

# TYÖNANTAJAN OIKEUDESTA MUUTTAA TYÖSUHTEEN EHTOJA YKSIPUOLISESTI

Lapin yliopisto  
Pro gradu –tutkielma  
Vesa Nyysölä  
Oikeustieteet  
Kevät 2018

## Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työnantajan oikeudesta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti

Tekijä: Vesa Nyyssölä

Oppiaine: Työoikeus

Työn laji: Maisteritutkielma

Sivumäärä: XI + 77

Vuosi: 2018

### Tiivistelmä

Työoikeudessa on sovellettu jo vuosikymmeniä periaatetta, jonka mukaan työnantajalla on oikeus irtisanomisen sijaan muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Periaate tunnetaan työoikeudessa yleisesti, ja sitä käsitellään lähes poikkeuksetta työsopimusoikeuden yleisesityksissä. Periaatteen erillistä käsittelyä, tai varsinaista tutkimusta siitä, voidaan kuitenkin pitää jossain määrin suppeana. Suppeana sitä voidaan pitää, ei ainoastaan (sivu)määrällisesti, vaan myös laadullisesti: yhdessäkään tekstissä ei pohdita sitä, *voiko* työnantaja muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Ainoastaan on selvitetty sitä, *millä edellytyksillä* työnantaja voi muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Tällä tutkielmalla pyritään paikkaamaan tätä puutetta.

Tutkielma kysyy, voiko työnantaja todella muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti siten kuin väitetään. Työoikeuden periaate, joka muotoillaan oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kantojen perusteella, hajotetaan ensin analyysillä osakysymyksiksi, jotka muodostavat tämän tutkimuksen tutkimuskysymykset. Pohtimalla näitä osakysymyksiä pyritään hahmottamaan periaatteen varsinaista sisältöä: mitä tarkoitetaan, kun väitetään, että työnantaja voi irtisanomisen sijaan muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti?

Tutkielman lopputuloksena todetaan, ettei työoikeuden periaatteella voi olla sitä merkitystä, mikä sillä väitetään olevan. Työoikeuden periaate ei tarjoa työnantajalle mitään erityistä oikeudellista mahdollisuutta aikaansaada muutoksia työsuhteen ehtoihin. Työehtoihin tehtävistä muutoksista pitää sopia aivan kuten sopimussuhteissa normaalistikin.

**Avainsanat:** työsopimusoikeus, työnantajan oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti, työehtojen muuttaminen, työehtojen yksipuolinen muuttaminen, sopimuksen muuttaminen, sopimuksen sitovuus, muuttuneet olosuhteet, yksipuoliset oikeustoimet, irtisanomisperusteet

### Muita tietoja:

Suostun tutkielman luovuttamiseen Rovaniemen hovioikeuden käyttöön	x
Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi	x
Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi	x

x = kyllä

# Sisällysluettelo

Tiivistelmä	I
Sisällysluettelo	II
Lähteet	IV
<b>I JOHDANTO</b>	<b>1</b>
1. Tutkielman aihe	1
2. Aiempi tutkimus	4
3. Tutkimuskysymykset ja menetelmä	6
4. Tutkielmassa käytetyt lähteet	7
5. Tutkielman aiheen problematiikka ja kohteena olevan periaatteen muotoilu	9
6. Työsuhde – oikeussuhde <i>sui generis</i> ?	14
<b>II KÄSITTELYOSA</b>	<b>18</b>
1. Ehtomuutos ja sopimuksen syntyminen	18
1.1 Mitä työsuhteen ehtojen muuttamisella tarkoitetaan?	18
1.2 Sopimuksen syntymisen yleiset edellytykset: kaksi tahdonilmaisua	23
1.3 Yhdestä tahdonilmaisusta syntyvä sopimus: passiivisuusvaikutus	25
1.3.1 Passiivisuusvaikutus vai hiljainen hyväksyntä?	31
1.4 Onko työntekijällä velvollisuus reklamoida?	32
2. Irtisanomisperusteiden merkitys	34
2.1 Irtisanomisen peruslogiikka Suomen oikeuden mukaan	34
2.2 Ilmoitettujen irtisanomisperusteiden riitauttaminen	35
2.2.1 Mitä jos irtisanomisperusteet tutkittaisiin?	44
2.3 Onko lakia sovellettu virheellisesti?	46
3. Työnantajan vallasta	49
3.1 Mistä työnjohto-oikeudessa on kysymys ja mihin se perustuu	49
3.2 Työnjohto-oikeuden oikeusperusta on sopimus	50

3.3 Työnjohto-oikeuden konteksti	53
3.4 Työnjohto-oikeuden sisältö ja rajat	56
3.5 Direktion käytön ja ehtomuutoksen ero	58
3.6 Tulkintaetuoikeus	61
3.7 Työnantajan todellisesta vallasta	62
<b>III YHTEENVETO</b>	<b>65</b>

## Kirjallisuuslähteet

*Alchian – Demsetz* (1972)

Armen A. Alchian – Harold Demsetz, Production, Information Costs and Economic Organization teoksessa Selected Works by Armen A. Alchian: Economic Forces at Work, Liberty Fund, Indianapolis 1977. Alkuperäinen lähde: The American Economic Review Vol. 62, No. 5 (Dec., 1972), sivut 777–795.

*Barnard* (2012)

Catherine Barnard, EU Employment Law, Oxford University Press, New York 2012.

*Bruun – von Koskull* (2012)

Niklas Bruun – Anders von Koskull, Työoikeuden perusteet, Talentum, Helsinki 2012.

*Craig – de Búrca* (2011)

Paul Craig – Gráinne de Búrca, EU Law: Text, Cases, And Materials, Oxford University Press, New York 2011.

*Easterbrook – Fischel* (1991)

Frank H. Easterbrook – Daniel R. Fischel, The Economic Structure of Corporate Law, Harvard University Press, Cambridge, MA 1991.

*Engblom* (2012)

Matleena Engblom, Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen, Alma Talent –verkkokirjahylly, <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/GABBXXBTAFJFF#kohta:i>.

*Friedman* [1962] (2008)

Milton Friedman, Price Theory, AldineTransaction, New Brunswick, New Jersey 2008. Hakasuluissa teoksen alkuperäinen julkaisuvuosi.

*Hemmo I* (2007)

Mika Hemmo, Sopimusoikeus I, Talentum, Hämeenlinna 2007.

*Hemmo II (2003)*

Mika Hemmo, Sopimusoikeus II, Talentum, Jyväskylä 2003.

*Hietala – Hurmalainen – Kaivanto (2017)*

Harri Hietala – Mikko Hurmalainen – Keijo Kaivanto, Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa, Alma Talent, Helsinki 2017.

*Hietala – Karhi – Kairinen – Kaivanto (2016)*

Harri Hietala – Tapani Karhi – Martti Kairinen – Keijo Kaivanto, Työsopimuslaki käytännössä, Alma Talent, Helsinki 2016.

*Hoppu – Hoppu (2016)*

Esko Hoppu – Kari Hoppu, Kauppa- ja varallisuusosoikeuden pääpiirteet, Talentum Pro, Helsinki 2016.

*Jokela (2002)*

Antti Jokela, Oikeudenkäynti II, Talentum, Helsinki 2002.

*Kaisto (2015)*

Janne Kaisto, Oikeustoimiopin perusteet, Kauppakamari 2015.

*Kaisto – Kallio (2011)*

Janne Kaisto – Ilari Kallio, Työsopimuksen tunnusmerkit, Lakimiesliiton kustannus, Hämeenlinna 2011.

*Kaisto – Tepora (2012)*

Janne Kaisto – Jarno Tepora, Esineoikeus eurooppalaistuvassa Suomessa, Lakimiesliiton kustannus, Hämeenlinna 2012.

*Kairinen (1979)*

Martti Kairinen, Perussuhdeteoriasta työosoikeuden yleisten oppien osana, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, A-sarja N:o 129, Vammala 1979.

*Karhu LM (2004)*

Juha Karhu, Muuttuvat olosuhteet ja sopimuksen sitovuus, Lakimies 7–8/2004 s. 1449–1463.

*Kivimäki – Ylöstalo (1959)*

T. M. Kivimäki – Matti Ylöstalo, Suomen siviilioikeuden oppikirja: yleinen osa, Werner Söderström osakeyhtiö, Porvoo 1959.

*Koskinen – Nieminen – Valkonen (2008)*

Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Mika Valkonen, Työhönotto ja työsopimuksen ehdot, WSOYpro, Juva 2008.

*Koskinen – Nieminen – Valkonen (2012)*

Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Mika Valkonen, Työsuhteen päättäminen, Sanoma Pro Oy, Helsinki 2012.

*Koskinen – Kulla (2016)*

Seppo Koskinen – Heikki Kulla, Virkamiesoikeuden perusteet, Talentum Pro, Helsinki 2016.

*Lamponen (2016)*

Helena Lamponen, Yhteistoimintalaki: kommentaari, Alma Talent – verkkokirjahylly, <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.ulapland.fi/teos/EACBIXIUG#>.

*Lappalainen (2001)*

Juha Lappalainen, Siviiliprosessioikeus II, Lakimiesliiton Kustannus, Helsinki 2001.

*Lehtinen – Lohi DL (2014)*

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

*Lindskog (2017)*

Stefan Lindskog, Preskription: Om civilrättsliga förpliktelsers upphörande efter viss tid, Wolter Kluwer, Stockholm 2017.

*Linna (2012)*

Tuula Linna, Prosessioikeuden oppikirja, Talentum, Helsinki 2012.

*Maine* [1861] (2012)

Henry Sumner Maine, *Ancient Law: Its Connection to the History of Early Society*, tredition GmbH, Hamburg, Germany 2012. Hakasuluissa teoksen alkuperäinen julkaisuvuosi.

*Mauss* [1923] (1999)

Marcel Mauss, *Lahja*, Tutkijaliitto, Helsinki 1999. Hakasuluissa teoksen alkuperäinen julkaisuvuosi.

*Muuttuva sosiaalioikeus* (2013)

(Toim.) Marja Pajukoski, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, E-sarja N:o 24, Vantaa 2013.

*Norros* (2018)

Olli Norros, *Velvoiteoikeus*, Alma Talent, Helsinki 2018.

*Nystén-Haarala* (1998)

Soili Nystén-Haarala, *The Long-Term Contract: Contract Law and Contracting*, Kauppakaari Oyj, Helsinki 1998.

*Paanetoja – Tikkanen* (2016)

Jaana Paanetoja – Heli Tikkanen, *Osa-aikatyön juridiikka*, Talentum Pro, Helsinki 2016.

*Raitio* (2016)

Juha Raitio, *Euroopan Unionin oikeus*, Talentum Pro, Helsinki 2016.

*Saarinen* (2014)

Mauri Saarinen, *Työsuhdeasioiden käsikirja II*, Edita, Porvoo 2014.

*Saarinen* (2015)

Mauri Saarinen, *Työsuhteen pelisäännöt*, Talentum Pro, Helsinki 2015.

*Saarnilehto* (2009)

Ari Saarnilehto, *Sopimusoikeuden perusteet*, Talentum, Helsinki 2009.



*Saraviita (2011)*

Ilkka Saraviita, Perustuslaki, Talentum, Helsinki 2011.

*Sarkko (1975)*

Kaarlo Sarkko, Työoikeus: yleinen osa, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, B-sarja N:o 160, Vammala 1975.

*Suomen taloushistoria (1982)*

(Toim.) Jorma Ahvenainen – Erkki Pihkala – Viljo Rasila, Suomen taloushistoria 2: Teollistuva Suomi, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki 1982.

*Tiitinen – Kröger (2012)*

Kari-Pekka Tiitinen – Tarja Kröger, Työsopimusoikeus, Talentum, Helsinki 2012.

*Tuori – Kotkas (2016)*

Kaarlo Tuori – Toomas Kotkas, Sosiaalioikeus, Talentum Pro, Helsinki 2016.

*Valkonen DL (1997)*

Mika Valkonen, Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen, Defensor Legis 1/1997 s. 17–65.

*Äimälä – Kärkkäinen (2015)*

Markus Äimälä – Mika Kärkkäinen, Yhteistoimintalaki, Talentum, Helsinki 2015.

*Äimälä – Kärkkäinen (2017)*

Markus Äimälä – Mika Kärkkäinen, Työsopimuslaki, Alma Talent, Helsinki 2017.

JSTOR –tietokantalähteet osoitteesta [www.jstor.org](http://www.jstor.org). Tähdellä (\*) merkityt ovat internetissä vapaasti luettavissa pdf –tiedostoina (käyty viimeksi 7.3.2018).

*Alchian – Demsetz (1973)*

Armen A. Alchian – Harold Demsetz, The Property Right Paradigm, The Journal of Economic History, Vol. 33, No. 1, The Tasks of Economic History (Mar. 1973) s. 16–27. \*

*Coase (1937)*

Ronald Coase, The Nature of the Firm, *Economica*, New Series, Vol. 4, No. 16 (Nov. 1937) s. 386–405. \*

*Corbin (1917)*

Arthur L. Corbin, Offer and Acceptance, and Some of the Resulting Legal Relations, The Yale Law Journal, Vol. 26, No. 3 (Jan. 1917) s. 169–206. \*

*Feinman (1976)*

Jay M. Feinman, The Development of the Employment at Will Rule, The American Journal of Legal History, Vol. 20, No. 2 (Apr. 1976) s. 118–135.

*Miles (2000)*

Thomas J. Miles, Common Law Exeptions to Employment at Will and U.S. Labor Markets, Journal of Law, Economics & Organization Vol. 16, No. 1 (Apr. 2000) s. 74–101.

*Protecting Employees at Will against Wrongful Discharge: The Public Policy Exception (1983)*

Harvard Law Review, Vol 96, No. 8 (Jun. 1983) s. 1931–1951.

*Ewing – North – Taylor (2005)*

Bradley T. Ewing – Charles M. North – Beck A. Taylor, The Employment Effects of a "Good Cause" Discharge Standard in Montana, IRL Review, Vol. 59, No. 1 (Oct. 2005) s. 17–33.

## *Oikeuden perusteokset –sarjasta:*

### Prosessioikeus (2017)

Dan Frände – Dan Helenius – Petra Hietanen-Kunwald – Tuomas Hupli – Risto Koulu – Heidi Lindfors – Johanna Niemi – Jaakko Rautio – Timo Saranpää – Santtu Turunen – Jyrki Virolainen – Mikko Vuorenpää, Alma Talent, Helsinki 2017.

### Työoikeus (2006)

Martti Kairinen – Seppo Koskinen – Kimmo Nieminen – Vesa Ullakonoja – Mika Valkonen, WSOYpro, Juva 2006.

### Varallisuus oikeus (2012)

Ari Saarnilehto – Vesa Annola – Mika Hemmo – Juha Karhu – Leena Kartio – Eva Tammi-Salminen – Juha Tolonen – Jarmo Tuomisto – Mika Viljanen, Sanoma Pro Oy, Helsinki 2012.

## **Oikeustapaukset**

AD 1962:1

TT 1989-9

KKO 1982 II 148

KKO 1991:105

KKO 1991:187

KKO 1992:111

KKO 1996:34

KKO 1996:89

KKO 1997:83

KKO 1998:93

KKO 2009:17

KKO 2016:80

KKO 2017:26

## **Hallituksen esitykset**

HE 309/1993

HE 1/1998 vp

HE 157/2000

## **Lyhenteet**

OikTL      Laki varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista (228/1929)

TSL        Työsopimuslaki (55/2001)

*”As long as the matter to be considered is debated in artificial terms, there is a danger of being led by a technical definition to apply a certain name, and then to deduce consequences which have no relation to the grounds on which the name was applied.”*

Oliver Wendell Holmes Jr. *Guy v. Donald* U.S. (1906)

# I

## JOHDANTO

### 1. Tutkielman aihe

Työoikeudessa vallitsevan mielipiteen mukaan työnantaja voi muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti pelkällä ilmoituksella, jos muutos tehdään irtisanomisen sijaan. Ehtojen muuttamista koskeva ilmoitus on siis oikeustoimi, eli tahdonilmaisu, jolla on oikeusvaikutuksia. Oikeustoimen käsitteen jopa klassisena määritelmänä voi pitää fraasimaista luonnehdintaa ”oikeustoimi on yksityinen tahdonilmaisu, jolla perustetaan, muutetaan ja kumotaan oikeuksia”.<sup>1</sup> Onkin helppo nähdä työnantajan ilmoitus sellaisena oikeustoimena, jolla hän muuttaa oikeuksia.

Mutta lähempi tarkastelu kuitenkin paljastaa, että oikeustoimilla on vain kahdenlaisia oikeusvaikutuksia. Nämä ovat oikeuksien syntyminen ja oikeuksien lakkaaminen. Oikeuksien muuttuminen ei ole oma oikeusvaikutuksensa, vaan sekin merkitsee vain oikeuksien syntymistä tai lakkaamista. Oikeuksien muuttumisesta puhuminen viittaa – usein tosin vain implisiittisesti – vallitsevaan tai muutosta edeltäneeseen oikeustilaan. Lisäksi puhe on yleensä vain kuvailua, koska viitattu vallitseva tai muutosta edeltänyt oikeustila ei usein ole relevantti oikeuksien syntymisen tai lakkaamisen kannalta.

---

<sup>1</sup> lainaus *Kivimäki – Ylöstalo* (1959) s. 179. Mahdollisesti hieman eri sanakääntein, mutta keskeiseltä sisällöltään samalainen määrittely myös esim. *Saarnilehto* (2009) s. 14, *Hoppu – Hoppu* (2016) s. 55, *Kaisto* (2015) s. 22.

Työehtojen muuttamisella ei varmaankaan tarkoiteta oikeuksien lakkauttamista, vaan pikemminkin juuri niiden synnyttämistä. Väitteen mukaan työnantajalla on oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Yksipuolisuus tarkoittaa sitä, että oikeusvaikutuksia saadaan aikaan yhdellä tahdonilmaisulla, siis ilman toisen henkilön tahdonilmaisua.

Sopimussuhteissa, jollainen työsuhdekin on, yksipuolisten oikeustoimien merkitys on kuitenkin tavallisesti siinä, että niillä voi vain lakkauttaa oikeuksia. Oikeudellisesti pätevä ehtomuutos kuitenkin selvästi merkitsisi myös oikeuksien syntymistä. Onhan työnantajalla pätevän ehtomuutoksen jälkeen oikeus vaatia työntekoa nimenomaan muutetuin ehdoin. Oikeuksia synnytetään sopimuksilla, mikä edellyttää tavallisesti kahta tahdonilmaisua: tarjousta ja hyväksyntää.

Yleisesti ottaen sopimuksen syntyminen tarkoittaa legitiimien odotusten suojaamista. Tavallisesti odotukset toisen henkilön käyttäytymisen suhteen saavatkin suojaa vain, jos tämä henkilö on hyväksynyt ne, mutta on myös mahdollista, että sopimus syntyy ilman toista nimenomaista tahdonilmaisua. Ei siis ole aivan mahdoton ajatus, että työnantaja saisi muutettua työsuhteen ehtoja yksipuolisestikin. Työoikeudessa ei kuitenkaan ole sovellettu tämän tyyppistä ajatusta, että kysymys olisi sopimuksen syntymisestä.

Työoikeuden järkeily perustuu ennemminkin työntekijän suojelun periaatteelle, ja ehtomuutostapauksissa tarkemmin tavoitteelle säilyttää työpaikat. Olennaisena kysymyksenä silloin, kun työnantaja tavoittelee työehtojen muuttamista, on erityisesti pidetty sitä, olisiko työnantajalla oikeus irtisanoa työsuhde. Jos työnantajalla tällainen oikeus on, työpaikkojen säilyttämiseksi hänellä katsotaan olevan oikeus vaihtoehtoisesti muuttaa työsuhteen ehtoja, koska tätä pidetään työntekijälle lievempänä seuraamuksena.

Fokus on kuitenkin väärä, kun se on irtisanomisperusteiden lainmukaisuudessa, eikä siinä tosiasiaassa, että työnantaja saa työsuhteen päättämään millä tahansa – siis myös laittomilla – perusteilla. Fokus on väärä myös siinä, että se on lainmukaisissa irtisanomisperusteissa, kun edes tuomioistuin ei voi ratkaista työnantajan ilmoittamien irtisanomisperusteiden lainmukaisuutta erillään työsuhteen perusteettomaan päättämiseen liittyvästä korvausvaatimuksesta.

Irtisanomisperusteiden täytyminen ei tarkoita sitä, että työsuhteen ehdot muuttuisivat sen seurauksena. Korkein oikeuskin edellyttää, että työnantaja

ilmoittaa työntekijälle irtisanomisperusteet sen takia, että työntekijä voisi selvittää käsillä olevia vaihtoehtojaan ja että siinä tarkoituksessa hänellä olisi mahdollisuus riitauttaa ne.

Tässä korkein oikeus kuitenkin virheellisesti samaistaa irtisanomisperusteen ja syyntä, miksi työsuhde päättyy. Työsuhde ei pääty esimerkiksi sen takia, että työntekijä laiminlyö työtehtäviään, vaan siksi, että työnantaja irtisanoo sen. Oikeudellinen syy-seuraus –suhde ei ole irtisanomisperusteiden ja työsuhteen päättymisen välillä vaan irtisanomisen – siis tahdonilmaisun – ja työsuhteen päättymisen välillä.

\*\*\*\*\*

Tässä tutkielmassa analysoidaan työoikeuden periaatetta, jonka mukaan työnantajalla on irtisanomisen vaihtoehtona oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti.<sup>2</sup> Tutkimuksen aihe koskettaa yleisemminkin sopimusoikeudellista kysymystä siitä, millä edellytyksillä sopimuksia voidaan muuttaa. Yleinen lähtökohta on, että sopimuksia muutetaan sopimalla. Se, mitä kaikkea tämä käytännössä voi tarkoittaa, ei kuitenkaan tyhjenny tuohon lyhyeen lauseeseen.

Tutkielman aihe koskettaa siis yleisemminkin sopimusoikeudellisia kysymyksiä. Onkin syytä korostaa, että tässä tutkielmassa työsuhde nähdään aivan tavallisena sopimussuhteena. Työsuhteen luonteeseen tuo oman vivahteensa työnteettämisen ja työntekemisen poliittinen historia sekä myös suhteen vahva sosiaalioikeudellinen luonne.<sup>3</sup> Nämä eivät kuitenkaan muuta työsuhteen luonnetta vapaaehtoisuuteen ja yksimielisyyteen perustuvana oikeussuhteena, varsinkaan, kun kysymys on nimenomaan työnantajan ja työntekijän välisistä velvoiteoikeudellisista oikeuksista ja velvollisuuksista. Lukijan on hyvä tietää, että tässä tutkielmassa esitetyt tulkinnat perustuvat siis sopimusoikeudelliseen

---

<sup>2</sup> Jäljempänä, kun puhutaan työoikeuden periaatteesta tai työoikeudellisesta periaatteesta, viitataan siis tähän.

<sup>3</sup> Esim. *Tuori – Kotkas* (2016) s. 5: ”Osalla sosiaalioikeuden normistoa on - - kiinnekohtia *työoikeuteen* - -. Eräiden toimeentuloturvan järjestelmien tarjoamat etuudet on sidottu työsuhteeseen. - - Työoikeuden näkökulmasta tällaisia etuuksia voidaan pitää työsuhteen ehtoina.” Kursivointi alkuperäinen. Myös EU-työoikeus on perusteiltaan sosiaalipolitiikkaa. Ks. *Barnard* (2012) s. 3–140.

taustateoriaan (epistemologiaan), ei mihinkään erityiseen työoikeudelliseen teoriaan.

Erikseen on ehkä paikallaan mainita, että tutkielmassa ei sovelleta perussuhdeteoriaa.<sup>4</sup> Merkityksellistä tämä on kuitenkin lähinnä vain sen kannalta, että lukija tietää, ettei taustalla vaikuta työsopimuksen, työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitteellinen erottaminen. Tässä tutkielmassa käytetään käsitteitä työsopimus ja työsuhde, mutta käsitteet ovat pitkälti synonyymejä. Termeillä on kuitenkin erilaisia kielellisiä konnotaatioita, mikä on saatettu ottaa huomioon käytettävää termiä valittaessa. Eri termejä käytetään kuitenkin myös pelkästään toiston välttämiseksi. Oikeudellisen tulkinnan suhteen termivalinnoille ei siis ole haluttu antaa merkitystä. Työsuhteen normilähteitä ei myöskään aseteta hierarkkiseen etusijajärjestykseen.<sup>5</sup>

Selostan työsuhteen ehdon muuttamista koskevan juridiikan sellaisena kuin se tulkintani mukaan on. En varsinaisesti ota kantaa siihen, miten esitetyt tulkinnat soveltuvat esimerkiksi yhteistoimintalain (334/2007) johtuviin velvollisuuksiin tai muihin enemmän teknisluonteisiin asioihin. Laeilla tehdyt tekniset ratkaisut eivät nähdäkseni muuta itse juridiikkaa: lainopillisten väitteiden ”totuusarvo” ei aina riipu siitä, kuinka hyvin ne sopivat yhteen jonkin lain säännösten kanssa.<sup>6</sup>

## 2. Aiempi tutkimus

Periaate, jonka mukaan työnantajalla on jonkinlainen oikeus muuttaa yksipuolisesti työsuhteen ehtoja, tunnetaan työoikeudessa yleisesti. Oikeuskäytäntöä periaatteesta löytyy ainakin 1980-luvulta asti. Todennäköisesti periaate on jo vanhempaa perua, koska työtuomioistuin puhuu jo 1980-luvun lopun ratkaisussaan ”työoikeudessa yleisesti noudatettavasta periaatteesta” (TT

---

<sup>4</sup> Ks. teoriasta esim. lyhyesti Työoikeus (2006) s. 36–37 ja laajemmin Kairinen (1979). Perussuhdeteoria ei ehkä niinkään ole kokonaisuudessaan positiivinen teoria tai normatiivinen teoria. Se tarjoaa myös vain retorisen välineen, jonka avulla voidaan käsitellä työsuhteen sopimusoikeudellista ja sosiaalioikeudellista ulottuvuutta yhdessä. Perussuhdeteoria siis systematisoi oikeutta. Tässä tutkielmassa keskitytään kuitenkin vain työsuhteiden sopimusoikeudelliseen puoleen.

<sup>5</sup> Ks. etusijajärjestyksestä esim. Saarinen (2015) s. 17–18, Äimälä – Kärkkäinen (2017) s. 54, Työoikeus (2006) s. 47–48, Tiitinen – Kröger (2012) s. 803–805, Hietala – Hurmalainen – Kaivanto (2017) s. 27–28.

<sup>6</sup> Tässä tutkielmassa ei olekaan kysymys varsinaisesti siitä, mikä on asian totuus, vaan siitä, onko lainopillisilla väitteillä jokin mielekäs sisältö käytännöllisessä mielessä.



1989-9). Aihe sisältyy myös käytännössä poikkeuksetta työsopimusoikeuden yleisesityksiin.

Kaikki oikeuskirjallisuus ei kuitenkaan ole varsinaista tutkimusta. Paljon on kirjallisuutta, jonka tarkoituksena on palvella esimerkiksi käytännön työssä tai oppikirjoina. Tällaisten kirjojen ensisijaisena tavoitteena on enemminkin selvittää oikeudenalan yleistä systematiikkaa ja sen keskeisimmät periaatteet ja säännöt, mutta kaikkiin oikeudellisiin ongelmiin ei ymmärrettävistä syistä syvennyttä sen enempää. Oikeuskirjallisuudessa periaatteen käsittely onkin jäänyt enemmän tai vähemmän pintapuoliseksi, lähinnä suurten linjojen toteamiseksi.

Tavallinen tapa on todeta lähtökohta, jonka mukaan sopimukset sitovat muutoksista huolimatta (*pacta sunt servanda*), mutta että muutoksista voidaan sopia. Lisäksi todetaan, että työnantaja voi tehdä tietynlaisia muutoksia yksipuolisesti työnjohto-oikeutensa nojalla, mutta kerrotaan, että joidenkin muutosten aikaansaamiseksi työnantaja tarvitsee irtisanomisperusteen.<sup>7</sup>

Oikeuskirjallisuuden perusteella työoikeuden periaatteesta vallitsee kuitenkin laaja yhteisymmärrys. Sellaisia mielipiteitä, etteikö työnantajalla olisi oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti irtisanomisen sijaan, ei esiinny. Ainoa, mikä on synnyttänyt pientä hajontaa, on ollut kysymys siitä, onko yksipuolinen muuttaminen teoriassa vanhan työsopimuksen irtisanomista ja uuden tarjoamista (irtisanomismenettely) vai, onko kyse yksinkertaisemmasta ilmoitusmenettelystä.<sup>8</sup> Tämäkin kysymys on saattanut tulla nyt selvitettyksi, koska korkein oikeus toteaa ratkaisussaan KKO 2016:80 nimenomaisesti, että myös yksinkertaisempi ilmoitusmenettely on riittävä työsuhteen ehtojen yksipuoliseksi muuttamiseksi.<sup>9</sup>

Periaatteen tarkempaa tutkimusta voidaan pitää jossain määrin suppeana. Poikkeuksena ehkä *Mika Valkosen* kirjoitus *Defensor Legis*issä.<sup>10</sup> Valkosen artikkeli, vaikka sinänsä kattava, ei kuitenkaan pohdi sopimusten muuttamisen periaatteellista problematiikkaa. Artikkelissa ei pohdita esimerkiksi sitä, mitä sopimuksen yksipuolinen muuttaminen itse asiassa tarkoittaa. Tällä tutkielmalla pyritään paikkaamaan tätä puutetta.

---

<sup>7</sup> Ks. esim. *Engblom* (2012) s. 117–129, *Tiitinen – Kröger* (2012) s. 812–832, *Valkonen DL* (1997).

<sup>8</sup> Tästä kysymyksestä ks. *Lehtinen – Lohi DL* (2014).

<sup>9</sup> Ratkaisun perustelujen kappale 17.

<sup>10</sup> *Valkonen DL* (1997).

