivittäisestä työaikaan liittyvästä työsuhteen ehdosta, jolla oli taloudellisen etuuden luonteen lisäksi

¹⁶¹ Itä-Suomen HO 24.10.2019 S 19/44.

erityinen merkitys työntekijöille työhön sidottuisuuden ja vapaa-ajan kannalta. Näin ollen toisin kuin käräjäoikeus, hovioikeus katsoi kyseessä olevan työsuhteen olennainen ehto, jota työnantaja ei olisi saanut yksipuolisesti muuttaa direktio-oikeutensa nojalla.¹⁶²

Huomionarvoista ja tutkielman kannalta erityisen mielenkiintoista on, että korkein oikeus on myöntänyt kyseisessä tapauksessa valitusluvan KKO VL:2024–6. Jään mielenkiinnolla seuraamaan, miten korkein oikeus ratkaisee kysymyksen työnantajan oikeudesta muuttaa lepoaikajärjestelyä yksipuolisesti.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2023:76 työnantaja oli yksipuolisesti muuttanut työntekijöiden työaikamuotoa siten, että työpäivään oli lisätty puolen tunnin pituinen ruokatauko. Tätä ennen työntekijät olivat ruokailleet joutuisasti työaikana. Työntekijöiden kirjallisissa työsopimuksissa oli nimenomaisesti sovittu noudatettavasta työaikamuodosta. Vaikka työaikamuodon muuttaminen ei ollut vaikuttanut työntekijöiden palkkaan taikka työtai lepoaikaan, heidän työvuoronsa kuitenkin päättyi puoli tuntia myöhemmin kuin aiemmin. Työvuoron pidentymisen lisäksi työntekijät olivat työskennelleet muutoksen jälkeen päivittäin aiemman käytännön ruokailua vastaavan ajan eli 15–20 minuuttia pidempään kuin ennen muutosta. Työn tekemiseen käytettävä aika oli siis pidentynyt muutoksen myötä. Korkein oikeus katsoi, että työaikamuotoa koskevaa työsopimusehtoa oli näistä syistä pidettävä olennaisena, eikä sitä olisi saanut muuttaa direktio-oikeuden nojalla. Ratkaisu on kiinnostava, sillä se osoittaa korkeimman oikeuden poikkeavan perinteisenä pidetystä tulkintatavasta, jonka mukaan työajoista määrääminen kuuluisi lähtökohtaisesti työnantajan työnjohtovaltaan. Toki tässäkin tapauksessa on syytä huomioda, että työaikamuodosta oli sovittu nimenomaisesti työsopimuksissa. Lisäksi työn tekemiseen käytetty päivittäinen aika oli pidentynyt. Joka tapauksessa vastaavia ruokatauon yksipuolista muuttamista koskevia oikeustapauksia, joissa ruokataukoa koskeva työaikaehto on lopulta katsottu olennaiseksi, on nähty viime aikoina useampia.¹⁶³

¹⁶² Helsingin hovioikeus 13.9.2023 S 22/686.

¹⁶³ Ks. Vaasan HO 28.3.2025 S 24/16, jossa työntekijät oli työnantajan yksipuolisella määräyksellä siirretty muodollisesta jaksotyöajasta yleistyoaikaan. Työnantaja oli vedonnut siihen, että muodollista jaksotyötä koskevat määräykset olivat poistuneet sovellettavasta työehtosopimuksesta. Työntekijöiden kirjallisissa työsopimuksissa työajaksi oli sovittu muodollinen jaksotyö. Muutoksen seurauksena oikeus ruokailla joutuisasti työaikana muuttui 30 minuutin työaikaan kuulumattomaksi ruokatauoksi. Työntekijät joutuivat lisäksi käytännössä olemaan työnantajansa käytettävissä palkattoman ruokatauon aikana. Työaikamuodon muuttamisen katsottiin olleen työsuhteen olennaisen ehdon muuttamista. Työnantajalla ei ollut oikeutta muuttaa työaikaehtoä direktio-oikeuden nojalla.

Epäolennaisten työaikaehtojen muuttamista vastaavasti myös olennaisten työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen on liikkeen luovutuksen jälkeen sallittua, olettaen että irtisanomisperuste täyttyy ja tarve muutokseen on olemassa liikkeen luovutuksesta huolimatta. Pelkkää tarvetta henkilöstön työsuhteiden ehtojen yhtenäistämiseen ei ole pidetty riittävänä perusteena.¹⁶⁴ Liikkeen luovutus itsessään ei siis muodosta erityistä syytä olennaisten työaikaehtojen muuttamiselle, vaan muutoksen mahdollisuutta arvioidaan samoilla kriteereillä kuin jos liikkeen luovutusta ei olisi tapahtunut.¹⁶⁵ Seuraavaksi analysoidaan sitä, mikä merkitys itse työaikaehdon muutoksen olennaisuudella on.

4.1.4 Työaikaehtojen olennainen muuttaminen

Huomionarvoinen seikka työaikaehtojen muuttamisen kannalta on se, että korkein oikeus on antanut ehdon olennaisuutta arvioidessaan jossain määrin painoarvoa myös itse ehdon *muutoksen* olennaisuudelle tai epäolennaisuudelle. Ratkaisussa KKO 2010:60 korkein oikeus vaikutti rinnastavan toisiinsa olennaisen ehdon muuttamisen ja ehdon olennaisen muuttamisen. Korkein oikeus totesi, että vaikka työnantaja voi antaa määräyksiä työnjohto-oikeutensa nojalla, ”työsuhteen ehtojen yksipuolinen *olennainen muuttaminen* (kursivointi lisätty) voi kuitenkin tapahtua vain irtisanomisaikaa noudattaen ja sillä edellytyksellä, että muuttamiselle on esitettävissä irtisanomisperusteen veroinen peruste”.¹⁶⁶ Vaikka kyseisessä tapauksessa muutettu ehto ei koskenut työaikaa, ratkaisun sanavalinnalla on merkitystä myös työaikaehtojen yksipuolisen muuttamisen problematiikan kannalta.

Ratkaisussa KKO 2021:76 työnantajan yksipuolinen, direktio-oikeuden nojalla annettu määräys taukokäytännön muuttamisesta ei vaikuttanut työntekijöiden palkkaan tai työssäoloaikaan. Muutoksen jälkeen työntekijät olivat kuitenkin työskennelleet päivittäin 23 minuuttia enemmän muutosta edeltäneeseen aikaan verrattuna. Taukokäytäntö ei ollut perustunut työsopimukseen, työehtosopimukseen tai työaikalain vaatimukseen. Korkein oikeus piti kuitenkin työn tekemiseen käytetyn ajan päivittäistä pidentymistä huomattavana. Painoarvoa annettiin myös taukoajan pituuden suhteelliselle lyhentymiselle ja päivittäisten taukojen merkitykselle työntekijöiden virkistymisen kannalta. Kun otettiin huomioon ”työn tekemiseen käytettävän ajan huomattava pidentyminen” eli itse *muutoksen* olennaisuus,

¹⁶⁴ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

¹⁶⁵ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 219.

¹⁶⁶ KKO 2010:60, kohta 3.

taukokäytäntöä pidettiin olennaisena työaikaehtona, jota työnantaja ei olisi saanut muuttaa yksipuolisesti direktio-oikeutensa nojalla.¹⁶⁷

Kun korkein oikeus on käyttänyt ehdon muutoksen olennaisuutta korostavaa sanavalintaa yleisesti työsuhteen ehtojen, mutta myös nimenomaisesti työaikaehtojen muuttamisen yhteydessä, voidaan perustellusti kysyä, voiko joissain tilanteissa olennaiseksi katsotun työaikaehdon yksipuolinen, mutta *vähäinen* tai epäolennainen muuttaminen olla sallittua työnantajan direktio-oikeuden nojalla. Myös oikeuskirjallisuudessa on todettu olevan jokseenkin epäselvää, onko sillä merkitystä, muutetaanko työsuhteen ehtoa olennaisesti tai olennaista ehtoa vain vähäisessä määrin taikka tilapäisesti.¹⁶⁸ Kun luovutuksensaaja pyrkii muuttamaan työaikaehdot liikkeen luovutuksen jälkeen, muutostarpeen taustalla vaikuttanee ainakin jossain määrin työntekijöiden poikkeavien työaikaehtojen yhtenäistämistarve. Etenkin kun kysymystä tarkastellaan liikkeen luovutuksen yhteydessä, pitäisin todennäköisempänä, että työaikaehdon vähäisen muuttamisen mahdollisuuksia direktio-oikeuden nojalla tulkittaisiin suppeasti. Toisaalta nähdäkseni varsin mahdolliseksi muodostuu se, että sinänsä epäolennaisen työaikaehdon muutosta saatetaan pitää olennaisena siten, ettei työaikaehtoa voisi muuttaa direktio-oikeuden nojalla. Näin näyttäisi olevan erityisesti ruokataukoa koskevissa tilanteissa, joissa päivittäinen sidottuus työhön kasvaa muutoksen myötä.

