

# Yksityissektorin edunvalvonnalliset päivät

Työsuhteen ehtojen muutos

Samasta työstä sama palkka

Tehy ry, edunvalvonta



Tehy

# Työsuhteen ehtojen muuttaminen

# Miten työsuhteen ehdot muodostuvat?

- **Kirjallisella sopimuksella** sovitut ehdot
  - rajanveto, onko työsuhteen kirjattu ehto sovitettu vai ainoastaan informatiivinen
    - esim. maininta noudatettavasta tassistä ei automaattisesti tarkoita, että noudattamisesta olisi sitovasti sovitettu
- **Suullisesti sovitut** ehdot
  - usein ongelmana näyttövaikeudet (tt:llä näyttötaakka)
- **Vakiintuneet käytännöt**
  - jos ehtoa noudatettu pitkään ja poikkeuksitta, rinnastuu nimenomaisesti sovitettuun ehtoon
  - vakiintuminen ratkaistaan tapauskohtaisesti, ei siis ole olemassa mitään kiinteitä aikarajoja

# Ehtojen muuttamista vai direktiota?

- Työnantajalla on oikeus johtaa työtä työsopimuksen asettamissa rajoissa  
→ muutokset aina sallittuja, jos tapahtuvat työsopimuksen puitteissa
- Usein työsopimukset niin väljiä, että työnantaja pystyy määräämään esim. työntekopaikasta hyvin laajasti
  - Esim. ”työntekopaikka työsuhteen alkaessa”
- Ehtojen muuttamisesta on kyse vasta, kun mennään työsopimuksessa (myös suullisesti sovitut ehdot ja vakiintuneet käytännöt) sovittujen ehtojen ulkopuolelle

# Mitä ehtoja saa muuttaa?

- Oikeuskäytännössä katsottu, että työsuhteen **olennaisia ehtoja** saa muuttaa vain irtisanomisperusteella ja irtisanomisaikaa noudattaen
  - käytävä myös 8 luvun mukaiset YT-neuvottelut
- Kääntäen tämä tarkoittaa, että jos ehto ei ole olennainen, sitä voi muuttaa
- Palkkaa koskevat ehdot on yleensä katsottu olennaisiksi
- Olennaisuutta arvioitaessa voidaan kiinnittää huomiota myös siihen, kuinka olennaisesti muutos vaikuttaisi työntekijään (olennaistakin ehtoa saa muuttaa vähäisesti?)

# Miten sopimuksia tulkitaan?

- Sopimusten tulkintalähteet:
  1. Osapuolten yhteinen tarkoitus (usein ”oletettu tarkoitus”)
  2. Sopimuksen sanamuoto
  3. Yhteinen tulkintakäytäntö
  
- Työsopimuksissa lisäksi
  - Työntekijän suojelun periaate (heikomman suoja)
  - Pakottava lainsäädäntö ja tes-määräykset menevät yleensä työsopimusehtojen edelle
  
- Epäselvää sopimusehtoa tulkitaan lähtökohtaisesti sopimuksen laatijan vahingoksi

# Erityiskysymyksenä työtehtävät

- Ensin aina katsottava, mitä sovittu kirjallisesti
- Usein sovittu myös ”muut työnantajan määräämät tehtävät”  
→ tällöin erittäin laaja direktio
- ”muut koulutusta ja kokemusta vastaavat tehtävät”  
vaikeatulkintaisempi
- Samoin tehtävänimike; mitä kuuluu esim. ensihoitajan tehtäviin?
- Vaikka olisi sovittu tietyt tehtävät, työntekijällä on oikeuskäytännössä katsottu olevan velvollisuus tilapäisesti tehdä muutakin, jos ei poikkeaa olennaisesti

