

**TYÖNTEKIJÄSOPIJAOSAPUOLEN MÄÄRÄYTYMINEN SÄÄNNÖLLISTÄ TYÖAIKAA  
KOSKEVASSA PAIKALLISESSA SOPIMUKSESSA**

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

Eveliina Kontio

Kevät 2021

## Lapin yliopisto, oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työntekijäsopijaosapuolen määräytyminen säännöllistä työaikaa koskevassa paikallisessa sopimuksessa

Tekijä: Eveliina Kontio

Opetuskokonaisuus ja oppiaine: Oikeustiede, työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä: XXVII + 62

Vuosi: 2021

### Tiivistelmä:

Tutkielman tavoitteena on antaa perusteltu ja jäsenelty kokonaiskuva siitä, miten työntekijäsopijaosapuoli määräytyy yleissitovan työehtosopimuksen mahdollistamassa paikallisessa sopimuksessa säännöllistä työaikaa koskien. Tutkielma systematisoi säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen työntekijäsopijaosapuolen määräytymisen periaatteita, ja ennen kaikkea tulkitsee voimassaolevia oikeussääntöjä. Työn käsittely painottuu kollektiiviseen työoikeuteen. Tutkimusmenetelmänä toimii lainoppi eli oikeusdogmatiikka.

Paikallinen sopiminen ymmärretään työehtojen asettamiseksi jotain sopimismenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Yhdeksi paikallisen sopimisen sopimiskeinoksi ymmärretään valtakunnallisiin työehtosopimukseen perustuva mahdollisuus sopia toisin työehtosopimuksen määräyksistä. Työaikalain 36 §:n säännös on ainoa laintasoinen säännös, joka mahdollistaa paikallisen sopimuksen tekemisen järjestäytymättömässä yrityksessä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen. Vaikka työntekijäsopijaosapuolivaihtoehdot onkin laintasolla lueteltu tyhjentyvästi, nostaa työntekijäsopijaosapuolen määräytyminen ja tämän edustusvallan rajat esiin haasteita ja tulkintakysymyksiä. Keskeisimpänä haasteena voidaan tutkielman mukaan pitää luottamusmiehen tunnistamista järjestäytymättömässä kentässä sekä luottamusmiehen ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaan valitun luottamusvaltuutetun toimimista samanaikaisesti järjestäytymättömässä yrityksessä.

Sopijaosapuoli nykyisen työaikalain 36 §:n mukaisessa paikallisessa sopimuksessa määräytyy lopulta lain, eikä työehtosopimuksen mukaan. Työaikalaki nimenomaisesti mahdollistaa kollektiivisen sopimisen muiden edustajien kanssa, jos luottamusmiestä ei ole valittu. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että järjestäytymättömällä työnantajalla katsotaan olevan parempi kompetenssi säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen tekemiseen, kuin järjestäytyneellä työnantajalla, jolla sopiminen voisi estyä luottamusmiehen puuttumisen vuoksi.

Paikallista sopimista tulisi kehittää työpaikkatasolla, koska yrityksillä on paras asiantuntemus niiden kulloisistakin tarpeista. Ensin tulisi mahdollistaa järjestäytymättömälle työnantajalle yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen paikallisten sopimusten tekeminen kattavammin. Tämän lisäksi tulisi pohtia eri mahdollisuuksia työntekijäsopijaosapuolen määräytymiselle yleissitovuuskentässä. Paikallisessa sopimisessa on kuitenkin ensisijaisesti turvattava neuvottelutasapainon toteutuminen henkilöstön edustajan kanssa.

**Avainsanat:** työehtosopimusoikeus, yleissitova työehtosopimus, paikallinen sopimus, säännöllinen työaika, järjestäytymätön työnantaja

## Sisällys

Lähteet .....	I
Lyhenteet .....	XXVII
1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkielman tausta ja aihe .....	1
1.2 Tutkimustehtävä, tavoitteet ja rajaukset .....	4
1.3 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto .....	6
1.4 Rakenne .....	8
2 Keskeiset käsitteet ja lähtökohdat.....	10
2.1 Yleissitova työehtosopimusjärjestelmä.....	10
2.1.1 Yleissitovan työehtosopimusjärjestelmän oikeudellinen perusta.....	10
2.1.2 Suhde perusoikeuksiin.....	12
2.2 Työoikeuden normijärjestelmä .....	13
2.2.1 Työlainsäädännön vähimmäispakottavuus ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä.....	13
2.2.2 Paikallinen sopiminen ja sopimus .....	16
2.2.3 Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset: Työehtosopimustasoinen ehto vai työsopimustasoinen ehto? .....	19
3. Työntekijäsopijaosapuoli säännöllistä työaikaa koskevassa paikallisessa sopimuksessa ....	22
3.1 Lähtökohdat paikalliselle sopimukselle työaikalain näkökulmasta.....	22
3.1.1 Työaikalakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt.....	22
3.1.2 Juridis-tekniset määräykset ja menettelytapamääräykset.....	24
3.2 Sopijaosapuolet paikallisessa sopimuksessa järjestäytyneessä yrityksessä.....	26
3.2.1 Luottamusmies pääasiallinen työntekijäsopijaosapuoli .....	26
3.2.2 KKO 2017:29 .....	30
3.3 Sopijaosapuolet järjestäytymättömässä yrityksessä työaikalain 36 §:n perusteella .....	33
3.3.1 Luottamusmies .....	33

3.3.2 Luottamusvaltuutettu työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti.....	39
3.3.3 Muu henkilöstön valtuuttama edustaja.....	44
3.3.4 Henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä.....	47
4 Työaikasopimuksen oikeusvaikutukset .....	51
4.1 Työntekijöiden yksilöllinen irrottautumisoikeus paikallisesta sopimuksesta.....	51
4.2 Erimielisyyksien selvittäminen.....	53
4.3 Työtuomioistuimen lausuntojen merkityksestä yleissitovuuskentässä.....	55
5 Lopuksi .....	57
5.1 Työntekijäsopijaosapuolen määräytyminen säännöllistä työaikaa koskevassa paikallisessa sopimuksessa .....	57
5.2 Kehitysmahdollisuuksia järjestäytymättömän yrityksen työntekijäsopijaosapuolta koskien .....	60

## Lähteet

### Kirjallisuus

#### *Aarnio 1989*

Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria, Yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY. Juva 1989.

#### *Andersin 2006*

Työehtosopimukseen perustuvan paikallisen säännöllistä työaika koskevan sopimisen työntekijäosapuoli. Edilex-artikkeli. 2006.

#### *Barnard 2012*

Barnard, Catherine: EU Employment Law. Oxford EU Law Library. Fourth Edition. 2012.

#### *Bruun 2012*

Bruun, Niklas – von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. Hämeenlinna 2012.

#### *Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2020*

Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: työaika – Työaikajärjestelyt ja sopimusmallit. Alma Talent Oy 2020.

#### *Hietala – Kaivanto – Schön 2020*

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa: Uusi työaikalaki käytännössä. 2. painos Alma Talent Oy 2020.

#### *Hirvonen 2011*

Hirvonen, Ari: Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Helsinki 2011.

#### *Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008*

Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo: Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki 2008.

*Husa – Mutanen – Pohjolainen 2010*

Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo: Kirjoitetaan juridiikkaa. Talentum, Hämeenlinna 2010.

*Hölttä 2003*

Hölttä, Kalevi: Luottamusvaltuutetut järjestäytymättömien työntekijöitten edunvalvojiksi. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2001-2002, Helsinki 2003.

*Kairinen 2007*

Kairinen, Martti: paikallinen sopiminen ja sopimukset. Teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.): Sopimus, vastuu, velvoite. Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947–21/11–2007. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2007.

*Kairinen 2009*

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

*Kairinen 1979*

Kairinen, Martti: Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Vammala 1979.

*Kairinen – Hietala – Ojanen 2015*

Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Ojanen, Petteri: Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Alma Talent 2015.

*Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008*

Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turku 2008.

*Kahri – Vihma 1984*

Kahri, Tapani – Vihma, Jyrki: Työsopimuslaki. Espoo 1984.

*Kauppinen 2005*

Kauppinen, Timo: Suomen työmarkkinamalli. Helsinki 2005.

*Koskinen 2004*

Koskinen, Seppo: Oikeus valita luottamusmies. Edilex-artikkeli, Edita Publishing Oy, 2004.

*Koskinen 2017*

Koskinen, Seppo: Luottamusmiesjärjestelmä. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, juridiikka. Päivitettävä teos Alma Talent Fokus -palvelu. Tutkielmassa käytetty osa on päivitetty vuonna 2017. Viitatessa käytetään ilmaisua Koskinen 2017. Teokseen viitattu 27.1.2021.

*Koskinen 2017*

Koskinen, Seppo: Työsuojelu. Teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika: Työoikeus, juridiikka. Päivitettävä teos Alma Talent Fokus -palvelu. Tutkielmassa käytetty osa on päivitetty vuonna 2017. Viitatessa käytetään ilmaisua Koskinen 2017. Teokseen viitattu 20.2.2021.

*Kröger 1992*

Kröger, Tarja: Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka (toim.): Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1992. Yliopistopaino. Helsinki 1992.

*Liukkunen 2017*

Liukkunen, Ulla: Normikompetenssi kollektiivisen työoikeuden normijärjestelmässä ja paikallinen sopiminen. Lakimies 7–8/2017.

*Lehtinen 1996*

Lehtinen, Tuomas: Markkinoiden hajaantuminen. Ajatuksia markkinoista sopimusoikeuden ja yleisen oikeustieteen valossa, teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), Projektirahoitus. Sopimusten verkostoituminen. Turku 1996.

*Lehto – Engblom 2019*

Lehto, Anu-Tuija – Engblom, Matleena: Työaikasäännökset - käytännön käsikirja. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu 2019.

*Murto 2015*

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä. Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Helsinki 2015.

*Murto 2018*

Murto, Jari: Henkilökohtainen palkanosa – Tutkimus työehtosopimusten palkkausjärjestelmien henkilökohtaisesta palkanosasta ja sen määrittämisprosessiin liittyvistä oikeudellisista kysymyksistä. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu. Helsinki 2018.

*Paanetoja – Vidgren 2019*

Paanetoja, Jaana – Vidgren, Viivi: Yleissitovuussopimisjärjestelmä & työpaikkatason sopiminen. STTK 2019.

*Rautiainen – Äimälä 2007*

Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus: Työsopimuslaki. Juva 2007.

*Rusanen 2009*

Rusanen, Jorma: Luottamushenkilön käsikirja. Edita Publishing Oy. Helsinki 2009.

*Rusanen ym. 1999*

Rusanen, Jorma – Palanko-Laaka, Kirsti – Heikkerö, Jukka – Skippari, Jorma – Itkonen, Pentti: Työaika: Vuoden 1996 työaikalain säännökset ja tulkinnat (2. uudistettu ja laajennettu painos). Työväen sivistysliitto. Kainuu 1999.

*Saarnilehto 2017*

Saarnilehto Ari: Sopimusoikeuden perusteet, Helsinki 2005.



*Saloheimo 2020*

Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 3. uudistettu painos. Helsinki 2020.

*Saloheimo 2017*

Saloheimo, Jorma: Työtuomioistuin ennakkopääätöstuomioistuimena. Teoksessa Paanetoja, Jaana (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2016–2017. Työneuvosto, työtuomioistuin ja työehtosopimuslaki 70 vuotta. Alma Talent Oy, Helsinki 2017.

*Saloheimo 2012*

Saloheimo, Jorma: työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 2 uudistettu painos. Alma Talent Oy 2012.

*Saloheimo 1991*

Saloheimo, Jorma: Puolipakottava työlainsäädäntö ja työehtosopimus. Lakimies 1991.

*Sarkko 1980*

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. Vammala 1980.

*Sipilä 1947*

Sipilä, Arvo: Suomen työoikeus I. Imatra 1947.

*Taramaa – Wiren 2017*

Taramaa, Emmi - Wiren, Ari: Työtuomioistuimen lausuntomenettely. Teoksessa Paanetoja, Jaana (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2016–2017. Työneuvosto, työtuomioistuin ja työehtosopimuslaki 70 vuotta. Alma Talent Oy, Helsinki 2017.

*Tiitinen ym 1996*

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja – Lonka, Esa – Paanetoja, Jaana: Työaikalaki 1996. Helsinki 1996.

*Tiitinen – Kröger 2012*

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus (6., uudistettu painos). Talentum. Liettua 2012.

*Tuori 2011*

Tuori, Kaarlo: Ratio and Voluntas. The Tension Between Reason and Will in Law. Farnham 2011.

*Puranen 2000*

Puranen, Pekka: Paikallinen sopiminen metalliteollisuudessa. Turenki 2000.

*Vuorio 1955*

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrittäminen. Turku 1955.

*Äimälä – Kärkkäinen 2017*

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. Alma Talent. Liettua 2017.

*Äimälä – Kärkkäinen 2015*

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Yhteistoimintalaki. 3. uudistettu painos Alma Talent Oy 2015.

## **Virallislähteet**

*HE 158/2018 vp*

Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalainsäädännön ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

*HE 254/2006 vp*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

*HE 154/2006 vp*

Hallituksen esitys Eduskunnalle ryhmäkannelaiksi ja laiksi Kuluttajavirastosta annetun lain muuttamisesta.

*HE 94/2005 vp*

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

*HE 157/2000 vp*

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

*HE 34/1996*

Hallituksen esitys Eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta.

*HE 39/1978 vp*

*Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä.*

*HE 228/1969 vp*

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.

*LA 45/2020 vp*

Lakialoite 45/2020 vp laeiksi työsopimuslain, työaikalain, vuosilomalain ja opintovapaalain muuttamisesta – Matias Marttinen /kok. ym.

*PeVL 41/2000 vp*

Perustuslakivaliokunnan lausunto 41/2000 vp – HE 157/2000 vp.

*TyVM 13/2000 vp*

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan mietintö 13/2000 vp — HE 157/2000 vp.

*KM 1992:39*

Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö. Paikallisen sopimuksen ja työriitojen sovittelun kehittäminen. Helsinki 1992.

*KM 1993:34*

Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean loppumietintö 1993:34

*Hallitusohjelma 2019*

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta

## **Oikeuskäytäntö**

### **Korkein oikeus**

KKO 2017:29

KKO 2016:18

KKO 2009:52

KKO 2001:119

KKO 1993:163

KKO 1991:174

### **Hovioikeus**

Turun hovioikeus 29.10.2020 Tuomio 20/151651 (vailla lainvoimaa 4.1.2021)

### **Työtuomioistuin**

TT: 2017:141

TT: 2016-115

TT: 2013-63

TT: 2000-18

TT: 1997-71

TT: 1994-50

### **Yleissitovat työehtosopimukset**

*Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus*

Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus 1.5.2019–30.4.2021

*Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimus*

Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2018–30.4.2021

*Ahtausalan työehtosopimus*

Ahtausalan työehtosopimus 1.2.2019–31.1.2021

*Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus*

Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus 1.4.2020–31.3.2022

*Ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnan työehtosopimus*

Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimus 6.3.2020–31.1.2022

*Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus*

Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus 1.4.2020–30.4.2022

*Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus*

Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1.11.2019–30.11.2021

*Asfalttialan työehtosopimus*

Asfalttialan työehtosopimus 1.5.2020–28.2.2022

*Asiakaspalvelua, liikkeenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus*

Asiakaspalvelua, liikkeenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus 10.3.2020–28.2.2022

*Autoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Autoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 28.2.2020–30.11.2021

*Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus*

Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus 13.1.2020–30.11.2021

*Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 26.1.2017–31.3.2021

*Autorengasalan työehtosopimus*

Autorengasalan työehtosopimus 4.3.2020–31.1.2022

*Bingotyöntekijöitä koskeva työehtosopimus*

Bingotyöntekijöitä koskeva työehtosopimus 30.4.2020–28.2.2022

*Elintarvikealan automiesten työehtosopimus*

Elintarvikealan automiesten työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021

*Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus*

Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 13.2.2020–28.2.2022

*Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen elintarviketyöläisten liitto SEL ry:n välinen  
Elintarvikealojen työehtosopimus*

Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen elintarviketyöläisten liitto SEL ry:n välinen  
Elintarvikealojen työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021

*Elokuvateattereita koskeva työehtosopimus*

Elokuvateattereita koskeva työehtosopimus 20.3.2020–28.2.2022

*Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus*

Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2020–28.2.2022

*Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus*

Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2020–28.2.2022

*Ensihoitopalvelualan työehtosopimus*

Ensihoitopalvelualan työehtosopimus 1.5.2020–3.4.2022

*Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus*

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus 10.1.2020–31.1.2022

*Golf-alan työehtosopimus*

Golf-alan työehtosopimus 30.4.2020–31.1.2022

*Hammaslaboratorioalan työehtosopimus*

Hammaslaboratorioalan työehtosopimus 1.2.2020–1.2.2022

*Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus*

Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus 4.3.2020–28.2.2022

*Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus*

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 16.3.2020–28.2.2022

*Hiihtokeskusalan työehtosopimus*

Hiihtokeskusalan työehtosopimus 1.11.2019–31.10.2021

*Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimus*

Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimus 26.1.2017–31.3.2021

*Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimus*

Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimus 24.2.2020–31.1.2022

*Huoltokorjaamoiden työehtosopimus*

Huoltokorjaamoiden työehtosopimus 1.2.2021–31.1.2023

*Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus*

Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus 1.10.2020–31.1.2023

*ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille*

ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille 29.6.2020–28.2.2022

*ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille*

ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille 17.2.2020–30.11.2021

*Infra-alan työehtosopimus*

Infra-alan työehtosopimus 1.5.2020–28.2.2022

*Jalometallialan työehtosopimus*

Jalometallialan työehtosopimus 2.3.2020–31.12.2021

*Kansipäälystystä ja sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus*



Kansipäällystää ja sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus 1.3.2019–28.2.2021

*Kaupan automiesten työehtosopimus*

Kaupan automiesten työehtosopimus 1.2.2020–31.1.2023

*Kaupan työehtosopimus*

Kaupan työehtosopimus 1.2.2020–31.1.2022

*Kemian perusteellisuuden työehtosopimus*

Kemian perusteellisuuden työehtosopimus 5.2.2020–31.12.2021

*Kemianalan toimihenkilösopimus*

Kemianalan toimihenkilösopimus 5.2.2020–31.12.2021

*Kemianteollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Kemianteollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 11.2.2020–31.1.2022

*Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimus*

Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimus 5.2.2020–31.12.2021

*Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus*

Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus 17.4.2020–28.2.2022

*Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2020–28.2.2022

*Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus*

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2020–28.2.2022

*Konepäällystää koskeva työehtosopimus*

Konepäällystää koskeva työehtosopimus 1.3.2019–28.2.2021

*Kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimus*

Kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimus 1.3.2019–28.2.2021

*Kristillisiä järjestöjä koskeva työehtosopimus*

Kristillisiä järjestöjä koskeva työehtosopimus 9.3.2020–31.1.2022

*Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus*

Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 5.2.2020–31.12.2021

*Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus*

Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 21.2.2020–31.1.2022

*Kuorma-autoalan työehtosopimus*

Kuorma-autoalan työehtosopimus 1.2.2021–31.1.2023

*Kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus*

Kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus 1.4.2020–28.2.2022

*Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 5.2.2020–31.12.2021

*Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus*

Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus 25.2.2020–31.1.2022

*Lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työehtosopimus*

Lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työehtosopimus 13.2.2020–31.1.2024

*Lattianpäällystysalan työehtosopimus*

Lattianpäällystysalan työehtosopimus 1.5.2020–28.2.2022

*Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus*

Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021

*Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 25.2.2020–31.1.2022

*Liha-alan työehtosopimus*

Liha-alan työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021

*Liikenneopetusalan työehtosopimus*

Liikenneopetusalan työehtosopimus 19.3.2020–31.1.2021

*Linja-autohenkilökunnan työehtosopimus*

Linja-autohenkilökunnan työehtosopimus 1.2.2021–31.1.2023

*Losseja koskeva työehtosopimus*

Losseja koskeva työehtosopimus 1.2.2018–31.1.2021

*Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus*

Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus 13.3.2020–28.2.2022

*Maalausalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen*

Maalausalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 1.5.2020–28.2.2022

*Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus*

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2020–31.1.2022

*Malmikaivosten työehtosopimus*

Malmikaivosten työehtosopimus 16.1.2020–31.11.2021

*Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet*

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – esimiehet 1.10.2020–31.3.2022

*Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät*

Matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus – työntekijät 1.10.2020–31.3.2022

*Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus*

Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus 1.2.2017–30.4.2021

*Matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimus*

Matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimus 1.2.2019–31.1.2022

*Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välinen työehtosopimus*

Medialiiton ja Suomen journalistiliiton välinen työehtosopimus 11.2.2020–31.5.2022

*Medialiiton ja Ammattiliitto Pron välinen viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Medialiiton ja Ammattiliitto Pron välinen viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2020–28.2.2022

*Medialiiton ja Suomen Journalistiliiton välinen kustannustoimittajien työehtosopimus*