### 3. Tutkimuskysymykset ja menetelmä

Kysymys on tilanteista, joissa olosuhteet ovat työsopimuksen tekemisen jälkeen muuttuneet sillä tavalla, että työnantajalle on syntynyt tarve muuttaa työsopimusta. Varsinainen ongelma syntyy kahdesta tekijästä: ensinnäkin siitä lähtökohdasta, että sopimus sitoo molempia osapuolia muuttuneista olosuhteista huolimatta, ja toiseksi siitä, että työntekijä ei välttämättä ole halukas sopimaan muutoksista. Väitteen mukaan työnantaja pystyy vastamaan työsopimukseen kohdistuvaan muospaineeseen yksin, jos käsillä on riittävät perusteet jopa työsopimuksen irtisanomiseen.

Periaate, joka muotoillaan vielä tarkemmin jäljempänä, herättää ainakin seuraavia kysymyksiä: Mitä se tarkoittaa, että sopimusehto muuttuu? Mikä merkitys yksipuolisilla oikeustoimilla on yleensä sopimussuhteissa? Mikä merkitys irtisanomisperusteilla on silloin, kun työsopimusta ei ole irtisanottu, vaan on tehty jotakin muuta sen sijaan? Millaisena työoikeuden periaate näyttäytyy yleisen siviilioikeudellisen teorian ja yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden valossa?

Tutkielman aihe on osoittautunut hyvin moniulotteiseksi, ja pohdinnoissa on päädytty tarkastelemaan hyvin perustuvanlaatuksiakin asioita. Erityisen vahvana teemana taustalla on kysymys työsuhteen luonteesta. Tosin tämä ei ole oikeastaan erikoista, koska erilaiset johtopäätökset ja lainopilliset väitteet johtuvat osin jo siitä, millaiseen epistemologiaan ne pohjaavat.<sup>11</sup> Työoikeustieteen ja –käytännön yksimielisyys voi johtua yksinkertaisesti siitä syystä, että kaikki kannanotot perustuvat pitkälle samanlaiseen käsitykseen työsuhteen oikeudellisesta luonteesta. Tässä tutkielmassa pohditaankin esimerkiksi myös sitä, millaista dynamiikka työnantajan ja työntekijän välillä todellisuudessa on. Ovatko kaikki työsuhteet dynamiikaltaan samanlaisia, vai onko dynamiikka aina tapauskohtaista?

---

<sup>11</sup> En tarkoita tällä sellaista pohdintaa, että suhteen luonteesta voisi logiikan avulla johtaa jotain, esimerkiksi normeja.

Tutkielmaa voi pitää lainopillisena, koska tarkoituksena on systematisoida ja tulkita voimassa olevaa oikeutta ja tehdä sitä koskevia väitteitä. Kysymys on kuitenkin teoreettisesta lainopista.<sup>12</sup> Myös oikeusvertailua on harjoitettu lyhyesti.

#### 4. Tutkielmassa käytetyt lähteet

Työnantajan oikeudella muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti voi olla kolme eri lähdettä. Ensinnäkin se voi perustua yleiseen periaatteeseen, joka on syntynyt oikeuskäytännössä. Toiseksi työnantajan muuttamiskompetenssi voi perustua työehtosopimuksen määräykseen. Normilähteenä voi olla myös eduskuntalaki. Tällä hetkellä voimassa on tosin vain yksi säännös: työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 11 §:n säännös työsuhteen osa-aikaistamisesta.<sup>13</sup>

Mahdollista on tosin katsoa, että myös työsopimuslain 5 luvussa säädelty lomauttaminen tarkoittaa työntekovelvoitetta ja palkanmaksua koskevien ehtojen tietynlaista muuttamista. Varsinaisena työehtojen muuttamisena lomauttamista ei kuitenkaan pidetä, koska lomauttamisen on tarkoitus olla vain väliaikainen ratkaisu. Varsinaisilla muutoksilla tarkoitetaan sen sijaan pysyviä muutoksia. Kuten *Paanetoja* ja *Tikkanen* toteavat nimenomaisesti: ”[työsopimuslain 7 luvun 11 §:ään perustuva] [o]sa-aikaistaminen tarkoittaa *pysyvää* työaikaa koskevan ehdon muuttamista - -.”<sup>14</sup>

Yleisen periaatteen soveltamisalaa ei ole rajoitettu koskemaan vain joitakin työehtoja. Esimerkiksi ratkaisussa KKO 2016:80 todetaan, että ”[k]orkeimman oikeuden oikeuskäytännössä - - on katsottu, että työnantaja voi irtisanomisen sijasta yksipuolisin toimenpitein irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja *kuten* työtehtäviä, palkkaa ja työntekopaikkaa.”<sup>15</sup> Niin ikään työehtosopimuksen määräykseen perustuva muuttamistoimivalta on yleensä samalla tavalla yleistä.<sup>16</sup> Sen sijaan voimassa

---

<sup>12</sup> Tällä viitataan siihen, että tutkielman keskeistä antia ovat yleiset havainnot, jotka liittyvät esim. ehtomuutoksen käsitteeseen, yksipuolisiin oikeustoimiin ja irtisanomisperusteisiin. Ks. tämän tutkielman tutkimuskysymykset jäljempänä.

<sup>13</sup> Periaatteessa on mahdollista myös, että työnantajan oikeus tehdä yksipuolisesti ehtomuutoksia perustuisi yksittäiseen työsopimukseen. Tällaisen sopimusmääräyksen merkitys sekoittuisi kuitenkin herkästi monien ehtojen kohdalla työnjohto-oikeuteen. Tällaista problematiikka ei erikseen pohdita tässä tutkielmassa.

<sup>14</sup> *Paanetoja – Tikkanen* (2016) s. 130, kursivointi alkuperäinen.

<sup>15</sup> Ratkaisun perusteluiden kappale 13, kursivointi lisätty.

<sup>16</sup> Ks. esim ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille 1.11. – 31.10.2016 3 § 2-kohta, Kemianalan toimihenkilösopimus 1.3.2014 – 30.11.2016 3 § 5-kohta.

olevaan lakiin voi perustaa vain edellä mainitun työaikaehto koskevan muutoksen.

Kun työaikaehto koskeva muutos voitaisiin perustaa jo yleiseen periaatteeseen, on erityisen lainsäädännön tarpeellisuus kyseenalaista.<sup>17</sup> Toisaalta hallituksen esityksen mukaan, kun työajan muuttamista koskeva säännös otettiin työsopimuslakiin vuonna 1988, haluttiin vahvistaa se, jo oikeuskäytännössä muodostunut periaate, että työsuhteen osa-aikaistaminen edellyttää irtisanomisperusteen veroista syytä ja irtisanomisajan noudattamista.<sup>18</sup>

Tavoitteena oli siis selkeyttää oikeustilaa lähinnä sen suhteen, millä edellytyksillä työaikaehto voitaisiin muuttaa, eikä niinkään ottaa kantaa, mitä ehtoja työnantaja voisi ylipäättään yksipuolisesti muuttaa. Työsuhteen yksipuolista muuttamista koskevan juridiikan sisältö on siis periaatteessa sama normilähteestä riippumatta.<sup>19</sup> Tarkasteluakaan ei näin ollen tarvitse rajata normilähteiden mukaan.

Tutkielman kohteena on yleinen työoikeudellinen periaate, joka on kehittynyt oikeuskäytännössä. Keskeisiä lähteitä ovat siis korkeimman oikeuden ratkaisut. Työtuomioistuimen ratkaisuilla on myös asemansa periaatetta koskevassa tutkielmassa, mutta pääpaino on selvästi korkeimman oikeuden ratkaisuissa. Työtuomioistuimen ratkaisuja lukiessa on nimittäin hyvä muistaa, että sen toimivalta koskee vain työ- ja virkaehtosopimuksista johtuvia riitoja.<sup>20</sup>

Yleisen konvention mukaisesti oikeuskirjallisuus on myös keskeisessä asemassa. Tutkielmassa hyödynnetään sekä yleistä varallisuusoikeudellista kirjallisuutta että työoikeudellista kirjallisuutta, mutta myös prosessioikeudellista kirjallisuutta. Prosessioikeuden näkökulma ei välttämättä ole laaja, mutta se on osoittautunut sitäkin merkittävämmäksi. Sen merkitys ei näy ainoastaan työoikeudellisten väitteiden pätevyyden arvioimisessa, vaan yleisemminkin

---

<sup>17</sup> Ks. myös *Valkonen DL* (1997) s. 64. Työehtosopimusmääräysten kohdalla tällaista kaksinkertaisuutta ei ehkä pidetä niin erikoisena, koska työehtosopimukset sisältävät tavallisesti paljon täsmälleen samoja asioita kuin lait. Kaarlo Sarkkokin totesi jo yli neljäkymmentä vuotta sitten, että ”kehitys on johtanut siihen, että työlainsäädäntö ja työehtosopimukset sisältävät enenevässä määrin samoja työsuhteen ehtoja.” *Sarkko* (1975) s. 8.

<sup>18</sup> HE 157/2000 s. 108.

<sup>19</sup> Ks. myös *Hietala – Karhi – Kairinen – Kaivanto* (2016) s. 462: ”Säännöksen [TSL 7:11] voidaan myös katsoa ilmaisevan yleisen periaatteen työsuhteen ehtojen yksipuolisesta muuttamisesta, vaikka pykälän sisältö on rajattu koskemaan taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä aiheutuvia osa-aikaistamisia.”

<sup>20</sup> Ks. laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (31.7.1974/646) 1 § (8.4.1994/252).

muistuttaa siitä, että oikeudellisia kannanottoja ei voi tehdä vain yhden oikeudenalan systeemistä käsin.

Tutkielmassa käytävä keskustelu rakentuu merkittävässä määrin reaalille argumenteille. Väitteitä ei kuitenkaan perustella erilaisten tulkintojen yhteiskunnallisilla seuraamuksilla, vaan argumentit rakentuvat kannanotoille asioiden todellisesta tilasta: oikeudellisia väitteitä arvostellaan niiden käytännöllisyyden (tarkoituksenmukaisuuden) perusteella.

Tällaisesta pragmaattisesta orientoitumisesta kertoo myös tutkielman alkuun otettu lainaus, joka muistuttaa siitä, että oikeudellisessa puheessa on liian helppo jäädä abstraktien systeemien tasolle. Asioiden todellista tilaa koskevissa kannanotoissa hyödynnetään hiukan taloustieteen näkemyksiä – ei kuitenkaan siinä määrin tai sillä tavalla, että tutkielmaa voisi kutsua oikeustaloustieteelliseksi.

## 5. Tutkielman aiheen problematiikka ja kohteena olevan periaatteen muotoilu

*Mika Hemmon* mukaan sopimuksen muuttamiskynnyksellä on yhteys sopimussuhteen lakkauttamista koskeviin normeihin ja erityisesti irtisanomisoikeuteen.<sup>21</sup> Hänen mukaansa "[s]illoin kun sopimusta muuttavalla osapuolella olisi oikeus irtisanoa sopimus lakkaamaan samana ajankohtana, jolloin esitetty muutos tulee voimaan, menettelyä voidaan yleensä pitää hyväksyttävänä."<sup>22</sup>

Edellä on todettu, että ongelma syntyy sopimuksen sitovuuden periaatteesta ja siitä, että työntekijä ei välttämättä ole halukas sopimaan muutoksista. Ongelma on siis vain työnantajalla. Hemmon mukaan "[s]opimuksen muuttamistarvetta koskeva problematiikka konkretisoituukin monesti silloin, kun muutostarve on yksipuolinen."<sup>23</sup> Hemmo hahmottaakin yleisen sopimusoikeuden osalta problematiikkaa "kysymyksenä sopimukseen perustuvien oikeuksien staattisuudesta suhteessa ulkoisista syistä johtuviin muutostarpeisiin."<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> *Hemmo II* (2003) s. 4.

<sup>22</sup> *Sama* s. 21.

<sup>23</sup> *Sama* s. 4.

<sup>24</sup> *Sama* s. 5.

Myös tässä tutkielmassa problematiikan perustana on pistemäinen käsitys sopimuksesta, jolloin sopimuksen sitovuuden periaate ymmärretään staattisena: sopimus sitoo muuttuneista olosuhteista huolimatta alkuperäisessä muodossaan.<sup>25</sup> Sopimuskäsitys on syytä tuoda esille samasta syystä kuin muukin taustateoria, koska, kuten jo todettu, osin suoraan siitä johtuu myös tehtävät johtopäätökset.<sup>26</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 1996:89 mukaan ”- -oikeuskäytännössä omaksuttu työsopimusoikeudellinen oikeusohje on pitkälti ilmaus yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden soveltamisesta. - - Tämän mukaisesti [työehdon muuttaminen] irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen on toimenpide, joka sinänsä hyvin sopeutuu sekä työsopimusoikeudellisiin että yleisiin sopimusoikeudellisiin periaatteisiin.”

Se, että työnantajan oikeus muuttaa yksipuolisesti työsuhteen ehtoja nähdään tällä tavalla periaatteessa ongelmattomana, näkyy myös siinä, millaisin sanakääntein periaate on ilmaistu korkeimmassa oikeudessa. Tavallisesti asia ilmaistaan niin, että työnantajalla on oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisestikin, mutta vain tietyin edellytyksin.

Esimerkiksi ratkaisussa KKO 1991:105 korkein oikeus toteaa, että ”[työntekijän] toimenkuvan yksipuolinen muuttaminen olisi ollut mahdollista vain, jos yhtiöllä olisi ollut peruste lakkauttaa [työntekijän] työsopimus.” Ratkaisun KKO 1991:187 mukaan ”- - työsopimuksen olennaista ehtoa ei työnantaja saa ilman irtisanomisperusteeseen verrattavaa erityisen painavaa syytä yksipuolisesti muuttaa.” Ratkaisun KKO 1997:83 mukaan palkkojen alentamiseen ei ollut oikeutta ”kun työnantaja ei ollut näyttänyt laissa tarkoitettua perustetta työntekijöiden työsopimuksen irtisanomiseen.”

Muun muassa mainittuihin ratkaisuihin viitaten korkein oikeus linjaa ratkaisussa KKO 2016:80 että ”työnantaja voi irtisanomisen sijasta yksipuolisin toimenpitein irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen muuttaa työsuhteen

---

<sup>25</sup> Käsityksen voi ilmaista myös niin, että aiemmin tehty sopimus on yksinkertaisesti argumentti sitä vastaan, mitä muuttuneiden olosuhteiden takia on vaadittu. Sopimuksen staattisuus tai dynaamisuus (eläminen olosuhteiden mukana) tarkoittaisi siis vain sitä, kumpi argumentti voittaa.

<sup>26</sup> Pistekäsitystä voi verrata esimerkiksi *Juha Karhun* prosessikäsitykseen, jossa sopimuksen sitovuus on aina suhteessa ulkoisiin olosuhteisiin. Jokaiseen lupaukseen voi ajatella sisältyvän julkilausumaton vastuuvapauslauseke, jonka mukaan tulevaisuudessa voi tulla eteen jotain tärkeämpää, joka estää sopimuksessa pitäytymisen. Ks. tarkemmin *Karhu* LM (2004).

olennaisia ehtoja kuten työtehtäviä, palkkaa ja työntekopaikkaa.”<sup>27</sup> Korkeimman oikeuden voidaan katsoa vielä ikään kuin vahvistaneen tämän linjauksen ratkaisussa KKO 2017:26: ”[Yksipuolisen] muutoksen työnantaja voi tehdä vain irtisanomisaikaa noudattaen ja sillä edellytyksellä, että ehtojen muuttamiselle on esitettävissä irtisanomisperusteen veroinen peruste - -.”<sup>28</sup>

Oikeuskirjallisuudessa samat kannat on toistettu: ”Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa jonkin työsopimuksen yksittäisen ehdon ainoastaan, mikäli siihen on olemassa irtisanomis- tai purkamisperuste - - .”<sup>29</sup> ” - - [M]uutokset työsopimuksen ehtoihin - - voidaan toteuttaa yksipuolisesti vain työsopimuksen päättämisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen.”<sup>30</sup> ”Mikäli työnantaja voi nojautua työsopimuksen ehtoa muuttaessaan työsopimuksen päättämisperusteeseen, työnantaja voi toteuttaa [muutoksen] työsopimuksen irtisanomisella ja siihen liittyvällä tarjouksella uudeksi työsopimukseksi tai saattaa irtisanomisaikaa noudattaen muutoksen voimaan yksipuolisella irtisanomisperusteisella ilmoituksellaan.”<sup>31</sup>

Mahdollista olisi esittää muitakin esimerkkejä, mutta se olisi tarpeetonta, koska mahdollisesta erilaisesta muotoilusta huolimatta ajatus on aina sama: jos käsillä on irtisanomisperuste, työnantaja voi irtisanomisen sijaan myös muuttaa työsuhteen ehtoja.<sup>32</sup> Lisäksi, kuten edellä on tuotu esille, työnantaja voi toteuttaa muutoksen pelkällä ilmoituksella.

Yhteenvetona voidaankin todeta, että periaate sisältää kolme keskeistä väitettä: Se, mitä työnantaja saa aikaan, on muutos. Muutoksen työnantaja saa aikaan pelkällä yksipuolisella ilmoituksella, mutta yksipuoliseen ilmoitukseen perustuva muutos edellyttää irtisanomisperustetta. Periaate sisältää myös väitteen, että muutos voi tulla voimaan aikaisintaan irtisanomisajan kuluttua. Tämä ei kuitenkaan ole itsenäisesti keskeisessä asemassa, koska se ikään kuin sisältyy jo siihen, että ehtojen yksipuolinen muuttaminen on oikeutettu juuri irtisanomisen sijaan.

---

<sup>27</sup> Perustelujen kappale 17.

<sup>28</sup> Perustelujen kappale 11.

<sup>29</sup> Saarinen (2014) s. 798.

<sup>30</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen (2008) s. 382.

<sup>31</sup> Valkonen DL (1997) s. 26.

<sup>32</sup> Ks. esim. Äimälä – Kärkkäinen (2017) s. 233–234, Bruun – von Koskull (2012) s. 68, Tiitinen – Kröger (2012) s. 822, Engblom (2012) s. 124.

Yhden elementin olen jättänyt periaatteen muotoilusta kokonaan pois, nimittäin, jos aivan tarkkoja ollaan, periaate koskee vain olennaisia työehtoja: työsuhteen olennaisia ehtoja voi muuttaa vain irtisanomisperusteella. Olennaisuuden kriteerin poisjättäminen on ollut tarkoituksellista. Syy siihen on yksinkertaisesti se, että sillä ei ole merkitystä työehtojen muuttamista koskevan juridiikan kannalta.

Olennaisuuden kriteeri on jäänyt myös hieman epäselväksi. Korkein oikeus ei ole tarkemmin sitä avannut, ja toisaalta esimerkiksi oikeuskirjallisuudessa on saatettu puhua sekaisin olennaisesta työehdosta ja toisaalta muutoksen olennaisuudesta.<sup>33</sup> Kriteeri on saatettu myös jättää aikalailla huomiotta. Esimerkiksi *Äimälä ja Kärkkäinen* toteavat, että "[j]os muutokset eivät ole toteutettavissa työnjohto-oikeudella, ne edellyttävät työ sopimuksen muuttamista."<sup>34</sup> He eivät siis puhu minkään asian olennaisuudesta, vaan työnjohto-oikeuden rajoista.<sup>35</sup>

Olennaisuuden kriteeri hankaloittaa ajattelua, koska se antaa ymmärtää, että epäolennaisia tai ainakin vähemmän olennaisia ehtoja voisi muuttaa jotenkin helpommin. Näin ei kuitenkaan ole, vaan työnantaja voi määrätä työstä tietenkään vain toimivaltansa rajoissa.

Olennaisuuden kriteerin omaksuminen johtuu nähdäkseni siitä asennoitumisesta, että työnantajan oikeudessa muuttaa työehtoja yksipuolisesti ei sinänsä nähdä ongelmaa. Asennoitumista voi kuvata esimerkiksi seuraavasti: Toiminta työsuhteessa perustuu työnantajan määräyksille. Työnantajan määräysvalta ei ole jaettavissa selkeästi osakokonaisuuksiinsa, vaan se muodostaa jatkumon, jonka varrella on erikorkuisia kynnyksiä. Riippuen siitä, millaisesta määräyksestä on kulloinkin kysymys, riippuu kynnyksen korkeus: riittääkö pelkkä määräys, kuten silloin, kun määräys voidaan perustaa työnjohto-

---

<sup>33</sup> Ks. esim. *Valkonen DL* (1997), *Koskinen – Nieminen – Valkonen* (2008) puhuu olennaisesta muutoksesta, ks. s. 382. Ks. myös *Engblom* (2012) s. 129: Otsikkona on "Työehdon olennaisuuden arviointi", mutta tekstissä puhutaan nimenomaan muutoksen olennaisuudesta. Ks. myös muu tässä tutkielmassa mainittu kirjallisuus. Samalla tavalla sekaisin puhuu tosin myös korkein oikeus. Ks. KKO 2017:26 perustelujen kappale 11: "Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työnantaja ei voi työnjohto-oikeutensa nojalla yksipuolisesti muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja." ja kappale 13: "Edellä todetun johdosta on arvioitava, onko yhtiöllä esittämillään perusteilla ollut oikeus yksipuolisesti päättää A:n työtehtävien olennaisesta muuttamisesta."

<sup>34</sup> Esim. *Äimälä – Kärkkäinen* (2017) s. 233.

<sup>35</sup> Työnjohto-oikeuden rajoista periaatteessa puhuu myös korkein oikeus ratkaisussaan KKO 2017:26, ks. perustelujen kappaleet 10–11.



oikeuteen, vai edellytetäänkö lainmukaisten irtisanomisperusteiden täyttymistä?<sup>36</sup>

Kysymystä ei siis asetella niin, onko työnantajan määräys pätevä, vaan ainoana kysymyksenä oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa on pidetty sitä, millä edellytyksillä määräys olisi pätevä.

Tässä tutkielmassa asennoituminen ja sen myötä kysymyksenasettelukin on erilaista. Peruskysymyksenä on, voiko työnantaja todella muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Koska vallitseva työoikeudellinen mielipide on, että voi, on syytä analysoida työoikeudellista periaatetta tarkemmin. Johtuen jo erilaisesta asennoitumisesta, tarkoitus ei kuitenkaan ole selvittää, millä edellytyksillä yksipuolinen muutos on mahdollinen, vaan tarkoituksena on pohtia seuraavia kysymyksiä:

- Mitä muutoksella tarkoitetaan?
- Mikä merkitys yleensä yksipuolisilla oikeustoimilla on sopimussuhteissa?
- Mikä merkitys irtisanomisperusteilla on silloin, kun työsuhteen ei olla irtisanottu, vaan on tehty jotain muuta sen sijaan?
- Miten sopimuksia voi yleensä muuttaa?

Tähän mennessä lukija on saattanut havaita tiettyä toistoa. Tutkielma onkin kirjoitettu niin, että lukeminen on tarkoitus aloittaa ensimmäiseltä sivulta ja lopettaa viimeiseen sivuun. Tässä tarkoituksessa keskeisiä asioita ja havaintoja tuodaan esille useassa kohtaa tekstiä, jotta lukijan ei tarvitsisi palata takaisin katsomaan, mitä edellä sanottiin.

Johdannon lopuksi selvitän seuraavaksi hieman työsuhteen historiallista kehitystä. Tarkoituksena on keskustella työsuhteen oikeudellisesta luonteesta ja esittää taustatietoja, jotka saattavat osin selittää, miksi työoikeudelliset kannanotot ovat sellaisia kuin ovat. Välillä nimittäin tuntuu, että työoikeudelliset kannanotot perustuvat hieman vanhahtavalle näkemykselle työsuhteen luonteesta.

---

<sup>36</sup> Ks. esim. KKO 2017:26 perustelujen kappaleet 10–13.

## 6. Työsuhde – oikeussuhde *sui generis*?

*Kaarlo Sarkko* kuvaa työsuhteen luonteen historiallista kehitystä kolmella vaiheella. Alkujaan työtä tehtiin statussuhteessa. Teollistumisen myötä työsuhde muuttui vapaan sopimussuhteen luonteiseksi, mutta suhteellisen pian statussuhteen luonne palasi, kun työnantajan ja työntekijän sopimusvapautta ryhdyttiin rajoittamaan.<sup>37</sup>

Ensimmäisen vaihe sijoittuu aikaan, jolloin ”- - yhteiskunnan ominaispiirteisiin ja suorastaan sen siveelliseen elämänjärjestykseen [kuului] sosiaalinen alallaan pysyminen ja säätysidonnaisuus - -.”<sup>38</sup> Tuona aikana työtä tehtiin sellaisella statuksella kuin palkollisena, oppipoikana ja kisällinä.<sup>39</sup> Sarkko luonnehtii näitä statussuhteiksi, koska niihin liittyi vahva perheoikeudellinen luonne.<sup>40</sup> Kyse ei siis ollut vain työnteosta, vaan jostain kokonaisvaltaisemmasta järjestelystä:

Palkolliset asuivat siellä, missä palvelivat ja heidät laskettiin isännän huonekuntaan siinä missä muutkin perheenjäsenet. Isännällä oli myös tietty huolenpitovelvollisuus palkollisiaan kohtaan. Suhteeseen saattoi lisäksi kuulua kasvatuksellinen ulottuvuus, mikä merkitsi toisaalta myös isännän oikeutta kurittaa palveluksessaan olevia. Työsuhteilla oli patriarkaalinen luonne.<sup>41</sup> Suhteen ehdotkin johtuivat ennemminkin tästä luonteesta kuin siitä, että suhteen osapuolet olisivat niistä yksimielisesti sopineet.

Isännän ja palkollisen suhde ei perustunut myöskään vapaaehtoisuuteen, vaan suhteen taustalla oli laillisen suojeluksen politiikka, mikä merkitsi palveluspakkoa. Jos henkilöllä ei ollut itsenäistä asemaa esimerkiksi talonpoikana tai porvarina, hän oli velvollinen menemään palkolliseksi. Joka näin ei tehnyt, voitiin tuomita

---

<sup>37</sup> *Sarkko* (1975) s. 7–8. Ks. myös *Bruun – von Koskull* (2012) s. 1–5. Vaikka jälkimmäiset eivät nimeä vaiheita statuksiksi ja sopimukseksi, on kehityskuvauksen sisältö samanlainen. Laajempi historiallinen katsaus ks. *Kairinen* (1979) s. 100–120. Vrt. kehityskulkua *Henry Sumner Mainen* kuuluisaan teesiin, joka koskee sosiaalista ja oikeudellista kehitystä: ”Yhdessä historian vaiheessa henkilöiden väliset suhteet perustuivat perhettä koskevaan sosiaaliseen järjestykseen, mutta pikkuhiljaa muutos on ollut kohti sosiaalista järjestystä, jossa nämä suhteet alkavat perustua yksilöiden välisiin vapaaehtoisiin sopimuksiin. - - Muutos on ollut siis *statuksesta sopimukseen*.” *Maine* [1861] (2012) s. 123, kursivointi alkuperäinen, käännetty tässä: ”Starting - - from a condition of society in which all the relations of Persons are summed up in the relations of Family, we seem to have steadily moved towards a phase of social order in which all these relations arise from the free agreement of Individuals. - - we may say that the movement of the progressive societies has hitherto been a movement *from Status to Contract*.”

<sup>38</sup> Suomen taloushistoria (1982) s. 14.

<sup>39</sup> Ks. *Kairinen* (1979) s. 102–111.

<sup>40</sup> *Sarkko* (1975) s. 8. *Kairinen* kertoo, että myös 1800-luvun Saksassa palkollisoikeus systematisoitiin perheoikeuteen kuuluvaksi, ks. *Kairinen* (1979) s. 127.

<sup>41</sup> Suomen taloushistoria (1982) s. 20, *Kairinen* (1979) s. 105.

irtolaisena sotaväkeen tai pakkotyöhön.<sup>42</sup> Ensimmäisen vaiheen muodollinen yhteiskuntajärjestelmä, jonka rakenteet olivat tällä tavalla staattiset, ei enää kuitenkaan sopinut rakenteiksi teollistuvalla, dynaamisella, yhteiskunnalla.

Teollistuminen ei tarkoittanut vain teknistä kehitystä, vaan merkittävänä muutosvoimana oli myös ajatus vapaasta (liberaalista) yhteiskunnasta. Varallisuuskin nähtiin uudessa valossa: enää varallisuuden määrää ei pidetty vakiona, jolloin valtiiovallan tehtävä oli vain jakaa se mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti, vaan nähtiin, että varallisuutta voitiin kasvattaa. Teknisen kehityksen hyödyntäminen oli yksi tapa kasvattaa varallisuutta, mutta se edellytti, että sosiaalisia suhteita voitiin luoda vapaammin tarpeiden mukaan ilman rakenteellisia esteitä.

Muutos edellytti siis kokonaisvaltaisten ja staattisten rakenteiden sijaan joustavampia välineitä, joiksi tulivat sopimukset.<sup>43</sup> Työnteko ja sen ehdot eivät johtuneet enää suhteen luonteesta sinänsä, vaan sopimuksesta.<sup>44</sup> Työnteko myös eriytyi muusta toimeentulosta.<sup>45</sup> Työsopimukset siis käsittivät vain varsinaisen työnteon ja sitä koskevat ehdot, ja kaiken näköinen perheoikeudellinen luonne tai muunlaiset sivu-ulottuvuudet jäivät pois. Kuten *Viljo Rasila* kirjoittaa: ”Työntekijä sai vapauden, mutta samalla päättyi isännän velvollisuus huolehtia palkollisestaan.”<sup>46</sup> Vapaan sopimussuhteen aikakausi jäi kuitenkin suhteellisen lyhyeksi, kun työväenkysymystä ryhdyttiin ratkomaan jo 1800-luvun lopussa.<sup>47</sup>

Historiallisen kehityksen kolmas vaihe merkitsi Sarkon mukaan työsuhteen muuttumista takaisin statussuhteeksi. Muutos, johon ryhdyttiin työntekijän suojelun nimissä, sisälsi erityisesti kaksi elementtiä: sen, että lainsäädännöllä puututtiin työnantajan ja työntekijän väliseen sopimusvapauteen, ja sen, että

---

<sup>42</sup> *Kairinen* (1979) s. 104 ja 107, Suomen taloushistoria (1982) s. 20. Irtolaisuudesta myös esim. *Ari Hirvosen* artikkeli teoksessa *Muuttuva sosiaalioikeus* (2013).

