

## Työntekovelvollisuus irtisanomisaikana

*Olen työskennellyt marketin esimiehenä yli 12 vuoden ajan. Marketissa käytiin yhteistoimintaneuvottelut sen lopettamisen takia ja minun työsopimukseni irtisanottiin taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä päättyväksi kuuden kuukauden irtisanomisajan jälkeen, kuten monen muunkin työntekijän. Työnantaja kuitenkin ilmoitti, että koska market suljetaan jo noin kuukauden kuluttua, niin irtisanomisaika minun pitää työskennellä myyjän tehtävissä nykyisellä palkalla toisessa yksikössä. Millainen työntekovelvollisuus minulla on irtisanomisajan?*

Kysyjän tapauksessa työnantajalla on ollut laillinen peruste irtisanoa työsopimus taloudellisista ja tuotannollisista syistä, edellyttäen ettei muuta työtä ole tarjolla. Työtehtävien muutos on kuitenkin tehty irtisanomisaikaa noudattamatta. Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työnantaja ei voi työnjohto-oikeutensa nojalla yksipuolisesti muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja. Tällaisen muutoksen työnantaja voi tehdä vain *irtisanomisaikaa noudattaen* ja sillä edellytyksellä, että ehtojen muuttamiselle on esitettävissä irtisanomisperusteen veroinen peruste. Keskeinen peruste työnantajan työnjohto-oikeuden laajuutta arvioitaessa on työsopimuksen sisältö.

Tuoreessa Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksessä on kysymys siitä, mitä työtä työntekijällä on velvollisuus tehdä irtisanomisaikana.

KKO 2017:26. Työnantaja oli irtisanonut tehtaanjohtajana toimineen työntekijän taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Työnantajan katsottiin rikkoneen työsopimusta, kun se oli irtisanomisen yhteydessä poistanut työntekijän tehtaanjohtajan aseman siihen liittyvine tehtävineen ja antanut hänelle muita, vähäisempiä tehtäviä.

A:lta on irtisanomisen yhteydessä poistettu hänelle työsopimuksen mukaan kuuluneet, hänen toimenkuvansa keskeisimmän ja vaativimman osan muodostaneet tehtaanjohtajan tehtävät. Alempien oikeuksien tavoin Korkein oikeus katsoi, että yhtiö on siten yksipuolisesti muuttanut A:n työsuhteen olennaista ehtoa. Näin on riippumatta siitä, oliko A yhtiön esittämin tavoin jo ennen irtisanomista osana tehtaanjohtajan tehtäviään osallistunut niiden projektitehtävien hoitamiseen, joita hänet on irtisanomisen jälkeen määrätty tekemään.

Tapauksessa työnantaja vetosi muun muassa seuraaviin seikkoihin tuekseen:

- yhtiöllä oli ollut laillinen peruste irtisanoa työsopimus
- työtehtävien muutos oli koskenut vain irtisanomisaikaa
- A:n palkka ja muut työehdot (työaika) olivat säilyneet ennallaan,
- yhtiöllä olisi ollut oikeus vapauttaa A kokonaankin työntekovelvollisuudesta irtisanomisaikana.

Näiden osalta Korkein oikeus totesi muun muassa, että sellainen tulkinta, jonka mukaan työnantaja saisi irtisanottuaan työsopimuksen tehdä välittömästi muutoksia työsuhteen olennaisiin ehtoihin, on vastoin sitä, että työnantaja voi yksipuolisesti muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja vain irtisanomisaikaa noudattaen.

Siten tapauksessa kysyjää ei voida määrätä irtisanomisajaksi esimerkiksi myyjän työhön tai ”projektityöhön”. Korkeimman oikeuden ennakkotapauksen mukaan työnantaja ei voi perustella irtisanomisajan työntekovelvoitetta sillä, että esimiehen työhön kuuluu myös suorittavaa myyjän työtä. Ratkaisevaa on, että poistamalla esimiesasema toimenkuvasta poistuu keskeisin ja vaativin osa (esimiehen tulosvastuu), vaikka palkka ja työaika pysyisivätkin ennallaan. Siten työnantajan on vapautettava

toimihenkilö työntekovelvollisuudesta, ellei sillä ole osoittaa työsopimuksen mukaista työtä irtisanomisajaksi.

Esimiesten aseman kannalta on myös erityisen tärkeä Korkeimman oikeuden linjaus, jonka mukaan: "Irtisanomisaikanakin työntekijällä, jota ei ole vapautettu työntekovelvollisuudesta, on lähtökohtaisesti oikeus tehdä työsopimuksensa mukaista työtä. Toisin kuin työntekovelvollisuudesta vapauttaminen kokonaan, työntekijän siirtäminen työsopimuksen mukaisista tehtävistä vähemmän vaativiin tehtäviin on omiaan loukkaamaan hänen arvoaan ja ammatillista identiteettiään. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2014:44 todetulla tavalla (kohta 7) se, että työntekijän työtehtäviä perusteettomasti järjestellään uudelleen, vähennetään tai lakkautetaan, voi olla työturvallisuuslain 28 §:ssä tarkoitettua epäasiallista kohtelua."

Irtisanomisajaksi työnantaja ei voi määrätä työntekijää myöskään sellaiselle paikkakunnalle, jossa hän ei ole työsopimuksen mukaan velvollinen tekemään työtä.

KKO 13.5.1987 S 86/1213 ja TT 1989-9. Tapauksissa työnantaja oli lopettanut toimintansa työntekopaikkakunnalla ennen irtisanomisaikojen päättymistä, mutta työntekijöillä ei ollut velvollisuutta irtisanomisajaksi siirtyä toiselle paikkakunnalle. Kyseessä olisi ollut olennainen muutos työsopimukseen. Työnantaja oli velvollinen maksamaan palkan koko irtisanomisajalta.