Medialiiton ja Suomen Journalistiliiton välinen kustannustoimittajien työehtosopimus 18.2.2020–31.8.2022

*Medialiiton ja Teollisuusliiton välien media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus*

Medialiiton ja Teollisuusliiton välinen media- ja painoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2020–28.2.2022

*Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus*

Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus 1.2.2020–28.2.2022

*Meijerityöntekijöitä koskeva työehtosopimus*

Meijerityöntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021

*Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus*

Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 4.5.2020–28.2.2022

*Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus*

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 23.2.2020–31.12.2021

*Metsäalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Metsäalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 11.3.2020–31.12.2022

*Metsäalan työehtosopimus*

Metsäalan työehtosopimus 1.2.2020–31.1.2022

*Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.3.2020–28.2.2022

*Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskeva työehtosopimus*

Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskeva työehtosopimus 5.3.2020–28.2.2022

*Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välinen työehtosopimus*

Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välinen työehtosopimus 10.2.2020–31.12.2021

*Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus*

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus 5.2.2020–31.12.2021

*Museoiden työehtosopimus*

Museoiden työehtosopimus 20.3.2020–28.3.2022

*Neuvonta-alan runkosopimus*

Neuvonta-alan runkosopimus 26.3.2020–31.1.2022

*Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus*

Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus 1.2.2018–31.3.2020 (2021)

*Ohjelmapalvelualan työehtosopimus*

Ohjelmapalvelualan työehtosopimus 1.11.2019–31.10.2021

*Optikoiden työehtosopimus*

Optikoiden työehtosopimus 1.2.2018–28.2.2021

*Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimus*

Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimus 27.2.2020–28.2.2022

*Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus*

Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus 1.2.2017–31.1.2021

*Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus*

Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus 19.2.2020–31.12.2021

*Paperiteollisuuden työehtosopimus*

Paperiteollisuuden työehtosopimus 10.2.2020–31.12.2021

*Partiotyönantajia koskeva työehtosopimus*

Partiotyönantajia koskeva työehtosopimus 20.3.2020–31.1.2022

*Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus*

Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus 13.1.2020–31.11.2021

*Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus*

Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 4.5.2020–28.2.2022

*Puusepänteollisuuden työehtosopimus*

Puusepänteollisuuden työehtosopimus 23.2.2020–28.2.2022

*Puutarha-alan työehtosopimus*

Puutarha-alan työehtosopimus 1.2.2020–31.1.2022

*Rahoitusalan siivoojia koskeva työehtosopimus*

Rahoitusalan siivoojia koskeva työehtosopimus 31.3.2020–28.2.2022

*Rahoitusalan työehtosopimus*

Rahoitusalan työehtosopimus 31.3.2020–28.2.2022

*Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.5.2020–30.4.2022

*Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus*

Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus 1.5.2020–30.4.2022

*Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen*

Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 1.5.2020–28.2.2022

*Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus*

Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus 1.5.2020–28.2.2022

*Rautatiealan työehtosopimus*

Rautatiealan työehtosopimus 1.3.2020–28.2.2023

*Seminologiin ja keinosiemennysasemien työehtosopimus*

Seminologiin ja keinosiemennysasemien työehtosopimus 9.4.2020–31.2.2022

*Sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus*

Sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus 1.5.2020–31.5.2022

*Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus*

Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 26.2.2020–30.11.2021

*Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus*

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 25.2.2020–30.11.2021

*Sähköalan tes – energia – ICT – verkosto työehtosopimus*

Sähköalan tes – energia – ICT – verkosto työehtosopimus 6.5.2020–31.3.2022

*Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus*

Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus 1.4.2020–31.3.2022

*Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus*

Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus 1.2.2021–31.1.2023



*Taimitarha-alan työehtosopimus*

Taimitarha-alan työehtosopimus 1.1.2020–28.2.2022

*Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus työntekijöille*

Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus työntekijöille 1.5.2020–28.2.2022

*Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimus*

Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimus 9.3.2020–28.2.2022

*Tanssinopettajien työehtosopimus*

Tanssinopettajien työehtosopimus 24.4.2020–31.1.2022

*Teatterialan työehtosopimus*

Teatterialan työehtosopimus 1.12.2020–28.2.2022

*Teknolohiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus*

Teknolohiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 14.2.2020–30.11.2021

*Teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus*

Teknolohiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 14.2.2020–30.11.2021

*Teknolohiateollisuuden työehtosopimus*

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus 4.1.2020–30.11.2021

*Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimus*

Tekstiili- ja muotialan toimihenkilösopimus 16.2.2020–28.2.2022

*Tekstiili- ja muotialan työehtosopimus*

Tekstiili- ja muotialan työehtosopimus 18.2.2020–31.12.2021

*Tekstiilihuoltoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus*

Tekstiilihuoltoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 5.2.2020–31.12.2021

*Tekstiilihuoltoalan työehtosopimus*

Tekstiilihuoltoalan työehtosopimus 12.2.2020–31.1.2022

*Terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimus*

Terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimus 1.2.2021–31.1.2023

*Terveyspalvelualan työehtosopimus*

Terveyspalvelualan työehtosopimus 1.4.2020–30.4.2022

*Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus*

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 20.2.2020–30.11.2021

*Tilapäisten teatterimuusikkojen työehtosopimus*

Tilapäisten teatterimuusikkojen työehtosopimus 1.4.2020–28.2.2022

*Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimus*

Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimus 1.12.2017–30.11.2021

*Turkistuotantoalan työehtosopimus*

Turkistuotantoalan työehtosopimus 1.2.2020–31.1.2022

*Turvetuotantoalan työehtosopimus*

Turvetuotantoalan työehtosopimus 1.11.2020–31.10.2021

*Työkeskuksia ja sosiaalisiksi yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskeva työehtosopimus*

Työkeskuksia ja sosiaalisiksi yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskeva työehtosopimus  
18.6.2020–31.1.2021

*Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskeva työehtosopimus*

Ulkomaanliikenteen kauppa-aluksia koskeva työehtosopimus 1.3.2019–28.2.2021

*Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimus*

Ulkomaanliikenteen matkustaja-alussopimus 1.3.2019–28.2.2021

*Ulkomaanliikenteen pientonniston kansipäällystää koskeva työehtosopimus*

Ulkomaanliikenteen pientonniston kansipäällystää koskeva työehtosopimus 1.3.2019–28.2.2021

*Ulkomaanliikenteen pientonniston konepäällystää koskeva työehtosopimus*

Ulkomaanliikenteen pientonniston konepäällystää koskeva työehtosopimus 1.3.2019–28.2.2021

*Urheilujärjestöjen valmentajien työehtosopimus*

Urheilujärjestöjen valmentajien työehtosopimus 13.3.2020–31.1.2022

*Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus*

Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020–31.1.2022

*Vakuutusalan työehtosopimukset*

Vakuutusalan työehtosopimukset 1.3.2020–31.1.2022

*Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimus*

Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimus 1.2.2020–31.1.2022

*Vartiointialan työehtosopimus*

Vartiointialan työehtosopimus 18.6.2020–31.3.2022

*Vedeneristysalan työehtosopimus*

Vedeneristysalan työehtosopimus 1.5.2020–28.2.2022

*Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus*

Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus 8.5.2020–28.2.2022

*Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus*

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 26.11.2019–31.10.2021

*Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus*

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 11.3.2020–31.10.2021

*Viher- ja ympäristörakentamisalan työehtosopimus*

Viher- ja ympäristörakentamisalan työehtosopimus 1.2.2020–31.1.2022

*Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus*

Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus 1.2.2020–31.1.2022

*Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimus*

Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimus 9.4.2020–28.2.2022

*Yksityisen opetusalan työehtosopimus*

Yksityisen opetusalan työehtosopimus 1.4.2020–31.3.2022

*Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus*

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.4.2020–30.4.2022

*Yliopistojen yleinen työehtosopimus*

Yliopistojen yleinen työehtosopimus 1.4.2020–31.3.2022

*Ylioppilaskuntien työehtosopimus*

Ylioppilaskuntien työehtosopimus 6.3.2020–31.1.2022

*Äänilevytuottajayhtiöiden palveluksessa olevia muusikkoja, laulajia ja kapellimestareita koskeva työehtosopimus*

Äänilevytuottajayhtiöiden palveluksessa olevia muusikkoja, laulajia ja kapellimestareita koskeva työehtosopimus 23.6.2020–31.1.2022

*Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuutta koskeva työehtosopimus*

Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuutta koskeva työehtosopimus 5.2.2020–31.12.2021

## **Internetlähteet**

*Edilex-uutiset: Jani Surakka 30.12.2020*

Edilex-uutiset: Toimittaja Jani Surakka: Oliko yhtiö järjestäytymättömänä työnantajana ollut velvollinen sallimaan luottamusmiehen asettamisen yhtiöön – toisin kuin käräjäoikeus erimielinen hovioikeus hylkäsi syytteen työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisesta ja siihen perustuvat korvausvaatimukset. 30.12.2020: <https://www-edilex-fi./uutiset/67161>. Luettu 4.1.2021.

*Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 7.6.2017*

Edilex-uutiset: Seppo Koskinen: Eri henkilöstöryhmään kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies. 7.6.2017: <https://www-edilex-fi./uutiset/52614>. Luettu 15.1.2021.

*Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja ja Ilkka Ruponen 31.5.2017*

Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja ja Ilkka Ruponen: Vielä sananen ratkaisun KKO 2017:29 vaikutuksista. 31.5.2017: <https://www-edilex-fi./uutiset/52540>. Luettu 15.1.2021.

*Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 26.5.2017*

Edilex-uutiset: Seppo Koskinen: Korkein oikeus linjasi oikeutta valita luottamusvaltuutettu. 26.5.2017: <https://www-edilex-fi./uutiset/52498>. Luettu 15.1.2021.

*Edilex-uutiset: Seppo Koskinen 10.5.2017*

Edilex-uutiset: Seppo Koskinen: Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asema paikallisen sopimisen osapuolena. 10.5.2017: <https://www-edilex-fi./uutiset/52240>. Luettu 25.1.2021.

*Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja 22.9.2015*

Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja: Paikallisen sopimisen tulevaisuus ja eräitä muita kysymyksiä. 22.9.2015: <https://www-edilex-fi./uutiset/45586>. Luettu 17.12.2020.

*Suomen Yrittäjät 2017*

Suomen Yrittäjät: Suomen yleissitovuusjärjestelmä ja perusoikeudet. 2017. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy\\_suomen\\_yleissitovuusjarjestelma\\_perusoikeudet.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_suomen_yleissitovuusjarjestelma_perusoikeudet.pdf). Luettu 20.12.2020.

## **Muut Lähteet**

*TT-SAK Yleissopimus*

TT-SAK Yleissopimus.

*Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu*

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2020.

*Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM119:00/2020*

Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä, selvityshenkilöt. <https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM119:00/2020>. Toimikausi 14.10.2020-8.1.2021.

**Lyhenteet**

ILO	International Labour Organization
HE	Hallituksen esitys
HO	Hovioikeus
KKO	Korkein oikeus
TAL	Työaikalaki (872/2019)
TEhtoL	Työehtosopimuslaki (436/1946)
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TES	Työehtosopimus
TT	Työtuomioistuin
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
YTL	Yhteistoimintalaki

## 1 Johdanto

### 1.1 Tutkielman tausta ja aihe

Suomen työmarkkinat kokivat muutoksen 1990-luvulla paikallisen sopimisen suuntaan lamasta toipumisen seurauksena. Paikallinen sopiminen nähtiin keskitetyn sääntelyn sijaan joustavoittavan työmarkkinoita sekä parantavan yritysten tuottavuutta, kilpailukykyä ja työllisyyttä.<sup>1</sup> Paikallinen sopiminen onkin lisääntynyt merkittävästi viimeisten vuosikymmenten aikana. Myös Sanna Marinin hallitusohjelmaan on sisällytetty kirjaus paikallisen sopimisen edistämisestä.<sup>2</sup> Nykyisin paikallinen sopiminen nähdään tehokkaana keinona yrityksille vastata muuttuviin tilanteisiin ja kansainvälistymisen luomaan kilpailuun. Sen avulla määritetään ja konkretisoidaan asioita kyseisen yrityksen olosuhteita ja tarpeita vastaaviksi.

Paikallinen sopiminen ymmärretään siis työehtojen asettamiseksi jotain sopimismenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla.<sup>3</sup> Yhdeksi paikallisen sopimisen sopimiskeinoksi ymmärretään valtakunnallisiin työehtosopimukseen perustuva mahdollisuus sopia toisin työehtosopimuksen määräyksistä.<sup>4</sup> Työoikeuden normijärjestelmässä työehtosopimuksella on erityinen oikeudellinen asema. Työehtosopimus on normisopimus, jonka perusteella määritetään muiden sopimusten sisältöä. Sopimuksen normimääräykset ulottavat pakottavasti ja automaattisesti vaikutuksensa sopijapuoliin nähden kolmansien oikeussuhteisiin. Työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä<sup>5</sup> täydentää työehtosopimuslain (436/1946, TEhtol) mukaista valtakunnallista työehtosopimusten normaalisitovuusjärjestelmää.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Kauppinen 2005, s. 57 – 60 ja 207 – 212.

<sup>2</sup> Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Kyseisen hallitusohjelman mukaan: ”hallituksen tavoitteena on lisätä paikallista sopimista osapuolten keskinäiseen luottamukseen perustuen. Paikallista sopimista kehitetään huolehtimalla henkilöstön riittävästä tiedonsaannista ja vaikutusmahdollisuuksista, mikä on avainasemassa sopimisen vaatiman luottamuksen ilmapiiriin luomisessa.”. Hallitusohjelmassa todetaan, että paikallista sopimista on tarkoitus edistää työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta.

<sup>3</sup> Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö 1992:39 s. 9 ja 32 sekä komitean loppumietintö 1993:34 s. 8. Ks. myös Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 13. Kyse on työnantaja/ työntekijä-, toimipaikka- tai yrityskohtaisesta sopimisesta, joka voi tulla kyseeseen sekä edustuksellisella että yksilökohtaisella tasolla.

<sup>4</sup> Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö 1992:39 s. 68 – 79, Kröger 1992, s. 37 – 41 ja Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 13.

<sup>5</sup> Työehtosopimusten yleissitovuudesta säädetään työsopimuslain (55/2001, TSL) 2 luvun 7 §:ssä.

<sup>6</sup> Liukkunen 2017, s. 993.



Yksi laintasolla mahdollistettu paikallisen sopimuksen kohde yleissitovuuskentässä on säännöllistä työaika koskeva työaikalain (872/2019, TAL) 36 §. Tällä hetkellä voimassa olevista<sup>7</sup> yleissitovista työehtosopimuksista 138 säädetään mahdollisuudesta tehdä paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta. Asiaa voidaan pitää ajankohtaisena. Lähtökohtaisesti useimmissa työehtosopimuksissa mahdollistetaan säännöllistä työaika koskevan paikallisen sopimuksen tekeminen keskimääräisestä työajasta.<sup>8</sup> Työehtosopimuksessa on voitu jättää myös sopijaosapuolille hyvin laajat sopimisen mahdollisuudet säännöllistä työaika koskien.<sup>9</sup> Tällöinkään sopiminen työaikalain pakottavia säännöksiä heikommista ehdoista ei kuitenkaan ole mahdollista.

Tämä poikkeuksellinen säännös yleissitovuuskentässä lisättiin alun perin jo vuoden 1996 työaikalakiin (605/1996). Tältä osin järjestäytymättömän työnantajan osalta paikallisen sopimisen sopimusmekanismi on jo luoto yleissitovuuskenttään. Tämä työaikalain kelpuuttava säännös mahdollistaa järjestäytymättömän työnantajan tekemään paikallisen sopimuksen säännöllisestä työajasta yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen. Järjestäytymättömän työnantajan neuvottelu- ja sopimismahdollisuutta on turvattu siis lainsäädäntöteitse. Kyseistä säännöstä päivitettiin nykyisen työaikalain uudistuksen yhteydessä. Sopijaosapuoli määräytyy nykyisin ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaisesti. Vasta tämän jälkeen mahdollistetaan sopiminen toissijaisesti muiden työntekijöiden edustajien kanssa. Vaikka säännös on alun perin ollut olemassa jo yli kaksi vuosikymmentä, nostaa työntekijäsopijapuolen määräytyminen edelleen esiin tulkinnallisia kysymyksiä, joihin kaikkiin ei ole saatu vastausta vielä oikeuskäytännökään kautta. Tutkielman tarkoitus on käsitellä näitä järjestäytymättömässä kentässä esiin nousevia työntekijäsopijaosapuolen tulkintakysymyksiä.

Tunnusomaista työoikeudelle on useiden säännöstyskeinojen käyttäminen sekä normien monitasoisuus.<sup>10</sup> Sääntelytarkkuus ja tarkoitus vaikuttavat käytännössä asian sääntelytapaan,

<sup>7</sup> Tutkielman tekohetkellä 2021 voimassaolevia yleissitovia työehtosopimuksia on yhteensä 158. Nämä on lueteltu tutkielman lähteissä tyhjentävästi voimassaoloaikoineen.

<sup>8</sup> Tällaisista määräyksistä katso esimerkiksi Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus 2020–2022, s. 30, ”Työaika voidaan 4 §:n mukaisesti paikallisesti sopia keskimääräiseksi siten, että työaika tasoittuu enintään 12 viikon aikana 40 tuntiin viikossa. Vuorokautinen työaika on tällöin enintään 10 tuntia ja viikoittainen enintään 50 tuntia.” tai Medialiiton ja Ammattiliitto Pro:n välinen viestintäalan työehtosopimus 2020–2022, s. 16, ”3.3 Työajan järjestäminen paikallisesti sopien: 1. Paikallisesti sovittaessa säännöllinen työaika voidaan järjestää siten, että se on enintään 12 tuntia vuorokaudessa ja 60 tuntia viikossa edellyttäen, että työaika tasoittuu keskimäärin enintään 40 työtuntiin viikossa järjestelmää varten laaditun työvuoroluettelajakson aikana. Sopiminen tapahtuu työehtosopimuksen 8.2 §:n kohdan 3b mukaisesti”.

<sup>9</sup> Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2020–2022, s. 7, 3 § työaika: ”Säännöllinen työaika on 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita”.

<sup>10</sup> Murto 2015, s. 1. Lait sääntelevät yleisesti kaikkia työntekijöitä koskevia asioita, työehtosopimukset sopimusalaakohtaisia asioita ja työsopimuksella sovitaan työsuhteen yksilöllisistä ehdoista.

lisäksi vaikutusta on työmarkkinoiden neuvottelusuhteilla.<sup>11</sup> Suomalaiselle työmarkkinajärjestelmälle tyypillistä on korkea järjestäytymisaste työnantaja- ja työntekijäliittoihin.<sup>12</sup> Työehtosopimusoikeus on kollektiivisen työoikeuden keskeistä aluetta. Kollektiivisen sopimisen vahvan aseman voidaankin katsoa perustuvan korkeaan järjestäytymisasteeseen.<sup>13</sup> Huolimatta tästä, Suomessa on myös suuri määrä järjestäytymättömiä yrityksiä, jotka ovat velvollisia noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta. Tällaisia yrityksiä on Suomessa laskennallisesti noin 50 000.<sup>14</sup>

Paikallisen sopimisen kehittämisen tarkoituksena on ollut selvittää paikallisen sopimisen laajentamisen edellytyksiä, eritoten yleissitovassa kentässä.<sup>15</sup> Työlaeissa<sup>16</sup> näistä semidispositiivisista eli puolipakottavista säännöksistä on annettu valtakunnallisille työnantaja- ja työntekijäliitoille mahdollisuudet poiketa toisin myös työntekijän etuja heikentäen. Työnantajan, jonka tulee noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä TSL:n 2:7:n mukaisesti, ei kuitenkaan lähtökohtaisesti saa hyödyntää näitä työehtosopimuksessa mahdollistettuja paikallisen sopimisen kohtia. Järjestäytymätön työnantaja voi siis yleissitovuuden perusteella noudattaa myös niitä yleissitovan työehtosopimuksen mahdollisia määräyksiä, joilla on heikennetty työntekijän etuja lain tasoon nähden. Poikkeuksena noudattamisessa on kuitenkin kyseisissä säännöksissä se, ettei yleissitovuuden perusteella voida noudattaa kyseisiä säännöksiä, jotka edellyttäisivät paikallista sopimista<sup>17</sup>. Noudatettavaksi tulevat tällöin pääsääntöisesti vain ne yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset, joissa on sovittu suoraan työehtosopimuksessa siirtämättä sopimisvaltaa paikalliselle tasolle.<sup>18</sup>

<sup>11</sup> Bruun – von Koskull 2012, s. 221.

<sup>12</sup> Saloheimo 2020, s. 21.

<sup>13</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020/8, s. 12.