# Erityiskysymyksenä työntekopaikka

- Jos ei ole sovittu mitään, yleensä koko työnantajan alue
  - paitsi jos vakiintunut käytäntö
  - tulkintaa voi hakea myös esim. työpaikkailmoituksesta
- *Staattinen vai dynaaminen ehto?*
- Jos työntekoalueeksi sovittu koko työnantajan alue, tarkoitetaanko senhetkistä aluetta vai esim. sote-uudistuksen jälkeistä aluetta?
  - tulkinta tapauskohtaista
  - otettava huomioon kohtuusnäkökulmat ja työntekijän suojele



# Jos työnantaja yrittää muuttaa ehtoja?

- Jos työnantaja ehdottaa muutosta ehtoihin, on ensiarvoisen tärkeää ettei uutta työsopimusta allekirjoiteta *”kun nimi on paperissa, maito on lattialla”*
- Jos muutos aivan selvästi ylittää työsopimuksen eli edellyttää irtisanomisperustetta, voi kieltäytyä
- Huom! Työnantajan tulkintaetuoikeus, eli vähänkään epäselvässä tilanteessa noudatetaan työnantajan näkemystä kunnes asia on lainvoimaisesti ratkaistu  
→ jos kieltäytyy epäselvässä tilanteessa, voi muodostua irtisanomisperuste työstä kieltäytymisen vuoksi

# Työsuhteen ehdot vai tes-ehdot liikkeen luovutuksessa?

- Työsopimuslain mukaan *työsuhteesta johtuvat ehdot* sitovat myös luovutuksen jälkeen osapuolia
- Työehtosopimuslain mukaan luovuttajaa sitonutta tessiä noudatetaan ainoastaan sopimuskauden loppuun
- Jos ehto perustuu työehtosopimukseen, sitä voi muuttaa – jopa heikentää – kun sopimuskausi vaihtuu
- Jos ehto ei perustu työehtosopimukseen, se on aina työsuhteen ehto
- Myös paikallinen työehtosopimus on tässä tarkoitettu työehtosopimus

# Yritystoiminnan muutokset ja niistä aiheutuvat henkilöstövaikutukset YTL 6 luku

## 32 § Soveltamisala

- Yt- neuvotteluissa on käsiteltävä henkilöstövaikutukset, jotka aiheutuvat:
  - 1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta;
  - 2) kone- ja laitehankinnoista;
  - 3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista;
  - 4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista;
  - 5) työn järjestelyistä; tai
  - 6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä.
- **HUOM:** YTL 6 luvun mukaan käsitellään muutokset, joista ei aiheudu henkilöstövähennyksiä. Jos arvioidaan johtavan vähennyksiin: YTL 8 luku!

## Käsiteltävät asiat YTL 6 luku 33 §

Muutokset, jotka kuuluvat TA:n työnjohtovaltaan ja vaikuttavat TT:n asemaan:

- Työtehtävät, työmenetelmät, töiden järjestelyt, työtilojen järjestelyt, siirrot tehtävistä toisiin,
- Säännöllisen työajan järjestelyt tai säännölliseen työaikaan suunniteltavat muutokset, vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen tai muutokset lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin
  - HUOM. jollei rajauksia työehtosopimuksesta

## YTL 6 luvun mukaiset neuvottelut

- Ennen kuin TA tekee päätöksen, on suunnitellun muutoksen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä ja yksimielisyyden saavuttamiseksi (YTL 34 §)
- YTL:n 67 §:ssä säädetään rangaistus yhteistoimintavelvoitteiden rikkomisesta.
  - TA tai tämän edustaja joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo mm. 34 §:n ja 36 §:n on tuomittava yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon.

# Samasta työstä sama palkka

## Palkkojen harmonisoiminen

# Samasta työstä sama palkka

Milloin palkkoja harmonisoidaan?

1. Sama työnantaja, sama tai samanarvoinen työ, josta maksetaan eritasoisia palkkoja.
  - Maksettava sama palkka
2. Liikkeen luovutus
  - Eritasoiset tehtäväkohtaiset palkat, harmonisoitava kohtuullisessa ajassa.
3. Naisten ja miesten palkkaerot samassa, samanarvoisessa työssä
  - Maksettava sama palkka + hyvitys!