<sup>43</sup> Yhteiskunnan rakenteita voidaan pitää yhtenä osasyynä siihen, minkä takia teollistuminen pääsi käyntiin Suomessa suhteellisen myöhään. Yrityksiä ei voinut tuosta vain perustaa, eikä pääomakaan kerätä, ja kun ihmisillä ei ollut oikeutta vaihtaa työpaikkaa mielensä mukaan, eikä oikeutta liikkua maassa vapaasti, tehtaajat eivät välttämättä saaneet tarvitsemiaan työntekijöitä. Ks. Suomen taloushistoria (1982) s. 13–26.

<sup>44</sup> Ks. esim. *Kairinen* (1979) s. 111–113.

<sup>45</sup> Vrt. *Marcel Maussin* totaalinen sosiaalinen ilmiö, ks. *Mauss* [1923] (1999) s. 28. Esimerkiksi jokin rituaali ei välttämättä ole jaettavissa taloudellista, oikeudellista tai uskonnollista ilmentävään osaansa, vaan se muodostaa yhden jakamattoman kokonaisuuden.

<sup>46</sup> Suomen taloushistoria (1982) s. 21.

<sup>47</sup> *Kairinen* (1979) s. 113, Suomen taloushistoria (1982) s. 16–18.

työntekijät järjestäytyivät ammattijärjestöihin, millä pyrittiin tasapainottamaan voimasuhteita työsopimusneuvotteluissa.<sup>48</sup> Työsopimukset siis menettivät sijansa normilähteenä työlainsäädännölle ja työehtosopimuksille.<sup>49</sup>

Vaikka työntekoa koskevan ulottuvuuden eriydyttyä muista kokonaisuuden osasista sosiaalista ulottuvuutta ryhdyttiin rakentamaan uudelleen sosiaalipolitiikan keinoin, työsuhteen sopimuksellinen luonne edelleen säilyi. Taloudellisessa mielessä työsuhteella ei olekaan erityislaatuista luonnetta, vaan kysymys on kuin mistä tahansa sopimuksesta.

Muutosta 1800-luvun lopussa ei voikaan pitää niin totaalisenä, että voisi sanoa palatun takaisin statussuhteiden aikaan. Palveluspakko ei esimerkiksi koskaan palannut, ja jokainen oli vapaa itse valitsemaan ja vaihtamaan työ- ja asuinpaikkansa. Jokainen solmittu työsuhde siis perustui ja perustuu edelleenkin vapaaehtoisuuteen.

Työsuhdetta ei laajassa mielessä voi selittää puhtaasti sopimusoikeudellisella teoriolla, koska sillä on selvästi myös sosiaalioikeudellinen luonne. Tällä tarkoitan sitä, että työsuhde ei toteuta vain osapuolten yksityisiä tavoitteita, vaan työsuhteen kautta pyritään toteuttamaan myös yleisempiä sosiaalisia tavoitteita, jotka liittyvät esimerkiksi yksilöiden ja perheiden hyvinvointiin ja toimeentuloon.<sup>50</sup>

Sosiaalisia tavoitteita toteuttavia työsuhteen ehtoja ei tarvitse pystyä selittämään puhtaasti sopimusoikeuden säännöin ja periaattein. Sen sijaan osa työsuhteen oikeudellisista reunaehdoista on luonteeltaan suorastaan korostetun velvoiteoikeudellisia. Yksi tällainen asia on esimerkiksi työsuhteen syntyminen ja yleisemmin varsinaista työntekemistä koskevat oikeudet ja velvollisuudet. Tämä koskee esimerkiksi työtehtäviä, työntekopaikkaa, palkkaa ja työaika koskevia ehtoja.

Työntekijän velvollisuus tehdä tiettyjä työtehtäviä tai työskennellä tietyssä paikassa, tiettyinä aikoina, perustuu sopimukseen. Niin ikään työnantajan palkanmaksuvelvollisuus perustuu työsopimukseen. Kenelläkään ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa pelkästään sen takia, että lain tai työehtosopimuksen mukaan sitä pitää työstä maksaa.

---

<sup>48</sup> Työväenluokan järjestäytymisestä ja työväensuojelusta Suomen taloushistoria s. 148–153.

<sup>49</sup> Sarkko (1975) s. 8.

<sup>50</sup> Ks. sosiaalioikeuden määrittelystä Tuori – Kotkas (2016) s. 2.

Työsuhteen synnyttyä suhde ei myöskään lakkaa olemasta sopimusoikeudellinen suhde. Työsopimuksen ainoana funktiona ei siis ole se, että sen välityksellä työsuhteen osapuolet siirtyvät tilaan, jossa oikeuksista ja velvollisuuksista kuitenkin määräävät muut.

Onkin syytä erikseen korostaa, että vaikka työntekijän suojelun periaatetta voikin pitää syynä koko työoikeuden<sup>51</sup> syntymiselle, ei sitä pidä nähdä kaikkivoipana: Periaate voi olla syy (*prima causa*) säätää laki tai se voi olla esimerkiksi syy kallistua tietyn tulkinnan kannalle (*in dubio pro laborem*) tai valita tietty ratkaisunormi (edullisemmusperiaate<sup>52</sup>), mutta sillä ei voi olla välittömiä vaikutuksia. Toisin sanoen työnantajan tai työntekijän oikeutta tai velvollisuutta ei voi johtaa työntekijän suojelun periaatteesta.<sup>53</sup>

---

<sup>51</sup> Joskus puhutaan "modernista" työoikeudesta. Selvää ei kuitenkaan ole, voiko edes puhua mistään esimodernista työoikeudesta, kun yhteiskunnan oikeudelliset rakenteet näyttivät olevan niin täysin erilaiset ennen ensimmäisiä varsinaisia työlakeja.

<sup>52</sup> Periaatteella viitataan etusijajärjestykseen ja tarkoitetaan sitä, että jos on sovittu työntekijälle lakia tai työehtosopimusta edullisemmista ehdoista, sovelletaan näitä sopimuksen määräyksiä lain säännösten tai työehtosopimuksen määräysten sijaan. Ks. esim. Työoikeus (2006) s. 98–99. Vrt. periaate *lex specialis derogat legi generali*.

<sup>53</sup> Vrt. EU-oikeuden suoraa soveltuvuutta koskeva oppi erit. siltä osin, että EU-oikeuden suora soveltuvuus edellyttää riittävän selkeää säännöstä. Ks. esim. *Raitio* (2016) s. 229–236, *Craig – de Búrca* (2011) s. 180–199.

# II

## KÄSITTELYOSA

### 1. Ehtomuutos ja sopimuksen syntyminen

#### 1.1 Mitä työsuhteen ehtojen muuttamisella tarkoitetaan?

Korkein oikeus katsoi ratkaisussaan KKO 2009:17, että työnantajalla oli oikeus muuttaa työntekopaikkaa koskeva työehto. Työntekopaikaksi oli sovittu Tervola, mutta työnantajalla oli siitä huolimatta oikeus määrätä työntekijä työskentelemään osaviikoksi Tornioon. Kun ratkaisusta kuitenkin selviää, ettei työntekijä ollut koskaan mennyt työskentelemään Tornioon, vaan työsuhde oli sen sijaan päättynyt työnantajan toimittamaan irtisanomiseen, herää kysymys, mikä oli muutos, joka työnantajalla oli ollut oikeus tehdä?

Työtuomioistuimen ratkaisu TT 1989-9 saattaa valottaa korkeimman oikeuden ajattelua. Kysymys oli vastaavanlaisesta tapauksesta, jossa asianomaisten työntekijöiden työsopimuksissa työntekopaikaksi oli sovittu Porin tuotantolaitos. Työtuomioistuin toteaa ratkaisussa, että "[m]äärätessään työntekijät Kankaanpään tuotantolaitokseen työnantaja on yksipuolisesti muuttanut työsopimusten työntekopaikkaa koskevaa ehtoa." Muutokseen riitti siis pelkkä määräys.

Tosiseikoiltaan jotakuinkin saman tyyppinen työtuomioistuimen ratkaisun kanssa on korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2017:26. Siinäkin työnantaja oli ensin irtisanonut työsuhteen, ja antanut määräyksen vain irtisanomisajaksi. Korkein oikeus katsoi työnantajan rikkoneen työsopimusta, siis muuttaneen työsuhteen ehtoja yksipuolisesti, kun "se oli irtisanomisen yhteydessä poistanut työntekijän tehtaanjohtajan aseman siihen liittyvine tehtävineen ja antanut hänelle muita, vähäisempiä tehtäviä."<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Tapauksen otsikko.

Toisaalta perustelut eivät missään mainituista tapauksista olleet aivan näin yksioikoiset. Tuomioistuimissa oli kiinnitetty huomiota yleisemminkin niihin olosuhteisiin, joissa määräys on annettu. Tapauksessa KKO 2009:17 käsillä oli ollut työnantajan arvion mukaan edellytykset työsuhteen päättämiseksi, ja siihen oli vedottu – suoraan tai epäsuorasti – määräystä annettaessa. Joka tapauksessa työnantajan käytöksestä voitiin lukea muuttamistarkoitus. Kun tällainen tahto muuttaa työntekopaikkaa koskevaa ehtoa oli luettavissa, ja työnantaja oli osunut arviossaan oikeaan, määräyksen oli katsottu tarkoittaneen työsuhteen ehdon muuttamista.

Tapauksissa TT 1989-9 ja KKO 2017:29 ongelma oli erityisesti siinä, että määräys annettiin irtisanomisajaksi, kun periaatteen mukaan muutos olisi voinut tulla voimaan aikaisintaan irtisanomisajan jälkeen. Mikä merkitys työnantajan määräyksillä on nähty olleen näissä kolmessa tapauksessa? Mitä työsuhteen ehdon muuttamisella siis tarkoitetaan?

Monissa tapauksissa sopimusosapuolen on mahdollista saada yksin aikaan konkreettisia muutoksia. Työntekijä voi omatoimisesti työskennellä kotoa käsin haluaminaan päivinä ja kellonaikoina. Vastaavasti työnantajan on mahdollista siirtää työntekijän tilille palkkapäivänä vähemmän rahaa kuin on sovittu. Oikeudellisessa mielessä ei näissä tapauksissa kuitenkaan puhuttaisi työehtojen muutoksesta vaan virheestä. Virheestä on kysymys juuri silloin, kun velallisen suoritus ei vastaa sitä, mitä on sovittu.

Jos on sovittu, että työtä tehdään yrityksen toimitiloissa arkisin yhdeksästä viiteen, ei työntekijä voine pätevästi vedota omatoimiseen työskentelyynsä sopimuksenmukaisena suorituksena. Yhtä lailla tuntuisi selvältä, että jos on sovittu 2 000 euron kuukausipalkasta, ei työnantaja voi vedota 1 500 euron tilisiirtoon sopimuksenmukaisena suorituksena. Velkoja – työnantaja tai työntekijä – voisi edelleen vaatia sopimuksenmukaista suoritusta ja esittää muita vaatimuksia virheen perusteella.

Työehdon muuttamistapauksista palkan alentamiset ovat sellaisia, joissa velallinen suorittaa muuta kuin on sovittu. Työtehtävien yksipuolinen muutos sekä työntekopaikan ja työajan yksipuolinen muutos ovat puolestaan sellaisia, joissa velkoja muuttaa sitä, mitä velallisen on suoritettava. Pätevä ehtomuutos tarkoittaisi siis hieman tapauksesta riippuen joko sitä, että velallisen suoritus ei

ole virheellinen, tai sitä, että velkojalla on oikeus vaatia muutettua suoritusta velalliselta.

Työehdon muuttamisella tarkoitetaan siis työnantajan ja työntekijän välisten oikeuksien ja velvollisuuksien muuttamista. Tarkemmin ottaen muuttamisella on nähdäkseni tarkoitettu ehdon sisällön tarkistamista, ei kokonaan uusien ehtojen tuomista (inkorporoimista) työsuhteeseen. Valaisen asiaa esimerkillä:

Hyvin tavallinen työsopimuksen ehto on, että työntekijä antaa yleisen suostumuksen lisä- ja ylitöiden tekemiseen. Jos tällaista yleistä suostumusta ei ole annettu, ei tunnuta edes väitettävän, että sellainen voitaisiin yksipuolisesti tuoda työsuhteeseen irtisanomisperusteellakaan. Sen sijaan, jos työntekijä on antanut yleisen suostumuksen ylitöiden tekemiseen, ehdon täydentämistä lisätöitä koskevalla suostumuksella saatettaisiin pitää ennemminkin ehdon tarkistamisena kuin kokonaan uutena ehtona.

Asiaa voi havainnollistaa ehkä paremmin palkkaehdolla, koska sen sisältö on helpompi mitata: Jos alun perin työtä tehdään ilmaiseksi, palkkaehto olisi kokonaan uusi ehto. Jos työtä tehdään palkkaa vastaan, sen määrän muuttaminen, esimerkiksi alkuperäisestä 1 500 eurosta 2 000 euroon, on palkkaehdon tarkistamista.

Jo sovitun ehdon muuttamista tunnutaan pidettävän jollain tapaa lievempänä kuin oikeuksien ja velvollisuuksien perustamista. Oikeuden ja velvollisuudet siis muuttuisivat eri edellytyksin kuin kokonaan syntyvät. Onko todella näin?

Kun puhutaan ehtojen muuttamisesta, pitää huomata, ettei muutos ole oikeusvaikutus, vaan oikeuksien muuttumisessakin on kysymys vain oikeuksien syntymisestä ja lakkaamisesta. Oikeuksien muuttamisesta tai muutoksesta puhuminen vain viittaa vallitsevaan tai muutosta edeltäneeseen oikeustilaan. Esimerkiksi toteamus, että sopimus syntyi, viittaa siihen, että aiemmin ei ollut sopimusta. Toteamus, että sopimus lakkasi, viittaa puolestaan siihen, että aiemmin oli voimassa sopimus. Jos todetaan, että sopimusta muutettiin, viitataan siihen, että voimassa on aiemmin tehty sopimus, jota nyt muutettiin.



Muutoksesta puhuminen on kuitenkin yleensä vain kuvailua. *Esko Hoppu* ja *Kari Hoppu* kuvaavat esimerkiksi oikeusaseman muutoksena sitä, että kaupanteon jälkeen, ostaja omistaa esineen, jota ei aiemmin omistanut.<sup>55</sup>

Jos oikeuksien muuttamisesta tai muuttumisesta puhutaan juridisessa kontekstissa, annetaan ymmärtää, että vallitseva tai muutosta edeltänyt oikeustila on jollain tapaa oikeudellisesti relevantti oikeuksien syntymisen ja lakkaamisen kannalta. Näin tietyllä tapaa onkin, mutta on myös mahdollista, että sillä oikeustilalla, johon viitataan, on vain tosiasiallinen merkitys.

Mainitussa esimerkissä omistusoikeuden syntymisen kannalta, sillä seikalla, että ostaja ei omistanut kaupan kohdetta ennen kauppaa, ei ole juridista merkitystä. Tällainen on vain tosiasiallinen seikka. Vastaavasti jos kerrotaan, että sopimus lakkasi irtisanomisen myötä, ei lakkautetun sopimuksen olemassaolo ole oikeudellisesti olennaista, vaikka tietenkin sopimuksen lakkauttamisen tosiasiallinen edellytys. Sana ”muutos” viittaa siis tosiasialliseen seikkaan, kun taas oikeuden ”syntyminen” tai ”lakkaaminen” viittaavat johonkin oikeudelliseen seikkaan.

*Olli Norros* toteaa, ettei velvoitteet synny tyhjästä, vaan niille pitää voida tunnistaa jokin oikeusperusta.<sup>56</sup> *Stefan Lindskogin* mukaan tällaisen oikeusperustan tunnistaminen alkaa niin sanotusta nollatasosta (*nolläget*): osapuolten välillä ei ole velvoitteita, ellei voida osoittaa sellaisia tosiseikkoja, jotka johtavat toisen suuntaiseen päätelmään.<sup>57</sup>

Jos puhutaan sopimuksen muuttamisesta, annetaan ymmärtää, että sopimus, joka asianosaisten välillä on voimassa, olisi tällainen tosiseikka. Näin ei kuitenkaan lähtökohtaisesti ole. Oikeudellinen arviointi ei siis lähde siitä, että osapuolten välillä on olemassa sopimus, vaikka asianosaiset mieltäisivätkin, että kysymys on juuri aiemmin tehdyn sopimuksen muuttamisesta, vaan arviointi lähtee nollatasosta. Kysymys siitä, millä edellytyksillä sopimuksia voi muuttaa, on siis lähtökohtaisesti sama kuin, millä edellytyksillä sopimus syntyy.

Vaikka asianosaisten välillä olemassa oleva sopimus ei yleisesti ole relevantti oikeudellisen arvioinnin kannalta, arviointi voidaan kuitenkin tehdä eri

---

<sup>55</sup> *Hoppu – Hoppu* (2016) s. 55.

<sup>56</sup> *Norros* (2018) s. 67.

<sup>57</sup> *Lindskog* (2017) s. 60: ”Fordringsanspråk föreligger inte om något annat inte visas.”

lähtökohdasta, jos katsotaan, että asianosaisten välille on syntynyt esimerkiksi erityinen kauppatapa tai kanssakäyminen on muutoin ollut niin tiivistä ja pitkäaikaista, että heidän välillään voidaan katsoa syntyneen tiettyjä sitovia toimintaperiaatteita. Aiempi kanssakäyminen voi siis vaikuttaa siihen, millä edellytyksillä oikeuksia ja velvollisuuksia heidän välillään syntyy.

Ei edes olisi mitään syytä tehdä eroa sopimuksen tekemisen ja sopimuksen muuttamisen välillä, koska oikeudelliset seuraamukset ovat molemmissa tapauksissa samat: kyse on siitä, että syntyy toisen oikeus vaatia jotain ja toisen sitä vastaava velvollisuus. Kysymys siitä, milloin kyse on vain sopimuksen muuttamisesta ja milloin kokonaan uudesta ehdosta (sopimuksesta), aiheuttaisi myös vääjäämättä ongelmia mittaamisen kanssa, koska selkeitä rajoja näiden asioiden välillä ei ole. Käytännönkin kannalta on siis käyttökelpoisempaa hahmottaa asiat samana oikeudellisena kysymyksenä.

Jos sopimuksen muuttaminen onnistuisi periaatteessa sopimuksen tekemistä helpommin, aiheuttaisi se ongelmia myös oikeuttamisen (justifioinnin) kanssa. Jos työnantajalla katsotaan olevan oikeus esimerkiksi alentaa palkkaa yksipuolisesti, miten oikeutetaan työntekijän velvollisuus työskennellä sovittua alemmalla palkalla?

Työntekijän velvollisuus tehdä työtä tietyin ehdoin on selvästi sopimukseen perustuvaa. Ensinnäkin kyse on jo työsuhteen tunnusmerkistöstä: työsuhtelain 1 luvun 1 §:n mukaan työsuhteesta on kysymys vain, jos suhteen perustana on sopimus. Toiseksi sopimuksen ulkoinen vastuu (deliktivastuu) ei voi realisoitua luontoissuorituksena<sup>58</sup>: tuomioistuimien ei voi tuomita vahingontekijää korvaamaan aiheuttamaansa vahinkoa esimerkiksi työsuorituksella.<sup>59</sup>

Joskus on työnantajan ”oikeuden” sijaan saatettu sanoa esimerkiksi niin, että tietynlainen menettely sopimuksen muuttamiseksi on ”hyväksyttävää”.<sup>60</sup> Tällainen puhe jää kuitenkin sisällöltään tulkinnanvaraiseksi, koska sopimuksen ulkopuolisten henkilöiden (kolmansien) puhe sopimuksen yksipuolisen muuttamisen sallittavuudesta tai hyväksyttävyydestä voinee tarkoittaa

---

<sup>58</sup> Luontoissuorituksella tarkoitetaan yleensä sopimuksen mukaista suoritusta, erotuksena esim. kuittauksesta, joka on sijaissuoritus, tai vahingonkorvauksesta. Tässä tarkoitan sillä yleisesti suoritusta, joka edellyttää velallisen henkilökohtaista työpanosta.

<sup>59</sup> *Excursus*: yhdyskuntapalvelu rikosoikeudellisena seuraamuksena on poikkeus.

<sup>60</sup> *Hemmo II* (2003) s. 21.

korkeintaan sitä, että velallinen saa jättää velkansa suorittamatta, eli että hän vapautuu velasta.

Sen sijaan, jos velkoja haluaisi muuttaa sitä, mitä velallisen on suoritettava, tuntuisi ulkopuolisten pätevyys lausua tällaisen tavoitteen sallittavuudesta tai hyväksyttävyydestä ainakin lähtökohtaisesti hyvin rajalliselta. Pääsääntöisesti jokaisen (potentiaalisen) velallisen vallassa on itse päättää siitä, millaisiin sopimusvelvoitteisiin ryhtyy.

## 1.2 Sopimuksen syntymisen yleiset edellytykset: kaksi tahdonilmaisua

Sopimuksen syntyminen kysyy sitä, milloin odotukset toisen henkilön käytöksen suhteen ovat sillä tavalla perusteltuja, että niille annetaan oikeudellista suojaa eli luottamuksensuojaa? Mitkä siis ovat edellä mainitun kaltaisia nollatasosta toisen suuntaiseen päätelmään johtavia tosiseikkoja?

Luottamuksensuojan antamisen oikeuspoliittisena perusteena voidaan pitää sitä, että se vauhdittaa taloudellista toimintaa kannustamalla laajasti kaupantekoon. Luonnostaan ihmiset luottavat lähinnä vain tuttuihin. Jos kauppojen ja muiden markkinatransaktioiden tekeminen rajoittuisi vain tuttujen välisiin, taloudellinen toiminta olisi hyvinkin pienimuotoista.

Jos jokaista kauppaa varten osapuolten pitäisi aina kehittää luottamuksellinen suhde erikseen, transaktiokustannukset muodostuisivat niin korkeiksi, että ne estäisivät suuren osan muutoin mahdollisista kaupoista. Jotta taloudellista toimintaa voitaisiin tehostaa, kaupanteko toisilleen tuntemattomien ihmisten välillä pitää siis mahdollistaa. Tämä tapahtuukin niin, että valtio takaa luottamuksen. Luottaen siihen, että tehdyt sopimukset saa tarvittaessa pantua täytäntöön oikeusteitse, toisilleen tuntemattomat ihmiset uskaltavat ryhtyä keskenään kauppaan.<sup>61</sup>

Sopimusoikeudellisen luottamuksensuojan kohteena ovat erityiset odotukset, jotka tarkoittavat yksilöityjä, spesifejä, odotuksia: että tietty henkilö saapuu

---

<sup>61</sup> Tämä tosin koskee todennäköisesti lähinnä kansallista kaupantekoa. Valtion rajat ylittävässä kaupassa luottamus ei kohdistune niinkään valtioiden ylläpitämiin oikeusjärjestyksiin, vaan ehkä enemmän myyjän tunnettuun rehellisyyteen.

tiettyyn paikkaan, tiettyyn kellonaikaan, tekemään tiettyjä asioita.<sup>62</sup> Oikeudellisen suojan saamiseksi ei yleensä riitä, että yksin haluaa toisen tekevän jotain, vaan luottamuksensuojaa annetaan lähtökohtaisesti vain sellaisten odotusten suhteen, jotka toinen on hyväksynyt. Vasta tuolloin odotuksia toisen henkilön suhteen pidetään yleensä perusteltuina. Kantajan pitää osoittaa, että hän on ilmaissut tahtonsa vastaajalle, joka puolestaan on ilmaissut tahtonaan hyväksyä sen. Sopimus syntyy siis ainakin kahdesta tahdonilmauksesta: tarjouksesta ja hyväksynnästä.

Kun oikeudellisen suojan saamiseksi ei riitä, että yksin haluaa toisen tekevän jotain, ratkaisevaan asemaan nouseekin juuri hyväksyntä. Tämä näkyy myös siinä, miten tarjous määritellään. *Arthur L. Corbinin* määritelmän mukaan tarjous on toimi, jolla annetaan toiselle henkilölle valta synnyttää sopimus.<sup>63</sup> *Kivimäen* ja *Ylöstalon* mukaan tarjous muodostaa hyväksymisen pohjan<sup>64</sup>, ja *Janne Kaiston* mukaan tarjous on tahdonilmaus, jonka vaikutusten – ainakin ”ydinvaikutusten” – syntyminen edellyttää hyväksyntää.<sup>65</sup>

Hyväksyntä on yksi tapa oikeuttaa odotukset, mutta ei ainoa. Vaikka voimassa oleva sopimus ei lähtökohtaisesti ole syy tarkastella sopimusoikeudellisten oikeuksien ja velvollisuuksien syntymistä eri lähtökohdasta kuin tavallisesti, on toisaalta helppo kuvitella, että perusteltuja odotuksia voi syntyä tietyllä tavalla herkemmin pitkäaikaisten kauppakumppaneiden välillä kuin kahden toisilleen tuntemattoman henkilön välillä. Olisiko mahdollista, että sopimus voisi syntyä jopa ilman toista nimenomaista tahdonilmaisua, siis yksipuolisesti?

Yksipuolisista oikeustoimista puhuminen sopimussuhteiden kohdalla kuulostaa lähtökohtaisesti poikkeukselliselta. Näin nähdäkseni myös *Soili Nystén-Haarala*, joka toteaa, että ”[y]ksipuolinen toiminta ei ole tyypillistä yhteistoiminnallisille suhteille, jotka perustuvat keskinäiselle luottamukselle.”<sup>66</sup> Tavattomia ne eivät kuitenkaan ole, kun muistetaan, että esimerkiksi kuittaus ja irtisanominen sopivat

---

<sup>62</sup> Samaa tarkoittaen sanotaan, että tarjous synnyttää oikeusvaikutuksensa vain, jos se on riittävän täsmällinen. Ks. esim. *Hoppu – Hoppu* (2016) s. 63. Myös vrt. deliktivastuu, jonka perustana voi sanoa olevan yleiset odotukset: kanssaihminen odotetaan käyttäytyvän asianmukaisella, siis olosuhteiden edellyttämällä, tavalla.

<sup>63</sup> *Corbin* (1917) s. 181: ”An offer is defined - - as an act whereby one person confers upon another the power to create contractual relations between them.”

<sup>64</sup> *Kivimäki – Ylöstalo* (1959) s. 202.

<sup>65</sup> *Kaisto* (2015) s. 323–324.

<sup>66</sup> *Nystén-Haarala* (1998) s. 191: ”One-sided acting is not typical in co-operational relationships of mutual trust.” Käännetty tässä.

aivan hyvin sopimusoikeudelliseen teoriaan, vaikka nekin ovat yksipuolisia oikeustoimia. Ne eivät kuitenkaan synnytä oikeuksia, vaan lakkauttaa niitä. Kuittauksen myötä kuitattu velka lakkaa, ja irtisanomisen myötä lakkaa koko sopimussuhde.<sup>67</sup>

Yksipuolisia oikeustoimia ei tarvitse nähdä sopimussuhteissa mitenkään poikkeuksellisinä, vaan ne voi nähdä osana sopimussuhteiden normaalia dynamiikkaa. Niiden oikeudellinen merkitys on kuitenkin tavallisesti siinä, että niillä voi vain lakkauttaa sitoumuksia. Poikkeuksellista olisi siis se, jos yksipuolisesti sitoumuksia voisi myös synnyttää. Kuitenkin yksi mahdollinen tällainen teoria voisi rakentua reklamaatiovelvollisuuden ympärille.

### 1.3 Yhdestä tahdonilmaisusta syntyvä sopimus: passiivisuusvaikutus

Joissain tapauksissa sopimus voi syntyä henkilöiden välille sen johdosta, että toinen osapuoli – reklamaatiovelvollinen – ei tee reklamaatiota eli pysyy passiivisena. Reklamaation tekeminen tarkoittaa sitä, että viestin – tarjouksen tai hyväksynnän – vastaanottaja reagoi siihen jollain tapaa. Reklamaatiovelvollisuus puolestaan tarkoittaa siis velvollisuutta reagoida.

Oikeustoimilaki (228/1929) säättää kahdesta tilanteesta, joissa syntyy velvollisuus reklamoida. Kyseiset säännökset ovat 4.2 § ja 6.2 §. Molemmissa säännöksissä on kysymys siitä, että vastauksen saajan on täytynyt käsittää, ettei vastauksen lähettäjä ole huomannut lähettämässä vastauksessaan – siis hyväksynnässään – olevaa virhettä. Vastauksen saajan pitää huomauttaa lähettäjää tällaisesta seikasta uhalla, että muutoin sopimuksen katsotaan vastausta rasittavasta virheestä huolimatta syntyneen.

Näihin lainkohtiin ei kuitenkaan tässä paneuduta, koska tarkoituksena nyt on selvittää nimenomaan tarjouksen vastaanottajan – oikeustoimilain terminologiassa siis vastauksen lähittäjän – reklamaatiovelvollisuutta. Säännökset ovat myös sillä tavalla tapauskohtaisia, että 4.2 § koskee tapauksia, joissa vastaus on tullut perille asetetun määräajan jälkeen, ja 6.2 § puolestaan tapauksia, joissa vastaus on epäpuhdas, se ei siis vastaa tarjousta.

---

<sup>67</sup> Ks. kuittauksesta esim. *Hoppu – Hoppu* (2016) s. 324–328.

Reklamaatiovelvollisuutta koskeva juridiikka ei kuitenkaan tyhjene näihin kahteen tapaukseen.