Työaikaehdon muutoksen olennaisuus liittyy myös direktio-oikeuden käytön edellytyksenä olevan asiallisen perusteen vaatimukseen. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että asiallisen perusteen on oltava sitä vahvempi, mitä enemmän epäolennaisia ehtoja muutetaan.

Käytännössä jos epäolennaisen työaikaehdon muutos on liian suuri eli olennainen, muutos ei todennäköisesti ole sallittu pelkän direktio-oikeuden perusteella. Vaikka työaikaehdon muuttaminen olisi sinänsä sallittua direktio-oikeuden nojalla, sen muuttamista voidaan myös joissain tilanteissa pitää kohtuuttomana. Direktio-oikeuden käyttöala ratkaistaan tapauskohtaisesti, ja kokonaisarvioinnissa otetaan huomioon kyseisessä työsuhteessa kohtuullisina pidetyt seikat. Tällaisia seikkoja ovat esimerkiksi työntekijän asema, työsuhteessa noudatettavat ehdot sekä työpaikkakohtaiset ja alalla noudatettavat käytännöt. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty yleisenä periaatteena, että sellaiset muutokset voidaan

¹⁶⁷ KKO 2021:76, kohdat 4, 5, 21.

¹⁶⁸ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

toteuttaa direktio-oikeuden nojalla, jotka eivät ole kokonaisuutena arvioiden suurempia, kuin mitä työntekijän voidaan kohtuudella odottaa sietävän.¹⁶⁹

Työaikaehdon epäolennaisuuden tai olennaisuuden arviointi on haastavaa, eikä tämänhetkinen oikeuskäytäntö anna asiaan yksiselitteistä ratkaisua. Viimeaikaisen oikeuskäytännön perusteella voidaan kuitenkin todeta, että perinteinen käsitys työaika koskevien ehtojen lähtökohtaisesta epäolennaisuudesta kaipaa päivitystä. Vaikuttaisi jopa siltä, että työaikaehtojen lähtökohtaisen epäolennaisuuden periaatetta ei välttämättä voida enää pitää pääsääntöisenä lähtökohtana. Vaikka kyse on aina tapauskohtaisesta harkinnasta, eikä työaikaehtoja voi automaattisesti pitää epäolennaisina tai olennaisina, oikeuskäytäntöä analysoimalla voidaan selkeästi nähdä kehitys, jonka myötä yhä useammin työaika koskevat ehdot katsotaan kokonaisarvioinnissa olennaisiksi. Tämä pitää paikkansa myös silloin, kun työntekijöiden työaika ei pitene tai palkka alene. Liikkeen luovutuksen jälkeisen työaikaehtojen erilaisuuden kannalta ja luovutuksensaajan näkökulmasta tilanne on haastava – poikkeavien työaikaehtojen yhtenäistäminen vaatii aiempaa todennäköisemmin irtisanomisperustetta.

4.2 Direktio-oikeuden nojalla tehtävän muutoksen menettelyvaatimukset

4.2.1 Muutosneuvottelut ja direktio-oikeuden nojalla tehtävä muutos

Kun työnantaja harkitsee direktio-oikeuden nojalla tehtävää työsuhteen ehtojen yksipuolista muuttamista, tietyissä tilanteissa tämän on ennen muutoksen tekemistä käytävä yhteistoimintalain mukaiset muutosneuvottelut. Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 20 työntekijää.¹⁷⁰ Yhteistoimintalaissa todetaan myös erikseen, että jos liikkeen luovutuksesta aiheutuu muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvia asioita, niistä tulee käydä muutosneuvottelut (YTL 26.4 §). Tutkielman kannalta merkityksellisiä ovat erityisesti luovutuksensaajaan kohdistuvat menettelyvaatimukset.

¹⁶⁹ Kairinen ym. 2013, luku 3.10.

¹⁷⁰ Mainittakoon, että lain soveltamisala on hyväksytty muutettavaksi 1.7.2025 alkaen. Hallituksen esityksen mukaan muutosneuvotteluiden kesto ollaan lyhentämässä puoleen nykyisestä, jolloin neuvotteluiden vähimmäiskesto olisi joko kolme viikkoa tai seitsemän päivää, riippuen neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja henkilöstömäärästä. Myös soveltamiskynnyksen ylittävää henkilöstömäärää ollaan joissain asioissa nostamassa. Ks. HE 198/2024 vp.

Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin kuuluvat työnantajan harkitsemat ja tämän direktio-oikeuden piiriin kuuluvat yhden tai useamman työntekijän asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä, työtilojen järjestelyissä tai säännöllisen työajan järjestelyissä. Muutokset voivat johtua ensinnäkin yrityksen tai yhteisön tai niiden osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta. Toisena syynä muutoksen taustalla voi lain mukaan olla kone- tai laitehankinnat taikka uuden teknologian käyttöönotto. Kolmantena syynä ovat työn organisointiin tai järjestelyihin tehtävät muutokset, neljäntenä palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutokset ja viidentenä ulkopuolisen työvoiman käyttöönotto tai siinä tehtävät muutokset. Myös muut näihin rinnastuvat muutokset voivat olla muutoksen syynä, eli luettelo ei ole tyhjentävä (YTL 16.2 §). Esitöissä ei ole annettu esimerkkejä rinnastuvista muutoksista, jonka vuoksi asiaan liittyy tulkinnanvaraisuutta. Koska neuvotteluelvoitteen rikkominen on sanktioitu, työnantajan lienee järkevintä tulkita neuvotteluelvoitetta melko laajasti.¹⁷¹ Liikkeen luovutuksen yhteydessä tämä merkitsee sitä, että jos luovutuksessa siirtyy työntekijöitä, YTL 16 §:n tarkoittamia muutoksia tullaan todennäköisesti tekemään. Luovutuksensaajan on siis todennäköisesti käytävä muutosneuvottelut.

On mielenkiintoista, että yhteistoimintalaissa työnantajan direktio-oikeuden nojalla harkitsema työsuhteen ehtojen muutoksia nimitetään *olennaisiksi* muutoksiksi. Tämä sanavalinta on nähdäkseni jokseenkin epäonnistunut suhteessa työsuhtelakiin ja direktio-oikeuden käytön edellytyksenä olevan epäolennaisen ehdon käsitteeseen. Jotta ehdon yksipuolinen muuttaminen olisi sallittua työnantajan direktio-oikeuden nojalla, ehdon tulisi olla epäolennainen. Lisäksi epäolennaisen ehdon olennainen muutos voi oikeuskäytännön perusteella aiheuttaa sen, että ehdon muuttaminen direktio-oikeuden perusteella ei ole sallittua. Sen sijaan yhteistoimintalaki nimittää direktio-oikeuden nojalla tehtäviä, muutosneuvotteluja edellyttäviä muutoksia työnjohtovallan piiriin kuuluviksi, työntekijän asemaan vaikuttaviksi olennaisiksi muutoksiksi. Hieman hataraksi jäävä tulkintaohje asiaan saadaan yhteistoimintalain esitöistä. Esitöiden mukaan työsuhteen ehdon muutosta voidaan yhteistoimintalain yhteydessä pitää olennaisena, ”jos sen vaikutuksia työntekijän tai työntekijöiden työtehtäviin, töiden järjestelyihin tai muihin laissa tarkoitettuihin asioihin voitaisiin pitää vähintäänkin tavanomaista suurempana.” Työntekijöiden asemaan vähäisesti

¹⁷¹ Lehto – Engblom 2022, s. 135–136.

vaikuttavasta muutoksesta ei tarvitse käydä muutosneuvotteluita.¹⁷² Sitä mikä on vähäinen muutos, ei kuitenkaan avata yksiselitteisesti.

Oikeuskirjallisuuden mukaan olennaisuuden kynnystä tulisi pitää yhteistoimintalain yhteydessä kohtuullisen matalana. Esimerkiksi tilapäinen ja lyhytkestoinen muutos ei välttämättä ylittäisi tässä kontekstissa olennaisuuden rajaa, kun taas pysyvät muutokset riittävät todennäköisesti täyttämään olennaisuuden vaatimuksen. On syytä huomata, että yhteistoimintalain tarkoittama muutoksen olennaisuusvaatimus voi täytyä myös siinä tilanteessa, kun muutos koskee vain yhtä työntekijää.¹⁷³ Ehdon muutoksen olennaisuutta on esitöiden mukaan arvioitava kunkin kohteena olevan työntekijän kannalta erikseen, perustaen arvioinnin kuitenkin objektiivisiin kriteereihin. Kyse ei ole työntekijän subjektiivisesta kokemuksesta siitä, onko työnantajan harkitsema muutos hänen kannaltaan olennainen vai ei.¹⁷⁴ Olennainen ehto työsuhteen ehtojen muuttamisen kontekstissa on siis eri asia, kuin ehdon olennainen muutos muutosneuvotteluiden kontekstissa. Ehtojen muuttamisen yhteydessä olennaisuus poissulkee mahdollisuuden ehdon muuttamiseen direktio-oikeuden nojalla. Sen sijaan yhteistoimintalain yhteydessä myös direktio-oikeuden nojalla muutettavat ehdot voivat vaatia muutosneuvotteluja, jos ehdon muutos on olennainen.