# Sama tai samanarvoinen työ: erilaiset palkat

- Sama työnantaja, sama tai samanarvoinen työ, josta maksetaan eritasoisia tehtäväkohtaisia palkkoja, sijoittuminen vaativuusryhmiin, palkkaluokkiin vaihtelee.

Aikaisemmin maksettu esim.

- Tehtäväkohtaista lisää tietyistä vaativammista tehtävistä
- Lisäkoulutuksesta
- Yleisesti palkattu työehtosopimuksen vähimmäistasoa korkeampaan palkkaluokkaan
  
- Sittemmin palkattu uudet työntekijät samoihin tai samanarvoisiin tehtäviin matalammalla palkalla. Syntynyt lain vastaisia palkkaeroja.



# Toimintaohjeet

1. Selvitettävä tehtävien sisällöt: varmistettava, että kyse samasta tai samanarvoisesta työstä
2. Työnantajalta pyydettävä tiedot palkkaryhmiin sijoittumisesta, vaativuusryhmistä ja tehtäväkohtaisista palkoista.
3. Varmista, että palkkaero ei perustu esim. heko-lisään tai kokemuslisän.
4. Vaatimus palkkaerojen korjaamiseksi, palkkasaatavat maksettava takautuvasti. Jos TA kieltäytyy: riitautetaan
  - työehtosopimuksen tulkinta (työtuomioistuin) tai
  - muutoin palkkasaatavana (käräjäoikeus)

# Liikkeen luovutus TSL 1:10

- Liikkeen luovutuksella tarkoitetaan yrityksen, yhteisön, säätiön tai niiden toiminnallisen osan luovuttamista toiselle työnantajalle, jos luovutettava pää- tai sivutoimimisena harjoitettu liike tai osa pysyy luovutuksen jälkeen samana tai samankaltaisena

= palkanmaksaja eli työnantaja vaihtuu, mutta sama toiminta jatkuu!

- Liikkeen luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle.

= työsuhteet jatkuvat ennallaan = työnteko jatkuu ennallaan, vaikka palkanmaksaja vaihtuu -> ei uusia työsuhteita!

# Liikkeen luovutus TSL 1:10 seurauksena erilaisia palkkoja

- Siirtyneiden ja palveluksessa jo olleiden TT:n palkat ja muut työsuhteen ehdot voivat poiketa toisistaan huomattavastikin.
  - Luovutuksen saajan työehtosopimusta noudatetaan sopimuskauden päättymisen jälkeen (pääsääntö).
  - Muista Sostessin palkkasopimuksen siirtymämääräykset, sovellettava kun siirrytään noudattamaan Sostessiä.
- Työnantaja ei voi yhdenmukaistaa luovutuksessa siirtyneiden työntekijöiden ja palveluksessaan jo olevien työntekijöidensä palkkausta ilman laissa tarkoitettua irtisanomisperustetta.

# ..jotka on harmonisoitava kohtuullisen ajan kuluessa

- Vaikka erilaisten palkkausjärjestelmien soveltamiselle on ollut liikkeen luovutushetkellä hyväksyttävä syy, TA:n on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan siihen, että erot korjaantuvat.
- TA:n palkkausjärjestelmässä sovellettavat palkkausperusteet eivät saa muodostua pysyvästi toisistaan poikkeaviksi samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden osalta.
- KKO 2013:10

# Liikkeen luovutus, palkat on harmonisoitava: toimintaohjeet

1. Selvitettävä tehtävien sisällöt: varmistettava, että kyse samasta tai samanarvoisesta työstä
2. Työnantajalta pyydettävä tiedot palkkaryhmiin sijoittumisesta, vaativuusryhmistä ja tehtäväkohtaisista palkoista.
3. Varmista, että palkkaero ei perustu esim. heko-lisään tai kokemuslisän.
4. Vaatimus palkkaerojen korjaamiseksi, palkkasaatavat maksettava takautuvasti. Jos TA kieltäytyy: riitautetaan, joko työehtosopimuksen perusteella (työtuomioistuin) tai yleisenä palkkasaatavana (käräjäoikeus)
5. Kohtuullinen aika palkkaerojen harmonisointiin n. 2 vuotta.