Sopimusvapauteen kuuluu, että tarjouksen tekijä voi määrätä siitä, millä tavalla tarjous pitää hyväksyä (OikTL 2.1 § *ex analogia*). Perusteltuna tätä voi pitää erityisesti sen takia, että tarjous lähtökohtaisesti sitoo tekijäänsä. Tarjoukseen voidaan toki liittää tieto, että se tehdään sitoumuksetta. Tällöin viestiä ei kuitenkaan pidetä varsinaisena tarjouksena, vaan ennemminkin kehotuksena tarjousten tekemiseen.<sup>68</sup>

Koska tarjous lähtökohtaisesti sitoo tekijäänsä, sopimuksen syntyminen on siis lopulta hyväksyjän vallassa, eikä tarjouksentekijä voi enää hyväksynnän jälkeen perääntyä sopimuksesta. Tarjoukseen voidaankin liittää esimerkiksi ehto, että se pitää hyväksyä kirjallisesti, tiettyyn määräaikaan mennessä tai että hyväksynnän pitää sisältää joitakin tietoja. Edelleen kysymys kuuluu, voiko tarjouksentekijä määrätä, että tarjouksen vastaanottaja hyväksyy tarjouksen pysymällä vaiti (passiivisena)?<sup>69</sup>

Voimassa olevan oikeuden kanta lienee, että tämän kaltainen tarjouksentekijän määräys ei lähtökohtaisesti ole pätevä: tarjouksen vastaanottajaa ei voi velvoittaa reagoimaan tarjoukseen.<sup>70</sup> Sääntö ei kuitenkaan ole poikkeukseton. Kuten edellä todettu, esimerkiksi pitkäaikaisissa kauppasuhteissa tilannetta saatettaisiin hyvinkin arvioida toisin. Ajatellaan esimerkiksi seuraavan kaltaista ilmoitusta: ”Tiedoksi, että lopetan maanantain tavaratoimitukset. Ensi viikosta lukien toimitan tavarat aina tiistaisin. Jos en kuule sinusta tämän viikon loppuun mennessä, katson sinun hyväksyneen muutoksen. Ystävällisin terveisin, pitkäaikainen kauppakumppanisi.”

Sen pohjalta, että yksi sopimusoikeuden peruseriaatteista on, ettei sopimuskumppaneiden kuulu huolehtia yksinomaan omista oikeuksistaan, vaan heidän pitää ottaa myös kohtuullisissa määrin huomioon toisen edut

---

<sup>68</sup> Ks. esim. Varallisuusoikeus (2012) s. 373, *Hemmo I* (2007) s. 102–103.

<sup>69</sup> Oikeustoimilain 8 §:ssä säädetään sellaisia tilanteita varten, joissa tarjouksentekijä on ilmoittanut, ettei vaadi nimenomaista vastausta, tai olosuhteista muutoin käy ilmi, ettei hän sellaista odota. Jos tarjouksentekijä määräisi, että tarjouksen vastaanottaja hyväksyy tarjouksen pysymällä vaiti, ei kysymys kuitenkaan olisi aivan tällaisesta tilanteesta. Tarjouksentekijähän odottaa nimenomaista vastausta, vaikkakin vain siinä tapauksessa, että tarjouksen vastaanottaja ei hyväksy tarjousta.

<sup>70</sup> Varallisuusoikeus (2012) s. 374 ja 378. Oikeustoimilain 8 §:ssäkin tarjous katsotaan rauenneeksi, jos tarjouksen vastaanottaja ei edes kysyttäessä ilmoita, hyväksyykö vai hylkääkö tarjouksen.

(lojaliteettivelvollisuus<sup>71</sup>), ei ole mahdoton ajatus, että esimerkin kaltaisen viestin toimittanut henkilö voisi vedota siihen tehokkaasti.

Pitkäaikaisissa sopimussuhteissa sopimuksen sisältöä tarkistetaan pitkin matkaa, sopeutetaan sitä ehkä puolin ja toisin muuttuvien olosuhteiden mukana. Ei välttämättä olisi kohtuutonta vaatia, että sopimusosapuolten pitäisi ottaa toistensa muutostarpeen kohtuullisissa määrin erityiseen huomioon. Sopimuksen tarkistamiseksi on voinut syntyä myös tiettyjä toimintaperiaatteita, joiden voidaan katsoa sitovan sopimusosapuolia. Reklamaatiovelvollisuus voisi siten perustua myös tällaiseen vakiintuneeseen toimintaperiaatteeseen.

Entä, jos puhelinoperaattori lähettäisi asiakkaan puhelimeen seuraavan sisältöisen tekstiviestin: ”Liittymäsopimuksenne ehdot muuttuvat. Ohessa linkki, jonka takaa löydätte tiedot muuttuvista ehdoista. Katsomme teidän hyväksyneen muutokset, mikäli ette muuta ilmoita määräaikaan mennessä asiakaspalveluumme. Ystävällisin terveisin, puhelinoperaattorinne.” Jos asiakas ei asiakaspalveluun muuta ilmoita – siis reklamoi – voisiko puhelinoperaattori vedota lähettämäänsä viestiin tehokkaasti?

Asiakas, joka ei halua suostua puhelinoperaattorin tavoittelemiin muutoksiin, saattaisi kuitenkin katsoa, että kyseessä on selvästi oikeudeton muutosyritys, jonka takia hänellä ei myöskään ole velvollisuutta reklamoida. Mika Hemmon mukaan nimittäin ”[r]eklamaation osalta lähtökohtana voidaan pitää sitä, ettei ilmeisen perusteettomaan muuttamisilmoitukseen tarvitse reklamoida - - [vaan] [m]uutosta vaatineen on sopimuksen tarkistamiseen oikeuttavan perusteen selvästi puuttuessa pitänyt tietää, että hänen toimenpiteensä on oikeudeton.”<sup>72</sup>

Jos pitkäaikainen kauppakumppani saattaisi tukeutua lojaliteettivelvollisuuteen ja mahdollisesti sitoviin toimintaperiaatteisiin, olisiko puhelinoperaattorilla jotain, mihin tukeutua? Tällaisessa tapauksessa merkitystä ei varmaankaan olisi sillä, kuinka pitkäaikainen sopimussuhde operaattorin ja asiakkaan välillä on ollut. Sitovia toimintaperiaatteitakaan ei välttämättä tällaisessa suhteessa käytännössä synny.

Syynä suhteiden erilaiseen arviointiin on erityisesti se, että kuluttajille tarjottavat liittymäsopimukset ovat tyypillisesti massasopimuksia. Puhelinoperaattorilla voi

---

<sup>71</sup> Ks. esim. *sama* s. 123–127.

<sup>72</sup> *Hemmo II* (2003) s. 38.

olla satojatuhansia tai miljoonia asiakassopimuksia, jolloin kanssakäyminen asiakkaiden kanssa on väistämättä mekaanisen luonteista. Henkilökohtaisista suhteista ei ainakaan voi puhua, toisin kuin kahden pitkäaikaisen kauppakumppanin välillä.

Jos puhelinoperaattori voisi tukea muutosyrityksensä lain säännökseen tai yleisiin sopimusehtoihin, saattaisi reklamaatiovelvollisuus syntyä. Toisaalta pitäisin myös mahdollisena, että muutosyrityksen voisi pätevästi perustaa sopimuksen luonteeseen juuri massasopimuksena, jolloin muutosyritys ei suoraan olisi oikeudeton, vaikka sille ei löytyisi lain tai sopimuksen tukea. Oikeutus perustuisi käytännöllisiin näkökohtiin.

Lähtökohtana voidaan perustellusti pitää sitä, että keustosopimussuhteissa varmasti syntyy matkan varrella tarvetta tarkistaa sopimusta välillä. Olisi kohtuutonta vaatia, että ehtojen tarkistaminen edellyttäisi joka kerta raskasta menettelyä.

Jos muutos olisi sellainen, että voidaan perustellusti olettaa, ettei yksikään asiakas sen tähden jättäisi sopimusta tekemättä, katsoisin, että puhelinoperaattori – tai muu massasopimuksia halliniva toimija – saisi luottaa siihen, että muutokset ovat tulleet pätevästi voimaan, jos asiakas ei ole reklamoinut niistä ilmoitetulla tavalla.

Kuluttajat eivät useinkaan tutustu kovinkaan tarkasti puhelinliittymien ehtoihin ennen sopimuksen tekemistä. Sama koskee myös esimerkiksi vakuutuksia. Harva selvittää vakuutusehtoja pikkutarkasti, vaan ennemminkin ostetaan vain jokin paketti, kuten ”kotivakuutus”. Asiakkaalla on siis todennäköisesti aika suurpiirteinen käsitys siitä, millaisia vahinkotapahtumia vakuutus korvaa.

Kuitenkin pitkissä sopimussuhteissa varmasti syntyy ymmärrettäviä tarpeita muuttaa alkuperäistä sopimusta. Mahdollisuus muuttaa tällaisten kuluttajasopimusten ehtoja voisi koskea ainakin puhtaasti teknisluonteisia muutoksia, mutta myös aineellisia muutoksia, kuten kohtuullista muutosta liittymän hinnassa.

Ratkaisussa KKO 1998:93 oli kysymys tapauksesta, jossa sähköntoimittaja oli alkanut käyttää laskutusperusteena sovittua suurempaa sulakekokoa. Muutos ei perustunut lakiin eikä yleisiin sopimusehtoihin; vastaajana ollut sähköntoimittaja



vetosi yleiseen tapaan. Nyt käytävän keskustelun kannalta olennaista ratkaisussa on se, mitä korkein oikeus sanoo sähkökäyttäjän velvollisuudesta reklamoida.

Korkein oikeus toteaa, että jos sähköntoimittaja olisi ”erityisesti ilmoittanut” muutoksesta ja sen merkityksestä sähkökäyttäjälle, olisi viimeksi mainitulla ollut velvollisuus reklamoida uhalla, että muutoin muutos tuli häntä sitovaksi. Kun sähköntoimittaja oli ilmoitellut muutoksista vain yleisesti kolmella paikkakunnalla ilmestyvässä sanomalehdessä ja merkinnyt laskuihin muuttuneen sulakekoon, ei sähkökäyttäjälle vielä tällä perusteella ollut syntynyt velvollisuutta reklamoida.

Korkein oikeus ei avaa reklamaatiovelvollisuutta koskevaa kantaansa sen tarkemmin, mutta tapausta voi tulkita vilpittömästi mielestä käsin. Vastaajan mukaan kantajan olisi vähintään pitänyt tietää laskutusperusteen muutoksista, koska niistä oltiin ilmoitettu edellä mainitulla tavalla yleisesti ja sulakekoon muuttuminen oli mahdollista huomata myös laskuista, joita kantaja oli kuitenkin laskutusperusteen muutoksen jälkeen maksellut.

Korkeimman oikeuden mukaan velallisen ei kuitenkaan pitänyt tietää muutoksesta vielä näillä perusteilla, vaan sähkökäyttäjän vilpittömästä mielestä lakkaisi olemasta perusteltu vasta, jos muutoksista olisi ilmoitettu hänelle erityisesti ja samalla selvitetty, mitä muutokset hänen kohdallaan merkitsivät.

Ratkaisussa KKO 1996:34 sen sijaan vakuutusyhtiön katsottiin voineen muuttaa vakuutusehtoja yksipuolisesti, vaikka ehtomuutoksen ei voitukaan katsoa tulleen vakuutuksenottajan tietoon. Vakuutusyhtiön kuitenkin katsottiin noudattaneen riittävää huolellisuutta muutoksesta ilmoittaessaan. Käytännössä vakuutusyhtiö oli siis saanut luottaa siihen, että postitse lähetetyt kirjeet saapuvat yleensä asianmukaisesti perille.

Ero ensin mainittuun korkeimman oikeuden ratkaisuun oli kuitenkin erityisesti se, että vakuutussopimusten muuttamisesta oli olemassa sopimusehto. Ehdot määräisivät, että vakuutusyhtiö voi muuttaa vakuutusehtoja, ja että muutoksista pitää ilmoittaa. Edelleen ehdot määräisivät, että vakuutuksenottajan pitää ilmoittaa yhtiölle, jos ei hyväksy muutosta. Sitä vakuutussopimus ei kuitenkaan määrännyt, millä tavalla yhtiön pitää muutoksista ilmoittaa. Myöskään laki ei tätä asiaa selvittänyt.

Korkein oikeus ei ottanut erikseen kantaa siihen, oliko mainitun tyyppinen sopimusehto hyväksyttävä. Sitä se, mitä ilmeisemmin kuitenkin oli, koska muutoin asiasta olisi voinut odottaa muunlaista ratkaisua. Korkeimmassa oikeudessa kysymys olikin vain siitä, oliko vakuutusyhtiö täyttänyt ilmoitusvelvollisuutensa asianmukaisesti.

Korkein oikeus, joka ei muuttanut hovioikeuden tuomiota, katsoi, että vakuutusehtojen muutoksesta oli ilmoitettu vakuutuksenottajalle sitovalla tavalla. Toisin sanoen vakuutusyhtiö oli ilmoittanut muutoksista sillä tavalla, että myös sopimusehdon määräys vakuutuksenottajan velvollisuudesta reklamoida, oli pätevä. Kun vakuutuksenottaja ei ollut reklamoinut määrättyllä tavalla, ehtomuutokset olivat tulleet häntä sitovaksi.

Edellä käydyn keskustelun perusteella yhteenvetona voidaan todeta, että reklamaatiovelvollisuus voi syntyä, jos muutosyritys on oikeutettu. Ensinnäkin tämä edellyttää, että muutoksista ilmoitetaan. Ilmoitus pitää todennäköisesti tehdä suoraan asianomaiselle henkilölle, jolloin yleinen ilmoittelu ei riitä. Ilmoitus yksistään ei kuitenkaan vielä riitä, vaan ilmoituksentekijän pitäisi voida tukeutua johonkin hyväksyttävään perusteeseen.

Asiaa voidaan pitää suhteellisen selkeänä, jos muutosyrityksessä pystytään tukeutumaan lain säännökseen taikka sopimuksen määräykseen. Myös käytännölliset syyt voisi silti kuvitella hyväksyttäväksi syyksi joissain tapauksissa. Ainakin ratkaisun KKO 1996:34 perusteella niillä näyttäisi olevan merkitystä. Vakuutusehtojen muuttamisesta oli toki olemassa sopimusehto, mutta korkein oikeus on pitänyt erityisen olennaisena juuri sitä, millä tavalla muutoksista ilmoitetaan.

Korkein oikeus toteaa ratkaisussa seuraavaa: "Vakuutussopimus on luonteeltaan massasopimus, jonka ehtojen muuttaminen koskee suurta määrää vakuutuksenottajia. Ilmoituksen tekeminen kullekin erikseen haastemiestä käyttäen, saantitodistuksin tai muulla sellaisella tavalla aiheuttaisi sekä vakuutuksenottajille että vakuutuksenantajille suuria käytännön vaikeuksia. Tämän vuoksi on riittävää, että vakuutuksenantaja näyttää menetelleensä muutosilmoitusta tehdessään sellaisella tavalla, että ilmoituksen voidaan yleisen elämäkokemuksen mukaan katsoa tulleen vastaanottajan saataville."

Nähdäkseni tämä näkökanta saattoi viime kädessä olla asiassa ratkaisevampaa kuin se, oliko muutosyritykselle sopimuksen tai lain tukea. Toisaalta on hyvin mahdollista, että mikäli selkeää sopimuksen tukea ei olisi ollut, olisi muutosyrityksen oikeuttaminen edellyttänyt vahvempia perusteita. Yleisenä huomiona voidaankin todeta, että sellaisissa tapauksissa, joissa vastaaja ei voi enää vedota perusteltuun vilpittömään mieleen, muutos saatetaan katsoa päteväksi reklamaatiovelvollisuuden laiminlyönnin johdosta.

### 1.3.1 Passiivisuusvaikutus vai hiljainen hyväksyntä?

Reklamaatiovelvollisuuden laiminlyönnille perustuva sopimuksen syntyminen on yksipuolista nimenomaan siinä, että kysymys ei ole siitä, että reklamaation laiminlyönti katsottaisiin hiljaiseksi hyväksynnäksi.<sup>73</sup>

Sopimus syntyy laiminlyönnin seurauksena, vaikka vastaaja voisi osoittaa, ettei ole edes saanut tietoa muutoksista. Jos muutoksista on ilmoitettu asianmukaisesti, niistä olisi pitänyt tietää. Reklamaatiovelvollisuuden syntymiseksi ei näytettäisi siis edellyttävän, että muutosilmoituksesta on otettu selko.<sup>74</sup>

Edellä käsitelty korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1998:93 ei anna suoraa tukea suuntaa tai toiseen selonoton suhteen. Ratkaisussa todetaan vain, että "[s]aatuaan tällaisen ilmoituksen [sähkökäyttäjä] olisi ollut velvollinen reklamoimaan uhalla, että uusi tariffi muuten tuli häntä sitovaksi."<sup>75</sup> Tulkinnanvaraiseksi jää, mitä ilmoituksen saamisella tarkoitetaan.

Riittääkö, että kirje tippuu postiluukusta eteisen lattialle, josta sitä kukaan ei kuitenkaan nosta, tai korkeintaan nostaa roskikseen? Vai edellyttääkö ilmoituksen saaminen kirjeen avaamista ja lukemista? Toisaalta ratkaisussa KKO 1996:34 todetaan selvästi, että vakuutusehtojen muutokset olivat tulleet voimaan, vaikka niiden ei voitukaan osoittaa tulleen vakuutuksenottajan tietoon. Yksittäisessä tapauksessa ei siis näytettäisi edellyttävän, että kirje edes

---

<sup>73</sup> Ks. lyhyesti *Kaisto – Tepora* (2012) s. 92–93: voiko passiivisuus olla jossain tilanteissa tahdonilmaisun antamista?

<sup>74</sup> Toisaalta oikeustoimilain säännökset näyttäisivät soveltuvan vain tapauksiin, joissa reklamaatiovelvollinen on tietoinen olennaisista seikoista. 4.2 §:n tapauksessa vastauksen saaja on huomannut myöhässä saapuneen vastauksen, ja 6.2 §:n tapauksessa vastauksen saajalla on jo niin tarkka selko vastauksesta, että hän osaa sanoa sen olevan epäpuhdas.

<sup>75</sup> KKO 1998:93, perustelut –kappaleessa.

saapuisi perille. Tämä soveltuu myös sähköisiin viesteihin, koska sähköposti ja tekstiviestit ovat tavallisesti luotettavia siinä, että lähetetty viesti saapuu vastaanottajalle.

Toisaalta vaatimus selonotosta hämärtäisikin sen rajaa, milloin kysymys on hiljaisesta hyväksynnästä ja milloin reklamaatiovelvollisuuden laiminlyönnistä aiheutuvasta passiivisuusvaikutuksesta. Jos vastaajan voidaan näyttää ottaneen selon muutosilmoituksesta, joissain tapauksissa voitaisiin väittää, että passiivisuus tarkoittaakin hiljaista hyväksyntää. Selonoton jälkeen olosuhteet ovat sellaiset, että tekemättömyys saattaa näyttää tarkoitukselliselta, etenkin jos ilmoituksessa nimenomaan todetaan, että passiivisuus tulkitaan hyväksynnäksi.

Jos tarjouksen vastaanottajan katsottaisiin hiljaisesti hyväksyneen tarjouksen, kysymyksen olisi aivan tavallisesta sopimuksesta, joka on syntynyt kahdesta tahdonilmaisusta. Jos sopimuksen syntyminen sen sijaan selitettäisiin reklamaatiovelvollisuuden laiminlyönnillä, voitaisiin perustellusti puhua yksipuolisesta oikeustoimesta, joka myös synnyttää oikeuksia.

#### 1.4 Onko työntekijällä velvollisuus reklamoida?

Edellä on pohdittu sitä, mitä ehtojen yksipuolinen muuttaminen tarkoittaa ja mitä yksipuolista ehtojen muuttamisessa olisi. Yksipuolisuus tarkoittaa sitä, että ehtomuutokset sitovat myös sellaista sopimusosapuolta, jolla ei välttämättä edes ollut tietoa ehtomuutoksista tai niiden sisällöstä. Edellä on hahmoteltu myös sitä juridiikkaa, jonka perusteella yksipuoliset ehtomuutokset voisivat olla mahdollisia.

Työnantajan yksipuoliselle muutosoikeudelle näyttäisi ainakin olevan selkeä normituki. Työaikaehdon muutoksissa voidaan tukeutua suoraan työsopimuslakiin, ja toisaalta siitä saattaisi riittää myös analogiatueksi, erityisesti kun huomioidaan säännöksen synnyn syyt.<sup>76</sup> Monet työehtosopimukset sisältävät myös määräyksen, jonka mukaan työnantajalla on oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja, jos ehtomuutoksista ei päästä työntekijän kanssa sopuun.

---

<sup>76</sup> Ks. edelle hallituksen esitys. Tarkoitus oli siis vahvistaa oikeustilaa sen osalta, millä edellytyksillä muutos on mahdollinen, ei niinkään ottaa kantaa siihen, mitä ehtoja ylipäänsä voitiin muuttaa.

Lopulta työnantajan ehtomuutosoikeuden katsotaan olevan voimassa jo yleisenä periaatteenakin.

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa on pohdittu työnantajan toimittaman yksipuolisen ehtomuutoksen teoreettista selitysmallia. Pohdittu on kahta eri selitysmallia.<sup>77</sup> Osa katsoo, että muuttaessaan työsuhteen ehtoja yksipuolisesti työnantaja ensin irtisanoo vanhan työsopimuksen kokonaan ja tarjoaa sitten tilalle uutta työsopimusta, joka sisältää muutetut ehdot.

Osa puolestaan katsoo, että kysymys ei ole tällaisesta irtisanomismenettelystä, vaan yksinkertaisemmasta ilmoitusmenettelystä, jossa työnantaja muuttaa työsuhteen ehtoja yksikertaisesti irtisanomisperusteisella ilmoituksellaan. Ilmoitus on siis ikään kuin työnjohtomääräys, joka ei kuitenkaan perustu direktio-oikeuteen, vaan irtisanomisperusteeseen.

Irtisanomismenettely ei liene ongelmallinen, koska onhan työnantajalla aina mahdollisuus irtisanoa työsopimus ja tehdä samalla tarjous uudesta. Korkein oikeus näyttää kuitenkin hyväksyvän myös yksikertaisemman ilmoitusmenettelyn: ”Vanhan työsopimuksen irtisanomista ja uuden tarjoamista tarkoittavien erillisten menettelyjen sijasta työsopimuksen olennaisten ehtojen muutos on käytännössä toteuttavissa myös yhdellä toimenpiteellä - -.”<sup>78</sup>

Työoikeudessa ei näytetä lainkaan sovellettavan reklamaatiovelvollisuuden tukeutuvaa selitysmallia. Toisaalta lain, työehtosopimusten tai yleisen periaatteenkaan mukaan työntekijällä ei olekaan velvollisuutta reklamoida työnantajan ilmoittamista ehtomuutoksista, uhalla, että muutoin ehtomuutokset tulisivat voimaan.

Korkein oikeus linjaa ratkaisussa KKO 2016:80 nimenomaisesti, että työnantajan pitää ilmoittaa muun muassa siitä, mitä seuraa, jos työntekijä ei hyväksy tarjousta.<sup>79</sup> Jos työntekijällä olisi velvollisuus reklamoida uhalla, että muutoin työnantajan ilmoittama muutos tulisi häntä sitovaksi, olisi linjaus toisenlainen.

Tämä herättää kysymyksen, miksi pelkkää määrystä – oli se sitten pelkkä ilmoitus tai irtisanomisen yhteydessä esitetty tarjous – on pidetty työehdon muuttamisena, vaikka pelkkä määräys ei nähtävästi vielä kuitenkaan sido

---

<sup>77</sup> Ks. kokoavasti *Lehtinen – Lohi* DL (2014).

<sup>78</sup> KKO 2016:80, perustelujen kappale 17

<sup>79</sup> Perustelujen kappale 17.

työntekijää? Työoikeudellinen argumentaatio perustuu työnantajan irtisanomisoikeudelle: periaatteen mukaanhan kysymys on juuri siitä, että työnantaja muuttaa työsuhteen ehtoja nimenomaan irtisanomisen vaihtoehtona.

## 2. Irtisanomisperusteiden merkitys

### 2.1 Irtisanomisen peruslogiikka Suomen oikeuden mukaan

Yhdysvaltain työoikeudessa pääsääntönä on, että työnantaja saa päättää työsuhteen halutessaan, siis hyvällä tai huonolla syyllä, mutta myös kokonaan ilman syytä (*at will employment*).<sup>80</sup> Tällainen kuulostaa perusteellisella tavalla Suomen työoikeuden vastaiselta, varsinkin kun tämän *at will* –säännön perusteella työsuhteen päättämisessä ei tarvitse noudattaa edes mitään erityistä irtisanomisaikaa. Tältä osin Suomen oikeudessa puhuttaisiin jo työsuhteen purkamisesta.

Suomessa työnantaja saa irtisanoa työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä (TSL 7:1), ja purkaminen edellyttää jo erittäin painavaa syytä (TSL 8:1). Kuitenkaan ei Yhdysvaltain *at will* –sääntökään ole poikkeukseton. Ensinnäkin kysymys on oletussäännöstä (*default rule*): työsuhteen saa päättää halutessaan, ellei muuta ole sovittu. Työnantaja ja työntekijä voivat siis sopia esimerkiksi niin, että työsuhteen saa päättää vain hyvällä syyllä. Toiseksi oletus koskee vain toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Jos työsuhteen kestosta on sovittu, sitä pitää noudattaa.

Kolmanneksi ajan myötä oikeuskäytännössä on kehittynyt myös poikkeussääntöjä, jolloin oletussääntö ei päde. Työnantajalla ei ole katsottu olleen oikeutta päättää työsuhdetta, jos päättämisen syynä on ollut esimerkiksi se, että työntekijä on kieltäytynyt valehtelemasta viranomaisille tai työntekijä on turvautunut laillisiin oikeuksiinsa taikka työntekijä on tuonut julki työnantajan

---

<sup>80</sup> Yhdysvaltain sääntö ei perustu lainsäädäntöön, vaan on *common law*'ta, siis oikeuskäytännössä kehittynyt. Erityisen merkittävä ratkaisu *Payne v. Western & Atlantic R.R. Co.* (1884), josta myös fraasi ”hyvällä, huonolla tai kokonaan ilman syytä” on otettu ja käännetty tässä: ”All may dismiss their employees at will - - for good cause, for bad cause, for no cause - - without being thereby guilty of legal wrong.” Ks. tarkemmin *at will* –säännöstä ja sen kehityksestä esim. *Feinman* (1976), *Miles* (2000).

laittomia toimia (*whistleblower*).<sup>81</sup> Niin ikään liittovaltion tason, samoin kuin osavaltion tason, lainsäädäntö voi myös rajoittaa työnantajan irtisanomisoikeutta. Esimerkiksi vuoden 1964 *Civil Rights Actin* nojalla työsuhteen päättäminen esimerkiksi työntekijän sukupuolen, ihonvärin tai uskonnon takia on lainvastaista. Montanan osavaltion lainsäädännössä puolestaan jo lähtökohtakin on eri: siellä työsuhde saadaan päättää vain hyvällä syillä (*good cause*).<sup>82</sup>

Mainitut poikkeukset *at will* –sääntöön ovat sellaisia, että samoilla syillä työsuhteen päättämistä pidettäisiin laittomana myös Suomessa. Vaikka periaatteellisella tasolla Yhdysvaltain ja Suomen työoikeudelliset järjestelmät eroaisivatkin toisistaan, on niiden välillä kuitenkin käytännön tasolla yhtäläisyyksiä. Keskeisimpänä asiana se, että molemmissa oikeusjärjestelmissä työnantaja saa työsuhteen tosiasiasa lakkaamaan päättämislle ilmoitetuista syistä riippumatta.

Niin Yhdysvalloissa kuin Suomessakin toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen laittoman päättämisen seurauksena voi olla vain työnantajan jonkinlainen korvausvastuu.

Nähdäkseni Suomen työoikeudessa on usein virheellisesti samastettu lain tarkoittama irtisanomisperuste ja työsuhteen päättymisen oikeudellinen syy. Työsuhde ei oikeudellisessa mielessä pääty esimerkiksi siksi, että yrityksellä on taloudellisia vaikeuksia, vaan siksi, että se irtisanottiin. Ratkaisevaa ei siis ole irtisanomisen syyt vaan irtisanomistoimi itsessään. Syyt liittyvät vain korvausvaatimukseen.

## 2.2 Ilmoitettujen irtisanomisperusteiden riitauttaminen

Irtisanomisen riitauttamisessa on kysymys periaatteessa siitä, että irtisanomisen syy on työntekijän mielestä ollut jollain tapaa epäasiallinen. Irtisanomisen syy on voinut olla sillä tavalla epäasiallinen, että sen voi katsoa aiheuttavan irtisanotulle henkistä kärsimystä. Näin esimerkiksi silloin, kun irtisanomisen syynä on ollut työntekijän ikä, sukupuoli, ihonväri tai seksuaalinen suuntautuminen.

---

<sup>81</sup> Ks. esim. *Protecting Employees at Will against Wrongful Discharge: The Public Policy Exception* (1983).

<sup>82</sup> Ks. esim. *Ewing – North – Taylor* (2005).

Irtisanomisen syy on voinut olla myös sillä tavalla epäasiallinen, että objektiivisen arvion mukaan työntekijää ei olisi tarvinnut ainakaan vielä irtisanoa, jolloin katsotaan oikeaksi, että työnantaja korvaa irtisanotulle aiheutuneita ansionmenetyksiä. Asian voi siis nähdä niin, että kysymys irtisanomisjutuissa ei niinkään ole siitä, ”saiko” työsopimuksen irtisanoa, vaan siitä, onko irtisanominen loukannut irtisanotun henkilöä tai syyttä aiheuttanut tälle ansionmenetyksiä. Näistä syistä työnantaja voi joutua asianmukaiseen korvausvastuuseen.

Työsuhde siis kuitenkin päättyy aina pelkän irtisanomisilmoituksen ja ajan kulumisen perusteella.<sup>83</sup> Asiaa voi verrata esimerkiksi virkamiesoikeudelliseen jatkuvuusperiaatteeseen: jos virka todetaan lainvoimaisella ratkaisulla päätetyn laittomasti, virkamiehellä on oikeus palata virkaansa. Virka siis jatkuu tällaisessa tapauksessa irtisanomisesta tai purkamisesta huolimatta.<sup>84</sup>

Jos työnantaja ei pysty osoittamaan irtisanomiselle lain tarkoittamaa asiallista ja painavaa syytä tai jos irtisanomisessa ei olla noudatettu laissa säädettyä menettelyä, voi irtisanottu työntekijä vaatia korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä työsopimuslain 12 luvun 2 §:n nojalla. Lainvastaisesti päätettyä työsuhdetta ei voida työntekijän vaatimuksesta palauttaa, eikä työnantajaa voi etukäteen kieltää irtisanomasta työsopimusta.