Työaikaehdon olennaisuuden ja työaikaehdon muutoksen olennaisuuden arvioinnin lisäksi myös yhteistoimintalaki edellyttää työnantajaa arvioimaan epäolennaiseksi katsomansa ehdon muutoksen olennaisuutta yhteistoimintalain tarkoittamalla, työsopimuslaista poikkeavalla tavalla. Ehdon olennaisuuden ja ehdon muutoksen olennaisuuden arviointi voi nähdäkseni olla omiaan aiheuttamaan sekaannusta.

4.2.2 Muutosneuvottelujen ajoittaminen ja tietojen antaminen

Kun luovutuksensaaja haluaa muuttaa työaikaehto direktio-oikeutensa nojalla, muutosneuvottelut on ajoitettava oikein. Neuvottelut on aloitettava, kun työnantaja harkitsee työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta (YTL 17.2 §). Luovutuksensaajalle muodostuu neuvotteluelvoite jo siinä vaiheessa, kun direktio-oikeuden nojalla tehtävä olennainen muutos on vasta harkinnan asteella, eli päätöstä ei saa olla vielä tehty.¹⁷⁵ Neuvotteluja ei myöskään tule ajoittaa liian aikaiseen vaiheeseen. Esitöiden mukaan

¹⁷² HE 159/2021 vp, s. 89–90.

¹⁷³ Hietala – Kaivanto 2022, s. 139–141.

¹⁷⁴ HE 159/2021 vp, s. 90.

¹⁷⁵ Paanetoja – Salminen 2023, s. 141.

harkitsemisella tarkoitetaan vaihetta, jossa työnantaja kykenee yksilöimään suunnitellun muutoksen ja sen henkilöstövaikutukset siten, että neuvotteluesityksen laatiminen ja neuvottelujen käyminen muutokseen liittyvistä kysymyksiä olisi mahdollista.¹⁷⁶ Neuvottelut on myös saatettava loppuun, ennen kuin asiassa tehdään päätöksiä.¹⁷⁷

Tietyissä erityistilanteissa työaikaehdon muuttaminen direktio-oikeuden nojalla on sallittua ilman sitä edeltäviä muutosneuvotteluja. Luovutuksensaaja voi toteuttaa muutoksen ilman muutosneuvotteluja, jos muutosneuvottelujen esteenä ovat yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle taikka yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennalta. Tästä huolimatta muutosneuvottelut on käynnistettävä viivytyksettä, kun estettä neuvottelujen käymiselle ei enää ole. Työnantajan on myös selvitettävä tuolloin poikkeuksellisen menettelyn perusteet (YTL 17.3 §). Erityisen painavilla syillä tarkoitetaan sitä, että muutosneuvottelujen pitäminen voisi objektiivisesti arvioiden aiheuttaa merkittävää vahinkoa tai haittaa yrityksen toiminnalle.¹⁷⁸ Luovutuksensaaja ei siis tällaisessa tilanteessa voi välttää täysin muutosneuvottelujen käymistä, vaan kyse on ainoastaan väliaikaisesta sallittavuudesta.

Kun luovutuksensaaja harkitsee direktio-oikeuden nojalla tehtäviä muutoksia työaikaehtoihin, tämä on velvollinen antamaan ennen muutosneuvotteluja tarpeelliset tiedot niille, joita asia koskee. Kun muutosneuvottelut koskevat 16.2 §:ssä tarkoitettua työntekijän asemaan vaikuttavaa olennaista muutosta, työnantajan tulee antaa ennen muutosneuvotteluiden aloittamista asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille tai henkilöstön edustajille (YTL 19.5 §).

Luovutuksensaajalla on myös velvollisuus antaa työntekijöille selvitys direktio-oikeuden käyttöä koskevasta päätöksestä. Kun harkitusta, direktio-oikeuden nojalla tehtävästä työaikaehdon muutoksesta on käyty muutosneuvottelut, luovutuksensaajan on neuvottelujen jälkeen esitettävä selvitys päätöksestä ja muutoksen arvioidusta ajankohdasta kohtuullisen ajan kuluessa. Selvitys annetaan neuvotteluosapuolelle tai asian laajuudesta riippuen kaikille niille työntekijöille, joita muutos koskee (YTL 25.3 §). Kohtuullista aikaa selvityksen antamiseen ei ole määritelty laissa. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että vaikka kohtuullinen aika määräytyy toimenpiteiden laadun ja laajuuden perusteella, kohtuullinen aika

¹⁷⁶ HE 159/2021 vp, s. 91.

¹⁷⁷ Lehto – Engblom 2022, s. 139.

¹⁷⁸ HE 159/2021 vp, s. 93.

arvion antamiseen voisi olla yksi viikko. Työnantajan lopullisen päätöksen tekemisessä voi luonnollisesti kestää tätä kauemmin. Sen osalta kohtuullisena aikana on pidetty enintään kuukautta.¹⁷⁹

Kokoavasti voidaan todeta, että vaikka työaikaehto katsottaisiin epäolennaiseksi siten, että sen muuttaminen on direktio-oikeuden nojalla sallittua, useimmissa tilanteissa myös epäolennaisen työaikaehdon muuttaminen edellyttää muutosneuvottelujen käymistä ennen muutoksen tekemistä. Edes epäolennaisen työaikaehdon muuttaminen ei siten yleensä onnistu liikkeen luovutuksen jälkeen pelkällä luovutuksensaajan määräyksellä.

4.3 Olennaisen työaikaehdon muuttamisen menettelyvaatimukset

4.3.1 Muutosneuvottelut ja olennaisen työaikaehdon muutos

Mikäli asialliset edellytykset olennaisen työaikaehdon yksipuoliseen muuttamiseen täyttyvät, eli irtisanomisperusteen veroinen peruste on olemassa, tulee ehdon yksipuolisessa muuttamisessa noudattaa lisäksi yhteistoimintalain muutosneuvotteluita koskevia vaatimuksia. Muutosneuvotteluelvoitteen piiriin sisältyy työnantajan kollektiivisella perusteella harkitsema yhden tai useamman työntekijän irtisanominen, lomauttaminen, osaaikaistaminen ja työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen (YTL 16.1 §). Muutosneuvotteluelvoite ei siis koske tilanteita, joissa irtisanomisperuste on henkilöön liittyvä.¹⁸⁰ Liikkeen luovutuksen jälkeen tämä merkitsee sitä, että mikäli luovutuksensaaja pyrkii yhtenäistämään työntekijöidensä olennaisia työaikaehtoja esimerkiksi organisaatiomuutokseen vedoten, sen tulee käydä asiasta muutosneuvottelut.

Olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskeva lisäys on uusi verrattuna aiempaan yhteistoimintalakiin. Esitöiden mukaan tarkoituksena ei kuitenkaan ole ollut muuttaa oikeustilaa, vaan sen sijaan tuoda selkeämmin esiin se, että myös työnantajan harkitsemasta yksipuolisen ehdon muuttamisesta kollektiiviperusteella on käytävä muutosneuvottelut.¹⁸¹ Yhteistoimintalain esitöissä tuotannollista ja taloudellista irtisanomisperustetta kuvataan hieman työsopimuslaista poikkeavalla tavalla. Esitöiden mukaan kollektiivisessa irtisanomisperusteessa voi olla kyse esimerkiksi rahamääräisistä säästötoimenpiteistä tai

¹⁷⁹ Lehto – Engblom 2022, s. 167–168.

¹⁸⁰ Paanetoja – Salminen 2023, s. 127.

¹⁸¹ HE 159/2021 vp, s. 88–89.

toiminnan taikka työn organisoiminnan tehostamisesta.¹⁸² Kuten työsopimuslaissa ja oikeuskäytännössä, myös yhteistoimintalain taustalla on ajatus siitä, että olennaisen ehdon yksipuolisessa muuttamisessa on kyse ikään kuin työsopimuksen ehdon irtisanomisesta työsuhteen sisällä.¹⁸³ Vaikka laissa puhutaan työsopimuksen olennaisen ehdon muuttamisesta, on syytä pitää mielessä, ettei kansallisessa lainsäädännössä ole tehty käsitteellistä eroa työsuhteen ja työsopimuksen ehdon välille.