# Työntekijän sananvapaus

## Työntekijällä on oikeus kertoa työpaikan arjesta ja oloista



- Lähtökohtana on perustuslaissa suojattu sananvapaus. Työntekijällä on oikeus kertoa kokemuksiaan työpaikan arjesta.
- Työsopimuslaissa (3 luku 3 §) kielletään ammatti- ja liikesalaisuuksien paljastaminen. Tällaisia tietoja työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä paljastaa. Kielto paljastaa ammatti- ja liikesalaisuuksia ulottuu myös työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan, jos tiedot on hankittu oikeudettomasti (eli ilman lupaa).

## Työntekijällä on oikeus kertoa työpaikan arjesta ja oloista

- Työsuhteen kestäessä tai työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijää ei voida rajoittaa kertomasta kokemuksiaan työpaikasta ja työpaikan toimintatavoista.
- On huomattava, että työntekijä *ei saa* kertoa työnantajasta *valheellisia ja työnantajaa vahingoittavia* tietoja. Mikäli työntekijä työsuhteen kestäessä kertoo työnantajasta perättömiä ja vahingoittavia tietoja, voi työnantaja antaa varoituksen. Menettelyn jatkuessa eli työntekijän jatkaessa valheellisten ja vahingoittavien tietojen kertomista, voi työnantaja irtisanoa työsuhteen.

## Lojaliteettivelvoite ei rajoita:

### Työntekijällä on oikeus kertoa työpaikan arjesta ja oloista

- Työntekijän yleinen lojaliteettivelvoite (TSL 3:1) ”työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.”
- Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että lojaliteettivelvoite ulottuu myös työntekijän vapaa-aikaan. *Tämä tarkoittaa, että työntekijän on pidättäydyttävä esimerkiksi paikkansapitämättömistä, yrityksen kannalta kielteisistä lausunnoista.* On huomattava, että työntekijän sananvapautta säännös ei rajoita
- Keskeistä on, että työntekijällä on oikeus kertoa totuudenmukaisia kokemuksiaan työpaikan arjesta. Näin on, vaikka tiedot olisivat työnantajalle kiusallisia tai epämieluisia.
  - Ensin pyrittävä selvittämään työpaikalla



# Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

## Heinich v. Saksa, 21.7.2011

- Hoitaja oli usein huomauttanut työnantajalle, että henkilöstön vähyys vaikeuttaa tehtävien hoitoa. Myös valvontalautakunta oli kiinnittänyt asiaan huomiota.
  - TA ei kuitenkaan korjannut puutteita, ja hoitajan asianajaja teki TA:sta rikosilmoituksen
- Hoitaja jakoi työpaikallaan tapahtumasta kertovaa esitettä
- Työsuhde päätettiin
- EIT: Hoitajan työsopimuksen päättämisellä puututtiin hänen sananvapauteensa
  - TT voi saada suojaa ilmoittaessaan lainvastaisuuksista työpaikallaan
  - Lojaliteettivelvoite: yritettävä ensin työpaikan sisäisesti

# Työnantajan arvosteleminen/ EIT:n kriteerit

- Julkaistun tiedon yleinen merkitys
- Vaihtoehtoiset tavat esillä olleen ongelman ratkaisemiseen
- Julkaistun viestin totuudellisuus
- Kielenkäytön muoto
- Työntekijän motiivit: yleistä etua palvelevat V henkilökohtaiseen hyötyyn tai koston tähtäävä tarkoitus
- Työnantajan kärsimä haitta
  - Taloudellinen
  - Ns. mainehaitta
- Työntekijälle langetetun seuraamuksen ankaruus
  - Arvioitaessa otetaan huomioon myös seuraamuksen sananvapauden käyttämistä yleisesti hillitsevä vaikutus

# Tehyläinen tottakai!