Mainittu korvaus siis ainoa seuraus, joka voi tulla kysymykseen työsopimuksen irtisanomista koskevien normien rikkomisesta. Oikeuskirjallisuuden perusteella on tosin tiettyä epäselvyyttä, mistä normeista on kysymys silloin, kun työnantajan tarkoituksena ei ole irtisanoa työsopimusta, vaan muuttaa sen ehtoja. Tarkoittavatko ehtomuutoksen edellytyksenä olevat ”irtisanomisperusteet” siis työsopimuslain 7 luvussa säädettyjä perusteita?

*Tiitinen ja Kröger* kertovat, että ”[o]ikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työsopimuslain säännöksiä työsopimuksen irtisanomisesta on sovellettava – tavalla tai toisella – myös silloin, kun työnantaja irtisanoa työsopimuksen tarkoituksenaan ’vain’ saada aikaan muutos tai muutoksia työsopimuksen ehtoihin.”<sup>85</sup> He tulkitsevat kuitenkin oikeuskäytäntöä niin, että työnantajan pitäisi

---

<sup>83</sup> Poikkeuksena määräaikaiset työsopimukset, ellei muuta ole sovittu. Määräaikainen työsuhde ei pääty irtisanomisilmoituksen ja ajan kulumisen perusteella. Työnantaja voi – ainakin lähtökohtaisesti – vapauttaa työntekijän kaikista velvollisuuksista, mutta itseään työnantaja ei voi kesken sopimuskauden vapauttaa palkanmaksuvelvollisuudesta.

<sup>84</sup> Ks. jatkuvuusperiaatteesta *Koskinen – Kulla* (2016) s. 373–374.

<sup>85</sup> *Tiitinen – Kröger* (2012) s. 821.



voida tukeutua työsopimuslain mukaisiin irtisanomisperusteisiin vain muuttaessaan työsuhteen olennaisia ehtoja.<sup>86</sup>

Mika Valkonen on puolestaan katsonut, että irtisanomiskynnyksen voisi ajatella ainakin joidenkin työehtojen kohdalla olevan matalampi työehtoja muutettaessa kuin työsuhdetta päätettäessä.<sup>87</sup> Hän tosin puhuu irtisanomiskynnyksestä, ei irtisanomisperusteista.

*Paanetoja* ja *Tikkanen* viittaavat työsopimuslain nimenomaisiin säännöksiin tulkitessaan työsopimuslain 7 luvun 11 §:ää: ”Osa-aikaistamista harkitessaan työnantajan on - - ensin varmistettava, että työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3–4 §:ssä säädetyt [irtisanomis]perusteet täyttyvät.”<sup>88</sup> Nimenomainen viittaus työsopimuslain irtisanomispäätöksiin johtuu kuitenkin siitä, että heidän tulkitsemassaan säännöksessä viitataan työsopimuslain 7 luvun 3 §:ään.

Tuoreessa ratkaisussa KKO 2017:26 oli muutettu työtehtäviä. Ratkaisussa puhutaan irtisanomisperusteen ”veroisesta” perusteesta.<sup>89</sup> Tämä ”veroisuus” ei kuitenkaan näytä tarkoittavan jollain tapaa eri irtisanomisperusteita kuin tavallisesti, koska ratkaisussa todetaan hieman myöhemmin, että ”- - on riidatonta, että yhtiöllä on ollut laillinen peruste irtisanoa A:n työsopimus taloudellisista ja tuotannollisista syistä.”<sup>90</sup>

Korkein oikeus linjaakin aikaisemmassa, periaatteellisesti merkittävässä, ratkaisussa KKO 2016:80, että ”[t]yösopimuksen - - ehdon muuttamiseen tähtäävän ilmoituksen tulee - - sisältää riittävän selvät tiedot irtisanomisperusteesta - - samoin kuin siitä, mitä seuraa, ellei työntekijä hyväksy tarjousta. Työntekijän on toisin sanoen voitava punnita vaihtoehdot ja tarvittaessa riitauttaa ilmoitettu irtisanomisperuste.”<sup>91</sup>

---

<sup>86</sup> *Sama* s. 826.

<sup>87</sup> *Valkonen DL* (1997) s. 29.

<sup>88</sup> *Paanetoja – Tikkanen* (2016) s. 131. Kirjoittajat ovat esipuheessa jakaneet osan kirjoitustyön vastuusta. Esimerkiksi Paanetoja vastaa luvuista 1, 3 ja 6 ja lisäksi osasta jaksoista. Tikkanen puolestaan vastaa yksin luvusta 7 ja lisäksi osasta jaksoista. Jakson 4.6., johon viittaus sisältyy, osalta ei kuitenkaan ole mainintaa, että toinen kirjoittajista vastaisi siitä yksin. Näin ollen oletan vastuun olevan yhteinen, ja viittaus molempiin kirjoittajiin leipätekstissä on tehty sen mukaisesti.

<sup>89</sup> Ratkaisun perustelujen kappale 11: ”- - muutoksen työnantaja voi tehdä vain irtisanomisaikaa noudattaen ja sillä edellytyksellä, että ehtojen muuttamiselle on esitettävissä irtisanomisperusteen veroinen peruste - -.”

<sup>90</sup> Perustelujen kappale 14.

<sup>91</sup> Perustelujen kappale 17.

Linjauksen *ratio* lienee, että työntekijä voisi varmistua siitä, että muutoksen hyväksymisen vaihtoehtona todella on työsuhteen päättymisen. Tätä korkein oikeus mielestäni tarkoittaa sillä, että työntekijän on voitava punnita vaihtoehdot.

Irtisanomisperusteet eivät siis ole työsuhteen ehtojen yksipuolista muuttamista koskevissa tapauksissa *mutatis mutandis* ”muuttamisperusteita” vaan tavallisia irtisanomisperusteita. Irtisanomisperusteiden juridinen merkitys ehtomuutostapauksissa ei ole siinä, että työsuhteen ehdot niiden perusteella muuttuisivat. Niiden merkitys on korkeimman oikeuden mukaan siinä, että niiden avulla työntekijä pystyy selvittämään, onko muutosten hyväksymisen vaihtoehtona todella työsuhteen päättymisen.

Kun niiden merkitys on tämä, lienee selvää, että ”irtisanomisperusteilla” viitataan juuri työsopimuslain 7 luvun säännöksiin. Laki ei tunne eri irtisanomiskynnyksiä, jolloin kysymys on aina lain mukaisista irtisanomisperusteista, vaikka puhuttaisiin lievemmästä irtisanomiskynnyksestä. Kynnyksen korkeus tai mataluus johtunee vain tulkinnasta, joka on tapauskohtaista.

Paanetoja ja Tikkanen totesivat edellä mainitussa lainauksessa, että työnantajan on varmistuttava työsopimuslain mukaisten irtisanomisperusteiden täyttymisestä ennen kuin hän muuttaa työsuhteen ehtoa yksipuolisesti. He eivät kuitenkaan ota kantaa siihen, millä tavalla työnantaja voisi asiasta varmistua, vaikka he selvittävätkin sen jälkeen niitä seikkoja, jotka oikeuttavat irtisanomaan työsopimuksen.

Pitääkin huomata, että vaikka työnantaja kuinka tarkkaan tutustuisi siihen, mitä irtisanomisperusteista on työoikeudellisessa kirjallisuudessa sanottu tai millaisia ratkaisuja tuomioistuimet ovat sanotusta asiasta tehneet tai kuinka paljon tahansa hän konsulttoisi asiantuntevia lakimiehiä, hän ei kuitenkaan voisi koskaan saada täyttä varmuutta irtisanomisperusteiden käsillä olosta.

Sen sijaan työnantaja joutuu tekemään ratkaisunsa aina pelkän arvionsa perusteella, ja vaikka kuinka työnantaja kokisi varmistuneensa irtisanomisperusteiden täyttymisestä, työntekijä voi aina riitauttaa tämän arvion. Korkein oikeus puhuukin vain työnantajan näkemyksestä: ”Työntekijän on

työsopimuksen ehtoja muutettaessa tärkeää tietää, että toimenpiteen taustalla on työnantajan näkemyksen mukaan irtisanomiseen oikeuttava syy - -.”<sup>92</sup>

Koska työnantaja – tai sen enempää työntekijäkään – ei yksin voi ratkaista irtisanomisperusteiden käsillä oloa lopullisesti, korkein oikeus viittaa mahdollisuuteen riitauttaa työnantajan ilmoittamat irtisanomisperusteet tuomioistuimessa. Mitä jos työntekijä riitauttaisi työnantajan ilmoittamat irtisanomisperusteet korkeimman oikeuden linjaamalla tavalla?

Koska työntekijä pyytäisi tuomioistuinta vain arvioimaan, täyttävätkö työnantajan ilmoittamat perusteet laissa säädetyn irtisanomiskynnyksen – olkoon tämä kussakin tapauksessa, minkä korkuinen tahansa – ilman että hän samalla vaatisi työnantajalta jotakin liitännäistä suoritusta, riitauttaminen tapahtuisi vahvistuskanteella.<sup>93</sup> *Antti Jokela* selvittää sitä, millä edellytyksillä vahvistuskanne otetaan tuomioistuimessa tutkittavaksi.<sup>94</sup>

Ensinnäkin kantajalla pitää olla riittävä oikeudellinen intressi saada vaadittu asia vahvistetuksi. Jokelan mukaan ”[t]ämä edellyttää, että kyseisestä oikeussuhteesta tai oikeudesta on olemassa oikeudellista epävarmuutta ja että kantaja kärsii haittaa vallitsevasta tilanteesta.”

Toiseksi vahvistusintressin pitää olla ajankohtainen ja sen pitää ”liittyä muutoin toteutettavissa olevaan oikeuteen, joka ei saa jäädä riippumaan jonkin tulevaisuudessa mahdollisesti toteutuvan ehdon täyttymisestä.” Kolmanneksi vahvistuskanteen kohteena pitää olla tietty konkreettinen oikeussuhde. Tuomioistuimet eivät tutki kanteita, joissa on kysymys abstraktisesta laintulkintakysymyksestä.

Täytyykö ensimmäinen kriteeri? Onko työntekijällä siis vahvistusintressi? Irtisanomisoikeutta voisi sanoa koskevan oikeudellinen epävarmuus, koska varmuus asiasta olisi saatavissa vain tuomioistuimen ratkaisulla. Niin ikään kantajan eli työntekijän voisi sanoa kärsivän haittaa vallitsevasta tilanteesta, koska on ehkä epäselvää, mitä kaikkia vaihtoehtoja hänellä on käsillä. Toisaalta irtisanomisoikeutta koskeva epävarmuus riippuu osin siitä, mitä vaaditaan. Siitä,

---

<sup>92</sup> KKO 2016:80, perustelujen kappale 16.

<sup>93</sup> *Jokela* (2002) s. 191.

<sup>94</sup> *Sama* 191–192. Samanlaisia edellytyksiä vahvistuskanteen tutkimiselle esim. teoksessa *Prosessioikeus* (2017) s. 511–513.

voiko työnantaja tosiasiallisesti päättää työsuhteen, ei ole oikeudellista epävarmuutta.

Sen sijaan irtisanomisoikeutta voi koskea oikeudellinen epävarmuus vain siltä osin kuin on epävarmaa, menestyisikö työntekijän korvausvaatimus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Entä olisiko vahvistusintressi ajankohtainen? Mielestäni ei olisi. Irtisanomisperusteiden käsillä oleminen ei nimittäin ole ajankohtaista ennen kuin työ sopimus on irtisanottu ja työsuhde on sen myötä lakannut, koska vasta sen jälkeen työntekijä voisi vaatia korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Jokelan muotoilemaa kriteeriä mukaillen, irtisanomisperusteiden vahvistaminen tässä vaiheessa ei liity muutoin toteutettavissa olevaan oikeuteen, vaan jää riippumaan siitä, täyttyykö mahdollisesti tulevaisuudessa jokin ehto – tässä tapauksessa asia jää siis riippumaan siitä, irtisanotaanko työ sopimus vai ei. Edellytys liittynästä muutoin toteutettavissa olevaan oikeuteen viittaa tulkintani mukaan erityisesti vahvistustuomion positiiviseen oikeusvoimaan, johon palaan hieman jäljempänä.

Mika Valkosen mukaan "[j]os työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttamisilmoitus on luonteeltaan *pysyvä ja ehdoton sekä menee työ sopimuksen alan ulkopuolelle*, on oikeustoimea arvosteltava työ sopimuksen irtisanomisena siitä riippumatta, millaiseksi se on nimetty."<sup>95</sup>

Mielestäni ei kuitenkaan olisi mitään syytä tulkita työnantajan määräyksiä vastoin niiden sanamuotoa, varsinkin, kun työnantajan määräys ei muuta työntekijän ja työnantajan välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia, vaikka se olisi pysyvä ja ehdoton ja menisi työ sopimuksen alan ulkopuolelle. Eihän työnantajalla ole muuta toimivaltaa kuin "työ sopimuksen ala". Työnantajan yksipuolinen muuttamisilmoitus ei siis ole oikeustoimi.

Varsin ongelmallinen Valkosen kanta on etenkin, jos työnantaja on sattunut erehtymään työnjohtovaltansa rajoista. Työnjohtomääräykset voivat olla pysyviä – siis toistaiseksi voimassa olevia – ja ehdottomia, jolloin se, mikä muuttaisi määräyksen irtisanomiseksi, olisi se, että määräys menee työ sopimuksen alan

---

<sup>95</sup> Valkonen DL (1997) s. 27, kursivointi alkuperäinen.

ulkopuolelle. Harvoin, jos koskaan, kuitenkaan voidaan piirtää selkeää ”työsopimuksen alaa”.

Työnantajat – kuten muutkin sopimukseen osalliset – saavat itse päättää, irtisanoako työsopimus vai ei. Muunlainen laintulkinta johtaisi ilmeisiin ongelmiin oikeusturvan suhteen: Työsuhteen irtisanomiseen sisältyy aina vähintään teoriassa riski korvausvastuusta. Pidän selvänä, ettei tällainen korvausvastuu voi kohdata työnantajaa sattumanvaraisesti sen takia, että hän on esimerkiksi erehtynyt toimivaltansa rajoista.

Jos työnantaja on päättänyt työsuhteen ilman työ sopimuslain mukaisia perusteita, työntekijä on oikeutettu saamaan korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä työ sopimuslain 12 luvun 2 §:n perusteella. Kuten edellä on kerrottu, tämä on ainoa mahdollinen seuraamus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä, mutta sitä koskeva vaatimus voidaan tehdä vasta työsuhteen päätyttyä.<sup>96</sup>

Tuomioistuin ei voi kieltää työnantajaa irtisanomasta työsuhdetta, eikä se voi myöskään mitätöidä irtisanomisilmoitusta, vaan työnantajan toimittama irtisanominen on aina tehokas riippumatta siitä, onko sille työ sopimuslain mukaisia perusteita vai ei. Suomessa ei ole voimassa lakia, jonka mukaan työntekijällä olisi oikeus palata työsuhteeseen, joka on päätetty ilman lain mukaisia perusteita.

Kolmas vahvistuskanteen tutkimisedellytyksistä koskee riidan kohteena olevan asian konkreettisuutta. Jokelan mukaan ”[k]anteessa tulee - - olla kysymys sekä konkreettisista oikeustositseikoista että niiden juridisesta merkityksestä.”<sup>97</sup> Oikeustositseikalla tarkoitetaan sellaista tosielämän tapahtumaa tai asiaintilaa (tosiseikkaa), joka on välittömästi merkityksellinen oikeudellisen ratkaisun kannalta.

Se, että yrityksen liikevaihto laskee tai yritys on vuokrannut uudet toimitilat toiselta paikkakunnalta, ei vielä ole irtisanomisperusteiden kannalta relevanttia. Tällaiset tosiseikat muuttuvat oikeustositseikoiksi vasta sen jälkeen, kun työnantaja irtisanoa työ sopimuksen niiden perusteella ja työsuhde on sen myötä

---

<sup>96</sup> Työsuhteen päättämisilmoitus sitoo työnantajaa. Hän ei siis voi sitä yksipuolisesti peruuttaa. Päättämisilmoitus menettää kuitenkin merkityksensä, jos kumpikaan osapuoli ei siihen vetoa vaan antaa työsuhteen jatkua. Ks. esim. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* (2012) s. 575–576.

<sup>97</sup> *Jokela* (2002) s. 192.

päättynyt.<sup>98</sup> Työsuhteen päättymiseen asti ne ovat vailla työoikeudellista merkitystä.

Jokelan mukaan "[p]elkästä abstraktisesta laintulkintakysymyksestä ei ole lupa ajaa vahvistuskannetta tuomioistuimessa."<sup>99</sup> Irtisanomisperusteiden – tai oikeammin vasta potentiaalisten irtisanomisperusteiden – lainmukaisuutta koskeva kysymys olisi kuitenkin tuomioistuimen arvioitavana tässä vaiheessa vasta *in abstracto*. Työnantajan ilmoittamat irtisanomisperusteet ovat vasta potentiaalisia, koska työnantaja ei ole vielä niihin vedoten irtisanonut työsopimusta, vaan esittänyt ne perusteiksi, minkä takia työsopimus irtisanottaisiin, jos työntekijä ei hyväksy muutoksia työsuhteensa ehtoihin.

Vahvistuskannetta ei voi panna täytäntöön, koska siinä ketään ei veloiteta mihinkään suoritukseen. Vahvistustuomion merkitys onkin sen oikeusvoimassa (*res judicata*). Oikeusvoima jaetaan negatiiviseen oikeusvoimaan ja positiiviseen oikeusvoimaan. Ensin mainitulla tarkoitetaan sitä, että asia, joka on kerran tullut ratkaistuksi lainvoimaisella tuomiolla, ei voi tulla uudestaan tuomioistuimeen arvioitavaksi (*ne bis in idem*). Kysymys on siis tehtyjen päätösten pysyvyydestä. Jälkimmäisellä, siis positiivisella oikeusvoimalla, tarkoitetaan puolestaan sitä, että lainvoimaisella tuomiolla ratkaistu asia tulee myöhemmän oikeudenkäynnin lähtökohdaksi ilman uutta tutkintaa.<sup>100</sup>

Jokelaa tulkiten merkitystä vahvistuskanteiden kannalta on nimenomaan tuomion positiivisella oikeusvoimalla: "Asianosaisten oikeussuojan tarve tulee täytetyksi jo sillä, että vahvistustuomion *oikeusvoimavaikutus* ulottuu myöhempään mahdolliseen oikeudenkäyntiin, jossa on kysymys samaan oikeussuhteeseen perustuvasta suorituskanteesta."<sup>101</sup> Millainen olisi irtisanomisperusteiden lainmukaisuutta koskevan vahvistustuomion oikeusvoimavaikutus?

Edellä olen jo todennut, että ehtomuutostapauksissa irtisanomisperusteiden arvioiminen tuomioistuimessa jäisi abstraktisen oikeuskysymyksen tasolle. *Lappalaisen* ja *Huplin* mukaan juuri tällaisen kysymyksen "vahvistamista koskevan tuomion oikeusvoimavaikutuksen ulottuvuutta olisi vaikea

---

<sup>98</sup> Jokin tosiseikka saattaa tosin olla irtisanomisen suhteen relevantti, vaikka työnantaja ei siihen olisi vedonnut irtisanomisen syyksi, koska ilmoitetut syyt voivat tietenkin olla vain näennäisiä.

<sup>99</sup> *Jokela* (2002) s. 192.

<sup>100</sup> Oikeusvoimasta yleisesti ks. esim. *Prosessioikeus* (2017) s. 767–774.

<sup>101</sup> *Jokela* (2002) s. 194, kursivointi alkuperäinen.

määritellä.”<sup>102</sup> Vaikeaa olisikin hahmottaa sitä, mikä olisi se asia, joka tulisi tuomioistuimen auktoriteetilla pysyvästi ratkaistuksi (oikeusvoiman objektiivinen ulottuvuus). Asia olisi jota kuinkin se, että riidan kohteena olevat tosiseikat ovat sellaiset, että niiden perusteella työnantaja saisi – tai sitten ei saisi – irtisanoa työsuhteen laillisesti. Objektia kuitenkin hämärtää se, että työsuhdetta ei ole irtisanottu.

Entä positiivinen oikeusvoimavaikutus? Sitoisiko aiempi vahvistustuomio tuomioistuinta myöhemmässä oikeudenkäynnissä, jos työnantaja, vahvistustuomion antamisen jälkeen, irtisanoisi työntekijän työsuhteen?<sup>103</sup> Voitaisiinko tietyn työnantajan ja tietyn työntekijän välillä todella lyödä irtisanomisperusteet tällä tavalla lukkoon?

Jos työsuhde myöhemmin irtisanottaisiin, voitaisiin sitä tietenkin perustella muillakin syillä. Tällöin aiemmalla tuomiolla vahvistettu oikeustila ei enää soveltuisi myöhemmän irtisanomisoikeudenkäynnin pohjaksi. Irtisanottu työntekijä ei siis voisi vaatia korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä suoraan vahvistustuomion perusteella, koska työnantaja on perustellut irtisanomista muilla syillä.<sup>104</sup>

Työnantaja on täysin vapaa perustelemaan toimittamaansa irtisanomista, millaisilla syillä haluaa, koska irtisanomisille ei koskaan ole objektiivisesti oikeita perusteita. Vaikka tuomioistuin ei ole niihin sidottu, vaan voi vapaasti arvioida työnantajan ilmoittamien syiden uskottavuutta, työnantajaa ei voi etukäteen sitoa mihinkään tiettyihin perusteisiin. Hän on kuitenkin jossain määrin sidottu ilmoittamiinsa perusteisiin, koska juuri niillä on ratkaiseva merkitys, kun työntekijä arvioi, onko irtisanominen syytä riitauttaa.

Tuomioistuimet ovat kuitenkin hyväksyneet sen, että työnantaja vetoaa irtisanomisen tueksi myös sellaisiin perusteisiin, joihin ei irtisanomisen yhteydessä ole vedottu. Tällaiset uudet perusteet voivat olla esimerkiksi seikkoja,

---

<sup>102</sup> Prosessioikeus (2017) s. 512.

<sup>103</sup> Kysymys koskettaa oikeusvoiman subjektiivista ulottuvuutta. Tässä puhe on samasta työnantajasta ja työntekijästä.

<sup>104</sup> Tässä ei tarkemmin käsitellä sitä, onko oikeusvoima mahdollisesti prekludoinut mahdollisuuden vedota joihinkin uusiin seikkoihin vai onko kysymys ns. jälkisattumuksesta. Asiasta kiinnostuneet ks. esim. Prosessioikeus (2017) s. 783–787. Ks. kuitenkin kohta jäljempänä.

joista työnantajalla ei ollut irtisanomisen hetkellä tietoa, tai jopa sellaisia seikkoja, jotka ovat syntyneet vasta irtisanomisilmoituksen antamisen jälkeen.<sup>105</sup>

Irtisanomisperusteita ei siis voida lyödä työnantajan ja työntekijän välillä lukkoon, jolloin irtisanomisen tueksi esitetyt perusteet tulisivat aina uudelleen arvioitavaksi varsinaisessa irtisanomisoikeudenkäynnissä. Näin ollen aiemmalla vahvistustuomiolla ei käytännössä olisi positiivista oikeusvoimaa. Lappalaisen ja Huplin mukaan kantaja vahvistusintressi onkin ajankohtainen vasta silloin, kun hänelle voidaan antaa lopullista oikeussuojaa.<sup>106</sup>

Kuten edellä on selvitetty, irtisanomistapauksissa oikeussuojana voidaan antaa vain korvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä. Työntekijälle ei voida antaa oikeussuojaa siinä muodossa, että irtisanomisperusteiden lainmukaisuus ratkaistaisiin irrallaan itse irtisanomisesta. Toisaalta mikä merkitys sillä olisi, jos tällaista oikeussuojaa annettaisiin? Tähän palaan kohta.

Jos työntekijä nostaisi kanteen, jossa hän riitauttaisi työnantajan ilmoittamat irtisanomisperusteet korkeimman oikeuden linjaamalla tavalla, pitäisi tuomioistuimen nähdäkseni jättää kanne tutkimatta. Syyt on seikkaperäisemmin edellä esitetty, mutta keskeisesti kysymys on siitä, että työntekijällä ei ole järkevää oikeussuojan tarvetta, koska tuomioistuin ei voi antaa työntekijälle sellaista oikeussuojaa, jota korkein oikeus nähdäkseni tavoittelee ratkaisun KKO 2016:80 linjauksilla.<sup>107</sup> Ilmoitettujen irtisanomisperusteiden riitauttamisesta ei edes olisi apua työntekijälle, hänen yrittäessä selvittää käsillä olevia vaihtoehtoja ehtomuutostapauksissa.

### 2.2.1 Mitä jos irtisanomisperusteet tutkittaisiin?

Oletetaan kuitenkin hetkeksi, että tuomioistuin tutkisi riitautettujen irtisanomisperusteiden lainmukaisuuden. Oletetaan, että tuomioistuin katsoisi, ettei työnantaja saisi lain mukaan irtisanoa työsopimusta niillä perusteilla, jotka hän on ilmoittanut työntekijälle muuttaessaan työsuhteen ehtoja ratkaisussa KKO 2016:80 linjatulla tavalla. Tämän johdosta herää ainakin kaksi kysymystä:

---

<sup>105</sup> Ks. esim. *Koskinen – Nieminen – Valkonen* (2012) s. 574–575 ja siellä viitattu oikeuskäytäntö.

<sup>106</sup> *Prosessioikeus* (2017) s. 513.

<sup>107</sup> Yleistä prosessinedellytyksistä ks. esim. *Jokela* (2002) s. 404–414, *Lappalainen* (2001) s. 1–18, erit. s. 15–16, *Linna* (2012) s. 71–74.



Voisiko työnantaja edelleen, tällaisen ratkaisun jälkeen, tarjota muutosten hyväksymisen vaihtoehdoksi työsopimuksen irtisanomista? Tai voitaisiinko väittää, että työntekijä ei olekaan siinä tapauksessa antanut hyväksyntäänsä oikeiden edellytysten vallitessa, jos työntekijä olisi ehtinyt jo hyväksyä muutokset? Voisiko työntekijän antamaa hyväksyntää siis pitää ehkä pakon, kiskonnan tai muun oikeustoimilaissa mainitun syyn vuoksi pätemättömänä, jos tuomioistuimen mielestä työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa työsopimusta?<sup>108</sup>

Kuten edellä olen selvittänyt, työsopimuksen irtisanominen on aina tehokas riippumatta siitä, millaisia perusteita sille on esitetty. Näin ollen olettamamme tuomioistuimen ratkaisu ei merkitsisi sitä, etteikö työnantaja voisi todella irtisanoa työsopimusta. Työnantaja voisi siis tarjota työsopimuksen irtisanomista vaihtoehtona ehtomuutosten hyväksymiselle, riippumatta siitä, miten tuomioistuin mahdollisesti arvioisi ilmoitettuja syitä irtisanomisperusteina.

Samasta syystä toiseen kysymykseen on vastattava kielteisesti: koska työnantaja saa päätettyä työsopimuksen myös kokonaan ilman perusteita, ratkaisu irtisanomisperusteiden lainmukaisuudesta ei kerro mitään niistä edellytyksistä (olosuhteista), joiden vallitessa työntekijä on mahdollisesti antanut hyväksyntänsä.

Irtisanomisperusteiden riittämättömyyden vahvistanut tuomio ei voisi merkitä sitä, että työnantaja olisi syylistynyt esimerkiksi pakon käyttämiseen tai kiskontaan, koska, kuten edellä on jo todettu, työnantaja pystyy vain arvioimaan irtisanomisperusteiden lainmukaisuuden. Ensinnäkin on selvää, että itse arvio voi olla vilpittön, vaikka tuomioistuimen mukaan ilmoitetut perusteet eivät täyttäisi laissa irtisanomiselle asetettuja vaatimuksia.

Toiseksi työnantajan mielen vilpittömyyttä ei edes pitäisi arvioida suhteessa irtisanomisperusteiden lainmukaisuuteen, koska työnantaja saa työsuhteen lakkaamaan ilmankin niitä. Irtisanomisperusteiden lainmukaisuutta koskeva ratkaisu ei siis vaikuttaisi arvioon siitä, onko työsopimuksen ehtoja muutettu yhteisymmärryksessä vai ei.

---

<sup>108</sup> Tämä viimeinen kysymys perustuu Mika Hemmon seuraavaan toteamukseen: "Toinen osapuoli voi suostua uusiin sopimusehtoihin tietäessään, että vaihtoehtona on sopimuskumppanin päätöksellä tapahtuva sopimuksen lakkaaminen. Jos sopimusta muutetaan yhteisymmärryksessä, kysymyksessä ei yleensä ole OikTL 29 §:n mukainen pakko, 31 §:n mukainen kiskominen tai muukaan hylättävä menettely, vaikka taustalla olisikin irtisanomisuhka." *Hemmo II* (2003) s. 21.

Työnantaja voi vedota irtisanomiseen ehtomuutosten vaihtoehtona ilman, että hänen pitäisi pystyä esittämään samalla lainmukaisia irtisanomisperusteita. Työntekijän ei periaatteessa ole mitenkään mahdollista tietää varmasti, onko irtisanomiseen vedottu tosissaan vai onko kyse pelkästä bluffista. Kyse on siis ongelmasta, joka johtuu tiedon epäsymmetriasta. Tiedollista epätasapainoa koskeva ongelma ei ratkea sillä, että selvitetään työnantajan ilmoittamien irtisanomisperusteiden lainmukaisuus.

Käytännössä työntekijä joutuu arvioimaan itse työnantajan mielen vilpittömyyden. Hyvin mahdollista on, että työntekijä on tietoinen esimerkiksi niistä taloudellisista ongelmista, jotka ovat yhtiötä kohdanneet. Jos työnantaja niihin viitaten tarjoaa työehtojen muuttamista irtisanomisen vaihtoehtona, työntekijä saattaa hyvinkin pitää irtisanotuksi tulemisen vaihtoehtoa mahdollisena. Yhtään viisaammaksi työntekijä ei ainakaan tulisi tuomioistuimen päätöksellä.