Paanetoja ja Salminen huomauttavat, että myös voitollinen yritys voi joutua käymään muutosneuvottelut ja harkitsemaan irtisanomisia kollektiiviperusteella. Työsopimuslailla ei rajoiteta työnantajan liikkeenjohdollista päätösvaltaa, eli liikkeenjohdollisten päätösten tarkoituksenmukaisuus tai perusteet eivät lähtökohtaisesti vaikuta irtisanomisperusteen laillisuuden arviointiin. Kollektiiviperusteella tehtävän irtisanomisen taustalla on kuitenkin oltava myös TSL 7:1:n tarkoittama asiallinen ja painava syy, joka voisi tulla riitautetuksi edellä esitetyn kaltaisessa tilanteessa.¹⁸⁴

Ratkaisussa KKO 2013:48 (Ään.) A oli työskennellyt konsernin tytäryhtiön tukitoimintojen vastuullisena johtajana. Hän oli työsuhteessa ja hänellä oli ollut voimassa oleva johtajasopimus. Kun konsernin johtajasopimuksia oli alettu uudistaa, A:n kanssa ei päästy sopimukseen uuden sopimuksen sisällöstä. Tämän jälkeen yhtiössä oli toimeenpantu organisaatiomuutos, jonka seurauksena A:lle tarjottiin alemman tason johtajan tehtävää. A oli ilmoittanut, ettei hän hyväksy uutta johtajasopimusta ja yhtiö irtisanoi hänet tuotannollisella tai taloudellisella perusteella. A katsoi, että hänet oli tosiasiasa irtisanottu kollektiiviperusteella henkilöön liittyvän irtisanomissuojan kiertämiseksi, koska hän ei ollut allekirjoittanut uutta johtajasopimusta. Korkein oikeus totesi, että työnantajalla oli ollut liikkeenjohtovaltansa perusteella oikeus uudistaa yrityksen organisaatiota ja tehdä työvoiman tarvetta vähentäviä muutoksia.¹⁸⁵ Tapauksessa irtisanomisperusteeksi esitetty tuotannollinen syy oli yhtiössä toteutettu organisaatiomuutos, jonka vuoksi A:n aiempi tehtävä oli lakannut.¹⁸⁶ Korkein oikeus katsoi, että työnantajalla oli ollut organisaatiomuutokseen

¹⁸² HE 159/2021 vp, s. 88. Vrt. työsopimuslain esityöt, joiden mukaan kollektiiviperuste voi muodostua esimerkiksi kysynnän vähenemisen tai ”työnantajan toimenpiteiden, kuten yrityksen toiminnan uudelleen suuntaamisen vuoksi”. HE 157/2000 vp, s. 26.

¹⁸³ Yhteistoimintalain esitöiden mukaan työsopimuksen ehdon yksipuolinen muuttaminen irtisanomisperusteen veroisella perusteella rinnastetaan irtisanomiseen myös yhteistoimintalakia sovellettaessa. Tämän vuoksi työnantajan on käytävä muutosneuvottelut, kun työsuhteen olennaista ehtoa muutetaan kollektiiviperusteella. Ks. HE 159/2021 vp, s. 88–89.

¹⁸⁴ Paanetoja – Salminen 2023, s. 127–129.

¹⁸⁵ KKO 2013:48, kohta 8.

¹⁸⁶ KKO 2013:48, kohta 10.

liikkeenjohdollinen tarve.¹⁸⁷ Työnantaja oli tarjonnut A:lle muuta työtä. Kun A oli kieltäytynyt tehtävästä, työnantajalla katsottiin olleen tuotannollinen irtisanomisperuste, ja irtisanomiselle katsottiin olevan asiallinen ja painava syy.

Vaikka ratkaisussa ei ole kyse työaikaan koskevan ehdon muuttamisesta, sillä on merkitystä liikkeen luovutuksen jälkeisten tilanteiden kannalta. Tapauksesta tekee erityisen mielenkiintoisen se, että asiassa oli riidatonta, ettei työnantajayhtiöllä ollut irtisanomisperustetta, kun se ryhtyi muuttamaan johtajasopimusten ehtoja. Johtajasopimusten muutosprosessissa oli aluksi ollut kyse neuvotteluista sopijapuolten kesken.¹⁸⁸ Korkein oikeus katsoi alemmista tuomioistuimista poiketen, että neuvotteluprosessin jälkeiseen organisaatiomuutokseen oli ollut liikkeenjohdollinen tarve. Kun johtaja oli kieltäytynyt hänelle tarjotusta muusta työstä, työnantajalla katsottiin olleen tapauksessa laillinen, tuotannollinen irtisanomisperuste. Luovutuksensaajalle voi siis liikkeenjohdollisen päätöksensä kautta muodostua mahdollisuus olennaisen työaikaehdon yksipuoliseen muuttamiseen ja sitä edeltävien muutosneuvotteluiden käymiseen, vaikka luovutuksensaajan toiminta ei olisi tappiollista.

Olennaisten ehtojen muuttamista koskevien muutosneuvottelujen taustalla tulee olla kollektiivinen irtisanomisperuste. Vaikka luovutuksensaajalla ei ole sen erityisempää oikeutta muuttaa siirtyneiden työntekijöiden työaikaehtoja kuin luovuttajallakaan oli, yksipuolisen muuttamisen edellytykset voivat täytyä esimerkiksi liikkeen luovutuksen jälkeen neuvoteltavan organisaatiomuutoksen myötä. Luovutuksen kohteena oleva toiminta voidaan usein organisoida uudelleen ja työnteon olosuhteet voivat luovutuksen jälkeen muutenkin muuttua. Seurauksena voi tällöin olla, ettei työtä ole enää tarjolla entisillä ehdoilla, jolloin tuotannollinen irtisanomisperuste voi täytyä.¹⁸⁹

4.3.2 Muutosneuvottelujen ajoittaminen ja tietojen antaminen

Myös olennaisten työaikaehtojen yksipuolisessa muuttamisessa keskeistä on muutosneuvottelujen oikea ajoittaminen. Muutosneuvottelut on lain sanamuodon perusteella pidettävä jo siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista. Ratkaisussa KKO 2021:17 työnantaja oli yksipuolisesti muuttanut työsuhteen

¹⁸⁷ KKO 2013:48, kohdat 21 ja 22.

¹⁸⁸ KKO 2013:48, kohta 12.

¹⁸⁹ Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 336–337.

olennaista työaikaehto käymättä yhteistoimintalain mukaisia neuvotteluja muutoksesta. Vaikka työntekijöiden työsuhteet eivät muutoksen seurauksena päättyneet, työnantaja oli velvollinen suorittamaan työntekijöille yhteistoimintalain mukaista hyvitystä. Oikea-aikaisuuden vaatimus koskee luonnollisesti myös luovutuksensaajaa liikkeen luovutuksen jälkeisissä muutostilanteissa.

Olenneisen ehdon muuttamista koskevat muutosneuvottelut tulee aloittaa, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuoliseen muuttamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla (YTL 17.1 §). Kuten direktio-oikeuden nojalla tehtävissä työaikaehtojes muutoksissa, myös olennaisten työaikaehtojes muuttaminen on poikkeustilanteissa sallittua ilman muutosneuvottelujen käymistä. Edellytyksenä on siis se, että muutosneuvottelujen esteenä ovat yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakkoon. Muutosneuvottelut tulee tässäkin tapauksessa käynnistää viivytyksettä, kun perusteita poiketa neuvotteluelvoitteesta ei enää ole. Työnantajan tulee tällöin myös selvittää poikkeuksellisen menettelynsä perusteet (YTL 17.3 §).

Myös olennaisten työaikaehtojes muuttamista harkittaessa luovutuksensaajaan kohdistuu velvollisuuksia tietojen antamisesta. Ennen olennaisen työaikaehdon muuttamista koskevien muutosneuvottelujen alkamista työnantajan tulee antaa kirjallinen neuvotteluesitys, josta käy ilmi vähintään muutosneuvottelujen alkamisaika ja -paikka sekä pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista (YTL 19.1 §). Kun muutosneuvottelut koskevat yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluesitys tulee antaa viimeistään viisi päivää ennen neuvotteluiden aloittamista. Neuvotteluesityksestä on käytävä alkamisajan ja -paikan sekä käsiteltävien asioiden lisäksi ilmi ensinnäkin suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet. Työnantajan on annettava myös alustava arvio toimenpiteiden kohteena olevien työntekijöiden määrästä eriteltynä henkilöstöryhmittäin ja toimenpiteittäin, sekä selvitys periaatteista, joiden mukaan toimenpiteen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Työnantajan tulee lisäksi antaa arvio ajasta, jonka kuluessa muutokset pannaan toimeen (YTL 19.2 §). Jos jokin tiedoista ei ole vielä annettavissa neuvotteluesityksen antohetkellä, tiedot täytyy antaa viimeistään muutosneuvottelujen alkaessa. Jos puuttuva tieto on olennainen ensimmäisessä kokouksessa neuvoteltavan asian kannalta, asian käsittelyä on työntekijän tai henkilöstön edustajan

vaatimuksesta siirrettävä siten, että heillä on mahdollisuus valmistautua asian käsittelyyn (YTL 19.3 §).