<sup>14</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020/8, s. 87. Sopijapuolten kokemuksia haasteista ja mahdollisuuksista. Suomen Yrittäjien mukaan Suomessa on noin 90 000 työnantajayritystä. Työnantajaliittoihin kuuluu niistä noin 20 000 ja työntekijäliittoihin järjestäytymättömiä on noin 70 000, joista velvollisia noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta on noin 50 000 yritystä.

<sup>15</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset 2020, s. 9. TEM:n selvitys kuvaa laajasti paikallisen sopimisen nykytilaa selvittäen paikallisen sopimisen juridista kehikkoa, TES:ten paikallisen sopimisen sallivien määräysten sisältöä ja osapuolten kokemuksia paikallisesta sopimustoiminnasta. Lisäksi Kokoomuksen tekemässä lakialoitteessa 45/2020 vp (käsitellyssä, luettu 24.1.2021) vaaditaan poistamaan paikallisen sopimisen erinäiset kiellot työlaeista, jotka estävät järjestäytymättömän yrityksen tekemään yleissitovassa työehtosopimuksessa mahdollistettuja paikallisia sopimuksia.

<sup>16</sup> Tällaisista säännöksistä, joissa valtakunnallisille liitoille on annettu oikeus sopia toisin semidispositiivisten säännösten osalta, on säädetty TSL:n 13:7:ssä, työaikalain (872/2019) 34 §:ssä, vuosilomalain (162/2005) 30 §:ssä ja opintovapaalain (273/1979) 13 §:ssä.

<sup>17</sup> Työlaeissa olevat paikallisen sopimisen kiellot yleissitovaa työehtosopimusta noudattavaa työnantajaa koskien löytyvät TSL:n 13:8:stä, TAL 35 §:stä, Vuosilomalain 31 §:stä ja opintovapaalain 13 a §:stä.

<sup>18</sup> Edilex-utiset: Jaana Paanetoja 22.9.2015.

Koska lähtökohta yleissitovuuskentässä on, ettei järjestäytymätön työnantaja pysty hyödyntämään häntä sitovan yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen kohtia, ei työntekijäsopijaosapuolen määräytymiselle järjestäytymättömässä kentässä ole annettu suurta huomiota. Paikallisen sopimisen mahdollistaminen yleissitovuuskentässä on ajoittain yhteiskunnallisen keskustelun kohteena. Tällöin merkitystä keskustelussa tulisi kiinnittää myös työntekijäsopijaosapuolen määräytymiseen ja siihen vaikuttaviin seikkoihin. Tutkielman tavoitteena on antaa kokonaiskuva työntekijäsopijaosapuolen määräytymisestä TAL:n 36 §:n säännökseen perustuen. Tarkoitus on tutkielman avulla antaa perusteltu ja jäsenelty kuva siitä, miten työntekijäsopijaosapuoli määräytyy yleissitovan työehtosopimuksen mahdollistamassa paikallisessa sopimuksessa säännöllistä työaika koskien. Kokonaiskuvan aikaansaamiseksi, tarkastellaan lyhyesti myös järjestäytyneen työntekijän paikallisen sopimisen työntekijäsopijaosapuolen määräytymistä normaalisitovaan työehtosopimukseen perustuen.

## 1.2 Tutkimustehtävä, tavoitteet ja rajaukset

Nykyisen työaikalain 36.2 §:n mukaisesti yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan säännöllistä työaika koskevan paikallisen sopimuksen työntekijäsopijaosapuolen määräytyminen eroaa aikaisemman työaikalain säännöksestä<sup>19</sup> siten, että säännöksessä ensisijaisesti mainitaan paikallisen sopimuksen osapuoleksi työehtosopimuksessa määräytyt osapuolet. Tämän jälkeen luetellaan toissijaiset sopijaosapuolet. Työaikalain 36.2 §:n mukaan:

*”Paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksessa määräytyt osapuolet. Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, sopimuksen saa henkilöstön puolesta tehdä TSL 13:3:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä.”*

Lähtökohtaisesti työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen kelpuuttavissa määräyksissä on määritelty sopimiseen valtuutettu taho. Järjestäytyneessä kentässä sopiminen tapahtuu yleensä

---

<sup>19</sup> Työaikalaki (605/1996) yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta 10 §:n mukaan: ”Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 2:7:n nojalla, ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, työsopimuslain 13:3:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä, voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä mainitussa työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä”.

edustuksellisesti. Työntekijöitä edustaa työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies.<sup>20</sup> Luottamusmiehen määräytyminen järjestäytymättömässä kentässä on oikeudellisesti tulkinnallisempi asia. Lisäksi tulkinnanvaraista työehtosopimusten niin normaali- kuin yleissitovuuskentässä on se, keitä kaikkia yrityksen työntekijöitä luottamusmies edustaa? Työaikalain 36.2 §:ssä mainitut henkilöstö ja henkilöstöryhmän käsitteet nostavat esiin kysymyksen siitä, ketkä kuuluvat käsitteiden soveltamisalan piiriin. Vaikka työaikalain säännös määrittelee paikalliseen sopimiseen kelpoiset työntekijäsopijaosapuolet, nostaa se kuitenkin esiin tulkinnanvaraisia kysymyksiä työntekijäsopijaosapuolena toimimisesta ja edustusvallan ulottuvuuksista.

Tutkielman tutkimustehtävänä on muodostaa jäsenelty ja perusteltu kokonaiskuva työntekijäsopijaosapuolen määräytymisestä työaikalain 36 §:ään perustuen. Selvitettävänä oleva tutkimustehtävä jakautuu tutkielmassa seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä ovat lähtökohdat työaikalain 36 §:n säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen tekemiselle ja millaiset ovat tämän kyseisen sopimuksen oikeusvaikutukset?
2. Kuka tai ketkä voivat toimia työntekijäsopijaosapuolena yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimuksessa säännöllistä työaikaa koskien?
3. Miten kyseisten työntekijäsopijaosapuolten edustusoikeuksien ulottuvuudet määrittyvät?

Aihe on tutkimisen arvoinen, koska työaikalain 36 §:n säännös on ainoa laintasoinen säännös, joka mahdollistaa paikallisen sopimuksen tekemisen järjestäytymättömässä yrityksessä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen. Vaikka työntekijäsopijaosapuolivaihtoehdot onkin laintasolla lueteltu tyhjentyvästi, edellä kerrottu osoittaa, että soveltamisen tasolla esiin nousee tulkintakysymyksiä. Lisäksi paine yhteiskunnalliselta tasolta paikallisen sopimisen kehittämiseksi yleissitovuuskentässä on omiaan luonut tarpeen työntekijäsopijaosapuolen tarkastelemiseksi yleisemminkin. Tähän palataan tutkielman viimeisessä eli viidennessä luvussa.

---

<sup>20</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 492 – 493 ja Rautiainen – Äimälä 2007, s. 333 – 335. Luottamusmiesjärjestelmä perustuu lähtökohtaisesti työehtosopimusjärjestelmään. Luottamusmiehen valinta perustuu työehtosopimukseen.

Työntekijöiden kuuluessa työnantajayrityksen sisällä erilaisiin työoikeudellisten normistojen kannalta merkitystä omaaviin ryhmiin, seuraa työoikeudelle tunnusomainen piirre. Aina kaikkia henkilöstöä tai pienempiä työntekijöiden ryhmiä koskevia asioita ei ole järkevää käsitellä yksitellen jokaisen työntekijän kanssa. Työntekijäryhmää koskevat työehdot neuvotellaan ja sovitaankin usein edustuksellisesti. Työntekijäryhmän oikeudellinen luonne vaikuttaa siihen, kuka ja kuinka henkilöstöä tai työntekijöitä voi edustaa. Tämän lisäksi ryhmän edustamista ja edustajan valitsemista koskevat säännöt voivat vaikuttaa työntekijäryhmän muodostumisen arviointiin.<sup>21</sup>

Tutkielmassa esiintyy käsitteet järjestäytymätön työnantaja ja järjestäytymätön yritys. Nämä ovat tutkielmassa toistensa synonyymejä. Kummallakin käsitteellä tarkoitetaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:n perusteella yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä noudattavaa työnantajaa, joka ei ole järjestäytynyt kyseisen työehtosopimuksen tehneeseen työnantajaliittoon. Tutkielmassa puhutaan myös paikallisesta sopimisesta ja paikallisesta sopimuksesta. Kyseiset käsitteet määritellään tarkemmin tutkielman luvussa kaksi. Tässä kohtaa todettakoon, että sopiminen ymmärretään toiminnaksi, joka tarkoitus on johtaa lopulta sopimukseen. Tutkielmassa paikallinen sopiminen on rajattu suppeassa mielessä tapahtuvaksi, valtakunnallisiin työehtosopimuksiin perustuvaksi mahdollisuudeksi sopia toisin työehtosopimuksen määräyksistä. Tutkielmassa aiheen tarkastelun ulkopuolelle on jätetty virkaehtosopimukset.

### 1.3 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto

Jotta edellä esitettyyn tutkimustehtävään ja tutkimuskysymyksiin voidaan antaa yksityiskohtaiset ja perustellut vastaukset, edellyttää se voimassa olevan oikeuden sisällön tutkimista. Tutkimusmenetelmänä toimii lainoppi eli oikeusdogmatiikka. Keskeisimpänä tavoitteena lainopissa on selvittää, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö kulloinkin käsiteltävässä oikeusongelmassa.<sup>22</sup> Lainoppi pyrkii antamaan vastauksen siihen, kuinka kyseisessä tilanteessa tulisi toimia voimassa olevan oikeuden mukaan. Lainoppi on oikeusjärjestykseen kuuluvien sääntöjen tulkintaa ja systematisointia.<sup>23</sup> Systematisointi edesauttaa oikeudellisiin tulkintakysymyksiin vastaamista sen jäsentäessä normiston paremmin

---

<sup>21</sup> Murto 2015, s. 86.

<sup>22</sup> Husa – Mutanen – Pohjolainen 2010, s. 20.

<sup>23</sup> Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 13 ja Aarnio 1989, s. 288.

hallittavaksi kokonaisuudeksi.<sup>24</sup> Tulkintatehtävän tarkoitus on selvittää, mikä on voimassa olevan oikeuden mukainen kanta kulloinkin käsiteltävässä olevaan tutkimuskysymykseen.<sup>25</sup> Tutkielma pyrkii systematisoimaan säännöllistä työaikaan koskevan paikallisen sopimuksen työntekijäsopijaosapuolen määräytymisen periaatteita, ja ennen kaikkea tulkitsemaan voimassaolevia oikeussääntöjä. Työn käsittely painottuu kollektiiviseen työoikeuteen.

Voidaan katsoa, että paikallinen sopiminen on nostanut esiin tarpeita työoikeuden systematisoinnille. *Liukkunen* toteaa artikkelissaan, että työoikeuden normijärjestelmän systematisointia on tarve kehittää vastaamaan paremmin muun muassa sitä kollektiivisen työoikeuden normiston kehitystä joka liittyy paikallisen sopimisen laajentumiseen.<sup>26</sup> Oikeudenalan koherenssia voidaan katsoa edistettävän paikalliseen sopimiseen liittyvän normiaineiston jäsentämisellä peruskäsitteiden ja niiden ilmentämien työoikeuden yleisimpien rakenteiden kautta.<sup>27</sup> Perustan systematisoinnille tarjoavat normijärjestelmän olennaisia elementtejä konstituivat käsitteet. Normikompetenssi, normimääräys ja normivaikutus peruskäsitteinä systematisoivat kollektiivisen työoikeuden normijärjestelmää. Kyseiset käsitteet liittyvät toisiinsa: normivaikutus on työehtosopimuksen kolmansien tahoihin vaikuttavilla normimääräyksillä, joiden sisällyttäminen työehtosopimukseen edellyttää sopijaosapuolilta normikompetenssia.<sup>28</sup>

Tutkielman lähteinä toimii kotimainen voimassa oleva lainsäädäntö, joista merkityksellisempiä tutkielman kannalta ovat työehtosopimuslain, työsopimuslain ja työaikalain relevantit säännökset. Näiden lisäksi työehtosopimusten yleiset opit ja voimassa olevien yleissitovien työehtosopimusten määräykset toimivat tutkielman lähdeaineistona ja apuna tutkimustehtävää selvitettäessä. Tutkielmassa tarkastelun kohteena ovat kaikki tällä hetkellä voimassaolevat valtakunnalliset yleissitovat työehtosopimukset ja erityisesti niiden määräykset säännöllistä työaikaan ja paikallista sopimista koskien.

Oikeuskäytännöstä on hyvä ymmärtää, että vaatimuksen perustuessa työsopimuslain nojalla noudatettavaan yleissitovaan työehtosopimukseen, kante on nostettava yleisessä tuomioistuimessa. Järjestäytymätön työnantaja ei voi esiintyä vastaajana

<sup>24</sup> Husa – Mutanen – Pohjolainen 2010, s. 20.

<sup>25</sup> Hirvonen 2011, s. 21 – 23.

<sup>26</sup> Liukkunen 2017, s. 992.

<sup>27</sup> Ks. Kaarlo Tuori: *Ratio and Voluntas. The Tension Between Reason and Will in Law*. Farnham 2011 s. 145-172.

<sup>28</sup> Liukkunen 2017, s. 993.

työtuomioistuimessa.<sup>29</sup> Tästä johtuen lähdeaineistona käytetään tutkielmassa myös yleisten tuomioistuinten tapauksia, lähtökohtaisesti korkeimman oikeuden tapauksia. Yleinen tuomioistuin voi kuitenkin pyytää työtuomioistuimelta lausuntoa<sup>30</sup>. Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 39.1 §:n mukaan tuomioistuin voi pyytää lausuntoa asiassa, jonka ratkaiseminen edellyttää erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta. Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu lain mukaan työehtosopimusten tulkitseminen. Tutkielman kannalta hyödynnetään myös tältä osin merkityksellisiä työtuomioistuimen lausuntoja.

Työntekijäsopijaosapuolen tarkastelussa hyödynnetään myös EU:n työlainsäädännön alaisia normeja. Olennaista työehtosopimustoiminnalle on neuvottelu- ja sopimustasapainon toteutuminen sekä työehtosopimusosallisten aseman turvaaminen työehtosopimustoiminnassa työsuhteen ehdoista päätettäessä. Merkityksellisiä kansainvälisiä normeja ovat erityisesti ILO:n sopimus nro 135 (SopS 84/1976) työntekijöiden edustajien suojelusta yrityksessä ja heidän toimintansa helpottamisesta. Kyseistä sopimusta täydentää vielä yleissopimus nro 154 (SopS 71/1983) kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämisestä.

#### **1.4 Rakenne**

Tutkielma jakautuu viiteen lukuun. Tutkielman ensimmäisessä johdanto luvussa käydään läpi tutkielman aihe ja sen taustoitus. Tutkimustehtävä on jaettu kolmeen tutkimuskysymykseen, joihin tutkielman kuluessa pyritään antamaan perustellut vastaukset. Johdanto luku käsittelee lisäksi tutkimusmetodin valintaa ja tutkielman lähdeaineiston rajausta. Toisessa luvussa määritellään tutkielman kannalta hyödylliset käsitteet, sekä tarkastellaan säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksia.

Kolmannessa luvussa tarkastellaan säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen työntekijäsopijaosapuolta. Ensin luodaan yleiskuva normaalisoivan työehtosopimuksen perusteella määräytyvästä työntekijäsopijaosapuolesta ja tämän jälkeen ulotetaan tarkastelu yleissitovuuskenttään. Luvussa käydään systemaattisesti läpi työaikalain 36 §:n tunnistamat työntekijäsopijaosapuolet, näiden oikeudelliset ulottuvuudet ja edustusvallan rajat. Kolmas

---

<sup>29</sup> Saloheimo 2020, s. 144.

<sup>30</sup> Lausunnon pyytämällä vältetään tulkitsemasta samaa kollektiivisopimusta eri tavoin.

luku tarjoaa tutkimuskysymyksiin kaksi ja kolme vastaukset. Luvussa tehdään lyhyt katsaus myös työaikalain säännöllisen työajan määräytymiseen.

Neljännessä luvussa tarkastellaan työntekijän irrottautumisoikeutta säännöllistä työaikaa koskevasta paikallisesta sopimuksesta työaikalain 37.2 §:n perusteella ja tämän lainkohdan merkitystä kyseiselle paikalliselle sopimukselle ja sen oikeusvaikutuksille. Lisäksi neljäs luku tarjoaa selvityksen siihen, miten erimielisyydet yleissitovuuskentässä tulee ratkaista ja mikä merkitys työtuomioistuimen lausunnoilla yleissitovuuskentässä on.

Tutkielman viimeisessä eli viidennessä luvussa käydään perustellusti läpi tutkielman johtopäätökset. Lopuksi pohditaan yleisesti työntekijäsopijaosapuolen määräytymistä yleissitovuuskentässä. Lisäksi nostetaan esiin asioita, jotka tulee ottaa huomioon tulevaisuutta ajatellen, jos paikallista sopimista oltaisiin mahdollisesti lisäämässä yleissitovuuskentässä.



## 2 Keskeiset käsitteet ja lähtökohdat

### 2.1 Yleissitova työehtosopimusjärjestelmä

#### 2.1.1 Yleissitovan työehtosopimusjärjestelmän oikeudellinen perusta

Säännös työehtosopimusten yleissitovuudesta lisättiin ensimmäisen kerran vuoden 1970 työsopimuslakiin. Kyseistä lakia koskeneessa hallituksen esityksessä<sup>31</sup> ei ollut yleissitovuutta koskevaa säännöstä, se lisättiin lakiin eduskuntakäsittelyssä. Taustalla vaikuttivat eduskunnassa tehdyt lakialoitteet sekä eriävät mielipiteet, jotka oli jätetty lakia valmistelleen 1969 Työsopimuslakikomitean mietintöön.<sup>32</sup> Yleissitovuuden tarkoituksena oli tuohon aikaan vähimmäispalkan eli oikeudenmukaisen ja kohtuullisen palkan turvaaminen yleiseksi katsottavan tai yleisen työehtosopimuksen avulla. Eduskuntaan tehdyissä lakialoitteissa vähimmäispalkan turvaamiseksi ehdotettiin tuolloin työehtosopimusten yleistä vaikutusta eli yleissitovuutta, vaikkei yleissitovuus-termiä vielä tuolloin käytettykään.<sup>33</sup> Vuoden 1970 työsopimuslain säätämisen yhteydessä tai sitä käsiteltäessä, ei eduskunnassa esitetty työehtosopimusten yleissitovuudelle yksityiskohtaisia perusteluja.<sup>34</sup> Tavoite ulottaa ”yleinen” vaikutus palkkaehtojen ohella koskemaan myös muita työsuhteen ehtoja, on katsottu käyneen ilmi ehdotettujen säännösten muotoiluista.<sup>35</sup> Lopullinen säännös vuoden 1970 työsopimuslain 17.1 §:ssä velvoitti työntajan noudattamaan työsuhteessa tai työsuhteessa niitä ”*palkka- ja muita ehtoja*”, jotka alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa oli noudatettavaksi määrätty. Säännöksen mukainen yleissitovuus ei rajoittunut siis pelkästään palkanormeihin vaan myös muihinkin työsuhteen ehtoihin.<sup>36</sup> Yleissitovuussäännös on aiheuttanut koko sen voimassaolon ajan erilaisia tulkinta- ja soveltamisvaikeuksia sekä erimielisyyksiä.<sup>37</sup>

Nykyisessä työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentin säännöksessä työehtosopimusten yleissitovuudesta säädetään, että ”*työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavan pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä ”työsuhteen ehdoista ja työoloista*”, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa

<sup>31</sup> HE 228/1969 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.

<sup>32</sup> Ks. tarkemmin työsopimuslain ja yleissitovuuden historiasta Kahri – Vihma 1984, s. 81 – 83.

<sup>33</sup> Paanetoja – Vidgren 2019, s. 13.

<sup>34</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 234.

<sup>35</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 227.

<sup>36</sup> Sarkko, 1980 s. 257 – 259.