Työntekijä voi konsultoida asiassa esimerkiksi lakimiestä ja pyytää tätä arvioimaan, kuinka uskottavina tämä pitää työnantajan puheita. Tämä on kuitenkin se, minkä perusteella työntekijän on tehtävä päätös, hyväksyykö työsuhteen ehtojen muuttamisen vai ei. Jos hän ei hyväksy, hän ottaa riskin siitä, että työnantaja irtisanoa työsuhteen. Kysymys siitä, oliko työnantajalla oikeutta irtisanoa, käsitellään myöhemmin, työsuhteen jo päätyttyä.

### 2.3 Onko lakia sovellettu virheellisesti?

Työnantajan oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti näytetään perusteltavan sellaisella ajatuksella, että jos työnantajalla on perusteet jopa työsuhteen irtisanomiseen, on hänellä samoilla perusteilla oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja (*argumentum a maiore ad minus*). Mika Valkonen toteaaakin tämän nimenomaisesti: ”Lievemmän seuraamuksen periaatteen mukaisesti voidaan puoltaa kantaa, jonka mukaan työnantajalla on vaihtoehtoisesti tilanteessa, jossa hänellä on oikeus lakkauttaa työsuhteen, oikeus ’vain’ muuttaa sen ehtoja.”<sup>109</sup>

Samoin tapauksen KKO 1996:89 mukaan työnantaja oli perustellut palkanalennusta niin, että ” - - sillä oli ollut [tuolloin voimassa olleen]

---

<sup>109</sup> Valkonen DL (1997) s. 31.

työsopimuslain 37 a §:n mukainen peruste työntekijän irtisanomiseen ja irtisanomisen välttämiseksi tuolla perusteella myös oikeus lievempään menettelyyn eli työsopimuksen ehtojen muuttamiseen.”<sup>110</sup> Korkein oikeus hyväksyi tämän järjelyn ja totesi, että ”[palkan alentaminen] yhdessä muiden käytettävissä olleiden saneeraustoimenpiteiden kanssa osoittautui välttämättömäksi yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi.”<sup>111</sup>

Yhtiön toimintaedellytysten turvaaminen tarkoitti siis samalla työpaikkojen säilymistä.<sup>112</sup> Korkeimman oikeuden kanta ei näytä muuttuneen, koska ratkaisussa KKO 2016:80 se toteaa, että työehtojen muuttaminen on yleensä työntekijälle lievempi vaikutuksiltaan kuin työsuhteen irtisanominen.<sup>113</sup>

Tämän kaltaiset paternalistiset perustelut eivät kuitenkaan vakuuta. Ei kysymys ole siitä, että työnantaja pyrkisi säilyttämään työpaikat. Väite tuntuu jossain määrin jopa naiivilta. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, etteikö olisi paljon työnantajia, jotka vilpittömästi pyrkivät pitkälle siihen, että työpaikat säilyisivät. Ajatellaan esimerkiksi pieniä työpaikkoja, joissa työnantajan edustajilla ja työntekijöillä voi olla läheiset henkilökohtaiset suhteet.

Perustelu ei kuitenkaan tunnu uskottavalta, jos työnantaja omatoimisesti ryhtyy maksamaan aiempaa vähemmän palkkaa työntekijöiden vastustamisesta huolimatta. Erikoista on, että työnantajat ja tuomioistuimet ylipäätään kokevat voivansa tehdä arvioin siitä, kuinka lievä tai ankara jokin toimenpide on työntekijälle, kun ainoa, jolle arvion tekeminen kuuluu, on tietenkin työntekijä itse.

Jos työpaikan säilyminen on työntekijälle riittävän tärkeää, hän on valmis hyväksymään esimerkiksi palkan kohtuullisen alentamisenkin tai valmis muuttamaan työn perässä uudelle paikkakunnalle. Jos taas ei ole, työntekijä kieltäytyy palkan alentamisesta, eikä suostu muuttamaan.

Työoikeudessa ei ole voimassa – eikä nähdäkseni ollut tapauksen KKO 1996:89 aikanakaan – oikeudellisesti sitovaa solidaarisuuden periaatetta.<sup>114</sup> Jokaisella

---

<sup>110</sup> Tapauksen alussa, otsikon ”Kanne Turun raastuvanoikeudessa” alla.

<sup>111</sup> Tapauksen otsikko *in fine*.

<sup>112</sup> Näin myös Engblom: ”Palkkoja voitiin korkeimman oikeuden mielestä alentaa, jotta irtisanomisilta vältyttäisiin.” *Engblom* (2012) s. 126.

<sup>113</sup> Ratkaisun perustelujen kappale 16.

<sup>114</sup> 1990-luvun ehtomuutostapauksissa saattoi hyvinkin vaikuttaa taustalla taloudellinen lama, jossa Suomi tuolloin oli. Tapausten prejudisiaalinen merkitys ei kuitenkaan ole jäänyt poikkeuksellisten aikojen kuriositeetiksi, vaan 1990-luvun ehtomuutostapauksia pidetään edelleen relevantteina.

työntekijällä on siis oikeus arvioida omalta kohdaltaan, onko tarjous palkan alentamisesta tai muun työehdon muutos syytä hyväksyä vai ei.

Edellä käydyn tarkastelun perusteella herää epäily, että työoikeuden periaatteessa, jonka mukaan työnantajalla on oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja irtisanomisen sijaan, asiat ensinnäkin problematisoidaan (systematisoidaan) väärin ja toiseksi lakia saatetaan soveltaa niin ikään väärin.

Työsuhteen ehdon katsotaan muuttuneen, ennen kuin mitään oikeudellista muutosta on edes tapahtunut. Työsuhteen ehto ei muutu määräyksen perustella, vaikka määräyksen tueksi vedottaisiin irtisanomisperusteisiin – tai edes sen ”veroiseen” perusteisiin. Ehdot eivät myöskään muutu, vaikka työnantaja ensin irtisanoisi työsopimuksen, vapauttaisi sen jälkeen työntekijän aiemmista työtehtävistä ja antaisi hänelle tilalle uusia tehtäviä.<sup>115</sup> Työntekijällä ei ole velvollisuutta tehdä muita kuin sovittuja töitä. Vasta siinä tapauksessa, että muutos tulisi työntekijää sitovaksi, voitaisiin puhua työehdon muuttumisesta.

Työnantajan oikeutta perustellaan seikalla, siis irtisanomisoikeudella, jolla ei todellisuudessa ole sitä merkitystä, joka sillä nähdään olevan. Vaikka työsopimuslain mukaan työnantaja saa irtisanoa työsuhteen vain asiallisesta ja painavasta syystä (7:1), työnantaja saa päätettyä työsuhteen tosiasiallisesti ilman ”oikeuttakin”. Irtisanomisperusteet eivät siis kerro siitä, onko ehtomuutosten hyväksymisen vaihtoehtona todella työsuhteen irtisanominen. Ehtomuutostapauksissa ei ole kysymys abstraktista oikeudesta päättää työsuhde, vaan todellisesta mahdollisuudesta saada työsuhde lakkaamaan. Miksi sitten käytetään aikaa ja vaivaa sen pohtimiseen, onko työnantajalla lain mukaista oikeutta irtisanoa työsuhde?

Ongelmat saattavat johtua siitä, että työnantajan määräysvalta – ja siten työsuhteiden dynamiikka yleisemminkin – ymmärretään väärin: seuraavaksi käsitellään työnantajan työnjohto-oikeutta.

---

<sup>115</sup> Vrt. tapaus KKO 2017:26.

### 3. Työnantajan vallasta

#### 3.1 Mistä työnjohto-oikeudessa on kysymys ja mihin se perustuu

Kun työnantaja sanoo työntekijälle, mitä työtä tehdä, miten ja missä paikassa, minä päivinä ja mihin kellonaikoihin, hän käyttää työnjohto- eli direktio-oikeuttaan. Työnjohto-oikeus tarkoittaa siis työnantajan oikeutta antaa ”työmenetelmiä, työn sujuvuutta ja työn suorittamista koskevia yksityiskohtaisia määräyksiä.”<sup>116</sup>

*Martti Kairisen* mukaan ”[t]yönantajan käskyvallan pitäisi teoreettisesti ajatellen perustua oikeastaan kelpuuttavaan kompetenssinormiin”, mutta, kuten hänkin jatkaa, ”tällaista lakitasoista selkeää säännöstä ei meillä asiasta ole.”<sup>117</sup> Oikeuskirjallisuudessa työnantajan työnjohto-oikeutta käsitelläänkin usein työntekijän yleisvelvollisuuden kautta: työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan ”[t]yöntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.”

*Äimälän* ja *Kärkkäisen* mukaan tämä ”[s]äännös ilmaisee työnantajan työnjohto- eli direktio-oikeuden.”<sup>118</sup> *Koskinen, Nieminen ja Valkonen* toteavat niin ikään, että antamalla työnjohtovaltansa rajoissa määräyksiä, ”työnantaja käyttää hänelle TSL 3:1:ssä annettua oikeutta määrätä työn suorittamisesta.”<sup>119</sup>

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa esiintyvien kantojen perusteella työnantajan käskyvallan nähdään siis perustuvan lakiin – vaikkakin pienen mutkan kautta. Ainakin *Tiitisen* ja *Krögerin* mukaan, kun ”työntekijän yleisen velvollisuuden oikeusperusta näyttäytyy varsin mutkattomana”, työn johto- ja valvontavallan yleisen oikeusperusteen pitäisi olla samalla ”sangen kiistaton”.<sup>120</sup>

*Mauri Saarinen* toteaaakin, että ”[o]ikeustieteessä on katsottu, että työnjohto-oikeus on jouduttu päättelemään käänteisesti TSL 3:1 §:stä sekä TSL 1:1 §:stä.”<sup>121</sup> ja *Bruun ja von Koskull* kertovat, että oikeuskirjallisuudessa työnantajan työnjohto-oikeutta on kuvattu kaksitahoisena käsitteenä: se on toisaalta yksi työsuhteen tunnusmerkeistä (TSL 1:1), mutta toisaalta lakisääteinen

---

<sup>116</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* (2008) s. 379.

<sup>117</sup> *Työoikeus* (2006) s. 88.

<sup>118</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* (2017) s. 323.

<sup>119</sup> *Koskinen – Nieminen – Valkonen* (2008) s. 381.

<sup>120</sup> *Tiitinen – Kröger* (2012) s. 319–320.

<sup>121</sup> *Saarinen* (2013) s. 975 alaviitteessä 2411.

tunnusmerkistö ja työntekijän lakisääteiset velvollisuudet (TSL 3:1) yhdessä osin myös luovat työnantajan määräävää asemaa.<sup>122</sup>

Tämän kaltaisessa käänteisessä päättelyssä näyttäisi olevan kuitenkin kronologinen virhe. Työsopimuslain säännöksillä ei voi olla oikeutta luovaa vaikutusta, koska lain säännökset soveltuvat vasta, jos on olemassa työsopimus. Myös *Kaisto* ja *Kallio* kiinnittävät nähdäkseni huomiota kronologiaan: ”On syytä panna merkille, että TSL 3:1:n soveltuminen edellyttää työsopimuslain soveltumista. Lainkohta soveltuu näin ollen tilanteissa, joissa siinä tarkoitettu toimivalta perustuu TSL 1:1.1:n tunnusmerkistön täyttävään sopimukseen.”<sup>123</sup>

Vaikka Kairinen katsoo, että työnantajan käskyvallalle pitäisi – ainakin teoriassa – voida osoittaa lakitasoinen kompetenssinormi, hänkin kuitenkin toteaa, että ”[t]yönantajan valta antaa käskyjä perustuu - - lähtökohtaisesti jokaisen työsuhteen osalta työnantajan ja työntekijän väliseen työsopimukseen joko nimenomaisena tai hiljaisena ehtona.”<sup>124</sup> Tältä osin olen myös Kairisen kanssa samaa mieltä: työnantajan oikeus johtaa työtä perustuu sopimukseen. Tosin niin ikään työntekijän velvollisuus noudattaa työnantajan määräyksiä perustuu sopimukseen, ei työsopimuslain 3 luvun 1 §:ään.

Tämä ei tietenkään tarkoita, etteikö työsopimuslain 3 luvun 1 § olisi sinänsä pätevä säännös. Sillä vain ei ole oikeutta luovaa vaikutusta, vaan ennemminkin se ilmaisee yleisen työoikeudellisen periaatteen. Seuraavassa esitän perusteluni sille, minkä takia työnjohto-oikeus ei nähdäkseni voisi edes teoriassa perustua lakiin. Lisäksi sijoitan työnjohto-oikeuden sellaiseen kontekstiin, jossa se mielestäni pitäisi nähdä.

### 3.2 Työnjohto-oikeuden oikeusperusta on sopimus

Työnjohto-oikeudessa on kysymys siitä, että työnantajalla on oikeus määrätä työntekijää, jolla puolestaan on velvollisuus annettuja määräyksiä noudattaa.

---

<sup>122</sup> *Bruun – von Koskull* (2012) s. 28.

<sup>123</sup> *Kaisto – Kallio* (2011) s. 46 alaviitteessä 71.

<sup>124</sup> *Työoikeus* (2006) s. 89.

Kysymys kuuluu, mihin yksityisen henkilön valta antaa toisia sitovia käskyjä voi perustua?<sup>125</sup>

Yksityisillä henkilöillä ei ole yleistä oikeutta käskyttää toisia. Tällainen yleinen käskyvalta voi kuulua vain julkisille toimijoille, siis henkilöille, jotka käyttävät julkista valtaa yhteiskunnassa. Poliisimiehillä on esimerkiksi valta käskää ketä tahansa poistumaan tai valta estää pääsy periaatteessa mille tahansa alueelle. Jokaisen on käskyä noudatettava, ja poliisimiehellä on myös oikeus käyttää voimakeinoja sellaisen henkilön poistamiseksi, joka ei käskyä tottele.<sup>126</sup>

Yksityisillä henkilöillä ei sen sijaan tällaista yleistä valtaa ole, vaan jokainen on suhteessa toisiinsa lähtökohtaisesti vapaa esimerkiksi kulkemaan ja oleilemaan, missä haluaa. Vapaus tässä tarkoittaa sitä, ettei toisella yksityisellä henkilöllä ole oikeutta estää toisen yksityisen henkilön kulkemista tai oleilua.

Käskyvallalla, kuten oikeudella estää toisen kulkeminen, pitää olla jokin oikeudellinen perusta. Julkinen valtakin perustuu lakiin, jonka eduskunta on hyväksynyt. Yksityisten välisissä suhteissa valta ei kuitenkaan voi perustua eduskunnan hyväksymään lakiin.

Lainsäätäjällä eli eduskunnalla ei voi säätää lakia, jonka mukaan Virtasella olisi velvollisuus – sakon uhalla – noudattaa Korhosen antamia käskyjä. Tämä johtuu yhdenvertaisuusperiaatteesta. Perustuslain 6.1 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Pykälän 2 momentti kieltää erityisesti sen, että ihmisiä asetetaan eri asemaan jostakin henkilöön liittyvästä syystä.

Vaikka aiemmin yhdenvertaisuusperiaatteen katsottiinkin soveltuvan lähinnä hallintoon, on nykyään selvää, että yhdenvertaisuusvaatimus koskee myös lainsäätäjää.<sup>127</sup> *Ilkka Saraviita* katsookin perustuslain 6 §:n 1 ja 2 momentin ”*e contrario*” tulkiten estävän ihmisten eriarvoistamisen lain säännöksin.”<sup>128</sup>

---

<sup>125</sup> Tässä kohdissa voidaan todeta, että työsuhte on jo käsitteellisesti nimenomaan yksityisoikeudellinen suhde. Julkisoikeudellinen suhde olisi puolestaan virkasuhde.

<sup>126</sup> Poliisimiesten yleistoimivaltuuksista ks. poliisilain (22.7.2011/872) 2 luku, erit. 8 §, 10.1 § ja 17.1 §.

<sup>127</sup> Ks. HE 309/1993 yksityiskohtaiset perustelut 5 §:n osalta: ”Yhdenvertaisuussäännös kohdistuu myös lainsäätäjään.” Huomaa, että tässä viitattu hallituksen esitys koski aiempaa hallitusmuotoa. Kuitenkin voimassa olevan perustuslain esitöiden (HE 1/1998 vp) mukaan nykyinen 6 § vastaa aiemman hallitusmuodon 5 §:ää.

<sup>128</sup> *Saraviita* (2011) s. 147.

Jos Virtanen oleilee naapurinsa Korhosen takapihalla, Korhosella on kuitenkin valta käskää Virtasta poistumaan. Virtasen on käskyä noudatettava, ja Korhonen voi kutsua myös poliisit paikalle poistamaan Virtasen oleilemasta takapihalla. Tällaisessa tapauksessa Korhosen käskyvalta perustuu omistusoikeuteen, joka on teoreettisesti esineoikeus. Korhosen valta käskää Virtasta poistumaan ei siis ole riippuvainen siitä, että Virtanen olisi etukäteen luvannut, ettei oleile naapurinsa takapihalla; Korhosen omistusoikeus on tehokas ketä tahansa vastaan (*ius in rem*).

Sen sijaan Korhosen käsky Virtaselle saapua laittamaan pyöreitä kiviä takapihalla kulkevan polun reunoille ei voi perustua Korhosen omistusoikeuteen. Korhosen ja Virtasen välillä ei ole luonnostaan mitään sellaista suhdetta, joka antaisi toiselle vallan käskää toista tekemään jotain. Ei, vaikka Korhosta kutsuttaisiin työnantajaksi ja Virtasta työntekijäksi.

Kaikki valta, jota Korhosella työnantajanakin voi olla suhteessa Virtaseen, voi johtua vain siitä, että Virtanen on etukäteen luvannut noudattaa Korhosen käskyjä.<sup>129</sup> Virtasella on velvollisuus noudattaa Korhosen käskyä vain siinä tapauksessa, että hän on luvannut näin tehdä. Tällaisessa tapauksessa Korhosen oikeus käskää Virtasta on teoreettiselta luonteeltaan velvoiteoikeudellinen. Oikeus on siis tehokas vain tiettyä henkilöä vastaan (*ius in personam*).

Vaikka työoikeudellisessa kirjallisuudessa työnjohto-oikeus saatetaankin nähdä juuri sopimukseen perustuvana<sup>130</sup>, kummastusta kuitenkin herättää se, minkä takia työnjohto-oikeudelle pyritään löytämään perusta myös laista. Miksi sopimus ei riitä? Syy lienee näkökannassa, jonka mukaan lainopin väitteille pitäisi löytyä myös kirjoitetun lain tuki. Kaikelle sitä ei kuitenkaan löydy, ja edellä olenkin perustellut kantani, jonka mukaan työnjohto-oikeus ei edes teoriassa voisi perustua lakiin.

Syyt siihen, miksi tulkintani mukaan näin on, löytyvät perustavanlaatuiselta tasolta: perustuslain yhdenvertaisuusperiaatteesta ja toisaalta sopimusvapaudesta. Sopimusvapaus tarkoittaa sitä, että yksityiset henkilöt ovat

---

<sup>129</sup> Lupauksen ei tarvitse olla aina etukäteinen. Virtanen voi hyväksyä Korhosen käskyn yksinkertaisesti noudattamalla sitä. Tällöin hyväksyntä – tai lupaus – on ”samanaikainen”, ei etukäteinen. Tällöin kysymys on niin sanotusta hiljaisesta hyväksynnästä.

<sup>130</sup> Esim. Kairinen ja Kaisto ja Kallio edellä.



vapaita itse määrittämään oikeudellisia suhteitaan muihin. Tätä jokaiselle kuuluvaa yksityisautonomiia voi pitää valtiosääntötasoisena perusratkaisuna.<sup>131</sup>

### 3.3 Työnjohto-oikeuden konteksti

Talouden (*economy*) järjestys voi perustua karkeasti ottaen kahteen periaatteeseen: määräämisperiaatteeseen ja hintamekanismiin.<sup>132</sup> Hintamekanismi merkitsee sitä, että talouden järjestyksen määrää hinta, ja määräämisperiaate puolestaan tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että joku järjestää talouden määräyksillään.<sup>133</sup>

Monelta osin markkinatalous on organisoitu hintamekanismin avulla – tai oikeastaan kukaan ei sitä niinkään organisoi, vaan teoriassa talous organisoituu hinnan avulla itsestään. Yksi syy hintamekanismin omaksumiselle voi olla se, että talous on liian suuri, että kukaan henkilö voisi hallita sitä tehokkaasti määräyksillään.

Ensinnäkin yhdelläkään henkilöllä ei voi millään olla riittävää tietoa koko talouden ohjaamiseksi. Toiseksi määräysten viestittäminen ja lopulta niiden toimeenpaneminen vaikeutuu, mitä suuremmasta taloudesta on kyse. Hintamekanismin hajautetussa järjestelmässä hinnan ajatellaan toimivan yhtäältä viestinä, joka kertoo yksilöille, mitä kannattaa tehdä, ja toisaalta kannustimena, joka puolestaan selvittää toimeenpanoa koskevan ongelman, kun yksilö reagoi oikeanlaiseen kannustimeen.

---

<sup>131</sup> Yksityisautonomia on yksi valtiosääntöoikeudellisista perusratkaisuista, vaikka siitä ei ole perustuslaissa nimenomaista säännöstä. Yksityisautonomian periaatteen voi kuitenkin nähdä yläkäsitteenä, jolle löytyy perustuslain tuki. Keskeisiä perustuslain säännöksiä tältä kannalta ovat 15.1 §:n omaisuuden suojausäännös, 18 §:n säännös oikeudesta työhön ja elinkeinovapautteen sekä 10 §:n säännös yksityiselämän suojasta. Ks. ”yksityisautonomia” Tieteen termipankista ([www.tieteentermipankki.fi](http://www.tieteentermipankki.fi)), kirjoittaja Ilkka Saraviita. Sopimusvapaudesta lyhyesti Varallisuus-oikeus (2012) s. 75. Ks. myös tämän tutkielman Johdanto –kappale edellä työsuhteen luonteen osalta.

<sup>132</sup> *Friedman* [1962] (2008) s. 8.

<sup>133</sup> Talouden järjestämisestä voi ajatella taloudellisen ongelman ratkaisemisenä. *Milton Friedman* kuvaa ongelmaa taloudelliseksi silloin, kun keinoja on rajallinen määrä, mutta toisaalta on useita, kilpailevia, tavoitteita. Tämä erotuksena esimerkiksi teknologisesta ongelmasta, jossa keinoja on rajallinen määrä, mutta toisaalta tavoitteita on vain yksi. Ratkaisu taloudelliseen ongelmaan tarkoittaa siis ratkaisua siitä, mitä tuotetaan, kuinka paljon mitäkin tuotetaan ja ketkä tuotteet lopulta saa, eli millä tavalla rajallisia resursseja käytetään, kun käytön kohteita on useita ja ne ovat kilpailevia keskenään. Ks. *sama* s. 1.

Hintamekanismissa hajautettua on nimenomaan relevantti tieto taloudellisen ongelman ratkaisemiseksi. Kenenkään ei siis tarvitse yksikseen tietää kaikkea koko kansantalouden järjestämiseksi, vaan riittää, että jokainen pystyy ratkaisemaan taloudelliset ongelmansa omalta kohdaltaan. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että ratkaisee, millä tavalla hankkii toimeentuloa, paikan asua ja ruokaa ja asioita, joista tykkää.

Hintamekanismin käytöstä aiheutuu kuitenkin kuluja, joita syntyy muun muassa sopimusten neuvottelemisesta ja toimeenpanemisesta (transaktiokuluja). Järjestelmä, joka sopii hyvin kaupankäyntiin (*trade*) ei siis välttämättä sovikaan yhtä hyvin tuotantoon (*production*).<sup>134</sup> Tuotantoa varten perustetaan yrityksiä.

Nobelisti ekonomisti *Ronald Coase* selvittää tunnetussa artikkelissaan "The Nature of the Firm" syytä sille, miksi yrityksiä syntyy. Coasen artikkeli tulee samalla valottaneeksi sitä, mistä työnjohto-oikeudessa on keskeisesti kysymys. Coasen mukaan transaktiokulut ovat keskeisin syy sille, minkä takia yrityksiä syntyy.

Määräämisperiaate ei ehkä ole tehokas kansantalouden tasolla, mutta se voi toimia hyvin pienemmän kokoluokan talouksissa: tietoa on mahdollista hallita suuriakin määriä – etenkin erityisten apuvälineiden avulla – eivätkä määräysten viestittäminen ja toimeenpaneminen ole saman luokan ongelmia pienemmissä talouksissa.

Yrityksiä syntyy, koska tietyn kokoluokan taloudellisen toiminnan järjestäminen hintamekanismilla olisi transaktiokustannusten takia kallista saatavissa oleviin hyötyihin nähden.<sup>135</sup> Transaktiokustannuksia voi välttää yksinkertaisesti sillä, että tekee vähemmän sopimuksia. Hintamekanismi korvataankin "yrittäjä-koordinaattorilla" (*entrepreneur-coordinator*), joka organisoii tuotannon yksittäisten, lyhytaikaisten sopimusten sijaan määräyksillään.

Kaikkea sopimustentekemistä ei kuitenkaan voida välttää. Vapaassa ja yhdenvertaisessa yhteiskunnassa vähintään on nimittäin tehtävä sopimus, jolla määräysvalta hankintaan. Yksityisten henkilöiden välillä ei ole suoraan lain nojalla erityisiä määräysvaltasuhteita.

---

<sup>134</sup> *Easterbrook – Fischel* (1991) s. 8.

<sup>135</sup> *Coase* (1937) s. 390–392.

Toimitiloja ja varastoja vuokrataan, koneita, muita laitteita ja raaka-aineita ostetaan ja työntekijöitä palkataan. Tämä tarkoittaa vuokrasopimusten, kauppasopimusten ja työsopimusten tekemistä. Coase korostaa tällaisten sopimusten luonnetta juuri määräysvallan hankintana: ” - - on tärkeää huomata sen sopimuksen luonne, jolla tuotannontekijä tulee yrityksen hyödynnettäväksi. Sopimus on sellainen, jossa tuotannontekijä, tiettyä korvausta vastaan - - lupautuu noudattamaan yrittäjän käskyjä - -.”<sup>136</sup>

Toisaalta sopimusten tekeminen määräysvallan hankkimiseksi koskee erityisesti työvoimaa ja muita palveluiksi luonnehdittavissa olevia tuotannontekijöitä. Tavarointa on nimittäin mahdollista hankkia tai saada muillakin tavoilla kuin sopimuksilla. Tavarointa voi saada esimerkiksi perinnöksi ja niitä voi myös itse valmistaa.

Otetaan esimerkiksi tilanne, jossa Virtanen on perinyt vanhemmiltaan kuorma-auton. Hän on perimyksen nojalla tuon kuorma-auton omistaja, ja sellaisena vapaa päättämään, mitä sillä tekee. Hän voi päättää hankkia toimeentulonsa kускаamalla tavaraa omistamallaan kuorma-autolla. Jos taas tavaroin valmistaa itse, määräysvallan hankkimiseksi ei niin ikään tarvita sopimusta, koska valmistaminen perustaa omistusoikeuden valmistettuun tavarointaan (niin sanottu alkuperäinen saanto eli omistusoikeutta ei ole saatu joltain toiselta esimerkiksi kaupalla tai perintönä). Tavarointa voi siis tulla määräysvallan piiriin muutakin kautta kuin pelkästään sopimusten, mutta ihmiset tulevat sanottuun piiriin aina sopimuksen kautta.<sup>137</sup>

---

<sup>136</sup> *Sama* s. 391: ” - - it is important to note the character of the contract into which a factor enters that is employed within a firm. The contract is one whereby the factor, for certain remuneration - - agrees to obey the directions of an entrepreneur - -.” Käännös tässä.

<sup>137</sup> Coasen artikkelin kannalta merkityksellisempiä ovatkin enemmän palvelut kuin tavarointa, ks. s. 392. *Excursus*: Toisaalta asia lienee niin jo siitäkin syystä, että sellaista, että henkilö hankkii toimeentulonsa perimänsä kuorma-auton avulla, ei välttämättä kutsuttaisi yritykseksi. Oikeudellisestikin puhuttaisiin yrityksen sijaan itsenäisestä elinkeinonharjoittajasta, jos toiminnan pohjana ei ole jotakin varsinaista yritysmuotoa. Voi vielä huomata, että mikäli kuljetusliiketoiminnan ympärille perustettaisiin yritys, syntyisi helposti jonkin näköinen juridisesti hahmotettava sopimus toiminnassa käytettävän kuorma-auton suhteen. Joko kuorma-auton omistusoikeus siirtyisi yritykselle, joka on itsenäinen oikeuskelpoinen oikeushenkilö, tai kuorma-auton omistajan ja autoa käyttävän yrityksen välillä olisi esimerkiksi vuokrasopimus.

### 3.4 Työnjohto-oikeuden sisältö ja rajat

Coasen mukaan ”johtuen ennustamisen vaikeudesta, mitä pitempi sopimuskausi on kyseessä, sitä vaikeampi työnantajan on ensinnäkin täsmentää, mitä kaikkea odottaa työntekijän tekevän, ja toisaalta, sitä vähemmän työnantaja tällaista täsmennystä haluaisikaan tehdä.”<sup>138</sup> Erityisesti yritystoiminnan alkuvaiheessa voi olla vielä täsmentymätöntä, mitä kaikkea tuotanto vaatii.

Työtehtävistä, työajoista, työntekopaikasta ja muista työsuhteen ehdoista sovitaankin usein yleisluontoisesti. Ehtona voi esimerkiksi olla, että ”työntekijä tekee työnantajan määräämiä töitä”, tai että ”työntekopaikka on työsuhteen alkaessa X”. Tällöin se, millä ehdoilla työtä tosiasiallisesti tehdään tiettyinä ajankohtana, on jätetty sopimuksessa työnantajan päätäntävaltaan. Tämän yleisluontoisen määrittelyn puitteissa työnantaja voi pätevästi muuttaa työnteon tapoja pelkällä työnjohto-oikeuteen nojaavalla määräyksellä ilman, että asiasta tarvitsee erikseen sopia.

Niin kauan kuin määräys mahtuu työnantajan toimivaltaan, hän voi yksipuolisella määräyksellä muuttaa esimerkiksi työntekopaikkaa; työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan toimivaltaista määräystä. Rakennustyömaan johtaja voi antaa rakennusmiehelle esimerkiksi seuraavalaisen määräyksen: ”Tämän viikon työskentelet Pitäjänmäen rakennustyömaalla, ja ensi viikolla siirryt Kalasataman työmaalle”.