Muutosneuvotteluissa on käsiteltävä ainakin henkilöstöön kohdistuvien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja (YTL 20.1 §). Jos neuvottelut koskevat yhden tai useamman työntekijän olennaisen työaikaehdon yksipuolista muuttamista, neuvotteluissa on lisäksi käsiteltävä vaihtoehtoja toimenpiteen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä toimenpiteestä työntekijöille aiheutuvien kielteisten seurausten lieventämiseksi. Muutosneuvotteluissa tulee käsitellä myös henkilöstön edustajan tai työntekijän tekemiä ehdotuksia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja (YTL 20.2 §).

Kun olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista koskevat muutosneuvottelut on pidetty, työnantajan on kohtuullisen ajan kuluessa esitettävä neuvotteluosapuolille YTL 25.1 §:n tarkoittama työnantajan selvitys. Selvityksen tulee sisältää arvio ensinnäkin harkitun päätöksen sisällöstä. Työnantajan on lisäksi arvioitava olennaisen työaikaehdon yksipuolisen muuttamisen kohteena olevien työntekijöiden määrät henkilöstöryhmittäin tai toiminnoittain. Selvityksessä on annettava arvio myös siitä, minkä ajan kuluessa työnantaja aikoo panna täytäntöön päätöksensä. Mikäli henkilöstön edustaja näin pyytää, työnantajan on esitettävä edellä tarkoitetut asiat yhteisesti kaikille henkilöstöryhmään kuuluville työntekijöille heitä koskevilta osiltaan (YTL 25.2 §). Selvityksen antamiseen käytettävän kohtuullisen ajan voidaan arvioida olevan vastaava kuin direktio-oikeuden käyttöä koskevan päätöksen osalta.¹⁹⁰

Olennaisen ehdon muuttamisesta tulee myös antaa ilmoitus työntekijälle. Ilmoitus työaika koskevan olennaisen ehdon muuttamisesta tulee toimittaa siten, että se sisältää riittävän selkeät tiedot irtisanomisperusteesta, muutettavasta ehdosta ja sen voimaantulonajasta. Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön mukaan työntekijän on tärkeä tietää, että mikäli hän ei hyväksy muutettuja ehtoja, työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus punnita vaihtoehdot ja tarvittaessa riitauttaa työnantajan ilmoittama irtisanomisperuste.

Vaikka esimerkiksi ruokailutaukoa koskevien ehtojen olennaisuus on jossain määrin ratkaisematta, viimeaikaisessa oikeuskäytännössä on otettu usein tällaisten työaikaehtojen

¹⁹⁰ Ks. luku 4.2.3.

olennaisuutta puoltava kanta ainakin tilanteissa, joissa kyse on nimenomaisesti sopimusehdosta. Tämä mielessä pitäen voidaan todeta, että liikkeen luovutuksen jälkeinen työaikaehtojen yhtenäistäminen edellyttää yhä useammin direktio-oikeuden käytön sijaan irtisanomisperusteen olemassaoloa, irtisanomisajan noudattamista ja olennaisen ehdon muuttamista koskevien menettelyvaatimusten seuraamista.

4.4 Menettelyvaatimukset liikkeen luovutuksen yhteydessä

4.4.1 Menettelyvaatimusten merkitys liikkeen luovutuksessa

Yhteistoimintalain menettelyvaatimuksilla on keskeinen merkitys liikkeen luovutuksen jälkeen tehtävässä työaikaehdon yksipuolisessa muuttamisessa. Muutosneuvottelija koskevien menettelyvaatimusten lisäksi liikkeen luovutuksen yhteydessä on noudatettava yhteistoimintalain tiedottamisvelvollisuutta. Yhteistoimintalaki muodostaa sekä luovuttajalle että luovutuksensaajalle velvollisuuden tiedottaa liikkeen luovutuksesta henkilöstön edustajille hyvissä ajoin. Luovutuksensaajan on annettava tiedot luovutuksen ajankohdasta, syistä, työntekijöille aiheutuvista oikeudellisista, taloudellisista ja sosiaalisista seurauksista sekä suunnitelluista työntekijöitä koskevista toimenpiteistä viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta. Tiedot annetaan niiden työntekijöiden henkilöstön edustajille, joita luovutus koskee (YTL 26 §). Tietojen antamisen jälkeen luovutuksensaajan on annettava henkilön edustajille mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä ja vastattava esitettyihin kysymyksiin. Mikäli henkilöstön edustajat sitä pyytävät, tiedot on esitettävä koko henkilöstölle (YTL 27 §). Mikäli liikkeen luovutuksesta ei aiheudu välittömiä henkilöstövaikutuksia, varsinaiset muutosneuvottelut eivät ole tarpeen.¹⁹¹ Luovutuksensaajan kannalta on otettava huomioon se, että tiedottamisvelvollisuus ajoittuu luovutuksen jälkeiseen aikaan. Vaikka luovutuksensaajaan ei ennen luovutusta olisi kokonsa perusteella sovellettu yhteistoimintalakia, tiedotusvelvollisuus muodostuu mikäli luovutuksensaajan työntekijämäärä ylittää luovutuksen jälkeen 20 työntekijän rajan.¹⁹² Luovutuksensaaja voi halutessaan osallistua myös luovuttajan muutosneuvotteluihin (YTL 18.3 §).

Luovuttajaan ja luovutuksensaajaan kohdistuva tiedottamisvelvollisuus osoittaa osaltaan sen, että liikkeen luovutuksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota yhteistoimintalain menettelyvaatimukseen. Lisäksi tilanteissa, joissa luovutuksensaaja pyrkii yhtenäistämään

¹⁹¹ Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 209.

¹⁹² Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 214.

toisistaan poikkeavia työaikaehtoja, yhteistoimintalain menettelyvaatimuksilla on keskeinen merkitys. Mikäli luovutuksensaaja ei käy muutosneuvotteluja oikealla tavalla tai muuten rikkoo yhteistoimintalain velvoitteita, seurauksena tästä luovutuksensaajalle voi muodostua velvoite maksaa työntekijöille hyvitystä. Tietyistä laiminlyönneistä seurauksena voi olla myös sakkorangaistus.

Mikäli luovutuksensaaja on ”yksipuolisesti muuttanut työ sopimuksen olennaista ehtoa” ja jättänyt tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta YTL 17-23 §:ssä säädettyä, voi tämä joutua maksamaan ehdon muutoksen kohteena olevalle työntekijälle jopa 35 000 euron suuruisen hyvityksen. Hyvityksen määrää arvioitaessa otetaan huomioon velvoitteen rikkomiseen laatu, laajuus ja moitittavuus, työnantajan pyrkimykset menettelynsä korjaamiseen, työntekijään kohdistetun toimenpiteen luonne, työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat. Hyvitys voidaan kuitenkin jättää tuomitsematta, jos työnantajan laiminlyönti katsotaan kokonaisuutena arvioiden vähäiseksi (YTL 44 §). Jos luovutuksensaaja tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta liikkeen luovutukseen liittyvän tiedottamisvelvollisuutensa, seurauksena voi olla sakkorangaistus (YTL 46 §).

Liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajalla voi olla tarve yhtenäistää varsin suuren työntekijämäärän työaikaehtoja, jolloin mahdollista menettelyvaatimusten laiminlyöntiä ei välttämättä pidettäisi vähäisenä. Hyvitysvaatimusten taloudellinen vaikutus voisi tällöin muodostua luovutuksensaajan kannalta hyvinkin huomattavaksi. Hyvityksen suhteellisen korkea työntekijäkohtainen enimmäismäärä korostaa yhteistoimintalain vaatimusten noudattamisen tärkeyttä työaikaehtojen yksipuolisessa muuttamisessa.

Mikäli luovutuksensaaja on epävarma siitä, arvioitaisiinko sen yksipuolisesti muuttama työaikaehto epäolennaiseksi vai olennaiseksi, yksi keino välttää mahdolliselta hyvitysvaatimukselta voisi olla se, että muutosneuvottelut käydään ensisijaisesti direktio-oikeuden nojalla tehtäviä päätöksiä koskevan YTL 16.2 §:n tarkoittamalla menettelytavalla ja toissijaisesti olennaisen ehdon muuttamista käsittelevän YTL 16.1 §:n mukaisesti. Toisaalta, mikäli luovutuksensaaja kokisi tällaisen varmistelun tarpeelliseksi, herää kysymys, onko tämä itsekkin pitänyt muutettavaa työaikaehto tosiasiallisesti olennaisena.