<sup>37</sup> Kun säännös lisättiin työsopimuslakiin ilman huolellista valmistelua vasta eduskunnassa, ei sille ole laadittuna valmisteluvaiheen yksityiskohtaisia perusteluja kuten tavallisesti muille työsopimuslain säännöksille.

työtä”. Nykyisen työsopimuslain säännöksen tarkoituksena oli täydentää ja täsmentää työehtosopimusten asemaa järjestäytymättömien työnantajien töissä olevien työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehtojen turvaajana.<sup>38</sup> Lain esitöissä työsuhteen ehdoilla ja työoloilla tarkoitetaan työehtosopimusoikeudessa vakiintuneen terminologian mukaisesti *työnormeja eli ehtoja ”sopimuksissa” sekä niitä työolonormeja (”ehtoja työsopimuksissa muuten”)*, joilla on sovittu työpaikan oloista. Työehtosopimuksen toteuttamista koskevia määräyksiä<sup>39</sup> työnantajan noudattamisvelvollisuus työehtosopimuksen yleissitovuuden perusteella ei sen sijaan koskisi.<sup>40</sup> Perustuslakivaliokunta on huomauttanut lausunnossaan, että työsopimuslain 2:7:ssä oleva ilmaisu ei ole käsitteenä täsmällinen. Kyseisen lain kohta ja sen esityöt jättävät tulkinnanvaraiseksi, mitä ”työsuhteen ehtoja ja työoloja koskevia” normeja työsopimussuhteissa tulee yleissitovuuden nojalla noudatettavaksi.<sup>41</sup> Tästä huolimatta, työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta ei päätenyt esittämään asiassa täsmennyksiä lakiehdotukseen tai sen perusteluihin.<sup>42</sup>

Työehtosopimukset tulevat sovellettavaksi joko normaalisitovuuden tai yleissitovuuden perusteella. Normaalisitovat työehtosopimukset perustuvat työehtosopimuslakiin ja ne sitovat työehtosopimuslain 4 §:n perusteella osallisina sidottuja ja muuten kuin osallisina sidottuja. Sen sijaan työehtosopimusten yleissitovuus perustuu työsopimuslakiin. Yleissitovuuden pääasiallinen tehtävä on turvata järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskentelevien työntekijöiden<sup>43</sup> vähimmäisehtoja.<sup>44</sup> Työsopimuslakiin perustuvana yksipuolisena velvoitteena yleissitova työehtosopimus velvoittaa ainoastaan työnantajaa.<sup>45</sup> Lainsäätäjä on katsonut yleissitovuussäännöksellä hyödyntävänsä työehtosopimukseen sisältyvää työntekijöiden vähimmäistyöehtosuojaa työehtosopimuskentän ulkopuolella. Kyseessä on sääntely, jossa velvollisuus noudattaa osaa työehtosopimuksen normeista ulotetaan kokonaan siihen sidottujen tahojen ulkopuolelle.<sup>46</sup>

<sup>38</sup> HE 157/2000 vp, s. 72.

<sup>39</sup> HE 157/2000, s. 72. Tällaisina työehtosopimuksen toteuttamista koskevinä määräyksinä pidetään työehtosopimuksen velvoitemääräyksiä ja työolonormeja.

<sup>40</sup> HE 157/2000 vp, s. 73.

<sup>41</sup> PeVL 41/2000 vp, s. 3.

<sup>42</sup> TyVM 13/2000 vp, s. 9.

<sup>43</sup> Työntekijän suojelun periaatteen tarkoitus on suojata työsuhteen heikompaa osapuolta, työntekijää. Tämä periaate ilmenee juuri TSL 2:7:n yleissitovuussäännöksestä, sekä TEhtoSL:n 4.2:stä, jossa työnantaja pakotetaan noudattamaan itseään sitovaa työehtosopimusta työntekijän sidottuisuuspiiriä laajemmin.

<sup>44</sup> Murto 2015, s. 36.

<sup>45</sup> Kairinen 2009, s. 165 – 166.

<sup>46</sup> Paanetoja – Vidgren 2019, s. 3.

### 2.1.2 Suhde perusoikeuksiin

Yleisten velvoiteoikeudellisten sääntöjen ja sopimusoikeudellisen lähtökohdan mukaan sopimuksella voidaan määrätä vain sopijapuolten keskinäisistä oikeuksista ja velvollisuuksista.<sup>47</sup> Tästä poiketen, työehtosopimuksen normimääräykset asettavat velvoitteita ja ulottavat vaikutuksensa automaattisesti ja pakottavasti myös työehtosopimusosapuoliin nähden kolmansien tahojen oikeussuhteille.<sup>48</sup> Työehtosopimus on siis normisopimus, ja tämä onkin yksi työehtosopimuksen tunnusmerkki. Normivaikutuksesta on säädetty TEhtoL:ssa, josta ilmenee työehtosopimuksen muotovaatimukset, muut tunnusmerkit ja sopimuskompetenssin rajat.<sup>49</sup>

Kollektiivisen työoikeuden perustana kansallisessa lainsäädännössä on perustuslain (731/1999, PeL) 13 §:n yleissäännös kokoontumis- ja yhdistymisvapaudesta. Säännöksellä on turvattu ammatillinen yhdistymis- tai järjestäytymisvapaus. Työsopimuslain 13 luvun 1 §:n säännös yhdistymisvapaudesta täydentää perustuslain yleissäännöstä. Työsopimuslain säännöksellä ensisijaisesti suojataan ammatillista järjestäytymisvapautta, mutta muutakin yhdistymisvapautta työsuhteessa, säännösten sanamuotojen ollessa yleisiä. Positiivisen yhdistymisvapauden mukaisesti työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus toimia siinä. Negatiivisen yhdistymisvapauden mukaan osapuolilla on myös oikeus olla kuulumatta lainkohdassa tarkoitettuun yhdistykseen.<sup>50</sup>

Yhdistymisvapaus ja sen erityisenä osana ammatillinen järjestäytymisoikeus on turvattu kansainvälisellä tasolla usean eri kansainvälisen normin toimesta. Näistä merkityksellisimpinä mainittakoon Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimukset nro 87 (SopS 45/1949) Ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelusta ja nro 98 Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamisesta. Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksen 23 artiklan 4. kohdassa taataan jokaiselle oikeus perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa puolustamiseksi. Lisäksi Euroopan sosiaalinen peruskirja (80/2002), Euroopan ihmisoikeussopimus (Sops 63/1999, EIS), YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus (8/1976, KP-sopimus) ja YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja

---

<sup>47</sup> Saloheimo 2020, s. 13.

<sup>48</sup> Liukkunen 2017, s. 993.

<sup>49</sup> Saloheimo 2020, s. 13 – 14.

<sup>50</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 79.

sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (6/1976, TSS-sopimus) tunnustavat nämä oikeudet.<sup>51</sup>

Työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää on kansallisesti kritisoitu tietyissä yhteyksissä perustuslain vastaisuudesta<sup>52</sup>. Yleissitovuusjärjestelmän lähtökohtana pidetään järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehtojen turvaamista. Kullakin alalla työntekijöiden palkkausetujen, työsuhdeturvan ja työsuojelun vähimmäistason on oltava samat, riippumatta siitä, onko työntekijä järjestäytyneen vai järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa.<sup>53</sup> Lisäksi yleissitovuusjärjestelmän tarkoituksena on saattaa saman alan työnantajat kilpailullisesti yhdenvertaiseen asemaan. Perustuslakivaliokunta arvioi lausunnossaan, että järjestäytyneessä kentässä voidaan turvata paikallisella tasolla samanlainen neuvottelu- ja sopimustasapaino kuin vallitsee valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistyksien välillä. Lisäksi luottamusmiesjärjestelmän ja muiden keinojen avulla on mahdollisuus varmistua työehtosopimusten määräysten noudattamisesta. Järjestäytymättömässä kentässä ei tunnisteta samanlaista valvontajärjestelmää.<sup>54</sup> Perustuslakivaliokunta ei katsonut antamassaan lausunnossa yleissitovuusjärjestelmää perustuslain vastaiseksi.<sup>55</sup> Työnteon murros, kilpailun kiristyminen ja kansainvälistyminen nostavat ajoittain yleissitovuusjärjestelmän yhteiskunnallisen keskustelun keskiöön.

## 2.2 Työoikeuden normijärjestelmä

### 2.2.1 Työlainsäädännön vähimmäispakottavuus ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä

Työoikeus koostuu lähtökohtaisesti pakottavasta eli absoluuttisesta lainsäädännöstä. Työntekijän ollessa lähtökohtaisesti oikeussuhteen heikompi osapuoli lainsäädännön oikeuspoliittisena tavoitteena on suojella työntekijää. Kyse on oikeammin ns. vähimmäispakottavuudesta. Jotta lain säännöksen sisällöstä voidaan sopia toisin työntekijän

<sup>51</sup> Barnard 2012, s. 699 – 700.

<sup>52</sup> Erityisesti Suomen Yrittäjät ovat esittäneet yleissitovuusjärjestelmän olevan ristiriidassa PeL:n 13 §:ssä turvatun negatiivisen yhdistymisvapauden ja PeL:n 6 §:ssä taatun yhdenvertaisuuden kanssa. Ks. tästä Suomen Yrittäjät 2017, Suomen yleissitovuusjärjestelmä ja perusoikeudet, s. 9. On tärkeää ymmärtää ja ottaa yhteiskunnallisessa keskustelussa huomioon keskustelevan instanssin tai henkilön oikeuspoliittinen tausta.

<sup>53</sup> HE 157/2000 vp, s. 72 ja PeVL 41/2000 vp, s. 3.

<sup>54</sup> PeVL 41/2000 vp, s. 4.

<sup>55</sup> PeVL 41/2000 vp, s. 5. Perustuslakivaliokunta kuitenkin tähdensi lausunnossaan seurannan tärkeyttä ja huomautti, että PeL:n kannalta on tarkkailtava työntekijän suojelun toteutumista, yleissitovuuden piirissä olevien työnantajien aseman mahdollisia muutoksia sekä kilpailutilanteen kehittymistä.

laintasoista suojaa heikentäen, edellyttää se nimenomaisesti säännöstä asianomaisessa laissa.<sup>56</sup> Työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 1 momentin mukaisesti työntekijän etuja heikentävä sopimus on mitätön, riippumatta onko sopimus tehty työsopimusta solmittaessa tai työsuhteen aikana myöhemmin. Työlainsäädäntö jaetaan pakottavuuden eriasteisiin. Pakottavuuden aste voi olla dispositiivista eli kokonaan tahdonvaltaista<sup>57</sup> tai semidispositiivista eli puolipakottavaa.<sup>58</sup>

Valtakunnallisille työnantaja- ja työntekijäyhdistyksille on annettu työlaeissa laajat mahdollisuudet poiketa laista työntekijän etuja heikentäen. Nämä semidispositiiviset säännökset mahdollistavat laista poikkeamisen. Laista poikkeamisen tulee tapahtua liittojen keskinäisin työehtosopimuksin ja sen on perustuttava aina nimenomaiseen lain kelpuuttavaan säännökseen. Tällaisessa tilanteessa työehtosopimus syrjäyttää siis lain ja tulee lainsäädännön tilalle.<sup>59</sup> Semidispositiivisen lainsäädännön osalta työntekijälle lain mukaan tulevia etuuksia voidaan laista poikkeavalla työehtosopimuksen normilla myös heikentää. Tästä säädetään nimenomaisesti työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä, vuosilomalain 30 §:ssä, työaikalain 34 §:ssä ja opintovapaalain 13 §:ssä.

Työehtosopimuksen määräykset ovat myös vähimmäisehtoja. Tämä tarkoittaa sitä, että lähtökohtaisesti työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän etujen parantamisesta. Etujen heikentäminen sen sijaan edellyttää aina siihen kelpuuttavaa määräystä työehtosopimuksessa.<sup>60</sup> Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattava työnantaja on eri asemassa kuin normaalisitovaa työehtosopimusta noudattava. Työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja ei voi työehtosopimuksessa mahdollistettuja toisin sopimisen mahdollisuuksia noudattaa.<sup>61</sup> Järjestäytymätön työnantaja voi kuitenkin tehdä paikallisen sopimuksen työaikalain 36 §:n mukaisesti säännöllisestä työajasta yleissitovan työehtosopimukseen perustuen. Tämä on ainoa lainsäädännössä mahdollistettu paikallisen sopimuksen kelpuutus järjestäytymättömälle työnantajalle. Koska kyseinen kelpuutus on

---

<sup>56</sup> Paanetoja – Vidgren 2019, s. 4 Ks. myös Edilex-uutiset: Jaana Paanetoja 22.9.2015. Paikallisen sopimisen tulevaisuus ja eräitä muita kysymyksiä.

<sup>57</sup> Täysin tahdonvaltaisilla säännöksillä voidaan poiketa sopimalla myös työntekijän etuja heikentäen. Sopiminen voi olla työehto- tai työsopimustasoista. Laissa turvattua suojaa voidaan aina vapaasti parantaa työehto- tai työsopimuksella tai työnantajan yksipuolisella päätöksellä. TSL:ssa täysin tahdonvaltaisia säännöksiä on 2:12.1 (palkka työnteon estyessä), 2:13.1 (palkanmaksuaika), 5:6.1 (työhön paluu lomautuksen jälkeen) ja 6:3.1 ja 2 momentit (yleiset irtisanomisajat).

<sup>58</sup> Murto 2015, s. 36.

<sup>59</sup> Saloheimo LM 1991, s. 666 – 668.

<sup>60</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 67 – 68.

<sup>61</sup> Tästä on säädetty nimenomaisesti TSL:n 13:8:ssä, TAL:n 35 §:ssä, vuosilomalain 31 §:ssä ja opintovapaalain 13 a §:ssä.

lainsäädännössä mahdollistettu, on myös työntekijäsopijaosapuolet luoteltu lainsäädännöksessä tyhjentävästi.

Työsuhteen normien voidaan katsoa kattavan myös muutakin normitusta kuin vain työsuhteen sisältöä.<sup>62</sup> Tällä on vaikutusta työoikeuden normeja järjestettäessä. Työoikeuden normijärjestelmä kattaa kaiken työoikeudellisen normituksen. Tämä tulee erottaa työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmästä.<sup>63</sup> Työsuhteen ehtojen määräytyminen<sup>64</sup> tapahtuu säännöstyskeino-opin mukaan kuuden kansallisen säännöstyskeinon perusteella. Tällaisia säännöstyskeinoja ovat laki, työehtosopimus, yhteistoiminta- tai paikalliset sopimukset, työsopimus, tapaoikeus ja työnantajan työnjohtokäskyt.<sup>65</sup>

Työoikeuden eri säännöstyskeinot voidaan järjestää etusijajärjestykseen. Se on normien keskinäinen järjestys muodostettuna teoreettisella tasolla. Keskeistä järjestyksessä on se, miten normi on syntynyt ja mikä on normin muodollinen olemassaolo.<sup>66</sup> Normien asettamisvalta ja siihen perustuva kelpuutusjärjestelmä luovat etusijajärjestyksen teoreettisen perustan. Perustuslaista johdetaan lainsäädäntövalta ja lakinormien antovalta. Norminantovaltaa on lainsäätävä delegoinut työmarkkinajärjestöille työehtosopimukseen liittyvän säännöstämiskompetenssin muodossa. Työmarkkinajärjestöt ovat siirtäneet tätä alaspäin työehtosopimuksen kelpuutuksiin perustuviin paikallisiin sopimuksiin.<sup>67</sup> Ylempää tulevien kelpuutusten alapuolelle asettuvat työnantajan ja työntekijän väliseen sopimusvapauteen perustuvat säännöstyskeinot. Lisäksi tapaoikeus normittaa sellaisia asioita, joista olemassa ei ole kirjallista normia. Työnantajan yksipuolisen määräysvallan katsotaan asettuvan norminantivalloista alimmaksi.<sup>68</sup>

<sup>62</sup> Sipilä määritteli työoikeuden kaikkien työsuhdetta koskevien ja *siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuudeksi*. Sipilä 1947, s. 5. Vuorio jakaa työoikeuden normit työsuhdetta säännöstäviin ja itse järjestelmää koskeviin normeihin. Vuorio 1955, s. 386. Kairisen määritelmän mukaan työoikeus voitaisi määrittää *työelämän normiohjausta koskevaksi oikeudeksi*. Kairinen 2009, s. 38.

<sup>63</sup> Murto 2015, s. 33.

<sup>64</sup> TyVM 13/2000 vp, s. 9. Työsopimuslakikomiteassa sekä sen jatkovalmisteluissa pohdittiin, tulisiko lakiin ottaa nimenomaiset säännökset työsuhteen ehtojen määräytymisestä. Lopputuloksena päädyttiin siihen, että tilanteiden moninaisuudesta johtuen ei ole tarkoituksenmukaista tai välttämättä mahdollistakaan laatia säännöksiä, joiden avulla kaikki työsuhteen ehtojen määräytymistä koskevat kysymykset olisi mahdollista ratkaista. Etusijajärjestyksen säätämisen lisäksi huomioon tulisi lisäksi ottaa edullisemmuussääntö ratkaistaessa tahdonvaltaisten lainsäätöjen ja yleissitovan työehtosopimuksen välistä suhdetta.

<sup>65</sup> Murto 2015, s. 34. Ks myös Kairinen 2009, s. 139 – 140. Säännöstyskeino-opin keskeisen idean mukaan työsuhteen ehtojen oikeusvaikutukset määräytyvät kunkin säännöstyskeinon mukaan itsenäisesti.

<sup>66</sup> Murto 2015, s. 39 ja Kairinen 2009, s. 228 – 229.

<sup>67</sup> Tiitinen – Körger 2012, s. 795 ja Kairinen 2009, s. 236.

<sup>68</sup> Murto 2015, s. 39.

Työsuhdetta sääntelevien normien etusijajärjestyksessä työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella sovittu paikallinen sopimus, joka saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset sijoittuu järjestyksessä korkeammalle kuin yleissitovan työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella tehty paikallinen sopimus, joka saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Lisäksi tulkinnanvaraista on työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen, joka saa samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimus, ja yksittäisen työehtosopimuksen samaa asiaa koskevan ehdon keskinäisen etusijan ratkaiseminen. Tiitinen ja Kröger katsovat, että ensisijaisesti tilanne on ratkaistava työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen tulkinnalla.<sup>69</sup>

Etusijajärjestyksen lisäksi työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä vaikuttaa edullisemmuussääntö, jonka katsotaan olevan työntekijän suojelun periaatteen ilmentymä. Se on tunnustettu ns. tulkintaperiaatteena, esimerkiksi työehtosopimusta tulkittaessa.<sup>70</sup> Oikeuskirjallisuudessa edullisemmuussääntö on tunnustettu ja se on hyväksytty myös oikeuskäytännössä. Sen idea on, että jos samasta työntekijän etuja ja oikeuksia koskevasta asiasta on voimassa pätevästi useampia normeja, niistä sovelletaan sisällöllisesti työntekijälle edullisempaa.<sup>71</sup>

### **2.2.2 Paikallinen sopiminen ja sopimus**

Paikalliset sopimukset perustuvat useisiin eri säännöstyskeinoihin ja muodostavatkin asiasisällöiltään monipuolisen ja laajan kokonaisuuden. Paikallisen sopimisen tai sopimuksen määritelmiä ei löydy työlaeista eikä niille olekaan olemassa tarkkarajaisia määritelmiä. Paikallisen sopimisen käsite on peräisin valtakunnallisista työehtosopimuksista.<sup>72</sup> Työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset ovat seurausta työehtosopimusten muuttumisesta kaksitasoisiksi. Työehtosopimus ei määritä kaikkia työsuhteen ehtoja välittömästi, vaan useinkin paikallisten sopimusten ja sovellusten kautta. Esimerkiksi työaikajärjestelmien katsotaan koskevan ensin henkilöstöryhmää. Kun työnantajan edustaja soveltaa paikallista sopimusta tai sovellusta, vaikuttavat nämä normit yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoihin tai asemaan.<sup>73</sup>

---

<sup>69</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 793. ja erityisesti alaviite 91.

<sup>70</sup> Kairinen 2009, s. 44 ja Murto 2015, s. 43.

<sup>71</sup> Murto 2015, s. 43.

<sup>72</sup> Karinen 2009, s. 166.

<sup>73</sup> Murto 2015, s. 269.

On syytä määritellä tutkielman kannalta keskeiset käsitteet, jotta sen jälkeen voidaan tarkastella yleisittävään työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen työntekijäsopijaosapuolen määräytymistä säännöllistä työaika koskien. Ensiksi käsittelemme paikallisen sopimisen ja sopimuksen käsitteitä ja niiden oikeusvaikutuksia.

Paikallinen sopiminen ymmärretään työehtojen asettamiseksi jotakin sopimusmenettelyä käyttäen yritys-, työpaikka- tai toimipaikkatasolla.<sup>74</sup> Kollektiivisopimuksessa olevat paikallisen sopimisen määräykset vaihtelevat asiatyypin mukaan. Määräykset voivat sallia, kelpuuttaa tai edellyttää sopimaan paikallisesti määräyksen tarkoittamasta asiasta.<sup>75</sup> Paikallinen sopiminen perustuu pääosin valtakunnallisten työehtosopimusten määräyksiin<sup>76</sup>, ei lakien säännöksiin. Työehtosopimusten lisäksi paikallinen sopiminen<sup>77</sup> voi perustua muihinkin säännöstyskeinoihin. Työoikeudellisina paikallisen tason sopimuskeinoina voidaan eritellä kelpuuttavan normin perusteella: yritys- tai toimipaikkakohtainen oma työehtosopimus, valtakunnallisen työehtosopimuksen määräysten mukainen paikallinen sopimus, työsäännöt ja yhteistoimintamenettelyssä syntyvät muut sopimukset, työsopimuksen ehtojen muuttamissopimus ja sopimuksen veroinen käytäntö sekä velvoiteoikeudellinen sopimus henkilöstöasioista.<sup>78</sup>

Paikallinen sopiminen suppeasti ymmärrettynä, on valtakunnallisten työehtosopimusten määräyksiä tarkoittamassa mielessä mahdollisuutta sopia paikallisesti työpaikkatasolla työehtosopimuksessa valtuutetuista asioista.<sup>79</sup> Kyse on menettelystä, jossa työehtosopimusosapuolten säännöstämiskompetenssia on delegoitu työehtosopimusmääräyksiin yrityksiin ja työpaikoille.<sup>80</sup> Laajassa merkityksessä paikallisella sopimisella sen sijaan tarkoitetaan kaikkia edellä määriteltyjä paikallisen tason

---

<sup>74</sup> Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö KM 1992:39, s. 9 ja 32 sekä komitean loppumietintö 1993:34 s. 8. Ks. myös Kairinen – Hietala – Ojanen 2015 s. 13 ja Murto 2015, s. 3.

