

Lakimies vastaa

Yhtiön henkilöstöpäällikkö lähetti kaikille työntekijöille sähköpostitse uudet ”nykyajan vaatimuksia paremmin vastaavat” työsopimukset kehotuksin palauttaa ne hänelle allekirjoitettuina. Huomasin, että sopimukseen oli lisätty aikaisemmassa toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessani sovitun palkanlisän perään teksti: ”Lisä on sidoksissa työtehtävään/olosuhteisiin ja voidaan poistaa tai muuttaa työnantajan yksipuolisella päätöksellä” sekä heikennyksiä mm. työaikaani ja työtehtäviini. Soitin henkilöstöpäällikölle ja ilmoitin, etten voi tällaista sopimusta allekirjoittaa, minkä jälkeen hän alkoi huutamaan minulle, että haluanko mieluummin työnantajan ryhtyvän irtisanomaan työntekijöitä. Koin tilanteen painostavana ja ahdistavana, mutta pysyin tästä huolimatta kannassani. Seuraavana päivänä töihin tultuani minut ohjattiin henkilöstöpäällikön luo, joka ilmoitti, että työnantajalla on oikeus tulkita uuden työsopimuksen allekirjoittamisesta kieltäytyminen irtisanoutumisekseni ja että rikon näin menettelemällä myös työnantajan antamaa työnjohtomääräystä, mikä oikeuttaisi myös irtisanomaan työsopimukseni. Onko minulla oikeus kieltäytyä allekirjoittamasta uutta työsopimusta huonommilla ehdoilla ja onko työnantajalla oikeus irtisanoa minut tämän vuoksi? *Omiin ehtoihinsa tyytyväinen*

Työsopimus sitoo sellaisena kuin se on tehty sekä työnantajaa että työntekijää. Työsuhteen kestäessä saattaa ilmetä tarve muuttaa työsopimusta ja sopijapuolet voivat halutessaan milloin tahansa muuttaa työsopimusta uudella sopimuksella, mutta minkäänlaiseen painostukseen työsopimuksen muuttamiseksi ei tarvitse eikä tule suostua. Työntekijä voi kokea tällaiset tilanteet äärimmäisen painostaviksi ja työnantaja voi käyttää menetelmiä, kuten uhkailuja, joissa työntekijä saattaa kokea, ettei hänellä ole muuta mahdollisuutta kuin allekirjoittaa sopimus. Sopimus voidaan mitätöidä myöhemmin, jos työntekijä pystyy osoittamaan, että häntä on sopimuskentekotilanteessa uhkailtu tai painostettu asiattomasti. Toteen näyttäminen voi kuitenkin olla mahdotonta eli kannattaa mieluummin muistaa, ette ole velvollinen vastoin tahtoasi allekirjoittamaan uutta työehtoja heikentävää työsopimusta. Työnantajan on oikeuskäytännössä katsottu tällaisessa tilanteessa syyllistyneen jopa kiellettyyn työtaistelutoimenpiteeseen ja on selvää, ettei kysyjän kieltäytyminen allekirjoittamasta uutta työsopimusta huonommilla ehdoilla merkitse hänelle väitetyllä tavalla omaa irtisanoutumista.

TT 2013-188: ”Vaikka työsopimusten ajan tasalla pitäminen on sinänsä suositeltavaa, työtuomioistuin katsoo, ettei F Oy:llä ole ollut perusteltua aihetta vaatia toimihenkilöiden allekirjoituksia sopimukseen irtisanomisen uhalla... Yhtiön vaatimukset on esitetty sellaisin tavoin, että toimihenkilöt ovat perustellusti voineet kokea ne painostukseksi työehtosopimuksen soveltamista koskevassa asiassa. Menettely on katsottava työnantajan työtaistelutoimenpiteeksi...”

Työnjohto-oikeuden laajuus kussakin yksittäistapauksessa vaihtelee. Keskeinen peruste työnantajan työnjohto-oikeuden laajuuden arvioinnille on työsopimus. Työnjohto-oikeutta käyttäen ei voida pysyvästi muuttaa työsopimuksessa nimenomaisesti sovittuja ehtoja, vaan ne katsotaan yleensä olennaisiksi työsuhteen ehdoiksi ja niiden muuttamiseen edellytetään työsopimuksen päättämisperusteen olemassaoloa.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että edes tilanteessa, jossa ilmenee tarvetta päivittää työnteon ehtoja, ei ole välttämätöntä laatia ja allekirjoittaa uusia työsopimuksia.

RHO S 13/326, joka hyväksyi KäO:n ratkaisun perusteluineen: ”Uusi työnantaja voi muuttaa työsopimuksen ehtoja pääsääntöisesti vain sopimalla niistä työntekijöiden kanssa. Vähäisissä määrin työnantajalla on mahdollisuus direktio-oikeutensa perusteella yksipuolisesti määrätä ehtoihin

muutoksia... Liikkeen luovutustilanteessa ei ole sinänsä välttämätöntä laatia ja allekirjoittaa uusia työsopimuksia työntekijöiden ja luovutuksensaaja-yrittäjän kesken... Selventävänä toimenpiteenä uudet työsopimukset saattaa olla järkevää tehdä, mutta työnantaja ei voi niihin sisällyttää aikaisemman työsopimuksen ehdoista poikkeavia ehtoja ellei niistä nimenomaisesti sovita.”

Kysyjän tapauksessa ei ole kysymys direktiolla tehtävissä olevista muutoksista, vaan työsopimuksessa nimenomaisesti ja vastikkeellisesti sovittujen ehtojen muuttamisesta työntekijän vahingoksi. Työnantajalla ei ole perustetta vaatia kysyjää allekirjoittamaan tällaista aikaisemman työsopimuksen ehdoista poikkeavaa uutta työsopimusta eikä allekirjoittamisesta kieltäytyminen ole asiallinen ja painava syy irtisanoa työsopimusta.