4.4.2 Irtisanomisperusteen ja harmonisointivelvoitteen jännite

Liikkeen luovutuksen jälkeen erilaiset työaikaehdot on harmonisoitava. Viimeaikaisessa oikeuskäytännössä työaikaehtojen usein katsottu olevan olennaisia ehtoja, joiden yksipuolinen

muuttaminen edellyttää TSL 7 luvun irtisanomisperusteen veroisen perusteen olemassaoloa. Liikkeen luovutuksen jälkeen työ ei kuitenkaan välttämättä vähene olennaisesti ja pysyvästi. Tämä on keskeinen ongelma liikkeen luovutuksen jälkeisessä tilanteessa, jossa luovutuksensaajalle voi muodostua tarve harmonisoida työntekijöidensä työaika koskevia ehtoja. Tällöin vaikuttaisi siltä, ettei työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa olennaista työaikaehto ainakaan heikentävästi, vaikka tasapuolisen kohtelun vaatimus edellyttäisi työaikaehtojen harmonisointia. Luovutuksensaajalla ei kuitenkaan välttämättä ole tosiasiasa mahdollisuuksia yhtenäistää kaikkien työntekijöidensä ehtoja niin sanottujen parhaiden ehtojen mukaisiksi. Työaikaehtojen kohdalla voi myös olla jokseenkin hankala määrittää objektiivisesti, mitkä ehdot ovat parhaita.

Kuvitellaan seuraavaksi tilanne, jossa liikkeen luovutuksessa siirtyvillä työntekijöillä on työ sopimuksessa sovittu palkallisesta ruokatauosta, kun taas luovutuksensaajan palveluksessa pidempään olleiden työntekijöiden työsuhteissa ruokatauko on palkatonta ja työaikaan kuulumatonta lepoaika. Työntekijöiden työaikaehdot poikkeavat siis toisistaan. Millä tavalla luovutuksensaajan tulisi kuvatus kaltaisessa tilanteessa yhtenäistää työaikaehdot, jos siirtyvät työntekijät eivät suostu sopimaan ruokataukonsa muuttamisesta palkattomaksi? Liikkeen luovutus muodostaa tilapäisesti hyväksyttävän syyn eroille ruokatauoissa, mutta taukokäytännöt tulisi harmonisoida kohtuullisessa ajassa. Mikäli luovutuksensaajan tulisi siirtyä vähitellen palkalliseen ruokataukoon kaikkien työntekijöiden työsuhteissa, tällä voisi olla huomattavan suuri merkitys työn järjestykseen ja työnantajan taloudellisiin voimavaroihin. Oikeuskäytännön perusteella joissain tilanteissa työnantajan mahdollisuuksia työsuhteen ehtojen yhtenäistämiseen on pidetty vähäisinä¹⁹³, jolloin työnantajan ei ole katsottu syyllistyneen tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomiseen, vaikka työntekijöitä olisi kohdeltu eri tavalla pitkänkin ajan. Vaikka harmonisointimahdollisuudet olisivat vähäiset, työnantajan on kuitenkin kyettävä osoittamaan, että se on ryhtynyt toimiin ehtojen yhtenäistämiseksi.¹⁹⁴

¹⁹³ Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2004:103 liikkeen luovutuksesta oli kulunut 16 vuotta, mutta luovutuksensaaja maksoi edelleen siirtyneille työntekijöille luovuttajayhtiön palkkausjärjestelmän mukaista, korkeampaa palkkaa. Korkein oikeus katsoi työnantajan mahdollisuuksien työehtojen harmonisointiin olleen vähäisiä. Työnantajan menettelylle katsottiin olevan hyväksyttävä syy. Ks. myös KKO 2013:11, jossa korkein oikeus totesi, että kaupungilla oli tasapuolisen kohtelun vaatimuksen perusteella velvollisuus ”mahdollisuuksiensa mukaan tasoittaa syntyneet palkkaerot”.

¹⁹⁴ Ks. Turun HO 25.5.2022 S 21/1641, jossa luovutuksensaaja ei ollut liikkeen luovutuksen jälkeen esittänyt selvitystä siitä, että se olisi pyrkinyt aktiivisesti yhtenäistämään palkkaa koskevat ehdot. Palkkaerojen taustalla ei myöskään ollut työnantajan taloudelliseen tilanteeseen liittyviä syitä. Kun ehtojen harmonisoimiseksi ei ollut suunnitelmaa, yhtiö oli rikkonut tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Ks. myös Turun HO 26.1.2023 S 22/297,

Ratkaisussa KKO 2024:9 (Ään.) liikkeen luovutuksella työnantajan palvelukseen siirtyneille työntekijöille oli maksettu muita työntekijöitä korkeampaa palkkaa. Toisin kuin käräjäoikeus ja hovioikeus, korkein oikeus katsoi, ettei työnantaja ollut menetellyt vastoin tasapuolisen kohtelun vaatimusta.¹⁹⁵ Vaikka palkkaeron muodostumisesta oli kulunut huomattavan pitkä aika, työnantaja oli aloittanut palkkojen harmonisointiin tähtäävät konkreettiset toimenpiteet ja laatinut harmonisointisuunnitelman. Korkein oikeus katsoi, että työnantajan pyrkimys palkkaerojen poistamiseen neuvottelemalla asiasta virka- ja työehtosopimuskausittain oli ollut työnantajan taloudellisten resurssien rajallisuus huomioon ottaen hyväksyttävä toimintatapa. Vaikka palkkaeroja ei ollut saatu vielä kokonaan poistettua, korkein oikeus piti olennaisena seikkana sitä, että työnantaja oli suunnitelmallisesti pyrkinyt ehtojen yhtenäistämiseen ja sen harmonisointiohjelman palkkaerojen poistamiseksi voitiin pitää uskottavana.

Ratkaisu on merkittävä myös siksi, että korkein oikeus vahvisti, ettei aiemmasta oikeuskäytännöstä ”voida johtaa mitään täsmällistä, yleisesti hyväksyttävissä olevaa enimmäisaikaa, jonka kuluessa palkkaerojen harmonisointi tulisi toteuttaa.”¹⁹⁶ Sen sijaan kohtuullisen ajan arviointi on tehtävä kunkin yksittäisen tapauksen seikat kokonaisuudessaan huomioon ottaen. Kyseisestä palkkaehtojen harmonisointia koskevasta ratkaisusta voidaan johtaa se, ettei työsuhteen muidenkaan toisistaan poikkeavien ehtojen, kuten työaikaehtojen, harmonisoinnille voi asettaa tiettyä aikarajaa. Lisäksi pidän merkittävänä sitä, että työnantajan taloudellisille resursseille voidaan antaa merkitystä arvioitaessa sitä, millaiset tosiasialliset mahdollisuudet työnantajalla on esimerkiksi ruokataukokäytäntöjen yhtenäistämiseen. Tasapuolisen kohtelun kannalta olennaista on siis se, että liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaaja pyrkii *mahdollisuuksiensa mukaan* siihen, että toisistaan poikkeavat työaikaehdot yhtenäistetään.

Yhtenä toimintavaihtoehtona aiemman esimerkin kaltaisessa tilanteessa voisi olla myös se, että luovutuksensaaja laatii harmonisointisuunnitelman ja tarjoaa siirtyneille työntekijöille tietyn väliajoin mahdollisuutta siirtyä sopimusteitse palkattoman ruokatauon käytäntöön. Sopimukseen pääseminen edellyttäne usein jonkinlaista kompensatiota, minkä tarjoaminen on sinänsä sallittua. Huomionarvoista on, että EUT:n oikeuskäytännössä on kiinnitetty

jossa luovutuksensaaja oli esittänyt palkkaehtojen yhtenäistämisen esteeksi ainoastaan järjestelyvaraerien puuttumiseen. Taloudellisten resurssien niukkuuteen yleisesti ei ollut vedottu, eikä varsinaista harmonisointiohjelman ollut laadittu. Yhtiön katsottiin rikkoneen tasapuolisen kohtelun velvoitetta.

¹⁹⁵ Ks. Rovaniemen HO 10.12.2021 S 20/846.

¹⁹⁶ KKO 2024:9, kohta 23. Vrt. TT 2018:18, jossa katsottiin, ettei työnantajan taloudellisten resurssien niukkuutta voitu käyttää hyväksyttävänä perusteena viivyttää palkkaehtojen harmonisointia.

huomiota siihen, ettei työsuhteen ehtoja saa muuttaa ainoastaan liikkeen luovutuksen vuoksi. Työaikaehtojen muuttamiseen on siis oltava jokin muu, esimerkiksi työn järjestelyyn liittyvä syy.

Mielenkiintoisena seikkana mainittakoon, että EUT:n oikeuskäytännössä on myös havaittu jonkinasteinen siirtyminen perinteisestä työntekijän aseman suojelusta kohti tasapainon hakemista työnantajan ja työntekijän etujen välillä. Muutosta kohtaan voidaan esittää kritiikkiä, mutta nähdäkseni liikkeen luovutusta koskevassa oikeuskäytännössä turvataan edelleen vahvasti työntekijöiden aseman ja ehtojen jatkuvuutta liikkeen luovutuksen jälkeen. Esimerkiksi kansallisessa oikeuskäytännössä on viime aikoina nähty kehitys, jonka myötä työaikaehtojen on katsottu olevan aiempaa useammin työsuhteen olennaisia ehtoja. Kehitys rajoittaa omalta osaltaan työaikaehtojen yksipuolista muuttamista liikkeen luovutuksen jälkeisissä tilanteissa.