<sup>75</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 17.

<sup>76</sup> Saloheimo puhuu neljästä tyypillisestä valtakunnallisissa työehtosopimuksissa käytetyistä lausekkeista, joilla sopimisvaltuus on annettu paikalliselle tasolle. Tällaisia ovat: toisin sopiminen, paikallisesti sovittavat vaihtoehdot, aavoin kelpuutus ja sopimisvelvoite. Saloheimo 2012, s. 19 – 20.

<sup>77</sup> Paikallinen sopiminen voi sopimusoikeudellisena terminä tietyissä tilanteissa olla liian suppea kuvaamaan työnantajayrityksen erilaisia sisäisiä työoikeudellisia ilmiöitä. *Tiitinen* ja *Kröger* ovat todenneet, että kun sopimuksellisuuden astetta arvioidaan kelpuuttavien normien näkökulmasta, voisi olla oikeampaa puhua joissakin tapauksissa paikallisista oikeustoimista. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 787 – 788.

<sup>78</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 16 ja Murto 2015, s. 112.

<sup>79</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015 s. 14.

<sup>80</sup> Paanetoja – Vidgren 2019, s. 5.



sopimuskeinoja.<sup>81</sup> Tutkielmassa paikallista sopimista tarkastellaan nimenomaan suppean määritelmän kautta, tarkastelu on ulotettu vain yleissitoviin työehtosopimuksiin.

On hyvä ymmärtää myös sopimuksen ja sopimisen käsitteiden välinen ero. Sopiminen on neuvottelutoimintaa, jonka lopputuloksena pyritään sopimuksen aikaansaamiseen. Sopiminen ei siis välttämättä aina johda sopimukseen. Tämä eroaa oikeustoimilain (228/1929) mukaisesta pääsäännöstä, jonka mukaan tarjoukseen saatu hyväksyvä vastaus synnyttää sopimuksen. Sopimuksia on olemassa monenlaisia.<sup>82</sup> Henkilöstön kanssa työpaikoilla käydään monenlaisia neuvotteluja, palavereja ja keskusteluita. Sopimistarkoituksessa pidetyn neuvottelun tulos voi olla useanlainen. Sellaisena voidaan pitää esimerkiksi suostumusta johonkin toimenpiteeseen tai yhteisymmärrystä tilanteen tosiasioista ja niiden merkityksestä asianosaisille ilman sopimusta tilanteen johdosta tehtävistä konkreettisista toimenpiteistä. Jos suostumusten tai yhteisymmärrysten seurauksena käytännössä aletaankin toimia niin kuin puhuttiin eikä asioita riitauteta, voidaan katsoa asiassa tätä kautta syntyneen sopimuksen, konkludenttisen sopimuksen.<sup>83</sup> Murron mukaan on perusteltua puhua paikallisesta sopimuksesta tilanteissa, joissa tavoitteena tai edellytyksenä on nimenomaisen paikallisen sopimuksen tekeminen.<sup>84</sup> Murto määrittelee työehtosopimuksen pohjalta laaditut paikalliset sopimukset yhdeksi ryhmänormien kategoriaksi väitöskirjassaan.<sup>85</sup>

Paikallisten sopimusten kohteet vaihtelevat niin työpaikan yleisistä ”fyysisistä” oloista aina yksittäisten työntekijöiden työsuhteiden ehtoihin. Lisäksi paikallisten sopimusten oikeusperusteet vaihtelevat yleisestä sopimusvapaudesta, sopijaosapuolia erityisesti kelpuuttaviin lain säännöksiin tai työehtosopimusmääräyksiin. Kyseisissä kelpuutuksissa on hyvin usein täsmällisesti säädetty paikallisen sopimuksen sopijakumppaneiden sopimiskelpoisuuden asialliset rajat, sopimisessa muuten noudatettavat menettelytavat, paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset ja sopimuksen voimassaolo sekä joissain tapauksissa jopa velvollisuus tehdä sopimus.<sup>86</sup>

---

<sup>81</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 15 ja Murto 2015, s. 3-4.

<sup>82</sup> Saarnilehto 2005, s. 3.

<sup>83</sup> Kairinen 2007, s. 160.

<sup>84</sup> Murto 2015, s. 112.

<sup>85</sup> Murto tarkoittaa ryhmänormeilla työnantajan ja koko henkilöstön taikka työnantajan ja jonkin henkilöstö- tai työntekijäryhmän välisiin relaatioihin kohdistuvia normeja. Ryhmänormien avulla määritellään osapuolten välisen henkilösuhteen ehdot kyseisessä työnantajajärityksessä tai sen osassa. Murto 2015, s. 2 – 4.

<sup>86</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 787.

Puhuttaessa paikallisesta sopimisesta ja sopimuksista on syytä tehdä ero vielä paikallisen sovelluksen kanssa. Paikallinen sovellus tulee ymmärtää sopimuksia laajemmin. Tiettyjä työehtoja on mahdollista kuvata paikallisina sovelluksina. Tietyt työaika- ja palkkausjärjestelmät edellyttävät yrityskohtaista soveltamista suoran noudattamisen tai paikallisen toisin sopimisen sijaan. Paikallisen sovelluksen voidaan katsoa toimivan ikään kuin työehtosopimuksen jatkona tilanteissa, joissa on kyse työehtosopimuksessa annettujen vaihtoehtojen valitsemisesta.<sup>87</sup> Lopulta kuitenkin paikallisen sopimisen ja soveltamisen välinen ero ei ole aina yksiselitteinen. Paikallisen sopimisen voidaan kuitenkin tulkita olevan tietynlaista työehtosopimuksen paikallista soveltamista.<sup>88</sup>

### **2.2.3 Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset: Työehtosopimustasoinen ehto vai työ sopimustasoinen ehto?**

Käsitteen määrittelyn jälkeen on olennaista tarkastella paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksia. Milloin paikallinen sopimus on työehtosopimustasoinen ja milloin työ sopimustasoinen ehto? Kyseiset käsitteet esiintyvät pääsääntöisesti paikallisen sopimisen yhteydessä, kun tarkoitus on tarkentaa tietyn sopimuksen oikeusvaikutuksia sekä kyseisen asian sijoittumista työsuhteen ehtojen keskinäistä järjestystä kuvaavassa etusijajärjestyksessä.<sup>89</sup>

Työ sopimustasoisuuden avulla tarkoitus on erottaa tietynlaiset paikalliset sopimukset varsinaisista työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavista ja työehtosopimuksen osaksi tulevista paikallisista sopimuksista eli niin kutsutuista työehtosopimustasoisista ehdoista<sup>90,91</sup>. Asian ollessa muun tyyppinen kuin kollektiivinen, kuuluu asia työntekijän itsemääräämisoikeuden piiriin. Jos asiasta voidaan sopia vain kyseisen työntekijän kanssa, on kysymys työ sopimustasoisesta sopimisesta.<sup>92</sup> Työehtosopimusmääräyksillä on pyritty myös tarkentamaan sitä, minkä tasoista paikallista sopimista kyseisessä kelpuuttavassa määräyksessä on tarkoitettu. Tiitinen ja Kröger kuitenkin jättävät avoimeksi sen, missä määrin työehtosopimusosalliset voivat määrätä siitä, määräytyykö työntekijän ja työntekijän välisen

---

<sup>87</sup> Murto 2015, s. 168.

<sup>88</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 28.

<sup>89</sup> Murto 2015, s. 319.

<sup>90</sup> Kröger kuvaa miten tietyt paikalliset sopimukset työehtosopimustasoisina ehtoina niin sanotusti ”imuroituvat” osaksi työehtosopimusta saaden työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Ks. tarkemmin Kröger TYV 1992, s. 49-51.

<sup>91</sup> Murto 2015, s. 319.

<sup>92</sup> Puranen 2000, s. 73-75 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 795.

paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset työehtosopimuslain vai työsopimuslain perusteella.

93

Lähtökohtaisesti työsopimustasoisuus kuvaa eroja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä ja etusijajärjestykseen liittyvänä käsitteenä, joita työsopimus- ja työehtosopimustasoisilla ehdoilla on esimerkiksi erimielisyyksien ratkaisemisessa, valvonnassa ja sanktioissa.<sup>94</sup> Työaikalain 36 §:n yleissitovan työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopimus säännöllistä työaika koskien havainnollistaa hyvin edellä lausutun. Kyseinen sopimus on luonnehdittu työsopimustasoiseksi, vaikka se laaditaan yleensä edustuksellisella tasolla koskien työntekijöitä ryhmänä.<sup>95</sup> Sopimisesta edustuksellisesta tasosta huolimatta kyseinen paikallinen sopimus on tulkittu työsopimustasoiseksi.<sup>96</sup> Yleissitovan työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella ei ole mahdollista sopia työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia saavaa paikallista sopimusta. Kyseiset sopimukset tulkitaan aina työsopimustasoisiksi ehdoiksi.<sup>97</sup> Lisäksi kollektiivin tekemää sopimusta on pidettävä työsopimustasoisena sopimuksena, koska kullakin työntekijällä on aina mahdollisuus ottaa itse kantaa hänen puolestaan tehtyyn sopimukseen.<sup>98</sup> TAL 37.2 §:n mukaan työntekijällä on irrottautumisosoikeus säännöllisestä työajasta tehdystä paikallisesta sopimuksesta viimeistään kaksi päivää ennen sopimuksen soveltamista. Työntekijä voi itse päättää, hyväksyykö hän kollektiivin tekemän sopimuksen osaltaan vai ei.

Työlainsäädäntö tuntee perinteisesti vain kaksi sopimustyyppiä: työsopimuksen ja työehtosopimuksen. Työoikeuden lakisääteisin sopimustyyppeihin liittyvä käsitteellinen köyhyys onkin ollut Murrin mukaan omiaan lisäämään työsopimustasoisuuden käyttämistä tilanteissa, joissa kyse ei ole ollut työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavasta paikallisesta

<sup>93</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 795. Erityisesti katso alaviite 96.

<sup>94</sup> Murto 2015, s. 320.

<sup>95</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 137 – 138.

<sup>96</sup> HE 34/1996, s. 46. Kun säännös säännöllistä työaika koskevasta paikallisesta sopimuksesta yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen otettiin työaikalakiin ensimmäisen kerran, lain esitöissä mainittiin, että kyse on lakisäätteisestä oikeudesta tehdä paikallinen sopimus. Koska kyseessä on luonteeltaan lakisäätäinen eikä normaalin työehtosopimuksen rajoissa tehtävä sopimus, sopimus ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia.

<sup>97</sup> TT: 1997 – 71. Lausuntoasiassa todetaan, että yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat työpaikkakohtaiset sopimukset ovat oikeudelliselta luonteeltaan työsopimuksia. Kun poikkeaminen työaikalain (1946/604) 5 ja 6 §:n säännöksistä edellytti työehtosopimustasoista sopimusta, työnantaja, jonka oli noudatettava työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella, ei voinut sopia työntekijän kanssa työsopimuksin poikkeuksista työaikalain kysymyksessä olevista säännöksistä.

<sup>98</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2020, s. 269 ja Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2020, s. 150.

sopimuksesta, vaan muusta työntekijöitä ryhmänä koskevasta kollektiivisuonteisesta sopimuksesta.<sup>99</sup>

---

<sup>99</sup> Murto 2015, s. 321 – 322.

### **3. Työntekijäsopijaosapuoli säännöllistä työaikaa koskevassa paikallisessa sopimuksessa**

#### **3.1 Lähtökohdat paikalliselle sopimukselle työaikalain näkökulmasta**

##### **3.1.1 Työaikalakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt**

Säädettäessä vuoden 1996 työaikalakia, paikallista sopimista haluttiin lisätä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä. Silloisen työaikalain esitöissä todettiin, että Suomen työllisyysohjelman edellyttämien toimenpiteiden mukaan työehtosopimuksissa sovitut työaikajoukot tulisi ulottaa yrityksiin, jotka noudattavat alansa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa ei olisi paikalliseen sopimiseen kelpuuttavaa määräystä, mahdollisuutta toisin sopimiseen ei olisi.<sup>100</sup> Vuoden 1996 työaikalain esitöissä säädettiin siis ensimmäisen kerran järjestäytymättömän työntajan mahdollisuudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustava paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta.

Nykyisen työaikalain 36 §:n säännös mahdollistaa säännöllisestä työajasta sopimisen järjestäytymättömissä yrityksissä. Säännös kuitenkin edellyttää, että järjestelyistä on sovittu yleissitovassa työehtosopimuksessa. Säännöllisestä työajasta sopimisesta yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on kyse lainsäädännössä mahdollistetusta kollektiivisesta sopimisesta. Lainsäädännössä ja esitöissä on ollut tarpeen määrittää se, kuka voi toimia työntekijäryhmän edustajana ja millainen kelpoisuus edustajalla on sopia työntekijäryhmän puolesta. Työaikalain 36 §:n olennainen merkitys on, että se tuo järjestäytymättömälle työntajalle myös oikeuksia. Yleissitovuuden on vakiintuneesti katsottu tuovan järjestäytymättömälle työntajalle vain velvollisuuksia. On tarvittu nimenomainen säännös, kun tästä periaatteesta poiketaan.<sup>101</sup>

Ennen työntekijäsopijaosapuolen yksityiskohtaista tarkastelua on tarpeen käydä läpi, millaisia lakiin perustuvat säännöllisen työajan järjestelyt ovat. Seuraavat säännöllisen työajan lakiin perustuvat järjestelyt ovat työaikalain säännöksiä, joista voidaan työaikalain 36 §:n säännöksen mukaisesti sopia toisin järjestäytymättömässä yrityksessä yleissitovan työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa rajoissa, jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu mahdollisuudesta paikallisesti poiketa näistä säännöksistä. Paikalliseen sopimiseen

---

<sup>100</sup> HE 34/1996, s. 46.

<sup>101</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2020, s. 263.

kelpuuttavia työehtosopimusmääräyksiä säännöllisestä työajasta tulkitaan samalla tavalla sovellettaessa työehtosopimusta työehtosopimuslaisa säädetyn sidottuisuuden tai työsopimuslain mukaisen yleissitovuuden perusteella. Paikallisen sopimuksen sisällölliset rajat säännöllistä työaikaa koskien määrittyvät yleissitovan työehtosopimuksen sopimiseen kelpuuttavasta määräyksestä.<sup>102</sup>

*Työaikalain 5 §:ssä säädetään yleistyöajasta.* Säännöksen mukaan säännöllinen yleistyöaika voi olla enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Tällöinkään työaika ei saa ylittää kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaikaa. Säännös ei siis estä teettämästä lyhyempiä työpäiviä tai rajoita työpäivien sijoittamista kuudelle päivälle. Keskimääräisen työajan käyttö edellyttää TAL 29 §:ssä säädetyn työajan tasoittumissuunnitelman laatimista.<sup>103</sup>

Yksi lakisääteisen säännöllisen työajan järjestämistavoista on vuorotyö. *Vuorotyön teettämisestä on säädetty työaikalain 6 §:ssä.* Laissa ei ole säädetty edellytyksiä työnlaadusta vuorotyön käytölle. Työ on mahdollista järjestää aina vuorotyöksi, kunhan työehtosopimus tai työsopimus eivät aiheuta rajoituksia tälle. Vuorotyö mahdollistaa myös yötyön teettämisen.<sup>104</sup> Työaikalain 34 §:n mukaan työehtosopimuksella voidaan sopia pidemmistä työvuoroista, kunhan työaika tasoittuu 40 tuntiin käytössä olevalla tasoittumisjaksolla. Nykyisen työaikalain vuorotyön säännöksessä ei ole sisällöllisiä muutoksia vuoden 1996 työaikalakiin.

*Työaikalain 7 §:n jaksotyöaikasäännöksen* mukaan säännöllinen työaika voidaan järjestää 5 §:stä poiketen säännöksessä määrätyillä aloilla myös niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Jaksotyö on työnantajan käytössä oleva vaihtoehto 5 §:n mukaiselle vuorokautiselle ja viikoittaiselle kiinteään säännölliseen työaikaan perustuvalle järjestelylle aloilla, joiden työnluonne edellyttää joustavampia tapoja järjestää työntekijöiden työaikoja. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yksittäinen työvuoro voi olla kahdeksaa tuntia pidempikin. Lain esitöiden mukaan säännöksessä oleva luettelo töistä ja toiminnoista, joissa jaksotyö on sallittua, on poikkeussäännöksenä tulkittava suppeasti ja se on tyhjentävä. Valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan sopia jaksotyöjärjestelyn käyttöönotosta muissakin kuin laissa

---

<sup>102</sup> HE 158/2018 s. 119.

<sup>103</sup> HE 158/2018 s. 79.

<sup>104</sup> HE 158/2018 s. 79-80.

säädetyissä tehtävissä.<sup>105</sup> Jaksotyössä yksittäisten vuorojen pituutta rajoittavat vuorokausilevosta ja viikkolevosta annetut säännökset. Säännöksen 2 momentissa on lisäksi säädetty, että jaksotyö voidaan järjestää siten, että säännöllinen työaika tasoittuu kahden kolmiviikkoisjakson tai kolmen kaksiviikkoisjakson aikana eli kuuden viikon aikana enintään 240 tuntiin.<sup>106</sup>

Työaikalain 9 §:ssä on säädetty *moottoriajoneuvonkuljettajan vuorokautisesta työajasta*, joka koostuu ajon lisäksi varsinaiseen työtehtävään liittyvästä muusta työstä, mm. purkaus- tai lastaustyöstä. Pääsäännön mukaan vuorokausilevon jälkeen 24 tunnin aikana moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia. Kyseisen lainkohdan lisäksi tulee noudattaa EU:n asetetusta. Lainkohta vastaa vuoden 1996 työaikalakia.

### 3.1.2 Juridis-tekniset määräykset ja menettelytapamääräykset

Työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavassa määräyksessä<sup>107</sup> sopijaosapuolia ei aina ole yksilöity tarkasti. Sen sijaan useissa työehtosopimuksissa on vahvistettu niin sanottu juridis-tekninen määräys<sup>108</sup>. Kyseisessä määräyksessä<sup>109</sup> on tarkennettu paikallisen sopimisen sopijaosapuolia. Paikallisen sopimisen toteuttamista ja menettelyä on voitu tarkentaa juridis-teknisen määräyksen lisäksi työehtosopimusten juuri kyseistä asiaa koskevissa määräyksissä.

Juridis-tekninen määräys määrittää yleisesti paikallisen sopimisen menettelyjä, se ei kuitenkaan ole yleinen valtuutus sopia asioista paikallisesti. Yksittäisessä työehtosopimusmääräyksessä oleva kelpuutus määrittää paikallisen sopimisen toimintatapoja juuri kyseisessä asiassa.<sup>110</sup>

<sup>105</sup> HE 158/2018 s. 80.

<sup>106</sup> Kyseiseen järjestelyyn sisältyy rajoitus, jonka mukaan säännöllinen työaika ei kumpanakaan kolmen viikon ajanjaksona saa ylittää 128:aa tuntia eikä yhdenkään kahden viikon ajanjaksona aikana 88:aa tuntia.

<sup>107</sup> Ks. esimerkiksi Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2020 – 2022, s. 7 Säännöllinen työaika: ”Säännöllinen työaika on 7,5 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita”. Määräyksessä sopijaosapuolia ei ole yksilöity tarkasti, siinä on todettu vain mahdollisuus paikalliseen toisin sopimiseen.

<sup>108</sup> Ks. Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 23 – 24 ja Murto 2015, s. 171 – 172.

<sup>109</sup> Esimerkiksi Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2020 – 2022, s. 6. Paikallinen sopiminen: ”Tässä työehtosopimuksessa tarkoitettu paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja ylempien toimihenkilöiden kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä ylempiä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen, ellei toisin sovita. Sopimus solmitaan kirjallisena, jos sopijapuoli sitä pyytää”.