Koska työvoima on yksi tuotannontekijöistä, työnjohto-oikeudessa on kysymys periaatteessa samankaltaisesta määräysvallasta kuin liikkeenjohtovallassakin.<sup>139</sup> Äimälän ja Kärkkäisen mukaan liikkeenjohtovalta viittaa työnantajan omistusoikeuteen perustuvaan valtaan päättää ”toiminnan sisällöstä ja laajuudesta sekä yleensäkin kaikista toiminnan harjoittamiseen ja liikkeen johtamiseen liittyvistä kysymyksistä.”<sup>140</sup>

Henkilöstön eli työvoiman taloudellisen hyödyntämisen oikeudelliset reunaehdot eroavat tavaroiden vastaavasta hyödyntämisestä kuitenkin siinä määrin, että

---

<sup>138</sup> Coase (1937) s. 391: ” - - owing to the difficulty of forecasting, the longer the period of the contract is for the supply of commodity or service, the less possible, and indeed, the less desirable it is for the person purchasing to specify what the other contracting party is expected to do.” Käännös tässä.

<sup>139</sup> Terminologinen huomautus: aina, kun puhutaan ”työnantajan” määräysvallasta, tarkoitetaan juuri työnjohto-valtaa. Liikkeenjohdollinen valta suhteessa muihin tuotannontekijöihin ei ole työoikeudellista.

<sup>140</sup> Äimälä – Kärkkäinen (2017) s. 233.

työnjohto-oikeus on mielekästä erottaa muusta liikkeenjohtovallasta omaksi alakseen.<sup>141</sup> Itsenäisiä ne eivät kuitenkaan toistensa suhteen ole, vaan yleisen vallan eli liikkeenjohtovallan ja erityisen vallan eli työnjohto-oikeuden välillä vallitsee vuorovaikutussuhde: työnjohto-oikeutta käyttäessään työnantaja usein panee toimeen liikkeenjohdollisia päätöksiä.<sup>142</sup>

Liikkeenjohdollisiin päätöksiin kuuluu esimerkiksi päätökset siitä, mitä tuotteita yritys tuottaa, millä tavalla niitä tuotetaan ja missä tuotantoa maantieteellisesti harjoitetaan. Kun tuotannontekijät, mukaan lukien työvoima, on kertaalleen organisoitu, niitä halutaan käyttää taloudellisesti mahdollisimman tehokkaalla tavalla. Yrityksen hallussa olevien resurssien tehokas hyödyntäminen voi merkitä myös alkuperäisen idean mukaisen toiminnan radikaaliakin muuttamista. Tehokkain tapa hyödyntää resursseja elää ajan mukana.

Otetaan esimerkiksi seuraava tilanne: Yritys hankkii kaikki tuotannontekijät – siis raaka-aineet, koneet, työntekijät ja tuotantotilat – tuotteiden A valmistamiseksi ja aloittaa tuotannon. Tuotteet A menevät aluksi hyvin kaupaksi – siksi toiminta on alun perin aloitettukin – mutta ajan myötä niiden kysyntä pikkuhiljaa laskee.

Ajatellaan nyt, että periaatteessa samoilla tuotannontekijöillä voitaisiin valmistaa myös tuotteita B, joille on kasvanut tuotteita A suurempi kysyntä. Yritys voisi siis kasvattaa liikevaihtoaan huomattavasti siirtymällä tuottamaan tuotteita B. Tätä se ei kuitenkaan ole tehnyt huonon yritysjohdon (*management*) takia. Tuotteiden A kysyntä, ja sitä kautta yrityksen liikevaihto, laskee edelleen. Yritykseen valitaan uusi johto, joka ymmärtää tuotteiden B tuoman mahdollisuuden. Yritys ryhtyy valmistamaan ja myymään tuotteita B.

Valmistettavien tuotteiden vaihtaminen itsessään ei välttämättä koidu ongelmaksi työsuhteen ehtojen kannalta, mutta tuotannon muutos saattaa tarkoittaa esimerkiksi sen muuttamista, minä päivinä ja mihin kellon- ja vuorokauden aikoihin työtä pitäisi tehdä. Jos työntekijän kanssa on sovittu, että hän tekee töitä maanantaista perjantaihin, kello 08:00–16:00, ei työnantajalla ole toimivaltaa määrätä työntekijää työskentelemään viikonloppuisin ja iltavuoroissa.

---

<sup>141</sup> Ks. edellä ja vrt. esineoikeudellinen valta ja velvoiteoikeudellinen valta.

<sup>142</sup> Ks. myös *Äimälä – Kärkkäinen* (2017) s. 233.

### 3.5 Direktion käytön ja ehtomuutoksen ero

Työoikeudessa ei ole onnistuttu tekemään selvää eroa työnjohto-oikeuden rajojen ja työsuhteen ehdon muuttamisen välillä. Ero ei ole siinä, millaiseen seikkaan työnantaja määräyksensä perustaa, vaan ero on päätösten oikeudellisessa toimeenpanossa.<sup>143</sup> Puhun oikeudellisesta toimeenpanosta, koska siihen riittää velvollisuuden aikaansaaminen: juuri velvollisuuden syntyminen on oikeudellisesti relevantti tosiseikka. Toimeenpano ei siis edellytä – oikeudellisesti ainakaan – että velallinen täyttäisi velvollisuutensa ja tuotanto jatkuisi tehtyjen muutosten mukaisena.

Parhaiten työnantaja-yrityksen päätökset hahmottuvat osana liikkeenjohtovallan käyttöä. Sen jälkeen, kun työnantaja-yritys on tehnyt päätöksen, seuraa luonnollisesti kysymys päätöksen toimeenpanosta. Liikkeenjohtovallan nojalla työnantaja ei voi niinkään päättää, että työsuhteen ehto muuttuu, vaikka hän voikin tehdä sellaisen päätöksen, joka saattaa synnyttää tarpeen muuttaa joidenkin työsuhteiden ehtoja.

Erityisen ongelmallisia ovatkin oikeuskirjallisuudessa esiintyvät ilmaisut kuten "[t]yönantaja voi muuttaa työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia työsuhteen ehtoja yksipuolisella päätöksellään - -."<sup>144</sup> tai "- - työnantajan voi - - saattaa irtisanomisaikaa noudattaen muutoksen voimaan yksipuolisella irtisanomisperusteisella ilmoituksellaan."<sup>145</sup> Ongelmallista on ylipäänsä ajatus siitä, että sopimusosapuoli voisi muuttaa sopimusta yksipuolisella päätöksellä – tai edes pyrkiä siihen.<sup>146</sup>

Työnantaja-yritys voi esimerkiksi tehdä päätöksen muuttaa uusiin toimitiloihin tai muuttaa tuotantoa jollain muulla tapaa. Tällaisten liikkeenjohtolisten päätösten tarkoituksenmukaisuus ei ole työoikeudellisen arvioinnin kohteena.<sup>147</sup> Todettakoon kuitenkin lyhyesti, että päätösten tekemistä voi koskea työsuhteista johtuvia erityisiä velvoitteita.

---

<sup>143</sup> Vrt. *Äimälä – Kärkkäinen* (2017) s. 234: "Työntekijälle on siis tehtävä selväksi, että työnantaja pyrkii muuttamaan työsuhteen ehtoa juuri irtisanomisperusteeseen nojautuen eikä työnjohto-oikeutta käyttämällä."

<sup>144</sup> *Engblom* (2012) s. 124.

<sup>145</sup> *Valkonen DL* (1997) s. 26.

<sup>146</sup> Ks. myös *Hemmo II* (2003) s. 12, ja KKO 2017:26 kysymyksenasettelua: "Edellä todetun johdosta on arvioitava, onko yhtiöllä esittämillään perusteilla ollut oikeus yksipuolisesti päättää A:n työtehtävien olennaisesta muuttamisesta."

<sup>147</sup> *Äimälä – Kärkkäinen* (2017) s. 233.

Tarkemmin sanottuna tietyn kokoisissa yrityksissä työnantajan on ennen päätöksentekoa käsiteltävä päätöksestä johtuvia henkilöstövaikutuksia henkilöstön kanssa yhteistoiminnan hengessä.<sup>148</sup> Työsuhteen ehdon muuttamista koskevana kysymyksenä päätös voi olla kuitenkin vain toimeenpanon osalta: mitkä ovat työnantajaa sitovat oikeudelliset reunaehdot päätöksen toimeenpanolle?

Työnantaja-yrityksen liikkeenjohdollisella päätöksellä muuttaa tuotantoa voi olla esimerkiksi sellainen vaikutus, että yritys tarvitsee raaka-aineita aiempaa enemmän ja ne pitäisi toimittaa eri aikaan kuin aiemmin. Yritys ei tietenkään saa toimeenpantua tällaista tuotannonmuutosta pelkästään niin, että tavarantoimittajalle ilmoitetaan muutoksista. Asiaa ei muuta, vaikka yritys ilmoittaisi samalla, että jos tavarantoimittaja ei muutoksia hyväksy, yritys etsii itselleen uuden tavarantoimittajan.

Yhtä lailla yritys ei voi pelkällä päätöksellä ja sen viestittämällä muuttaa työntekijöidensä työehtoja, jos muutos on sellainen, ettei se mahdu työnantajan toimivaltaan, josta on yhdessä työntekijän kanssa sovittu. Molemmissa tapauksissa syynä on se, että yrityksen (työnantajan) sopimuskumppanilla – siis tavarantoimittajalla tai työntekijällä – ei ole velvollisuutta noudattaa muutosta.

Työnantajan valta suhteessa työntekijöihinsä ymmärretään väärin, jos se nähdään muuna kuin normaalina sopimukseen perustuvana toimivaltana. Ekonomistit *Armen A. Alchian* ja *Harold Demsetz* huomauttavatkin artikkelissaan ”Production, Information Costs and Economic Organization” olennaisesta seikasta, nimittäin siitä, ettei yritys omista kaikkia tuotantonsa panoksia:

”Yrityksellä ei ole mahtikäskyn valtaa, ei auktoriteettia, ei yhtään sen erityisempiä kurinpidollisia keinoja käytettävissään kuin tavallisessakaan sopimussuhteessa. Minä voin ’rankaista’ sinua vain siten, etten enää tulevaisuudessa tee kauppaa kanssasi, tai siten, että haen hyvitystä tuomioistuimesta, jos et kunnioita väillämme olevaa sopimusta. Tämä on täsmälleen kaikki, mitä työnantajakaan [sic] voi tehdä.”<sup>149</sup> He jatkavat, että on jopa harhaanjohtavaa puhua, että

---

<sup>148</sup> Ks. yhteistoiminnan tarkoituksesta ja lain soveltamisalasta yhteistoimintalain 1 ja 2 §:t ja yhteistoiminnasta yrityksissä tarkemmin esim. *Äimälä – Kärkkäinen* (2015), *Lamponen* (2016).

<sup>149</sup> *Alchian – Demsetz* (1972) s. 73–74: ”The firm does not own all its inputs. It has no power of fiat, no authority, no disciplinary action any different in the slightest degree from ordinary market contracting between any two people. I can ’punish’ you only by withholding future business or by seeking redress in the courts for any failure to honour our exchange agreement. That is exactly

työnantaja johtaa, ohjaa ja osoittaa työntekijälle erilaisia tehtäviä<sup>150</sup>, kun todellisuudessa työnantaja käy jatkuvaa uudelleenneuvottelua työnteon ehdoista, joiden on oltava molempien osapuolten hyväksyttävissä.<sup>151</sup>

Työnteon ehdoista käytävä jatkuva uudelleenneuvottelu ja edellytys siitä, että työehtojen pitää olla myös työntekijän hyväksyttävissä johtuvat siitä, ettei työntekijällä ole mitään pakkoa hyväksyä työnantajan määräyksiä. Pakosta ei voida puhua, koska työntekijällä on aina mahdollisuus olla noudattamatta työnantajan määräyksiä. Tätä voi verrata esimerkiksi entisajan palkollisiin, joilla ei tällaista vaihtoehtoa ollut: palkollinen ei saanut lähteä kesken palveluskauden pois, ja poislähteneet voitiin noutaa takaisin.<sup>152</sup>

Se, että työntekijä noudattaa esimerkiksi työvuorolistaa tarkoittaa sitä, että hän hyväksyy työnantajan määräämän työajan. Puolestaan se, että työntekijä ei noudata työvuorolistaa tarkoittaa sitä, että hän ei hyväksy työnantajan määräämää työaika. Sama koskee työtehtäviä ja muita työnteon ehtoja.

Se, että työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus, jos työntekijä ei hyväksy annettuja määräyksiä, ei merkitse mahtikäskyä tai muutakaan erityistä auktoriteettia. Työnantajan työnjohto-oikeuden oikeudellinen merkitys on vain siinä, että se oikeuttaa tietyt seuraamukset, joita määräysten noudattamatta jättämisellä voi olla. Työsuhteen ollessa voimassa kannanotot siitä, pitääkö työntekijän noudattaa jotakin työnantajan määräystä, tarkoittavat lähinnä vain näkemystä siitä, voisiko työntekijän tekemä irtisanomisen riitautus menestyä tuomioistuimessa, jos työnantaja päättäisi työsuhteen työntekijän kieltäytymisen perusteella.

---

all that any employer can do." Käännös tässä. Olen kääntänyt englannin kielen sanan *employer* työnantajaksi, vaikka sen merkitys on laajempi kuin, mitä valitsemani sana antaa ymmärtää. Tämän tutkielman kontekstissa valintani kuitenkin lienee perusteltu.

<sup>150</sup> Vrt. esim. KKO 2017:26 otsikko "- -". Työnantajan katsottiin rikkoneen työsopimusta, kun se oli irtisanomisen yhteydessä poistanut työntekijän tehtaanjohtajan aseman siihen liittyvine tehtävineen ja *antanut* hänelle muita, vähäisempiä tehtäviä." Kursivointi lisätty.

<sup>151</sup> *Sama* s. 74: "To speak of managing, directing, or assigning workers to various tasks is a deceptive way of noting that the employer continually is involved in renegotiation of contracts on terms that must be acceptable to both parties." Samat kirjoittajat esittävätkin toisessa artikkelissa, että oikeuksien vahvuus voidaan määritellä sen perusteella, kuinka pitkälle oikeudenomistajan päätös siitä, miten resurssia käytetään, lopulta määrää sen todellisen käytön. Ks. tältä osin *Alchian – Demsetz* (1973) s. 16.

<sup>152</sup> *Kairinen* (1979) 103–104, *Suomen taloushistoria* (1982) s. 20.



### 3.6 Tulkintaetuoikeus

Työnantajan toimivallan rajoja hieman hämärtää tulkintaetuoikeudeksi kutsuttu työoikeudellinen periaate, jonka mukaan silloin, kun työsuhteeseen sovellettavan normin oikeasta sisällöstä on työnantajan ja työntekijän välillä erimielisyyttä, työnantajan tulkinta voittaa. Toisin sanoen työntekijän on periaatteen mukaan noudatettava erimielisyystapauksessa työnantajan tulkintaa ainakin väliaikaisesti, kunnes erimielisyys on mahdollisesti muulla tavalla selvitetty.

Tulkintaetuoikeutta ei kuitenkaan liene tarpeellista liiaksi tässä problematisoida, kun kysymys on työsuhteen ehdon muuttamista koskevista oikeudellisista reunaehdoista. Työnantajakin mieltänee toimintansa tähtäävän juuri työsuhteen ehdon muuttamiseen, koska ei näe ehdon jättävän tulkinnalle varaa. Periaatetta voidaan kuitenkin lyhyesti kuvata.

Työntekijä voi viedä tulkintaerimielisyyden tuomioistuimen ratkaistavaksi, mutta tuomioon saakka, työsuhteessa pitäisi elää niin kuin työnantaja tulkitsee. Jos työntekijä kieltäytyy noudattamasta työnantajan tulkintaa, työnantajalla saattaa olla oikeus päättää työsuhte kieltäytymisen perusteella.<sup>153</sup> Työnantajalla voi olla laillinen oikeus päättää työsuhte, vaikka hänen tulkintansa osoittautuisi jälkikäteen arvioituna vääräksi.<sup>154</sup>

Työnantajan tulkintaetuoikeus ulottuu Tiitisen ja Krögerin mukaan ”*kaikkiin* työsuhdetta koskeviin tai sitä sivuaviin normiryhmiin, esimerkiksi työläinsäädäntöön sekä työehtosopimuksen ja työ sopimuksen määräyksiin.”<sup>155</sup> Poikkeuksena kuitenkin työehtosopimuslain (426/1946) 8 §:n säännös työrauhavelvollisuudesta, sekä työntekijän työturvallisuuslain (738/2002) 23 §:ään perustuva oikeus pidättäytyä potentiaalisesti vaarallisesta työstä.<sup>156</sup>

Työnantajalla on etuoikeus tulkita myös viranomaismääräyksiä. Esimerkiksi voidaan kuvitella tilanne, jossa työnantaja on pyytänyt aluehallintovirastolta lupaa järjestää säännöllinen työaika poikkeuksellisesti. Tällaisen luvan

---

<sup>153</sup> Ks. esim. *Äimälä – Kärkkäinen* (2017) s. 243–244 ja *Tiitinen ja Kröger* (2012) s. 323–325.

<sup>154</sup> Ks. KKO 1982 II 148: ” - - Työntekijän jäätyä palaamatta työhön po. lomajakson päätyttyä ja oltua poissa työstä viikon, työnantajalla oli - - oikeus katsoa työ sopimus purkautuneeksi riippumatta siitä, oliko loman jakaminen kahteen osaan ollut vuosilomalain mukaan luvallista vai ei.” ja KKO 1992:111: ” - - Työnantajalla oli työntekijän poissaolon vuoksi oikeus purkaa työ sopimus riippumatta siitä, oliko työnantajalla ollut työehtosopimuksen mukaan velvollisuus toteuttaa työntekijän lyhennysvapaa tämän edellyttämällä tavalla.”

<sup>155</sup> *Tiitinen – Kröger* (2012) s. 324, kursivointi alkuperäinen.

<sup>156</sup> *Sama* alaviitteessä 24.

aluehallintovirasto voi myöntää työaikalain (605/1996) 14 §:n (1518/2009) nojalla. Säännöksen mukaan lupaan voidaan liittää myös ehtoja. Mikäli aluehallintoviraston määräämien ehtojen oikeasta tulkinnasta syntyisi työpaikalla erimielisyyttä, tulisi työnantajan kanta noudatettavaksi siihen asti, kunnes erimielisyys olisi muutoin ratkaistu.

Tulkintaetuoikeus on siis vahva siinä mielessä, että työnantajan tulkinta periaatteessa sitoo työntekijää riippumatta siitä, vaikka tulkintaa jälkikäteen pidettäisiinkin virheellisenä. Vahva se on myös siinä, että se koskee kaikkia työsuhteeseen sovellettavia normeja. Äärimmäisyyksiin venytettynä periaate merkitsisikin työntekijän velvoitetta noudattaa mitä tahansa määräystä ainakin väliaikaisesti. Työntekijän halusta riitauttaa työnantajan tulkinta jäisi riippumaan, kuinka kauan. Aivan näin rajattomana työnantajan etuoikeutta tulkita työsuhteen normeja ei kuitenkaan pidetä.

Tosin Tiitisen ja Krögerin mukaan tulkintaetuoikeuden rajoja ei Suomen oikeuskäytännössä ole vielä jouduttu selvittämään.<sup>157</sup> Viitaten Ruotsin työtuomioistuimen ratkaisuun AD 1962:1, he kuitenkin katsovat, että rajat tuskin Suomessa siitä eroaisivat. Työntekijää velvoittaisi siis vain sellaiset työnantajan normitulkinat, jotka on esitetty vilpittömässä mielessä. Mika Valkonen näyttäisi olevan samoilla linjoilla todetessaan, että "[t]ulkintaetuoikeuteen vetoamisen tulee perustua työnantajan perusteltuun vilpittömään mieleen."<sup>158</sup> Vaatimus vilpittömästä mielestä viittaa nähdäkseni siihen, että objektiivisesti arvioiden työnantajan tulkintaa voi sinänsä pitää perusteltuna. Tämä edellyttää, että normissa on ollut selvästi tulkinnanvaraa.

### 3.7 Työnantajan todellisesta vallasta

Työnantajan tosiasiallinen valta perustuu mahdollisuuteen päättää työsuhde. Aina, kun työntekijä kieltäytyy noudattamasta työnantajan määräystä, hän ottaa tietyllä tapaa riskin siitä, että työnantaja sanoo työsopimuksen irti. Työnantaja voi

---

<sup>157</sup> *Tiitinen – Kröger* (2012) s. 325, huom! vuonna 2012. Ilmeisesti rajoja ei vieläkään ole jouduttu tuomioistuimessa selvittämään (12.3.2018).

<sup>158</sup> *Valkonen DL* (1997) s. 23. Valkonen kirjoittaa, että tulkintaetuoikeuteen vetoamisen tulisi perustua vilpittömään mieleen. Tämä ei välttämättä tarkoita samaa kuin, että itse tulkinnan pitäisi olla vilpittömä. Näin kuitenkin tulkitsen Valkosen kantaa, ks. *sama* 23–24.

perustella määräystään kolmella eri perusteella: työnjohto-oikeudella, tulkintaetuoikeudella tai työsuhteen ehdon yksipuolisella muuttamisella.

Kuvitellaan, että työnantaja antaa määräyksen, jota työntekijä kuitenkin kieltäytyy noudattamasta. Työnantaja irtisanoo työsopimuksen, minkä työntekijä puolestaan riitauttaa. Työnantaja perustelee irtisanomista sillä, että työntekijä on kieltäytynyt noudattamasta määräystä, jota hänen olisi pitänyt noudattaa. Hän väittää, että hänellä oli oikeus antaa määräys työnjohto-oikeutensa nojalla. Tuomioistuin ratkaisee sen, onko määräys mahtunut työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin – toisin sanoen, oliko työntekijällä velvollisuus noudattaa määräystä – ja tekee sen perusteella ratkaisun irtisanomisen laillisuudesta.

Kuvitellaan muutoin saman kaltainen tapaus, mutta tällä kertaa työnantaja väittää tuomioistuimessa, että työntekijän olisi pitänyt noudattaa määräystä työnantajan tulkintaetuoikeuden perusteella. Nyt tuomioistuimessa ratkaistaan, onko työsuhteeseen sovellettavassa normissa ollut siinä määrin tulkinnanvaraa, että työntekijän olisi pitänyt noudattaa määräystä ainakin väliaikaisesti. Tämän ratkaisun perusteella tuomioistuin ratkaisee myös kysymyksen irtisanomisen laillisuudesta.

Vielä voidaan kuvitella kolmas tapaus, joka muutoin taas on sama, mutta tällä kertaa työnantaja väittää, että hänellä on ollut oikeus muuttaa yksipuolisesti työsuhteen ehtoa. Jälleen tuomioistuin arvioi työnantajan väitettä ja tekee sen perusteella ratkaisun työsuhteen irtisanomisen laillisuudesta.

Jokaisessa kolmessa esimerkitapauksessa työnantaja on perustellut irtisanomisoikeutta eri tavalla, mutta jokaisessa tapauksessa oikeudellinen kysymys on ollut periaatteessa sama: onko työnantajan toimittama irtisanominen ollut laillinen? Työnantajan laillisesta määräyksestä kieltäytyminen on pätevä syy irtisanoa työsopimus.

Tällöin mietitäänkin, onko työntekijällä ollut oikeus kieltäytyä määräyksestä vai onko hänellä ollut velvollisuus – työnjohto-oikeuden, tulkintaetuoikeuden tai työehdon laillisen muuttamisen perusteella – noudattaa sitä. Lopulta työnjohto-oikeus, tulkintaetuoikeus ja työnantajan oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti ovat vain argumentteja sen puolesta, että työntekijän pitäisi – tai olisi pitänyt – noudattaa työnantajan määräystä.

Näihin argumentteihin työnantaja voi tukeutua neuvotellessaan työntekijän kanssa siitä, millä ehdoilla työtä tehdään, tai riidellessään työntekijän kanssa tuomioistuimessa irtisanomisen laillisuudesta. Asianosaisten esittämät argumentit eivät kuitenkaan määrää riidan oikeudellista luonnetta. Vaikka siviiliprosessissa noudatettavan määräämisperiaatteen mukaan asianosaiset saavatkin määrätä jutun tosiseikat, niiden oikeudellinen arviointi kuuluu tuomioistuimelle (*iura novit curia*). Tuomari ei ole sidottu asianosaisten esittämiin oikeudellisiin luonnehdintoihin riidasta.<sup>159</sup>

Tähän liittyy esimerkiksi se, että irtisanomisella – tai edes sen mahdollisuudella – ja työehtojen muuttamisen välillä ei ole oikeussystemaattista yhteyttä. Se, että jotakin väitetään tehdyn irtisanomisen sijaan, ei ole oikeudellisesti relevanttia.

Vaikka asianosainen nämä asiat niputtaisi argumenttissaan yhteen, pitäisi tuomioistuimen huomata, ettei asia kuitenkaan juridisesti hahmotu niin: kyse on kahdesta erillisestä asiasta. Toisin kuin oikeuskäytännössä ja –kirjallisuudessa on moneen kertaan todettu, työehtojen muuttamisessa ei siis myöskään tarvitse noudattaa irtisanomisaikaa tai muutoinkaan irtisanomismenettelyä.

---

<sup>159</sup> Ks. esim. Prosessioikeus (2017) määräämisperiaatteesta s. 198 ja 514 ja *iura novit curia* –periaatteesta s. 212.

# III

## YHTEENVETO

Edellä on selvitetty työoikeudellista periaatetta, jonka mukaan työnantajalla on oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti, jos käsillä on perusteet irtisanomiselle. On aika vetää edellä käydyn keskustelun perusteella ajatuksia yhteen.

Edellä käydyn tarkastelun perusteella voidaan todeta, ettei tutkimuksen kohteena olleella työoikeuden periaatteella ole sitä merkitystä, joka sillä nähdään olevan. Toisin kuin periaate väittää, työnantaja ei pysty muuttamaan työsuhteen ehtoja yksipuolisesti irtisanomisperusteella. Työsuhteissa, kuten muissakin sopimussuhteissa, muutoksista pitää sopia.

Edellä selvitettiin muun muassa, ettei muutoksilla ole itsenäistä juridista merkityssisältöä, vaan sen se saa muista oikeudellisista käsitteistä. Muutoksesta puhuminen on tavallisesti vain kuvailevaa puhetta, joka viittaa muutosta edeltäneeseen tai vallitsevaan oikeustilaan. Tämä viittaaminen ei kuitenkaan ole lähtökohtaisesti oikeudellisesti relevanttia, koska yleensä viitataan vain johonkin tosiasialliseen seikkaan. Oikeuksien muuttuminen on oikeuksien syntymistä ja lakkaamista, mikä on muutosta vallitsevaan tai aiempaan oikeustilaan. Itse muutos on kuitenkin vain tosiasiallinen seikka.

Sääntö, että sopimuksia muutetaan sopimalla, on oikeastaan looginen johtopäätös, koska sopimusten muuttamisessakin on oikeudellisesti kysymys oikeuksien perustamisesta eli synnyttämisestä. Oikeuksien lakkauttamisesta ei yleensä ole mielekästä puhua sopimuksen muuttamisena, varsinkin jos sopimus lakkauttamisten myötä lakkaa kokonaan.

Edellä selvitettiin myös, että se, että muutoksia sopimusehtoihin pysyisi saamaan aikaan yksipuolisesti, ei kuulostakaan niin poikkeukselliselta kuin alkuun se saattaa tehdä. Joskus nimittäin sopimus saattaa syntyä – siis myös muuttua – sen myötä, että sopimukseen osallinen henkilö laiminlyö reklamaatiovelvollisuutensa. Ajatellaan, että sopimuksessa on sovittu seuraavaa:

”Muutoksista sopimukseen pitää sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Jos muutoksista ei päästä sopimukseen, työnantajalla on oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti.” Tämän kaltaisella sopimusehdolla voisi olla mielekäs sisältö juuri sellaisen tulkinnan kautta, että työnantajan yksipuolinen ilmoitus työehtojen muuttamisesta synnyttää työntekijälle velvollisuuden reklamoida uhalla, että muutoin muutokset tulevat häntä sitovaksi. Ensinnäkin ”yksipuolisuus” olisi tällöin perusteltu kuvaus siitä tavasta, jolla työnantaja voi muuttaa työsuhteen ehtoja, ja toiseksi, ehtomuutokset saataisiin todella yksipuolisesti voimaan, siis työntekijää sitoviksi.

Se, että työnantajan oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti, sidotaan irtisanomisoikeuteen, jää lopulta merkityksettömäksi ehtojen aikaansaamisen suhteen.

Yksi keskeisin ongelma, joka periaatetta koskee, onkin juuri se, että työnantajalta vaaditaan irtisanomisperusteiden ilmoittamista ja irtisanomismenettelyn noudattamista muutenkin ehtomuutostarjoustaan tehdessään. Ongelma koskee pohjimmiltaan sitä, että työoikeuden periaate yhdistää kaksi asiaa ikään kuin niillä olisi jotain tekemistä keskenään, vaikka juridisesta näkökulmasta työehtojen muuttaminen ja työsuhteen päättäminen ovat keskenään sattumanvaraisia (kontingenteja) seikkoja.<sup>160</sup>

Tosiasiallisesti työehdon muuttaminen tietenkin voi liittyä työsuhteen päättämiseen, mutta ei sen tarvitse. Työehtojen muuttamiseen voi olla muitakin syitä kuin irtisanomisten välttäminen. Joka tapauksessa on selvää, että juridisesti ehtomuutokset eivät liity työsuhteen päättämiseen. Työnantaja voi tarjota ehtomuutoksia, milloin haluaa, eikä syillä, miksi niitä tarjotaan, ole oikeudellista merkitystä. Se, että jotakin tehdään ”irtisanomisen sijaan”, ei siis ole työoikeudellisesti merkityksellistä.