Liikkeen luovutuksen seurauksena usein muodostuvan työaikaehtojen harmonisointivelvoitteen ja olennaisten ehtojen yksipuolisen muuttamisen edellytyksenä olevan irtisanomisperusteen välillä on selkeä jännite. Kun tarkastellaan erityisesti tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomisperusteen vaatimuksia, voidaan todeta, ettei työ välttämättä vähene liikkeen luovutuksen jälkeen olennaisesti ja pysyvästi. Toisaalta liikkeen luovutuksen myötä luovutuksensaajalle voi usein muodostua tarve toiminnan uudelleenorganisaatioon, jolloin kollektiiviperusteen edellytykset voivat täytyä tavallista useammin. Oikeuskäytännössä onkin todettu, että kollektiivinen irtisanomisperuste voi muodostua esimerkiksi liikkeenjohdollisen päätöksen myötä tehdyn organisaatiomuutoksen perusteella. Lisäksi korkein oikeus on katsonut, että työnantajan tosiasiallisilla harmonisointimahdollisuuksilla ja taloudellisilla resursseilla on merkitystä arvioitaessa erilaisten ehtojen yhtenäistämiseen käytettyä aikaa. Voi siis olla niin, että työaikaehtojen yhtenäistämisen mahdollisuudet katsottaisiin liikkeen luovutuksen jälkeen kokonaisuutena arvioiden pieniksi. Jos luovutuksensaaja on tehnyt uskottavan harmonisointisuunnitelman ja -ohjelman, tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei välttämättä katsota rikotun, vaikka työaikaehtojen yhtenäistämiseen kuluisi luovutuksensaajalta huomattavan pitkä aika.

5 Johtopäätökset

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää työaikaehtojen yksipuolisen muuttamisen reunaehtoja liikkeen luovutuksen jälkeen. Työaikaehtojen muuttamista on tarkasteltu suhteessa tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta johtuvaan työsuhteen ehtojen harmonisointivelvoitteeseen, sillä liikkeen luovutuksen myötä työntekijöiden työaika koskevat ehdot ovat usein toisistaan poikkeavia. Käsittelyssä selvitettiin ensin työsuhteen ehtojen määräytymistä, ehdon olennaisuutta sekä olennaisuuden vaikutusta ehdon muuttamiseen. Työsuhteen ehdot voivat perustua nimenomaiseen työsopimuskirjaukseen tai esimerkiksi vain tapaan, työehtosopimusviittaukseen tai vakiintuneeseen sopimuksen veroiseen käytäntöön.

Työsuhteen ehtojen muuttamisesta ei ole työsopimuslaissa yleisiä säännöksiä. Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen on varsin rajoitettua, minkä taustalla voidaan nähdä sopimussitovuuden periaatteen ohella myös työntekijän suojeluperiaate. Mahdollisuudet ehdon muuttamiseen riippuvat yleisesti ottaen siitä, mihin normilähteeseen ehto perustuu. Epäolennaisia ehtoja voidaan muuttaa direktio-oikeuden nojalla, kun taas olennaisten ehtojen muuttaminen edellyttää irtisanomisperustetta.

Olemassa olevan oikeuskäytännön nojalla ei voida täysin selkeästi määritellä kaikkien työsuhteen ehtojen olennaisuutta. Työaikaehtojen olennaisuuden määrittely ei ole yhtä yksiselitteistä kuin esimerkiksi palkkaehtojen, jotka katsotaan vakiintuneesti työsuhteen olennaisiksi ehdoiksi. Ehdon olennaisuuden arviointi on luovutuksensaajan vastuulla, jota ilmentää myös työnantajan tulkintaetuoikeus. Työaikaehdon määrittely olennaiseksi edellyttää kokonaisarviointia, jossa otetaan huomioon muun muassa työntekijän asema, ehdon muuttamisesta aiheutuvat seuraukset työntekijälle, ehdon mahdollinen vakiintuminen sopimuksen veroiseksi käytännöksi, työnantajan taloudellinen tilanne sekä syyt ehdon muuttamisen taustalla. Olennaisuuden arviointi ei siis voi perustua pelkästään siihen, mitä työnantajan ja työntekijän välillä on sovittu.

Tulkinta-apua työaikaehtojen olennaisuuden arviointiin voidaan hakea työntäntajaan kohdistuvasta keskeisten työnteon ehtojen selvityselvöllisyydestä. Työaika on selvityksen alainen keskeinen työnteon ehto. Keskeisten työnteon ehtojen voidaan katsoa olevan todennäköisesti myös työsuhteen olennaisia ehtoja. Toisaalta myös selvityksen alaan kuulumattomat ehdot voivat tosiasiaassa olla työsuhteen olennaisia ehtoja. Lisäksi jos

työnantaja laiminlöisi keskeisten ehtojen selvitysvelvollisuutensa, sillä ei myöskään olisi käytännössä vaikutusta työaikaehdon olennaisuuden arviointiin. Työaikaehtojen olennaisuutta ei siis voida ratkaista pelkästään työnantajan selvitysvelvollisuuden alaisiin ehtoihin tukeutuen.

Oikeuskirjallisuudessa esitetyt tulkintakannanotot puoltavat melko yhdenmukaisesti kaikkien työsopimuksessa nimenomaisesti sovittujen ehtojen olennaisuutta. Siitä huolimatta viime vuosien oikeuskäytäntöä tarkastelemalla voidaan perustellusti tulla myös vaihtoehtoiseen tulkintaan. Oikeuskäytännössä esiintynyt sanamuoto ”olennaiset työsopimusehdot” johtaa luontevasti tulkintaan, jonka mukaan kaikki työsopimuksen ehdot eivät ole automaattisesti olennaisia. Tällöin edes nimenomaisesti työsopimukseen kirjattua työaikaehto ei välttämättä pidettäisi olennaisena. Vaikka oikeustila ei nähdäkseni ole täysin selkeä, pidän kuitenkin todennäköisenä, että nimenomaisesti työsopimukseen kirjatut työaikaehdot ovat olennaisia. Enemmän oikeudellista epäselvyyttä liittyy tilanteisiin, joissa työaika ei perustu sopimukseen, vaan esimerkiksi työpaikalla noudatettuun käytäntöön. Toisaalta viimeaikaisessa oikeuskäytännössä etenkin ruokataukoja koskevia työaikaehtoja on yhä useammin pidetty olennaisina ehtoina myös silloin, kun ehdot perustuvat työsopimusta alempaan normilähteeseen.

Liikkeen luovutusta koskevan sääntelyn keskeisenä periaatteena on se, että työsuhteiden ehdot säilyvät lähtökohtaisesti samana. Tasapuolisen kohtelun vaatimus muodostaa kuitenkin luovutuksensaajalle liikkeen luovutuksen jälkeen työaikaehtojen harmonisointivelvoitteen, jolloin ehtojen on käytännössä tavalla tai toisella muututtava. Mikäli luovutuksensaaja aikoo yksipuolisesti muuttaa työaikaa koskevaa ehtoa, ehdon olennaisuudella on keskeinen vaikutus siihen, millaisin keinoin ja reunaehdoin muutos on mahdollinen. Työajan ja työvuorojen järjestelyä on perinteisesti pidetty lähtökohtaisesti työnantajan direktio-oikeuden piiriin kuuluvina eli epäolennaisina ehtoina. Vaikka periaate ei ole ollut poikkeukseton, oikeuskäytännössä on tapahtunut jonkinasteinen muutos. Oikeuskäytännön kehitystä analysoimalla tutkielmassa todetaan, että työaikaa koskevia ehtoja pidetään aiempaa useammin työsuhteen olennaisina ehtoina.

Liikkeen luovutuksen jälkeen tehtävissä työaikaehtojen muutoksissa on syytä huomioida EUT:n oikeuskäytännössä vahvistettu periaate, jonka mukaan ehdon muuttaminen ei saa perustua ainoastaan liikkeen luovutukseen, vaan sille on oltava jokin muu, asiallinen syy. Periaate pätee myös silloin, kun kyse ei ole yksipuolisesta muuttamisesta vaan

sopimuksesta työsuhteen osapuolten välillä. Työnantajan ja työntekijän välisen muutosopimuksen pätevyyttä ei kuitenkaan ainakaan toistaiseksi ole kyseenalaistettu tällaisella perusteella kansallisessa tuomioistuimessa.