<sup>110</sup> Murto 2015, s. 172.

Oikeiden sopijaosapuolten määrittäminen palautuukin lopulta työehtosopimuksen yksittäisiin määräyksiin ja niiden tulkintaan.

Kun järjestäytymättömässä yrityksessä tehdään paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta yleissitovan työehtosopimuksen perusteella, määritetään työntekijäsopijaosapuoleksi ensin se, mitä yleissitovassa työehtosopimuksessa lausutaan sopijaosapuolesta. Sopijaosapuolet ovat pääsääntöisesti määritelty juridis-teknisissä määräyksissä, lukuun ottamatta joitain työehtosopimuksia, joissa sopijaosapuoli on mainittu jo säännöllistä työaika koskevan määräyksen kohdalla<sup>111</sup>. Lähtökohtaisesti sopijapuoleksi työehtosopimuksissa on säädetty luottamusmies. Harvemmissa tapauksissa työehtosopimuksissa on säädetty, että paikallisen sopimuksen voi tehdä luottamusmiehen puuttuessa toissijaisesti muu työntekijöiden valitsema edustaja esimerkiksi luottamusvaltuutettu, työntekijä tai työntekijät yhdessä<sup>112</sup>. Vaikka yleissitovassa työehtosopimuksessa olisi sopijaosapuoleksi määritelty vain luottamusmies ja tällaista ei järjestäytymättömässä yrityksessä olisi, mahdollistaa työaikalain 36 §:n säännös paikallisen sopimuksen tekemisen vaihtoehtoisten sopijaosapuolten kanssa säännöllisestä työajasta. Kyseisen säännöksen voidaan siis katsoa lisäävän järjestäytymättömän työnantajan kompetenssia paikallisen sopimuksen tekemiseen säännöllistä työaika koskien, sen tarjotessa useita vaihtoehtoja työntekijäsopijaosapuolesta työehtosopimukseen nähden.

Työaikalain 36 §:n säännöksen 1 momentissa lausutaan, että ”*paikallinen sopimus on tehtävissä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa rajoissa ja noudattaen työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapamääräyksiä lukuun ottamatta työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä*”. Huomioiden työaikalain 36 ja 37 §:t ja vallitsevat sopimuskäytännöt, edellä selostetulle ilmaisulle ei näyttäisi jäävän

<sup>111</sup> Ks. tällaisista työehtosopimuksen määräyksistä esimerkiksi Asiakaspalvelua, liikkeenhoitoa ja – ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva TES 2020 – 2022, s. 23, säännöllinen työaika: ”Säännöllinen työaika voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa kirjallisesti sopia järjestää siten, että se kahdessa kolmen viikon työjaksossa on 230 tuntia.” tai Golf-alan työehtosopimus 2020 – 2022, s. 10, päivittäinen työaika: ”Päivittäinen tosiasiallinen säännöllinen työaika on 4 - 12 tuntia, ellei työntekijän kanssa poikkeavasti toisin sovita. Pysyvistä poikkeuksista neuvotellaan luottamusmiehen kanssa.”

<sup>112</sup> Tällä tavalla juridis-teknisessä määräyksessä on lausuttu esimerkiksi Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksessa 2020 – 2022, s. 28, paikallinen sopiminen: ”Paikallisen sopimisen osapuolina ovat työnantaja ja tämän työehtosopimuksen mukaisesti valittu luottamusmies. Jos yrityksessä ei ole edellä mainittua luottamusmiestä, ERTOon järjestäytyneet toimihenkilöt voivat valita sen. Ellei luottamusmiestä ole valittu, toimihenkilöt voivat valita joko TSL:n mukaisen luottamusvaltuutetun tai muun keskuudestaan valitsemansa edustajan.” tai Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksessa 2020–2022, s. 45, ”Tässä sopimuksessa useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan tai hänen edustajansa ja luottamusmiehen, tai milloin sellaista ei ole valittu, muun työntekijäin edustajan, tai milloin sellaista ei ole valittu, työnantajan ja työntekijöiden välistä sopimusta. Luottamusmiehen tai muun työntekijäin edustajan kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita tämän katsotaan edustavan.”



sopimusmenettelyn kannalta merkittävää sisältöä.<sup>113</sup> Edellä mainittu työaikalain säännöksen ilmaisun voisikin katsoa olevan ristiriidassa 36 §:n muun sisällön ja 37 §:n sisällön kanssa. Työaikalain esitöissä kuitenkin mainitaan, että menettelytapamääräyksistä sovellettavaksi voisivat tulla mm. työehtosopimuksessa sovitut henkilöstön tiedonsaantioikeutta koskevat määräykset.<sup>114</sup>

### **3.2 Sopijaosapuolet paikallisessa sopimuksessa järjestäytyneessä yrityksessä**

#### **3.2.1 Luottamusmies pääasiallinen työntekijäsopijaosapuoli**

Kun työehtosopimuksen sopijapuolet delegoivat asioita paikallisesti sovittavaksi ”alemmalle tasolle” nostaa tämä esiin selvitettävän kysymyksen paikallisen tason työntekijäsopijaosapuolesta. Järjestäytyneessä yrityksessä sopijaosapuolena toimivat yleensä luottamusmiehet tai vastaavat<sup>115</sup> työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella. Tutkielmassa luottamusmiehen käsitteellä tarkoitetaan yleiskäsitteenä niin työntekijöiden, toimihenkilöiden kuin ylempienkin toimihenkilöiden valitsemaa luottamusmiestä. Järjestäytymättömässä yrityksessä työntekijäsopijaosapuolen määräytyminen ei ole aina yhtä yksiselitteistä. Henkilöstöllä on mahdollisuus valita luottamusmiehen sijasta muitakin henkilöstön edustajia edustamaan heitä työehtosopimukseen tai työsuhteisiinsa liittyvissä asioissa. Seuraavaksi tarkastellaan työntekijäsopijaosapuolen määräytymistä ensin järjestäytyneessä yrityksessä kokonaiskuvan ymmärtämiseksi ja tämän jälkeen järjestäytymättömässä kentässä TAL:n 36 §:n säännökseen perustuen.

Ennen työntekijäsopijaosapuolen yksityiskohtaisempaa tarkastelua, tehdään vielä jako työnantajayrityksen henkilöstön välillä. Työnantajayrityksen henkilöstö voidaan jakaa yrityksen sisällä erilaisiin henkilöstöryhmiin. Pääsääntöisesti henkilöstö jakautuu, ylempiin toimihenkilöihin, toimihenkilöihin ja työntekijöihin. Tämän lisäksi työntekijäryhmiä voidaan jakaa järjestäytymisen perusteella järjestäytyneisiin, järjestäytymättömiin ja ns. ”väärään” järjestöön kuuluviin työntekijöihin.<sup>116</sup> Työehtosopimusten soveltamisalamääräykset määrittävät henkilöstöryhmän alaa. Lisäksi ylempien toimihenkilöiden ja toimihenkilöiden

<sup>113</sup> Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2020, s. 148.

<sup>114</sup> HE 158/2018, s. 119.

<sup>115</sup> Kairinen 2009, s. 493. SAK:laisessa kentässä termi luottamusmies on tunnettu. Toimihenkilöiden käytössä on yhdysmies ja ylempillä toimihenkilöillä yhteyshenkilö.

<sup>116</sup> Murto 2015, s. 90 -91.

työehtosopimusten soveltamisalamääräyksissä on määritetty soveltamisala sekä tähän henkilöstöryhmään kuulumisen niin katsottu ala- ja yläraja.<sup>117</sup>

Henkilöstön edustuksessa on ymmärrettävä vaikuttavan kaksi pääasiallista järjestelmää: työehtosopimukseen perustuva luottamusmiesjärjestelmä ja henkilöstön edustus, joka perustuu työntekijöiden osallistumisoikeuksia säänteleviin lakeihin. Murto jaottelee työntekijöistä muodostuvan ryhmän edustamisen ja edustajan määräytymisen perustuvan 1) kelpuuttavaan normiin, jona voidaan pitää esimerkiksi työehtosopimusta tai yhteistoimintalakia 2) työntekijöiden valtuutukseen ja 3) organisatorisiin seikkoihin. Tällaisina voidaan mainita työnantajajärjestyksen yksikkö- ja työpaikkajako.<sup>118</sup>

Järjestäytyneessä yrityksessä työntekijäsopijaosapuolena toimii lähtökohtaisesti luottamusmies. Vaikka luottamusmiehen katsotaankin olevan olennainen osa työehtosopimusjärjestelmää, siitä ei kuitenkaan säädetä työehtosopimuslaissa. Luottamusmiehen korostetusta irtisanomissuojasta säädetään työehtosopimuslain 7 luvun 10 §:ssä. Luottamusmiesjärjestelmä nykyisellään perustuu kansainvälisiin yleissopimuksiin. Äkkinäisten muutosten, jotka loukkaisivat kansainvälisiä sopimuksia, ei katsota olevan mahdollisia. Siksi kotimaisen luottamusmiesjärjestelmän pysyvyyttä turvaakin Suomea sitovat yleissopimukset.<sup>119</sup> Merkittävimmät luottamusmiehen toimintaoikeuksia ja palkansaajajärjestöjen neuvotteluoikeuksia turvaavat sopimukset ovat ILO:n yleissopimukset. Lisäksi ajallisesti myöhempi Euroopan Neuvoston hyväksymä Euroopan sosiaalinen peruskirja (44/1991) on tärkeä oikeuslähde. Sisällöltään edellä lueteltuihin sopimukseen perustuvaa Euroopan unionin perusoikeuskirjaa (2000/C 364/01) voidaan pitää myös mainitsemisen arvoisena. Siinä tunnustetaan yhdistymisvapaus, neuvotteluoikeus, oikeus tehdä työehtosopimuksia sekä oikeus yhtyä työtaistelutoimenpiteisiin.<sup>120</sup>

Luottamusmiehen asema perustuu sopimukseen silloin, kun kelpoisuuden perustan katsotaan olevan työehtosopimusten luottamusmiesmääräyksissä ja luottamusmiessopimuksissa.<sup>121</sup> Määräykset luottamusmiehistä työehtosopimuksissa perustuvat yleisesti

<sup>117</sup> Ks. tällaisista soveltamisalamääräyksistä esimerkiksi Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2020 – 2022, s. 8 ja Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2020 – 2022, s. 6.

<sup>118</sup> Murto 2015, s. 97.

<sup>119</sup> Rusanen 2009, s. 4.

<sup>120</sup> Barnard 2012, s. 657.

<sup>121</sup> Murto 2015, s. 171.

työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin.<sup>122</sup> Tarkemmat määräykset luottamusmiehen valinnasta, toimialueista, tehtävistä, oikeuksista ja työsuhteasioista löytyvät työehtosopimuksista tai niiden liitteenä olevista luottamusmiessopimuksista.

TT-SAK yleissopimuksen mukaan luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä sekä työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosasto ymmärretään kyseisessä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröidyksi alayhdistykseksi.<sup>123</sup> Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus on luoda edellytykset yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä työehtosopimuksen oikean soveltamisen ja paikallisen sopimisen edistämiseksi.<sup>124</sup> Rahoitusalan työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehellä tarkoitetaan järjestäytyneiden toimihenkilöiden keskuudestaan valitsemaa luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.<sup>125</sup> TT: 2016-115 ratkaisun mukaan ammattiliittoon kuulumattomalla työntekijällä ei ole kelpoisuutta toimia ammattiosastoa edustavana luottamusmiehenä.

Kollektiivisopimuksissa on määräyksiä, joiden avulla pyritään turvaamaan luottamusmiehen asemaa ja edellytyksiään tehtäviensä hoitaessaan. Kyseiset määräykset koskevat mm. luottamusmiehen työstä vapautusta, ansiomenetyksen korvaamista, oikeutta koulutukseen, siirtosuojaa sekä tehostettua työsuhteturvaa. Vastapainona oikeuksille, luottamusmiehellä on myös velvollisuuksia. Luottamusmiehen on käsiteltävä tietoja, jotka hän on saanut luottamuksella ja vain annettuun tarkoitukseen. Lisäksi liike- ja ammattisalaisuuksien käsittelystä on määrätty erikseen. Luottamusmiehen toiminnalla ammattiosastoa edustaessaan on lopuksi tärkeä merkitys arvioitaessa, onko osasto täyttänyt aktiivisen ja passiivisen työrauhavelvollisuutensa.<sup>126</sup>

---

<sup>122</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 84 ja erityisesti alaviite 12. Työmarkkinakeskusjärjestöjen väliset sopimukset luovat raamit eri alojen työehtosopimusten määräyksille luottamusmiehistä. TT-SAK väliseen vuoden 1997 yleissopimukseen EK on 1.1.2005 alkaen tullut osallisena sidotuksi TT:n sijasta yleissopimukseen 28.6.2004 allekirjoitetulla pöytäkirjalla. Huomion arvoista on, että EK on irtisanonut vuonna 2017 keskusjärjestösopimukset. Irtisanottujen keskusjärjestösopimusten sisältämät asiat mm. luottamusmiehen asemasta ovat kuitenkin voimassa liittokohtaisten luottamusmiessopimusten ja työehtosopimusmääräysten kautta. Koskinen 2017, V osa Kollektiivinen työoikeus, 6. luku Luottamusmiesjärjestelmä, alaluku Perusteet, sopimusmääräykset. Osio päivitetty 22.2.2017.

<sup>123</sup> TT-SAK yleissopimus, s. 3-4.

<sup>124</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2020 – 2021, s. 161.

<sup>125</sup> Rahoitusalan työehtosopimus 2020 – 2022, s. 60.

<sup>126</sup> Saloheimo 2020, s. 258.

Lähtökohtaisesti luottamusmies työehtosopimuksen mukaisesti, toimii kyseisen ammattiosaston edustajana niin työehtosopimuksen kuin työlainsäädännön<sup>127</sup> soveltamiseen liittyvissä asioissa.<sup>128</sup> Koska luottamusmies toimii ammattiosaston edustajana, toimii hän samalla työehtosopimusta koskevissa tulkintaerimielisyys- ja soveltamisasioissa kaikkien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden edustajana.<sup>129</sup> Tämä tarkoittaa myös sekä järjestäytymättömiä työntekijöitä<sup>130</sup> että johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantajan on noudatettava TEhtoL:n 4.2:n perusteella työehtosopimusta.<sup>131</sup> Työehtosopimukseen TEhtoL:n nojalla sidotun yhdistyksen edustajana luottamusmiehellä on kelpoisuus toimia järjestäytymättömien työntekijöiden puolesta, mutta luottamusmiehellä ei ole tähän yhdistyslakiin (503/1989) tai ammattiosaston sääntöihin perustuvaa velvollisuutta<sup>132, 133</sup>. Tätä näkemystä tukee työtuomioistuimen lausunto TT: 2000-18. Asiassa oli kyse muun ohella siitä, että luottamusmies voi tehdä sitovan paikallisen sopimuksen koskien kaikkia työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä, myös järjestäytymättömiä.

Työehtosopimusten luottamusmiesmääräysten ja luottamusmiessopimusten mukaisesti järjestäytyneet työntekijät voivat osallistua luottamusmiehen valintaan.<sup>134</sup> Huolimatta tästä, luottamusmiehen on katsottu edustavan kaikkia henkilöstöryhmään kuuluvia niin järjestäytymättömiä kuin ns. väärään järjestöön kuuluvia työntekijöitä työehtosopimusperusteisissa asioissa, muun muassa paikallisen sopimisen tilanteissa. Vaikka luottamusmiehen henkilöstöryhmän puolesta tekemän sopimuksen sitovuuspiirin laajuudesta ei ole säädetty työehtosopimuslaissa eikä oikeuskirjallisuuskään anna siihen eksaktia vastausta<sup>135</sup>, on työehtosopimusmääräysten ja vallitsevan työtuomioistuimen oikeuskäytännön nykyisen oikeustilan perusteella näytetty puoltavan kattavaa sitovuuspiiriä<sup>136</sup>. Kun järjestäytyneessä

<sup>127</sup> Esimerkkinä luottamusmiehen edustamisesta työntekijöitä työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa nimenomaisen lain säännöksen perusteella voidaan mainita yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain säännökset HE 157/2000 vp s. 123.

<sup>128</sup> Rusanen 2009, s. 23. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus on määritelty eri alojen ja sektoreiden luottamusmiessopimuksissa tai työehtosopimusmääräyksissä lähes samalla tavoin sanamuotojen vaihdella.

<sup>129</sup> Saloheimo 2020, s. 257.

<sup>130</sup> TT: 2013-63 lausuntoasiassa katsottiin, että paikallista sopimusta voitiin soveltaa TEhtoL:n 4.2:n nojalla myös järjestäytymättömään työntekijään, jonka katsottiin tekevän työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä. Lausunnon mukaan myös järjestäytymätön työntekijä joutuu osallistumaan työehtosopimuksesta aiheutuviin rasituksiin samalla tavoin kuin sopimukseen sidotut työntekijät.

<sup>131</sup> HE 157/2000 vp, s. 123.

<sup>132</sup> Toisaalta paikallisesti sovittaessa voidaan halutessa sopia niin, että luottamusmiehen tekemä sopimus koskisi vain järjestäytyneitä työntekijöitä. Ks. Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 149.

<sup>133</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 86.

<sup>134</sup> Rusanen 2009, s. 36.

<sup>135</sup> Ks. Kröger TYV 1992, s. 45 ja Koskinen TYV 1994, s. 113 – 115.

<sup>136</sup> Murto 2015, s. 301.

yrityksessä tehdään normaalisitovaan työehtosopimukseen perustuen paikallinen sopimus säännöllistä työaika koskien, on sopijaosapuolena työntekijöiden puolelta lähtökohtaisesti aina luottamusmies työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Viitetyöehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus saa lisäksi työehtosopimuksen oikeusvaikutukset ja siitä tulee työehtosopimuksen osa.

### 3.2.2 KKO 2017:29

Työehtosopimuksissa luottamusmies säädetään lähtökohtaisesti ensisijaiseksi työntekijöiden edustajaksi, ja vasta toissijaisesti jos luottamusmiestä ei ole valittu, kyseeseen tulisi toinen henkilöstön edustaja. Nykyinen oikeustila on määrittynyt työehtosopimus- ja työtuomioistuimen käytännön kautta, koska kuten edellä on tuotu esiin, luottamusmiehestä tai hänen edustamisoikeuksiensa laajuudesta ja laadusta ei ole säädetty laissa. Vaikka edellä osoitetun lähtökohdan mukaisesti luottamusmiehellä olisi kelpoisuus toimia kaikkien henkilöstöön kuuluvien edustajana, jättää tämä silti kyseenalaiseksi luottamusmiehen edustamisoikeuden laajuuden järjestäytymättömien ja ”väärään” järjestöön kuuluvien työntekijöiden osalta. Varsin tuore KKO 2017:29 ratkaisu asettaa kriittisen tarkastelun kohteeksi hallituksen esityksen<sup>137</sup> kannan ja oikeuttaisi työelämän tietyissä uusissa tilanteissa niiden järjestäytyneiden työntekijöiden valitsemaan itselleen luottamusvaltuutetun, jotka eivät saa osallistua luottamusmiehen valintaan.

”Työnantajayhtiötä sitovaan työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenet olivat valinneet yhtiöön luottamusmiehen. KKO:n ratkaisusta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että tämän estämättä *toiseen henkilöstöryhmään* kuuluvilla työntekijöillä, jotka eivät olleet työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäseniä vaan kuuluivat toiseen työntekijäyhdistykseen, oli oikeus valita keskuudestaan TSL:n 13:3:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, vaikka yhtiötä sitovaa työehtosopimusta osittain sovellettiinkin myös heidän työsuhteisiinsa. (Ään.)”<sup>138</sup>

<sup>137</sup> HE 157/2000. Edellä käsitelty hallituksen esityksen lähtökohta on, että luottamusmiehen edustusvalta ulottuu kaikkiin asianomaisen työehtosopimuksen soveltamispiiriin TEhtL:n 4 §:n mukaan kuuluviin työntekijöihin työehtosopimusta koskevista asioista.

<sup>138</sup> Tapauksessa luottamusvaltuutetun valinta liittyy yhtiössä käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin. KKO totesi perusteluissaan, että yhteistoimintaedustajan valinta saattaa vähentää sitä haittaa, jota jollekin henkilöstöryhmälle aiheutuu siitä, etteivät siihen kuuluvat voi valita keskuudestaan luottamusvaltuutettua. On huomioitava, että luottamusvaltuutetun tehtävät ovat yhteistoimintaedustajan tehtäviä laajemmat. Yhteistoimintalakia ei myöskään sovelleta alle 20 työntekijän yrityksissä. Näiden seikkojen valossa TSL:n 13:3.1:a tulkittaessa yhteistoimintaedustajan valinnan mahdollisuudelle ei tullut antaa liian suurta merkitystä.