Ajatellaan esimerkiksi, että yritys haluaa harmonisoida kaikki työsopimukset tietyiltä osin sopimushallinnan helpottamiseksi. Yritys haluaa, että kaikissa työsopimuksissa työntekopaikka on ilmaistu siten, että ”työntekijä työskentelee työnantajan määräämässä paikassa” ja työtehtävät on ilmaistu siten, että ”työntekijä tekee työnantajan määräämiä töitä”. Yrityksessä on huomattu, että on

---

<sup>160</sup> Vrt. *Hemmo II* (2003) s. 4: ”Sopimuksen muuttamiskysymyksellä on yhteys sopimussuhteen lakkauttamista koskeviin normeihin, erityisesti irtisanomisoikeuteen.”

muutamia työntekijöitä, joiden työsopimuksessa lukee työntekopaikkana ”Helsinki” ja työtehtävinä ”koneenkäyttäjä”. Jos työnantaja kysyisi asiasta lakimieheltä, joka sanoisi, että työnantaja tarvitsee muutoksiin irtisanomisperusteen, hän saisi väärän vastauksen.

Oikea vastaus on, että ehtomuutoksista pitää sopia. Se, että yrityksen on kannattavaa miettiä toimintaansa tarjousta pidemmälle, ei myöskään vaikuta juridiikkaan. Kannattavaahan on esimerkiksi miettiä, mitä tehdään, jos työntekijä hylkääkin ehtomuutostarjouksen. Luovutaanko toistaiseksi yrityksestä muuttaa työehtoja vai tehdäänkö uusi tarjous, vai onko tilanne sellainen, että jos ehtomuutoksista ei saada sovittua, työsopimus pitää irtisanoa? Jos tilanne on viimeksi mainitun kaltainen, se voidaan tietenkin kertoa työntekijälle ilman, että samalla pitäisi selvittää mahdollisen irtisanomisen syyt tai muutenkaan noudattaa jotakin erityistä menettelyä.

Jos irtisanomiset ovat ajankohtaisia, ehtomuutostarjoukseen voidaan myös liittää irtisanomisilmoitus. Tällöin kysymys on siitä, että työsopimus oikeasti irtisanotaan, mutta työntekijälle annetaan mahdollisuus saada irtisanominen raukeamaan hyväksymällä ehtomuutokset.<sup>161</sup> Tällöin irtisanomisilmoituksen mukana pitääkin ilmoittaa irtisanomisperusteet, mutta juridisesti ne liittyvät vain irtisanomiseen – siis irtisanomista koskevaan tahdonilmaisuun – ei mitenkään työehdon muuttamista koskevaan tarjoukseen.

Työntekijä voi myös riitauttaa ilmoitetut irtisanomisperusteet vain, jos hän antaa työsuhteen päättyä. Jos työntekijä hyväksyy ehtomuutokset ja työsuhde jatkuu, irtisanomisperusteita ei voi enää riitauttaa – tai mikäli ne riitautetaan, pitää kanne jättää tutkimatta. Edellä on seikkaperäisesti selvitetty, ettei tuomioistuimessa voida ratkaista abstraktia kysymystä, olisiko irtisanominen (ollut) laillinen työnantajan ilmoittamilla perusteilla.

Kummassakin tapauksessa, siis siinä, että ehtomuutoksia tarjotaan ilman, että työsuhdetta samalla irtisanotaan, ja siinä, että työsuhde irtisanotaan

---

<sup>161</sup> Huomaa, että tilanteessa, jossa työsuhde irtisanotaan, mutta annetaan työntekijälle mahdollisuus saada se raukeamaan, ei vallitse sitä tiedollista epäsymmetriaa, jota on pidetty ongelmallisena: työntekijä tietää käsillä olevat vaihtoehdot. Työnantajaa ei voi kuitenkaan missään tapauksessa pakottaa irtisanomaan työsuhdetta, joten irtisanominen liittyy ehtomuutostarjoukseen vain, jos työnantaja on niin ilmaissut. Jos työntekijä hyväksyy ehtomuutokset, ne voivat tulla voimaan sovituksessa aikataulussa, joka voi olla lyhyempi tai pidempi kuin irtisanomisaika.

ehtomuutostarjouksen yhteydessä, ehtojen muuttuminen – siis niiden voimaan tuleminen – edellyttää työntekijän hyväksyntää. Ei ole siis missään määrin perusteltua kuvata työehtojen muuttumista siten, että ehtomuutokset perustuisivat työnantajan yksipuoliseen ehtomuutokseen.

Työoikeudellinen periaate ei antaisi työnantajalle juridisessa mielessä mitään erityistä mahdollisuutta saada muutoksia aikaan, vaikka irtisanomiset olisivatkin ajankohtaisia. Se, että työsopimuksen irtisanominen tai työsuhteen päätyminen vaihtoehtona saattaa joissain tapauksissa edesauttaa sopimukseen pääsemistä, ei merkitse mitään erityistä oikeutta tai mahdollisuutta sellaisissakaan tapauksissa. Muutoinkin neuvottelujen kestäessä irtisanomisen mahdollisuus on vasta spekulointia. Jos neuvotteluosapuoli siihen vetoaa, ei hän kuitenkaan ole siihen sidottu.

Työsuhteen ehdon muuttamista koskevan juridiikan kannalta olennaista ei ole se, onko työnantajalla oikeus irtisanoa työsopimus, vaan olennaista on ymmärtää, että työntekijän velvollisuus työskennellä muutetuin ehdoin olisi sopimukseen perustuvaa. Työntekijän velvollisuus pitää siis voida oikeuttaa sen mukaisesti. Toisaalta ehtomuutostapauksissa ei ole lainkaan pohdittu sitä, millä perusteella työntekijällä olisi velvollisuus jatkaa työntekoa muutetuin ehdoin.

Toinen ongelma, joka periaatetta koskee, onkin se, että työnantajan toimivalta ymmärretään väärin. Työoikeudessa työnantajalla nähdään olevan kahdenlaista toimivaltaa: normaalia sopimukseen perustuvaa valtaa määrätä työstä (työnjohto-oikeus), mutta myös tosiasiallista (*de facto*) toimivaltaa. Tätä tosiasiallista toimivaltaa ei arvioida tapauskohtaisesti, vaan se sisältyy työoikeuden systeemiin ikään kuin yhtenä kategoriana. Toinen työoikeuden systeemiin kuuluva kategoria on se, että työntekijä on työsuhteen heikompi osapuoli.

Työoikeudellisessa periaatteessa ja työoikeudessa yleensäkin työntekijän ajatellaankin olevan jotenkin pakkoraossa, jos työnantaja ilmoittaa muuttavansa työsuhteen ehtoja irtisanomisen vaihtoehtona.<sup>162</sup> Työntekijän hyväksyntää ei siten pidetä olennaisena. Argumentti menisi siis jopa kuinkin niin, että työntekijän

---

<sup>162</sup> Työnantajan ilmoitusta, että jos työntekijä ei hyväksy ehtomuutoksia, työsuhde päätetään, ei tietenkään uskota automaattisesti, mutta ilmoituksen uskottavuutta arvioidaan väärillä mittareilla, koska laissa säädettyjen irtisanomisperusteiden käsillä oleminen ei kerro mitään siitä, mitä työnantaja aikoo tosiasiasa tehdä.



ei tietenkään ole pakko hyväksyä ehtomuutostarjousta, mutta jos hän ei sitä hyväksy, työsuhde päättyy. Tällainen argumentti menee kuitenkin asioiden edelle.

Pitää muistaa, ettei laillisenkaan käskyn noudattamatta jättämisellä ole automaattisia, siis oikeussysteemistä johtuvia (*ipso iure*), seuraamuksia. Työsuhde ei pääty sen takia, että työntekijä kieltäytyy noudattamasta työnantajan määräystä, vaan päättymisen syy on tällaisessakin tilanteessa aina työnantajan toimittama irtisanominen. Oletus työsuhteen päättymisestä siinä tapauksessa, että työntekijä kieltäytyy ehtomuutoksista, ei siis perustu voimassa olevaan oikeuteen.

Lain systematiikan ei kuuluisikaan perustua liiaksi oletuksille ja yleistyksille. Jos tehdään sellaisia kategorisia valintoja kuten, että työntekijä on työsuhteen heikompi osapuoli, vaarana on, että oikeusjärjestelmä alkaa ikään kuin sisältää myös ne tosiseikat, joihin järjestelmän normeja sitten sovelletaan. Tuomioistuimissakaan ei tarvitsisi enää katsoa asioita tapauskohtaisesti, vaan lakia voitaisiin soveltaa oikeussysteemiin kuuluviin ”tosiseikkoihin”. Laintulkintaan ei siis vaikuttaisi se, minkälainen käsillä oleva, konkreettinen, työsuhde on, vaan tulkintaan vaikuttaisi oikeussysteemiin kuuluva kategorinen valinta, että työntekijä on työsuhteen heikompi osapuoli ja työnantajalla on merkittävää tosiasiallista valtaa, jota on lailla hallittava.

Työoikeutta vaivaakin se, että sen väitteet eivät korreloi todellisuuden kanssa. Laintulkinta etenee itsenäisesti abstraktin oikeussysteemin tasolla välittämättä käsillä olevasta konkreettisesta tapauksesta. Esimerkiksi sille, että työntekijä on saattanut nimenomaisesti kieltäytyä ehtomuutoksista, ei tuomioistuimissa ole saatettu antaa mitään merkitystä, vaan oikeudellisten johtopäätösten tekeminen on edennyt siitä huolimatta.<sup>163</sup> Monissakaan korkeimman oikeuden ehtomuutostapauksissa ei ole ollut lainkaan kysymys siitä, onko työnantajalla ollut oikeutta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti, kun usein työsuhde on päättynyt sen sijaan, että työtä olisi jatkettu muutetuin ehdoin tai ehtomuutokset olisivat tulleet muulla tavalla voimaan.

---

<sup>163</sup> Kuvaava esimerkki oikeuskirjallisuudesta ks. *Engblom* (2012) s. 124: ”Teoreettisesti voidaan ajatella, että muuttaessaan työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavaa ehtoa yksipuolisesti työnantaja irtisanoo entisen työsopimuksen ja tarjoaa uutta työsopimusta uusien ehdoin, jotka työntekijä hyväksyy.” Jo teoria siis sisältää hyväksynnän.

Miksi kuitenkin on käytetty aikaa ja vaivaa sen pohtimiseen, onko työnantajalla ollut oikeus muuttaa työsuhteen ehtoa, vaikka ehtomuutos ei ole koskaan tullut voimaan, vaan työsuhde on sen sijaan päättynyt?

Voi olla, että korkeimmalla oikeudella ja muilla tuomioistuimilla on ollut ennakoivan oikeuden näkökulma eli niin sanottu *ex ante*-näkökulma asiaan. Oikeustapauksissa on siis sanottu asioita tulevia tapauksia varten, että jatkossa työpaikoilla osattaisiin toimia kuten kuuluisi. Kuitenkin, jos työpaikoilla toimitaan esimerkiksi siten kuin ratkaisussa KKO 2016:80 linjataan, työnantajat huomaavat, etteivät he saa muutoksia työsuhteen ehtoihin yhtään sen helpommin tai yksinkertaisemmin. Linjan noudattaminen aiheuttaisi myös tarpeettomia toimia, jos ryhdytään selvittämään irtisanomisperusteita ja noudattamaan irtisanomismenettelyä muutoinkin mahdollisine yhteistoimintamenettelyineen. Kaikista tällaisista toimista huolimatta, muutosten aikaansaaminen edellyttää lopulta työntekijän hyväksyntää, johon tällaiset muodolliset toimet eivät kuitenkaan vaikuta.

Työnantajan irtisanomisoikeutta pidetään erityislaatuksena valtana, vaikkei työnantajan roolia ole yhteiskunnassa varattu millekään erityiselle ihmisryhmälle. Kuka tahansa voi perustaa yrityksen ja palkata sinne väkeä ja ryhtyä siten työnantajaksi. Työnantajan irtisanomisoikeutta pidetään merkittävänä valtana, vaikka todellisuudessa sen tuoma valta on tavallista sopimusoikeudellista valtaa, jonka merkitys on aina tapauskohtaista.

Irtisanomisoikeuteen nähdään sisältyvän valtaa, koska työntekijän oletetaan olevan riippuvainen käsillä olevasta työpaikastaan. Samasta syystä työnantajan aloitteesta irtisanomisen vaihtoehtona tehtyjä ehtomuutoksiakin pidetään yksipuolisina, koska työntekijän hyväksyntää ei pidetä aitona, kun se on annettu työpaikan menettämisen välttämiseksi. Ilman tällaisia oletuksia ei voida selittää sellaisia oikeuselämässä esiintyviä argumentteja kuin, että työnantajalla on oikeus muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti, koska se on lievempi seuraus kuin työsuhteen lakkaaminen kokonaan. – Kaikki työntekijät eivät ole riippuvaisia käsillä olevasta työpaikastaan.

Mitä riippuvuus sitten on? Se on sitä, kun käsillä ei ole hyviä vaihtoehtoja. Korkein oikeus näkee työntekijän vaihtoehdot kuitenkin liian kapeasti, jos sen mielestä vaihtoehdot ovat ne, että joko käsillä oleva työsuhde jatkuu muutetuin ehdoin tai

sitten se lakkaa kokonaan. Työntekijän vaihtoehdot ovat aina tapauskohtaisia, ja siten riippuvaisuus työsuhteesta ei ole yleispätevä kuvaus. Koska työsuhteen ehdoista käydään todellisuudessa jatkuvaa neuvottelua, se, mitä voitaisiin kutsua riippuvaiseksi asemaksi, on pikemminkin arvio työntekijän neuvotteluasemasta: onko työntekijällä varaa kieltäytyä työnantajan määräyksestä?

Neuvotteluasemaan vaikuttavat tekijät, jotka määrittävät työntekijän kysyntää. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi työntekijän koulutus, työkokemus, henkilökohtainen osaaminen ja yleinen kansantalouden tilanne. Jos työntekijällä ei ole koulutusta, hyvin vähän työkokemusta, ei kertynyttä henkilökohtaista osaamista ja lisäksi yleinen taloustilanne on huono, ei työntekijän neuvotteluasema liene kovin hyvä. Hänellä ei välttämättä ole varaa kieltäytyä työnantajan määräyksistä.<sup>164</sup>

Ajatellaan kuitenkin työntekijää, joka on korkeasti koulutettu, jolla on runsaasti työkokemusta, joka on alansa tunnustettu huipposajaa ja kaiken lisäksi vielä taloudessakin menee hyvin. Jos työnantaja antaa määräyksen, johon tämä alansa huipposajaa ei halua suostua, ei irtisanomisoikeudella liene kovin suurta painoarvoa.

Erityistä merkitystä tällaiselle työntekijälle ei ole sillä, perustelee ko työnantaja määräystään työnjohto-oikeudella, tulkintaetuoikeudella tai oikeudellaan muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Sen sijaan, että työntekijä suostuisi esimerkiksi tekemään tehtäviä, jotka kokisi ammattitaitoonsa nähden epäkunnioittavina tai esimerkiksi hyväksyisi palkkansa alentamisen, hän voi todeta, että lähtee mieluummin muualle töihin – ja vieläpä paremmalla palkalla kuin nykyään.

Työnantajan ja työntekijän asemat neuvotella työsuhteen ehtojen muuttamisesta ovat tapauskohtaisia. Toki laeilla voidaan säätää esimerkiksi työnantajalle velvollisuus antaa joitakin tietoja työntekijälle. Mahdollisilla irtisanomisperusteilla työntekijä ei kuitenkaan tee mitään, joten vaatimus, että työnantajan pitäisi sellaisia ilmoittaa, on merkityksetön.

Jätän seuraavaksi kommentin (eriävän mielipiteen) kolmeen korkeimman oikeuden tapaukseen, joissa on katsottu olleen kysymys työsuhteen ehdon

---

<sup>164</sup> Jos joku on riippuvainen työpaikastaan, ei tietenkään tätä seikkaa saa käyttää epäasiallisella tavalla hyväksi. Epäasiallisuusepäilyihin voi puuttua kuitenkin jo esimerkiksi oikeustoimilain 31 §:n nojalla, jolloin erityisten työoikeudellisten keinojen rakentelu ei välttämättä ole perusteltua.

yksipuolisesta muuttamisesta. Näissä ”eriävissä mielipiteissä” sovellan edellä hahmoteltuja ajatuksia, ja tarkoitukseni vielä tällä tavalla selventää tässä tutkielmassa muotoiltua teoriaa. Tapaukset ovat KKO 1996:89, 2009:17 ja 2016:80.

### **KKO 1996:89**

Tapauksessa oli kysymys siitä, että asiassa vastaajana ollut yhtiö oli ryhtynyt maksamaan kaikille työntekijöilleen alennettua palkkaa. Alennettua palkkaa oli alettu maksaa ilmoituksen jälkeen kunkin työntekijän irtisanomisaikaa vastaavan ajan kuluttua. Yhtiö oli katsonut, että sillä oli ollut oikeus alentaa työntekijöiden palkkoja yhtiön taloudellisen tilanteen parantamiseksi.

Tapauksessa oli kiistatonta, että työnantaja on ryhtynyt maksamaan sovittua alemmaa palkkaa myös niille työntekijöille, jotka eivät palkan alentamista olleet hyväksyneet. Korkeimman oikeuden mukaan työnantajalla oli oikeus näin tehdä, jotta irtisanomisilta vältyttäisiin.

Oikeampi tulkinta tapauksesta olisi kuitenkin ollut, että niiden työntekijöiden kohdalla, jotka eivät olleet hyväksyneet palkanalennusta, työnantajan suoritus oli virheellinen. Sellaisilla perusteilla kuin, että palkkojen alentaminen on ollut välttämätöntä konkurssin ja sen myötä kaikkien työpaikkojen menettämisen välttämiseksi, ei ole merkitystä työnantajan toiminnan arvioimisen kannalta. Velallisella ei ole oikeutta muuttaa suoritustaan yksipuolisesti sen takia, että hänellä on vaikeuksia täyttää se sovitun mukaisena. Tarpeellisista muutoksista pitää sopia.

Työntekijöiden välillä ei myöskään ole voimassa oikeudellisesti sitovaa solidaarisuuden periaatetta, vaan jokaisella työntekijällä on oikeus omalta kohdaltaan arvioida, onko tarjous palkan alentamisesta kannattavaa hyväksyä vai hylätä, ja ehkä samalla ottaa riski siitä, että työt ainakin omalta kohdalta loppuvat. Ei työnantajalla eikä tuomioistuimella ole oikeutta tehdä tätä arviota työntekijän puolesta. Tasapuolisen kohtelun näkökohdilla ei pitäisi olla mitään merkitystä asiassa.

Ehtomuutostapauksissa lähdetään liikkeelle usein sopimuksen sitovuudesta, mutta periaate kuitenkin hylätään nopeasti. Periaatteen merkityksen

ymmärtämiseksi on kuitenkin syytä nähdä, minkälaisen suhteen sopimus luo osapuoltensa välille. Sopimus nimittäin synnyttää aina bilateraalisesta monopolin velallisen ja velkojan välille. Kysymys ei tässä ole monopolista siinä mielessä, että se olisi kilpailuoikeudellisesti relevanttia, mutta yleisesti taloudellisessa mielessä kyllä: velkoja ei voi velkoa saatavaansa muulta kuin sopimusvelalliselta, eikä velallinen voi suorittaa muulle kuin sopimusvelkojalle.

Silloin kuin suoritukset eivät ole samanaikaisia, monopoli muuttuu bilateraalisesta yksipuoliseksi ("unilateraaliseksi") sen jälkeen, kun toinen on tehnyt suorituksensa. Tällöin myöhemmän suorituksen tekijä voi pyrkiä epäasiallisella tavalla hyötymään asemastaan. Sopimuksen sitovuuden periaatteen keskeinen merkitys onkin juuri siinä, että se estää tällaisen monopolivelallisen opportunistisen käytöksen, koska periaatteen nojalla velkoja saa täyden sopimuksen mukaisen suorituksen viime kädessä tuomioistuimen ja ulosoton avustuksella.

Työsuhteissa on vähintään teoriassa mahdollista, että työ tehdään ennen palkanmaksua. Työnantaja ei tietenkään saa hyödyntää asemaansa myöhemmän suorituksen tekijänä epäasiallisella tavalla, vaan hänen kuuluu maksaa työstä se palkka, josta työntekijän kanssa on sovittu. Jos hän ei näin tee, ei tuomioistuimen pitäisi hyväksyä menettelyä, vaan todeta työnantajan virhe ja velvoittaa hänet maksamaan sovittu palkka korkoineen.

Palkanalennuksesta kieltäytyneillä työntekijöillä ei ole ollut velvollisuutta vaihtaa työsuoritustaan sovittua alempaan palkkaan. He ovat alun perinkin ryhtyneet työhön luottaen siihen, että saavat siitä sen palkan, josta on sovittu. Oikeusjärjestyksen pitäisi suojata tällaista luottamusta.

Toisin kuin korkein oikeus oli nyt katsonut, sen olisi pitänyt katsoa, ettei yhtiöllä ole ollut oikeutta alentaa niiden työntekijöiden palkkaa, jotka eivät olleet palkan alennusta hyväksyneet. Nämä työntekijät eivät myöskään olleet hyväksyneet palkanalennusta pelkästään jatkamalla työntekoa, koska on ymmärrettävää, että palkkaerimielisyydet on ollut kannattavampaa selvittää työsuhteen muutoin jatkuessa. Työnantajan menettelyn hyväksymisen sijaan, korkeimman oikeuden olisi pitänyt selkeästi todeta, ettei palkkanalennus voi tulla voimaan pelkän ilmoituksen – oli tämä minkä sisältöinen tahansa – ja ajan kulumisen perusteella.

Työnantaja on maksanut selvästi virheellistä palkkaa asiassa kantajina olleille työntekijöille.

Virallisten insolvenssimenettelyjen ulkopuolisia sopeuttamistoimia yrityksissä voidaan tehdä yleisen sopimusoikeuden puitteissa. Toisin kuin ratkaisun KKO 1996:89 perusteella saattaisi luulla, työoikeus ei tarjoa mitään erityistä sopeuttamiskeinoa tässä suhteessa.

### **KKO 2009:17**

Tapauksessa oli kysymys siitä, että vastaajana asiassa ollut työnantaja oli määrännyt kantajan, työntekijän K, työskentelemään osaviikoksi Tornioon, vaikka K:n työsopimuksessa työntekopaikaksi oli sovittu Tervola. K ei hyväksynyt työnantajan määräystä, ja osin siitä syystä K:n työsuhde oli irtisanottu. Eriävä mielipiteeni koskee tapausta vain siltä osin kuin siinä on pohdittu työnantajan oikeutta muuttaa yksipuolisesti työntekopaikkaa koskevaa ehtoa.

K ei ollut hyväksynyt työnantajan määräystä, eikä siis koskaan mennyt työskentelemään Tornioon. Työsuhteen ehto ei muutu pelkän työnantajan määräyksen perusteella, vaikka määräystä perusteltaisiin irtisanomisoikeudella. Työsuhteen ehdon muuttumisesta voidaan puhua vain siinä tapauksessa, että ehtomuutos on tullut työntekijää sitovaksi, mitä tässä tapauksessa ei ole tapahtunut.

Asiassa ei ole siis lainkaan kysymys siitä, onko työnantajalla ollut oikeus muuttaa K:n työsuhteen ehtoja, kun työntekopaikkaa koskeva ehto ei ole muuttunut. Ainoa relevantti tapahtuma asiassa on K:n työsuhteen päättyminen. Kysymys on siis vain siitä, onko työnantajalla ollut oikeus päättää luottamusmiehenä toimineen K:n työsopimus.<sup>165</sup> Irtisanomisperusteiden merkitys voi ylipäänsä tulla arvioitavaksi vain suhteessa työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta tehtyyn korvausvaatimukseen.

Yhdistyksen 19.1.2004 antaman ilmoituksen (ilmoitus Tornioon siirtymisestä) merkitys on arvioitu väärin. Kyse ei ole ollut työehdon muuttamisesta, vaan korkeintaan normaalista tarjouksesta. Merkitystä saattaa olla sillä, minkälaisin

---

<sup>165</sup> Vrt. tapauksen otsikko ” Työnantajalla oli oikeus muuttaa luottamusmiehen työsuhteen ehtoja työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentista ilmenevillä edellytyksillä.”

sanakääntein tällainen ”tarjous” tehdään. Määräävä kielenkäyttö on tietenkin omiaan aiheuttamaan sen, ettei työntekijä ymmärrä, että kysymys on tarjouksesta. Toisaalta työnantajakaan ei välttämättä ymmärrä, ettei hänellä ole toimivaltaa antaa määräystä, vaan hänen pitäisi tehdä tarjous. Ilmoituksella ei kuitenkaan ole ollut työntekijää sitovia vaikutuksia, koska työnantajalta on selvästi puuttunut toimivalta antaa puheena olevan kaltainen määräys. Näin ollen, ilmoituksen sanamuodosta huolimatta, sillä on ollut korkeintaan vain tarjouksen oikeusvaikutukset.

K:lla ei tietenkään ole ollut mitään velvollisuutta hyväksyä työnantajan tarjousta, joten kieltäytymällä siitä, K ei ole myöskään rikkonut omia velvollisuuksiaan niin, että ainakaan se oikeuttaisi työsuhteen päättämisen. Työnantajan on pitänyt siis oikeuttaa irtisanominen muilla syillä – joihin en tässä kuitenkaan ota kantaa.

Työnantajalta voidaan edellyttää, että hänen pitää tuntea toimivaltansa rajat. Jos työnantaja haluaa muuttaa työsuhdetta tavalla, johon hänen toimivaltansa ei riitä, hänen pitää ymmärtää, että muutosehdotus pitää esittää työntekijälle tarjouksena, jonka voi hyväksyä tai hylätä. Jos kielenkäyttö on määräävää ja aiheuttaa työntekijälle kuluja, on mahdollista, että työntekijällä on oikeus saada aiheutuneet kulut korvatuksi deliktiperusteella. Toisaalta työnantajan vastuuta arvioitaessa huomiota pitää kiinnittää myös työntekijän ”syyllisyyteen”. Myös työntekijältä pitää voida edellyttää, että hänkin ymmärtää, mihin kaikkeen on työsopimuksessa suostunut.

### **KKO 2016:80**

Tapauksessa oli kysymys siitä, että jutussa vastaajana ollut työnantaja oli pitänyt kantajan A työsopimusta purkautuneena, koska tämä ei ollut saapunut yrityksen uuteen toimipaikkaan Porvooseen, vaikka toimipaikanmuutoksesta oltiin ilmoitettu. A:n työsopimuksessa työntekopaikaksi oli sovittu Espoon Keilaniemi. Eriävä mielipiteeni koskee kysymystä työsopimuksen purkautuneena pitämisestä. En muuttaisi korkeimman oikeuden ratkaisua, joka oli, ettei työnantajalla ollut oikeutta pitää A:n työsopimusta purkautuneena. Eriävä mielipiteeni koskee vain ratkaisun perusteluja.

Korkein oikeus katsoi, että työnantaja oli pitänyt A:n työsopimusta purkautuneena – siis asiallisesti purkanut sen – liian aikaisin. Työnantajan olisi pitänyt odottaa, että A:n irtisanomisaika on ensin päättynyt, ja jos sen jälkeen A olisi ollut saapumatta Porvoon toimipisteeseen työsopimuslain 8 luvun 3 §:ssä säädetyn ajan, olisi työnantaja voinut pitää A:n työsopimusta purkautuneena.

Kysymys jutussa on siis ollut siitä, onko A:lla ollut velvollisuus siirtyä työskentelemään Porvoon toimipisteeseen työnantajan ilmoituksen perusteella. Kun A ei ole hyväksynyt muuttoa Porvooseen, ei hänen työsuhteensa ehtokaan ole muuttunut. A:n kieltäytyminen ei myöskään ole jäänyt työnantajalle epäselväksi. Työnantajan odotukset sen suhteen, että A siirtyisi työskentelemään Porvoon toimipisteeseen, eivät siis ole olleet sillä tavalla perusteltuja, että niille voisi antaa oikeudellista suojaa. Päinvastoin sen jälkeen, kun A on selvästi kieltäytynyt muutoksista työsuhteensa ehtoihin, työnantajalla ei ole ollut mitään syytä toisin odottaa. Tästä syystä työnantaja ei ole voinut pitää A:n työsopimusta purkautuneena.

Tilannetta olisi mahdollisesti arvioitu toisin siinä tapauksessa, jos A olisi jättänyt tulematta Porvooseen ilman, että olisi kertonut työnantajalle mitään näistä aikomuksistaan. Työnantaja on ilmoittanut toimipaikan muutoksesta työntekijöilleen niin selvästi, että jokaisen työntekijän on vähintään pitänyt tietää siitä. Tämän tietoisuuden voi katsoa näissä olosuhteissa synnyttäneen työntekijöille velvollisuuden ilmoittaa, jollei aio hyväksyä muuttoa Porvooseen (reklamaatiovelvollisuus). Jos joku työntekijä olisi laiminlyönyt tämän velvollisuutensa, työnantajan odotukset, että työntekijä siirtyy Porvooseen, saisivat oikeudellista suojaa.

Kun A on kiistatta kieltäytynyt siirtymästä Porvooseen – on siis eräällä tavalla täyttänyt reklamaatiovelvollisuutensa – ei työnantaja ole voinut perustellusti odottaa A:ta sinne saapuvaksi. Työnantajalla ei ole ollut oikeutta pitää A:n työsopimusta purkautuneena sen takia, että A ei ole saapunut Porvoon toimipisteeseen. Tätä oikeutta työnantajalla ei olisi ollut siinäkään tapauksessa, että A:n työsopimusta olisi pidetty purkautuneena vasta irtisanomisajan kuluttua, koska silloinkaan A:lla ei ole ollut velvollisuutta saapua Porvooseen.

Työnantajan ilmoituksen ei tarvitse sisältää tietoja irtisanomisperusteista tai muutoinkaan ilmoituksen antamisessa ei tarvitse noudattaa



irtisanomismenettelyä, ellei työsuhdetta todella irtisanota ilmoituksen yhteydessä. Irtisanomiselle ilmoitetut perusteet ja irtisanomismenettely ovat kuitenkin relevantteja vain työsuhteen perusteettomasta päättämisestä vaadittujen korvausten suhteen. Mitään merkitystä niillä ei ole sen kannalta, onko A:lla ollut velvollisuus saapua työskentelemään Porvooseen, tai toisin päin, onko työnantaja saanut perustellusti odottaa A:ta sinne saapuvaksi.