Jos työaikaehto on epäolennainen, direktio-oikeuden perusteella tehtävissä muutoksissa edellytyksenä on myös, että muutokseen on asiallinen peruste ja työntekijöiden kohtelu on tasapuolista. Mitä enemmän ehtoa muutetaan, sitä enemmän asiallisuutta muutoksen perusteelta vaaditaan. Lisäksi tietyissä työntekijän asemaan vaikuttavissa, yhteistoimintalain tarkoittamissa olennaisissa muutoksissa tulee käydä muutosneuvottelut siitä huolimatta, että kyse on direktio-oikeuden perusteella tehtävästä muutoksesta. Luovutuksensaajan kannalta itse muutoksen olennaisuuden arviointi voi aiheuttaa epäselvyyttä, sillä direktio-oikeuden nojalla voidaan muuttaa ainoastaan epäolennaisia ehtoja. Olennaisuus tulee kuitenkin yhteistoimintalain yhteydessä ymmärtää eri tavalla kuin työsopimuslakiin liittyvissä tilanteissa, ja sen kynnystä tulisi pitää melko matalana. Todennäköisesti myös direktio-oikeuden perusteella tehtävä työaikaehdon yksipuolinen muutos vaatii täten muutosneuvotteluja ennen päätöksen tekemistä.

Olennaiseksi katsotun työaikaehdon muutokset voidaan tehdä ainoastaan irtisanomisperusteella, työntekijän henkilökohtaista irtisanomisaikaa noudattaen ja yhteistoimintalain menettelyvaatimusten mukaisesti. Olennaisen työaikaehdon yksipuoliset muuttamismahdollisuudet voivat liikkeen luovutuksen jälkeen olla niukat, etenkin kun työ ei välttämättä liikkeen luovutuksen jälkeen vähene olennaisesti ja pysyvästi kollektiiviperusteen edellyttämällä tavalla. Oikeuskäytäntöä ja -kirjallisuutta tarkastelemalla havaitaan kuitenkin, että kollektiivinen irtisanomisperuste ei välttämättä edellytä tappiollista toimintaa tai rahamääräisen säästön tavoitetta. Esimerkiksi liikkeenjohdollisen päätöksen myötä tehty organisaatiomuutos voi muodostaa tuotannollisen irtisanomisperusteen, jolla on asiallinen ja painava syy. Koska liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajalla on usein liikkeenjohdollinen tarve luovutuksen kohteena olevan toiminnan uudelleenorganisointiin, työaikaehdon yksipuolisen muuttamisen edellytykset voivat täytyä liikkeen luovutuksen yhteydessä käytännössä tavanomaista useammin.

Tutkielmassa esiin nousi kysymys siitä, mikä merkitys on työaikaehdon olennaisella muuttamisella. Olennaisen ehdon muuttaminen ja ehdon olennainen muuttaminen ovat kaksi varsin eri asiaa, muuta jopa korkeimman oikeuden ratkaisujen perusteluissa on

useamman kerran puhuttu olennaisen ehdon muuttamisen sijaan ehdon olennaisesta muuttamisesta. Tällaisten sanavalintojen myötä herää kysymys, voiko esimerkiksi olennaisen työaikaehdon yksipuolinen muuttaminen olla sallittu, mikäli muutosta itsessään voidaan pitää epäolennaisena. Varsinkin kun kysymystä tarkastellaan liikkeen luovutuksen yhteydessä, on kuitenkin nähdäkseni todennäköistä, että luovutuksensaajan direktio-oikeutta tulkittaisiin suppeasti. Käänteisesti pidän varsin mahdollisena, että epäolennaisen työaikaehdon muutoksen olennaisuus voi estää muutoksen tekemisen pelkkään direktio-oikeuteen perustuen. Tähän suuntaan viittaavia tapauksia on oikeuskäytännössä erityisesti ruokataujan muuttamista koskeissa asioissa, joissa työhön sidottuus on pidentynyt muutoksen myötä. Kysymys on joka tapauksessa mielenkiintoinen, ja jatkotutkimus asiasta voisi olla aiheellista.

Työntekijän suojeleminen on keskeinen periaate sekä liikkeen luovutusta, että työsuhteen ehtojen muuttamista koskevan sääntelyn taustalla. Tätä ilmentää muun muassa vaatimus irtisanomisperusteesta, irtisanomisajan noudattamisesta ja muutosneuvottelujen käymisestä olennaisen työaikaehdon yksipuoliseksi muuttamiseksi. Olennaista työaikaehdotusta ei siis voida muuttaa välittömästi liikkeen luovutuksen jälkeen. Toisaalta luovutuksensaajan näkökulmasta työsuhteen ehtojen harmonisointivaatimus voi aiheuttaa sekä oikeudellisesti että taloudellisesti haastavia tilanteita liikkeen luovutuksen jälkeen, erityisesti jos työntekijät eivät ole halukkaita sopimaan olennaisten työaikaehtojen yhtenäistämistä. Vaikka liikkeen luovutus muodostaa tilapäisesti hyväksyttävän perusteen työntekijöiden erilaisille työaikaehdoille, luovutuksensaaja on velvollinen yhtenäistämään työntekijöidensä toisistaan poikkeavat työaikaehdot kohtuullisen ajan kuluessa.

Viimeaikaisessa oikeuskäytännössä koskien työsuhteen ehtojen yhtenäistämistä on varsin mielenkiintoisesti kiinnitetty huomiota työnantajan taloudellisiin voimavaroihin. Työsuhteen ehtojen harmonisointi on joka tapauksessa tehtävä kohtuullisessa ajassa, mutta korkein oikeus on arvioinnissaan antanut merkitystä työnantajan taloudellisille haasteille määriteltäessä kohtuullista aikaa. Kohtuullisen ajan määrittelyn kehityksessä on myös edetty muutamasta vuodesta käytännössä määrittelemättömään, täysin tapauskohtaisesti ilmenevään harmonisoinnin sallittuun keston. Vaikka kehitys lienee työnantajien kannalta toivottu, se voi olla omiaan lisäämään epävarmuutta työntekijäpuolella. Etenkin työnantajan taloudellisen voimavarojen huomioon ottaminen poikkeaa jossain määrin aiemmasta oikeuskäytännöstä, ja jään mielenkiinnolla

seuraamaan tulevaa kehitystä. Liikkeen luovutuksen jälkeen taloudellisten resurssien mahdollisesta niukkuudesta huolimatta olennaista on, että luovutuksensaaja pyrkii mahdollisuuksiensa mukaan harmonisoimaan työaikaehdot, eli ryhtyy aktiivisiin toimiin työaikaehtojen yhtenäistämiseksi. Tällaisia toimia ovat etenkin uskottavan harmonisointisuunnitelman ja -ohjelman laatiminen.

Vaikka työaikaehtojen olennaisuutta on käsitelty oikeuskäytännössä huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi palkkaehtojen olennaisuutta, työaikaa koskevista ehdoista ja niiden muuttamisesta on riideltä viime vuosina useampia kertoja jopa ylimmässä oikeusasteessa saakka. Jotta liikkeen luovutuksen jälkeinen työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen ei aiheuttaisi ylimääräistä epäselvyyttä, tarvittaisiin selkeämmin perusteltuja tuomioistuinten ratkaisuja. Oikeuskäytännössä tulisi ottaa selkeämmin kantaa työaikaehtojen olennaisuuden lisäksi ainakin työsopimusehtojen olennaisuuteen sekä olennaisen ehdon olennaisen tai vähäisen muuttamisen merkitykseen. Työaikaehdoista erityisesti ruokataukoa koskevien ehtojen olennaisuuden arviointi ja muuttaminen näyttäisi olleen viime vuosien oikeuskäytännössä muutoksessa, jonka vuoksi jään mielenkiinnolla odottamaan korkeimman oikeuden ratkaisua VR:n lepoaikajärjestelyn muuttamisesta.

Työpaikkojen väliset toiminta- ja kulttuurierot johtavat siihen, että liikkeen luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan henkilöstön työsuhteissa noudatetaan suurella todennäköisyydellä toisistaan poikkeavia työaikaehtoja. Tilanne on omiaan aiheuttamaan oikeudellisia haasteita luovutuksensaajalle, jonka on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti ja saatava poikkeavat työaikaehdot ajan mittaan yhtenäistettyä. Viime vuosien oikeuskäytäntö vaikuttaa kehittyneen pois päin perinteisestä käsityksestä, jonka mukaan työaikaehdot kuuluisivat lähtökohtaisesti työnantajan direktio-oikeuden alaan. Sen sijaan yhä useammassa tilanteissa työaikaehdon on katsottu olevan työsuhteen olennainen ehto. Tämän seurauksena työaikaehtojen yksipuolinen muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen edellyttää aiempaa todennäköisemmin direktio-oikeuden käytön sijaan irtisanomisperustetta, irtisanomisajan noudattamista ja muutosneuvotteluja. Uusia hovioikeuden ratkaisuja on annettu tätäkin tutkielmaa kirjoitettaessa, ja korkein oikeus antanee ratkaisunsa lepoaikajärjestelyjen yksipuolisesta muuttamisesta vuoden 2025 aikana. Näin ollen oikeustila selkiytynee lähitulevaisuudessa, kunhan työaikaehdoista, niiden olennaisuudesta ja yksipuolisesta muuttamisesta saadaan enemmän oikeuskäytäntöä.