*Koskinen* toteaa, että KKO:n ratkaisua tulisi tulkita niin, että työehtosopimuksen mukaan valittu luottamusmies ei edustaisi kaikkia työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvia. Luottamusmiehen katsotaan edustavan niitä, jotka ovat järjestäytyneet työehtosopimuksen solmineeseen liittoon, muttei sitä henkilöstöryhmää, jonka jäsenet kuuluvat muuhun liittoon. Muuhun liittoon kuuluvien ei tarvitsisi muodostaa työpaikan työntekijöiden enemmistöä, jotta he voisivat valita luottamusvaltuutetun. Ratkaisevana pidettäisiin vain toiseen liittoon kuulumista.<sup>139</sup> Koskisen mukaan samassa henkilöstöryhmässä ei sen sijaan voida valita luottamusvaltuutettua, vaikka kuuluisikin eri liittoon, jos samainen henkilöstöryhmä on jo valinnut luottamusmiehen. Lisäksi Koskinen nostaa esiin tilanteen, jota KKO:n ratkaisu ei huomioi. Luottamusmiehen edustaessa tähän liittoon kuuluvia ja luottamusvaltuutetun omaan henkilöstöryhmäänsä ja käytännössä samalla omaan liittoon kuuluvia, kumpi edustaisi järjestäytymättömiä?<sup>140</sup>

Koskinen mainitsee lisäksi, että luottamusvaltuutetun keskeisin tehtävä eli oman henkilöstöryhmän edustaminen, ei juurikaan määräydy työsopimuslaissa ja muualla työlainsäädännössä säädettävällä tavalla.<sup>141</sup> Sen vuoksi on Koskisen mukaan pakko turvautua KKO 2017:29 ratkaisuun ja sieltä nostaa esiin ammatillisen toimintavapauden turvaaminen. Luottamusvaltuutetun kohdalla ammatillisen toimintavapauden keskeisintä osaa, työehtosopimusjärjestelmää, ei tule jättää kyseisen toimintavapauden ulkopuolelle. Suomen Yrittäjät ovat nostaneet keskeisimmäksi asiaksi TSL:ssa säädetyn yleissitovuusjärjestelmän. Koska luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta liittyvät kiistatta yleissitovuusjärjestelmän yhteydessä TSL:n sanamuodossa tarkoitetulla tavalla TSL:ssa säänneltyyn asiaan ja tässä tarkoituksessa luottamusvaltuutetulla olisi siten siihen liittyvä toimivalta edustaa omaa henkilöstöryhmäänsä. Koskisen mukaan tämän oikeuden voi katsoa olevan vahvempi kuin työehtosopimussääntelyyn pakottavaan lakiin perustuvana. Koskinen myös katsoo, että tällä tavoin ns. luottamuslukko tilanteet voitaisiin ainakin joltain osin välttää. Työehtosopimusjärjestelmä on niin sanottu työehtosopimuslain sisäinen järjestelmä ja täten sen kohdalla on kyse työlainsäädännössä säädetyistä asiasta, jonka suhteen luottamusvaltuutetulla on tehtäviä ja toimivaltaa.

---

<sup>139</sup> Edilex- uutiset: Koskinen 26.5.2017.

<sup>140</sup> Edilex- uutiset: Koskinen 7.6.2017.

<sup>141</sup> Edilex- uutiset: Koskinen 7.6.2017. TSL:n 13:3.1:n mukaan ”luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla”.

*Paanetoja ja Ruponen* tekevät KKO:n ratkaisusta yleistävän päätelmän, jonka mukaan voitaisiin katsoa olevan mahdollista valita samaankin henkilöstöryhmään kaksi edustajaa. Vaikkakin tapauksessa luottamusvaltuutetun valinneet kuuluivat eri henkilöstöryhmään kuin ne, joita työehtosopimuksen solmineen työntekijäyhdistyksen katsottiin edustavan.<sup>142</sup> Ratkaisulla ei kuitenkaan ole puututtu luottamusvaltuutetun tehtäviin. Luottamusvaltuutettu voi edelleen toimia saamansa valtuutuksen perusteella vain niissä rajoissa, jotka työehtosopimus sallii sitä noudattavalle työntajalle. Lähtökohtaisesti laissa ei ole säännöksiä luottamusvaltuutetun toimivallasta neuvotella tai solmia edustamiensa työntekijöiden puolesta työehtosopimuksessa tarkoitettuja paikallisia sopimuksia. Ainoa poikkeus tästä on yleissitovuuskentässä TAL:n 36 ja 37 §:ien säännökset paikallisesta sopimuksesta säännöllistä työaika koskien. Työehtosopimuksen osapuolet päättävät ja delegoivat itsenäisesti säännöstämiskompetenssiaan alemmalle tasolle. Jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen työntekijäsopijaosapuoleksi on mainittu luottamusmies eikä luottamusvaltuutettua, on katsottava, ettei luottamusvaltuutetulla ole asiassa toimivaltaa ja luottamusmiehen solmima paikallinen sopimus koskisi myös luottamusvaltuutetun edustamia työntekijöitä. Työntekijän tullessa itse kyseeseen paikallisen sopimisen osapuolena, voisi hän valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan häntä.<sup>143</sup>

Voidaan todeta, että normaalisitovuuskentässä luottamusmiehen edustusvallan rajojen määrittäminen on jokseenkin vaikeaa ja tulkinnanvaraista. Lisäksi oikeusoppineiden kannat eroavat siitä, miten KKO 2017:29 ratkaisua luottamusvaltuutetusta toisena työntekijöiden edustajana yrityksessä tulisi soveltaa.

Perus- ja ihmisoikeuksina turvattuun yhdistymisvapauteen ja ammatilliseen järjestäytymisoikeuteen perustuu työntekijöiden oikeus liittyä valitsemaansa ammattiyhdistykseen ja valita oma edustajansa. Näiden oikeuksien ja vapauksien turvaaminen on kaiken lähtökohta. KKO katsoi TSL:n 13:3.1:a tulkittaessaan, että on perusteltua valita vaihtoehto, joka poikkeaa hallituksen esityksestä, turvatessaan paremmin ammatillisen järjestäytymisoikeuden toteutumisen. Tämä tulkintavaihtoehto takaa yhteistoimintaedustajaa tehokkaammin joukkovähentämis- ja yhteistoimintamenettelydirektiivien taustalla

---

<sup>142</sup> Edilex-uutiset: Paanetoja-Ruponen 31.5.2017. Ks. erityisesti alaviite 5. Heidän mukaan näyttäisi voivan olevan mahdollista, että samaan henkilöstöryhmään valitaan kaksi edustajaa: luottamusmies työehtosopimukseen sidotuille työntekijöille ja luottamusvaltuutettu TEhtoL:n 4.2:n tarkoitetuille työntekijöille.

<sup>143</sup> Edilex-uutiset: Paanetoja-Ruponen 31.5.2017.

vaikuttavien tavoitteiden mukaisen suojan myös niille työntekijöille, jotka eivät ole järjestäytyneet työnantajaa sitovaan työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen.

### **3.3 Sopijaosapuolet järjestäytymättömässä yrityksessä työaikalain 36 §:n perusteella**

#### **3.3.1 Luottamusmies**

##### **3.3.1.1. Luottamusmiehen tunnistaminen yleissitovuuskentässä**

Lähtökohtana työaikalain 36.2 §:n säännöksen työntekijäsopijaosapuolen määräytymisessä on se, että paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavassa määräyksessä määrätyt osapuolet.<sup>144</sup> Valtaosassa yleissitovien työehtosopimusten säännöllisen työajan paikallisen sopimuksen määräyksistä ja juridisteknisissä määräyksissä, työntekijäsopijaosapuoleksi on määrätty luottamusmies. Toissijaisesti valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on usein määrätty luottamusmiehen sijaksi tulevaksi sopijaosapuoleksi työntekijä tai työntekijät.<sup>145</sup>

Kun työehtosopimuksen määräysten noudattaminen perustuu työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaiseen yleissitovuuteen, luottamusmies työntekijäsopijaosapuolena nostaa esiin monia tulkinnallisia kysymyksiä järjestäytymättömässä kentässä. Ensisijaisesti herää kysymys, tunnistetaanko luottamusmiestä työntekijöiden edustajaksi järjestäytymättömässä kentässä, jos tunnistetaan, niin minkälaisilla oikeudellisilla ulottuvuuksilla.

Kuten edellä on käyty läpi, lähtökohtaisesti luottamusmies toimii työpaikalla ammattiosaston tai muun paikallisyhdistyksen edustajana. Hänet valitaan ammattiosaston vaalilla, johon työpaikan järjestäytyneet työntekijät voivat osallistua. Luottamusmiehellä on lisäksi laaja tiedonsaantioikeus muista, sopimismääräyksissä yksilöidyistä asiaryhmistä. Tietyistä asiaryhmistä työntantajalla on myös oma-aloitteinen tiedonantovelvollisuus<sup>146</sup> luottamusmiehelle. Luottamusmiessopimusjärjestelmä, josta määrätään järjestösopimuksin,

<sup>144</sup> HE 158/2018 s. 119.

<sup>145</sup> Tällaisesta määräyksestä katso esimerkiksi Kaupan työehtosopimus 2020-2021, s. 81, 23 § Työpaikkakohtainen sopiminen: ”Työpaikkakohtaisessa sopimisessa sopijaosapuolia ovat: työnantaja ja luottamusmies, työnantaja ja kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät yhdessä tai työnantaja ja työntekijä, ellei työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu.” tai Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus 2020-2021, s. 12. 8 § Paikallinen sopiminen: ”Paikallisella sopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jonka tekevät työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä - joka on voimassa toistaiseksi, jollei sitä perustellusta syystä tehdä määräaikaiseksi.”

<sup>146</sup> Yhteistoimintalain (334/2007) 3 luvussa määritellään työnantajan henkilöstöryhmien edustajalle annettavat tiedot.



perustuu ammattiosastoihin. Ammattiosastolla tarkoitetaan keskusjärjestötason sopimusten ja työmarkkinajärjestöjen luottamusmiessopimusten mukaan pääasiallisesti työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.<sup>147</sup> Työntekijät kuuluvat siis lähtökohtaisesti ammattiosaston kautta valtakunnalliseen ammattiliittoon. Ammattiosastot voivat olla työntantaja-, työpaikka- tai paikkakuntakohtaisia. Ammattiosasto ymmärretään juridisesti itsenäiseksi oikeushenkilöksi eikä sen olemassaolo ole riippuvainen työnantajan järjestäytymisestä. Lähtökohta luottamusmiessopimusten mukaisen luottamusmiehen valitsemisessa on siis se, että työpaikan työntekijät ovat järjestäytyneet ensin ammattiosastoksi. Tätä samaa lähtökohtaa sovelletaan sekä järjestäytyneeseen että järjestäytymättömään työnantajaan.<sup>148</sup>

Työnantaja kuuluessaan työnantajaliittoon, on hän sidoksissa ammattiosastoihin ja niiden luottamusmiehiin osana työehtosopimuksen toisen puolen organisaatiota. Yleissitovuuden piirissä olevilla järjestäytymättömillä työnantajilla ei ole kyseistä sidottuisuutta ammattiosastoihin. *Rusasen* mukaan tästä huolimatta yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä ammattiosaston tai työntekijöiden oikeus valita työpaikalle luottamusmies on perustuslaista johdettu yleinen oikeus.<sup>149</sup> Myös oikeuskäytännössä ammattiosaston ja sen luottamusmiehen on katsottu voivan toimia järjestäytymättömän työnantajan työpaikalla.<sup>150</sup> Järjestäytymättömänkin työnantajan on siis sovellettava pakottavasti luottamusmiessopimuksen määräyksiä palveluksessaan olevaan luottamusmieheen, joiden toteuttamista luottamusmies voi työntekijäasemaansa perustuen

<sup>147</sup> TT-SAK yleissopimus, s. 3.

<sup>148</sup> Edilex-uutiset: Koskinen 10.5.2017. Koskinen on tarkastellut laaja-alaisesti luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun määräytymistä ja edusvallan rajoja. Koskinen on myös tuonut esiin mahdollisuuden luottamusvaltuutetun nostamiseksi luottamusmiestä vastaavalle tasolle paikallisen sopimisen tilanteissa järjestäytymättömässä kentässä. Työehtosopimusmääräyksiin työmarkkinajärjestöt ovat siirtäneet normikompetenssinsa rajoissa sopimisvaltaa paikalliselle tasolle. Lähtökohtaisesti työmarkkinajärjestöt tunnistavat paikallisen sopimisen työntekijäsopijaosapuoleksi luottamusmiessopimustensa mukaisen luottamusmiehen. Vaikka tulevaisuudessa luottamusvaltuutetun katsottaisiinkin olevan kelpoinen tekemään sitovia paikallisia sopimuksia, edellyttäisi lisäksi, että luottamusvaltuutettu olisi kelpuutettu paikallisen sopimisen sopijaosapuoleksi kyseisessä työehtosopimuksen määräyksessä.

<sup>149</sup> Rusanen ym. 1999, s. 89.

<sup>150</sup> KKO 2001:119 Järjestäytymätön työntantaja velvoitettiin korvaamaan luottamusmiehen työehtosopimuksen perusteettomasta purkamisesta korvaus luottamusmiehelle. Tuomittuun korvaukseen sovellettiin silloisen TSL:n 17.1 §:n yleissitovuussäännöksen nojalla alan työehtosopimuksen osana noudatettavan luottamusmiessopimuksen määräyksiä. KKO 1991:174 Järjestäytymätön työnantaja velvoitettiin suorittamaan TSL:n yleissitovuussäännöksen nojalla luottamusmiehelle alan työehtosopimuksen ja sen osana noudatettavan luottamusmiessopimuksen mukaiset luottamusmieskorvaukset. Tapauksia tarkastellessa on hyvä huomioida, että niiden tapaushetkellä on sovellettu vuoden 1970 työehtosopimuslain säännöstä yleissitovuudesta. Yleissitovuuden piiriin on katsottu kuuluvan tuolloin lisäksi osa työolonormeiksi kutsutuista työehtosopimusten määräyksistä. Tällaisista yleissitovina on pidetty erityisesti työsuojeluun liittyviä määräyksiä.

vaatia.<sup>151</sup> *Rusanen* mainitsee, että järjestäytymättömässä yrityksessä ammattiosaston valitsema luottamusmies olisi syytä samalla nimetä myös TSL:n 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetuksi luottamusvaltuutetuksi. Tämä olisi valinnan yhteydessä tarpeen todeta nimenomaisesti ja indikoitava myös työnantajalle.<sup>152</sup>

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä säädetään luottamusvaltuutetun valinnasta työpaikalle. Luottamusvaltuutetun valinnan ei kuitenkaan ole katsottu estävän järjestäytymättömässä kentässä luottamusmiehen toimimista.<sup>153</sup> Lain esitöissä on siis tunnistettu mahdollisuus luottamusmiehen toimimiseen järjestäytymättömässä kentässä.

Järjestäytymättömässä yrityksessä luottamusmiehen valinta edellyttää, että kyseinen työpaikka kuuluu jonkun ammattiosaston vaikutuspiirin alaisuuteen. Ammattiosastoon järjestäytyneillä työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies. Jos kyseiset työntekijät ovat järjestäytymättömässä yrityksessä valinneet edustajan, jota kutsuvat luottamusmieheksi, ei *Koskinen* katso kyseessä kuitenkaan olevan ammattiosaston edustaja – merkityksen saavasta luottamusmiehestä, eikä tällöin luottamusmiehestä, jota työehtosopimuksissa tarkoitetaan. Kyseistä luottamusmiestä ei myöskään voitaisi pitää luottamusvaltuutettuna, koska tällaisen valinnan tulisi olla organisoitua ja tietoista. Kyseisessä tilanteessa tarkoitettu ”luottamusmies” olisi vain työntekijöiden valtuutettu niillä tehtävillä ja valtuuksilla, jotka hänelle toisten työntekijöiden toimesta on osoitettu. Hän ei voisi siis solmia sellaisia työehtosopimuksen tarkoittamia paikallisia sopimuksia, joissa edellytetään luottamusmiestä sopijapuoleksi. Tällaisella ”luottamusmiehellä” ei *Koskinen* mukaan katsottaisi olevan lakisääteistä irtisanomissuojaa eikä lakisääteisiä tehtäviä.<sup>154</sup>

Luottamusmiestä koskevia työehtosopimuksen määräyksiä on tietyiltä osin pidetty myös työehtosopimuksen toteuttamista koskevinä työolonormeina, jotka eivät liity välittömästi työntekijän asemaan ja työehtoihin tai työpaikan yleisiin työoloihin. Tällöin

---

<sup>151</sup> *Rusanen* 2009, s. 410. Tällaiset työnormiluonteiset määräykset koskevat mm. ammatissa kehittymistä, palkka- ja siirtosuojaa, ansiokehitystä, luottamusmieskorvausta ja vapautusta, ansiomenetyksen korvaamista sekä luottamusmiehen erityistä työsuhdeturvaa.

<sup>152</sup> *Rusanen* 2009, s. 409.

<sup>153</sup> HE 157/2000 s. 123–124. Esimerkiksi metalliteollisuudessa ja rakennusaloilla on sovellettu järjestäytymättömissä yrityksissä yleissitovien työehtosopimusten mukaisia luottamusmiesjärjestelmiä.

<sup>154</sup> Edilex-uutiset: *Koskinen* 10.5.2017. *Koskinen* on tulkinnut, että luottamusmies ei voisi järjestäytymättömässä yrityksessä toimia samat oikeudet saaden kuin järjestäytyneessä yrityksessä normaalisitovan työehtosopimuksen perusteella.

järjestäytymättömällä työnantajalla ei olisi velvollisuutta noudattaa yleissitovuuden perusteella näitä luottamusmiehiä koskevia määräyksiä.<sup>155</sup>

Tuoreessa hovioikeuden antamassa tuomiossa<sup>156</sup> (20/151651, vailla lainvoimaa 4.1.2021) tarkasteltiin järjestäytymättömän työnantajan velvollisuutta sallia luottamusmiehen asettaminen yhtiöön yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiin perustuen. Tuomio on mielenkiintoinen ja nostaa esiin sen tulkintakysymyksen, jota edellä on pohdittu. Miten työsopimuslain 2 luvun 7 §:n säännöstä tulee tulkita työnantajan noudattamien yleissitovan työehtosopimuksen määräysten osalta niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä? Missä määrin yleissitovan työehtosopimuksen luottamusmiesmääräykset ovat sellaisia työsuhteen ”ehtoja ja työoloja” määrittäviä normeja, jotka tulee ottaa yleissitovuuden perusteella työntekijän työsuhteessa huomioon?

Hovioikeus totesi tuomiossaan, että kirjoitetun lain perusteella ei ole yksiselitteisesti pääteltävissä, että järjestäytymätön työnantaja olisi velvollinen sallimaan luottamusmiehen asettamisen ja siten sen estäessään syyllistyisi rikoslain (39/1889) 47 luvun 5 §:n mukaiseen työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamiseen. Työsopimuslain esitöiden mukaan työehtosopimusten yleissitovuus säännöksestä (käsitelty tarkemmin luvussa 2.1.1) ei voida vetää suoraa johtopäätöstä siitä, että yleissitovuuden tulisi kattaa myös työehtosopimuksen luottamusmiesmääräykset ja näin ollen luottamusmiehen asettamisen järjestäytymättömään yritykseen. Säännöstä on mahdollista tulkita rajoitetummin tai laajemmin.<sup>157</sup> Hovioikeus nostaa esiin tuomiossa, että kyseisessä tapauksessa työoikeudellisen normiston sisältö on monitulkintainen. Monitulkintaisuutta korostaa se, että lainsäätäjällä on, tarkoituksellisesti,

<sup>155</sup> Rusanen 2009, s. 411. Katso myös TT: 1994–50. TT:n lausuntoasiassa oli kyse luottamusmiehen edustusvallan laajuudesta. TT katsoi, ettei luottamusmiehen tiedonsaantioikeutta yrityksestä ja sen työntekijöistä tullut pitää työnantajaa yleissitovuuden perusteella velvoittavina määräyksiinä. Huomioitava kuitenkin, että luottamusmiehellä on lakiin perustuva oikeus saada järjestäytymättömältäkin työnantajalta tehtäviensä kannalta tarpeelliset tiedot.

<sup>156</sup> Tapauksessa oli kyse siitä, että vastaajat olivat syytteen mukaan estäneet sen, että yrityksen työntekijät olisivat voineet asettaa tai valita työpaikalle luottamusmiehen. Yritys ei kuulunut työnantajaliittoon ja noudatti työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Työntekijät olivat valinneet keskuudestaan henkilön, jonka olivat asettaneet luottamusmieheksi. Yritys ei hyväksynyt henkilön valintaa luottamusmieheksi ja he lopettivat yrityksessä luottamusmiehen toimen. Yritys perusteli tätä sillä, ettei luottamusmiehen hyväksymiseen ollut velvoittavaa lainsäädäntöä. Työehtosopimukseen perustuva luottamusmiesjärjestelmä ei tullut noudatettavaksi, koska luottamusmiesjärjestelmän ei lähtökohtaisesti katsota kuuluvan työehtosopimuksen yleissitovuuden piiriin. Sen sijaan yritykseen voidaan asettaa työsopimuslakiin perustuen luottamusvaltuutettu.

<sup>157</sup> Edilex-uutiset: Surakka 30.12.2020. Rikosoikeudellisessa pohdinnassa säännöstä rajoitetummin tulkittuna, sillä tarkoitetaan ainoastaan nimenomaan yksittäiseen työsuhteeseen liittyviä seikkoja. Jolloin työsuhteen ulkopuoliset asiat eli myös luottamusmiestä koskevat yleiset määräykset eivät kuuluisi yleissitovuuden piiriin. Säännöstä laajemmin tulkittuna, ilmaisun ”ehdot ja työolot” katsottaisiin kattavan myös kaikki vain välillisestikin työsuhteeseen vaikuttavat asiat, eli myös kaikki luottamusmiestä koskevat määräykset.

jättänyt täsmentämättä työsopimuslain 2 luvun 7 §:n merkitystä. Hovioikeuden mukaan, ei kirjoitetun lain perusteella ole yksiselitteisesti pääteltävissä, että järjestäytymätön työnantaja olisi velvollinen sallimaan luottamusmiehen asettamisen.

Edellä esitetyn perusteella voidaan siis katsoa, että järjestäytymättömässä kentässä työntekijöiden edustajaksi olisi mahdollista valita luottamusmies. Tämä edellyttää lähtökohtaisesti ammattiosaston vaikutuspiirin ulottumista kyseiseen yritykseen ja työntekijöiden järjestäytymistä siihen. Lisäksi työaikalain 36 §:ssä yhdeksi sopijaosapuoli vaihtoehdoksi on mainittu luottamusmies, voitaneen tämän katsoa vahvistavan sitä kantaa, että luottamusmiehen olisi mahdollista toimia myös järjestäytymättömässä yrityksessä. Hovioikeuden tuomio antaa ymmärtää, ettei järjestäytymätön työnantaja ole velvollinen sallimaan luottamusmiehen asettamista. Järjestäytymättömällä työnantajalla voitaisiin kuitenkin katsoa olevan kelpoisuus sallia luottamusmiehen asettaminen yritykseensä edellytysten täytyessä. Kyseiselle ratkaisulle ei kuitenkaan saa antaa liikaa painoarvoa, koska se ei nauti vielä lainvoimaa.

Lisäksi tulkinnanvaraista on, millaiseksi luottamusmiehen oikeudellinen asema järjestäytymättömässä kentässä ymmärretään. Katsotaanko hänen oikeudellinen asemansa samanlaiseksi kuin työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettulla luottamusmiehellä, vaiko Koskisen tarkoittamaksi, vain sen valtuuttamien työntekijöiden valtuutetun asemaksi? Kyse on aina tapauskohtaisesta harkinnasta kussakin tilanteessa. Huomioitava on myös se, miten yleissitovaa työehtosopimusta kussakin tilanteessa sovelletaan luottamusmiesmääräysten osalta. Lisäksi vaikutusta on myös yrityksen aikaisemmalla menettelyllä luottamusmiesten suhteen.

### ***3.3.1.2 ”on katsottava edustavan”***

Jos ammattiosastoon kuuluneet työntekijät ovat valinneet keskuudestaan luottamusmiehen järjestäytymättömässä yrityksessä, ja tällä katsotaan olevan ”luottamusmiehen asema”, ei luottamusmiehen edustusvallan rajoista voida kuitenkaan vetää täysin suoria johtopäätöksiä normaalisitovuuskenttään perusten. Luottamusmies toimiessaan järjestäytymättömässä yrityksessä, ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies.

Työaikalain 37.2 §:n mukaan säännöllistä työaika koskeva paikallinen *sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan*. Lain esitöiden mukaan luottamusmiehen tekemän sopimuksen katsotaan sitovan niitä työpaikan työntekijöitä, joihin kyseistä yleissitovaa työehtosopimusta sovelletaan, ellei työehtosopimuksen kelpuuttavasta määräyksestä muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole muusta sovittu.<sup>158</sup> Lähtökohta siis on, että luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta sitoisi kaikkia järjestäytymättömässä yrityksessä olevia työntekijöitä, joihin yleissitovaa työehtosopimusta sovelletaan.

Ensinnäkin säännöllistä työaika koskeva paikallinen sopimus luottamusmiehen solmimana sitoo hänet valinneita ammattiosastoon järjestäytyneitä työntekijöitä. Toiseksi luottamusmiehen katsotaan edustavan myös järjestäytymättömiä työntekijöitä sekä työntekijöitä, jotka ovat järjestäytyneet johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon. Luottamusmiehen katsotaan edustavan siis koko henkilöstöryhmää.<sup>159</sup> On huomioitava, että eri henkilöstöryhmän edustaja ei ole toimivaltainen sopimaan toisen henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden puolesta näitä koskevista asioista. Tämä pätee myös säännöllisestä työajasta sopimiseen.<sup>160</sup>

Vaikka kaikki työntekijät, siis sekä järjestäytymättömät että toiseen järjestöön kuuluvat, katsottaisiinkin sidotuiksi luottamusmiehen tekemään paikalliseen sopimukseen säännöllistä työaika koskien, tätä sidottuisuutta kuitenkin rajoittaa työaikalain 37.2 §:n säännös työntekijän irrottautumisoikeudesta. Tämä yksittäisen työntekijän irrottautumisoikeus rajoittaa työaikalain 36 §:n mukaista ryhmäsidonnaisuutta. Työntekijän itsenäisyydelle ja omalle päätösvalle suhteessa ryhmään, jonka jäsen työntekijä on, on annettu korostettu asema.<sup>161</sup> Työntekijän irrottautumisoikeutta tarkastellaan konkreettisemmin luvussa 4.1. Tässä kohtaa todettakoon, että työntekijällä on oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle määräajassa ennen paikallisen sopimuksen soveltamista.<sup>162</sup>

---

<sup>158</sup> HE 158/2018, s. 120. Esitöissä mainitaan myös sopijaosapuolten mahdollisuudesta sopia siitä, ketä kaikkia säännöllistä työaika koskevan paikallisen sopimuksen sitoisi.

<sup>159</sup> Rusanen 1999, s. 106.

<sup>160</sup> Rusanen 1999, s. 88.

<sup>161</sup> Murto 2015, s. 148.

<sup>162</sup> HE 158/2018, s. 120.

### 3.3.2 Luottamusvaltuutettu työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti

Työaikalain 36.2 §:ssä säädetään, että *jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, sopimuksen saa henkilöstön puolesta tehdä työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu.* Luottamusvaltuutettu on siis toissijainen vaihtoehto sopijaosapuoleksi luottamusmiehen puuttuessa. Luottamusvaltuutetulle on taattu sama laajennettu irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellekin työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä. Luottamusvaltuutetusta säädetään tarkemmin työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä:

*”Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa”.*

Korkeimman oikeuden omaksun tulkinnan mukaan (KKO 1993:163) kaikilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmillä ei ollut mahdollisuutta valita itselleen edustajaa, joka olisi sitonut työnantajaa. Tällainen tilanne saattaa johtua esimerkiksi siitä, että jonkun henkilöstöryhmän työehdoista ei ole tehty työehtosopimusta. Tällaisissa tilanteissa ja myöskin sellaisissa, joissa työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä luottamusmiehestä, työntekijöillä on lakisääteinen oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu.<sup>163</sup> Voitaneen katsoa omaksutun tulkinnan, että luottamusvaltuutettu on tarkoitettu valituksi lähtökohtaisesti työpaikkakohtaisesti luottamusmiesjärjestelmään heijastellen.<sup>164</sup> Luottamusvaltuutettu valitaan henkilöstöryhmittäin. Työsopimuslain esitöissä mainitaan, että tällaisia ryhmiä ovat lähinnä yhteistoimintalain mukaan määräytyvät henkilöstöryhmät.<sup>165</sup> Luottamusvaltuutetun tulee olla saman työpaikan työntekijä. Toiseksi lain sanamuodolla on ollut tarkoitus ilmaista, että ensisijaisesti tulee aina soveltaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen

---

<sup>163</sup> HE 157/2000, s. 123.

<sup>164</sup> Rusanen 2009, s. 401 ja erityisesti alaviite 386.

<sup>165</sup> HE 157/2000, s. 123.

määräyksiä luottamusmiehestä.<sup>166</sup> Luottamusvaltuutettu on siis toissijainen luottamusmieheen nähden.<sup>167</sup>

Luottamusvaltuutetun toimivalta ja kelpoisuus tehdä edustettaviaan sitovia sopimuksia perustuu joko työntekijöiden antamaan valtuutukseen tai lakiin. On myös mahdollista, että luottamusvaltuutettu toimii yksittäistä työsuhdetta koskevassa asiassa työntekijän erikseen antaman valtuutuksen nojalla työntekijän edustajana.<sup>168</sup> Luottamusvaltuutetun tekemä sopimus voi saada vain työsopimuksen tasoiset oikeusvaikutukset, joissakin tapauksissa jopa vähäisemmät. Tällainen tilanne on käsillä työaikalain säännöllistä työaikaa koskevissa sopimuksissa TAL:n 37 §:n työntekijän irrottautumisoikeuden johdosta.<sup>169</sup>

Työaikalain 36.2 §:n lähtökohta on, että paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksen paikalliseen sopimukseen kelpuuttavassa määräyksessä määrätyt osapuolet. Kuten edellä on selvitetty, lähtökohtaisesti työehtosopimuksissa luottamusmies on ensisijainen sopijaosapuoli. Osassa työehtosopimuksia sopijaosapuoleksi on kelpuutettu paikallista sopimista koskevissa määräyksissä myös luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön yhdessä valitsema edustaja.<sup>170</sup> Lainsäädännössä luottamusvaltuutetun valintamenettelystä ei ole säädetty tarkemmin. Lähtökohtaisesti ehdokkaiden asettaminen, valintatapa ja vaalin ajankohta ovat työntekijä-, ammatti- tai henkilöstöryhmien itsensä päätettävissä.<sup>171</sup>

Lain säännöksen sanamuodosta voidaan havaita seuraavaan, etteivät luottamusvaltuutettu ja luottamusmies voi edustaa samoja henkilöitä. Luottamusmies on edellä lausutun mukaan siis aina ensisijainen edustaja<sup>172</sup>. Koskinen tekee eron kahden toisiaan lähellä olevan asian välille. Hänen mukaansa se, että työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä on

<sup>166</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 84.

<sup>167</sup> HE 157/2000, s. 123. Luottamusmiehen ensisijaisuus perustuu ILO:n yleissopimukseen nro 135/1971 ja sen 5 artiklaan.

<sup>168</sup> Paanetoja – Ruponen 2017, Edilex-artikkeli.

<sup>169</sup> Tiitinen-Kröger 2012, s. 795.

<sup>170</sup> Ks. tällaisista määräyksistä esimerkiksi Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 2020–2022, s. 28, paikallinen sopiminen: ”Paikallisen sopimisen osapuolina ovat työnantaja ja tämän työehtosopimuksen mukaisesti valittu luottamusmies. Jos yrityksessä ei ole edellä mainittua luottamusmies, ERTOon järjestäytyneet toimihenkilöt voivat valita sen. Ellei luottamusmiestä ole valittu, toimihenkilöt voivat valita joko TSL:n mukaisen luottamusvaltuutetun tai muun keskuudestaan valitsemansa edustajan”. Museoiden työehtosopimus 2020–2022, s. 29, 21 § Paikallinen sopiminen: ”Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voi toimia työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä sopimuksen osapuolena olevan työntekijäliiton asettama luottamusmies, jonka edustettavia asia koskee. Jos luottamusmiestä ei ole, sopimus voidaan tehdä työsuojeluvalluutetun tai luottamusvaltuutetun kanssa tai näidenkin puuttuessa yhteistoimintalain mukaisen edustajan tai muun henkilöstön yhdessä valitseman edustajan kanssa”.

<sup>171</sup> Rusanen 2009, s. 406 ja Tiitinen-Kröger 2012, s. 88.

<sup>172</sup> Rusanen 2009, s. 405. Työsopimuslain luottamusvaltuutettua koskevan säännöksen tarkoitus ei ole ollut luoda luottamusmiesjärjestelmälle kilpailevaa henkilöstön edustusjärjestelmää.

oikeutus neuvotella työehtosopimuksen soveltamisesta koko sen laajuudessaan, on pidettävä muuna asiana, kuin työsopimuslaissa tarkoitettua edellytystä oikeudelle valita luottamusvaltuutettu. Säännöksen sanamuodon mukaan tämä riippuu siitä, onko työntekijöillä työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä. Luottamusvaltuutetun valinta on nimenomaisesti sallittu oikeus niille työntekijöille, joilla ei ole työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä.<sup>173</sup>

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun tarkastelu työntekijöiden edustajina palaa luvussa 3.1.1.1 käsitellyn kysymyksen äärelle. Voiko luottamusmies toimia järjestäytymättömässä yrityksessä yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiin perustuen ja millaisilla oikeudellisilla ulottuvuuksilla? Oikeusoppineet ovat olleet luottamusmiehen asemasta järjestäytymättömässä yrityksessä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen useaa mieltä. Oikeuskäytännön voidaan katsoa ohjanneen kysymyksen vastausta suuntaan, jossa tietyissä tilanteissa ja tapauskohtaisesti järjestäytymättömässäkin kentässä tunnistettaisiin luottamusmies. Toisen tulkinnanvaraisen tilanteen asettaa yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valitun luottamusvaltuutetun toimiminen samanaikaisesti järjestäytymättömässä yrityksessä. Voidaanko nämä molemmat työntekijöiden edustajat tunnistaa samanaikaisesti toimiviksi järjestäytymättömässä yrityksessä? Kysymykseen ei ole annettu selkeää vastausta, lisäksi oikeuskäytäntöä asian tiimoilta ei juurikaan ole.

Oikeuskirjallisuudessa ollaan montaa mieltä mahdollisuudesta, että järjestäytymättömässä yrityksessä olisi samanaikaisesti sekä luottamusmies yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen että luottamusvaltuutettu työsopimuslain nojalla. *Rusasen* mukaan yrityksessä voidaan valita jopa useampi luottamusvaltuutettu silloin kun säännöksessä tarkoitettut edellytykset valinnan osalta ovat olemassa. Luottamusvaltuutetun ovat oikeutettuja valitsemaan se työntekijä- tai henkilöstöryhmä, jolla ei ole luottamusmiestä valittu normaalisitovaan työehtosopimuksen mukaisesti.<sup>174</sup> *Tiitinen* ja *Kröger* ovat katsoneet, että järjestäytymättömän työnantajan työntekijöillä on mahdollisuus valita keskuudestaan yksi tai useampi luottamusvaltuutettu, yhdessä tai ammattiryhmittäin. Tämä on riippumaton siitä, onko

---

<sup>173</sup> Koskinen 2004, s. 3-4.

<sup>174</sup> Rusanen 2009, s. 403.



työnantaja velvollinen työsopimuslain yleissitovuussäännöksen nojalla noudattamaan yhtä tai useampia työehtosopimuksia.<sup>175</sup>

Työsopimuslain säännöstä luottamusvaltuutetusta sovelletaan niin järjestäytyneessä kuin järjestäytymättömässä yrityksessä. *Äimälä ja Kärkkäinen* katsovat, että järjestäytymättömät ja ”väärään” työntekijäjärjestöön kuuluvat työntekijät eivät voi valita itselleen luottamusvaltuutettua, jos luottamusmies on valittu työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella edustamaan samaa työntekijäryhmää. Luottamusmiehen ensisijaisuuden katsotaan tarkoittavan myös sitä, että luottamusmiehen valitseminen johtaa aikaisemmin valitun luottamusvaltuutetun aseman lakkaamiseen.<sup>176</sup> Koskinen on samaa mieltä edellä esitetyn kanssa siitä, että luottamusvaltuutetun valinta voi estyä vain niissä tilanteissa, joissa luottamusmies on valittu työehtosopimuksen perusteella. Sen sijaan Koskinen katsoo, että ns. tunnustettu luottamusmies ei voisi estää luottamusvaltuutetun valintaa. Luottamusvaltuutetun valinnassa ratkaisevaa on siis säännöksen sanamuotoon perustuen se, onko kyseisillä työntekijöillä säännöksessä tarkoitettua muuta edustajaa.<sup>177</sup>

*Hölttä* on katsonut, että niin järjestäytyneessä kuin järjestäytymättömässäkin yrityksessä järjestäytymättömillä työntekijöillä on oikeus valita edustajakseen luottamusvaltuutettu. Höltän tulkinnan mukaan lain sanamuodon ja työntekijöiden edustamista koskevien lainopillisten erittelyiden pohjalta olisi selvää, että myös järjestäytyneessä kentässä voisi toimia rinnakkain molemmat työntekijöiden edustajat, luottamusmies edustaen järjestäytyneitä ja luottamusvaltuutettu edustaen järjestäytymättömiä taikka toiseen ammattiyhdistykseen kuuluvia työntekijöitä.<sup>178</sup>

ILO:n yleissopimuksen nro. 135 5 artiklan säädetään, milloin yrityksessä on sekä ammattiyhdistysedustajia että muita luottamushenkilöitä, on ryhdyttävä toimenpiteisiin ja huolehdittava siitä, ettei valittujen luottamushenkilöiden olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa. Ensisijaisesti luottamusmiehen asema ammattiyhdistyksen edustajana on siis turvattu kansainvälisin sopimuksin.

<sup>175</sup> Tiitinen-Kröger 2012, s. 87.

<sup>176</sup> Äimälä, Markus – Kärkkäinen 2017, s. 680 ja Orasmaa 2001, s. 4.

<sup>177</sup> Koskinen 2004, s. 2-3.

<sup>178</sup> Hölttä 2003, s. 47.

Edellä luvussa 3.2.2 käsitelty KKO 2017:29 tapaus on merkittävä siinä mielessä, että se ottaa ensimmäisen kerran kantaa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun toimintaan samassa yrityksessä. Huomioitava kuitenkin on se, että näiden edustajien katsottiin voivan toimia samassa yrityksessä, mutta eri henkilöstöryhmien edustajina. Lisäksi tapaus käsittää tilanteen, jossa työehtoopimusta sovellettiin yrityksessä normaalisivouuden perusteella. Tapauksesta ei voida tehdä liian suoria tulkintoja ja yleistäviä päätelmiä yleissitovuuskenttään. Huomion arvoista on kuitenkin se, että myös järjestäytymättömässä yrityksessä voidaan tunnistaa eri henkilöstöryhmiä, joiden työehtoihin työnantaja voi olla velvollinen soveltamaan yleissitovia työehtosopimuksia. Mielestäni oikeusoppineiden kannanottoihin perustuen ja työntekijöiden yhdistymisvapautta negatiivisessa mielessä turvaten olisi perusteltua katsoa, että työntekijät voisivat valita myös järjestäytymättömässä kentässä eri henkilöstöryhmissä itselleen oman edustajan. Katsoisin, että tämä henkilöstöryhmän edustaja voisi edellytykset täytyessä olla joko luottamusmies tai luottamusvaltuutettu. Luottamusmiehen valinnan järjestäytymättömässä yrityksessä ei mielestäni voisi kuitenkaan katsoa syrjäyttävän luottamusvaltuutettua niissä tilanteissa, joissa työntekijöillä<sup>179</sup> ei olisi mahdollisuutta osallistua luottamusmiehen valintaan. Tietyissä tilanteissa näiden kahden edustajan voitaisi katsoa toimivan rinnakkain. Tulkinnalla ei kuitenkaan olisi suoranaista vaikutusta siihen paikallisen sopimisen työntekijäsopijaosapuolen määräytymiseen, jonka lähtökohtaisesti työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sopivat keskenään solmimissaan työehtosopimuksissa.

Lähtökohtana on, että ammattiosastoon järjestäytyneet työntekijät valitsevat edustajakseen luottamusmiehen ja, jos työntekijät eivät ole järjestäytyneet ammattiosastoon eikä siten ammattiosastoa edustavaa luottamusmiestä työpaikalla ole, työntekijät voivat valita luottamusvaltuutetun.<sup>180</sup> Työaikalain esitöiden mukaan luottamusvaltuutetun tekemä säännöllistä työaika koskeva paikallinen sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joiden edustajana luottamusvaltuutettu toimii. Sopimus sitoo siis niitä työntekijöitä, jotka ovat osallistuneet edustajan valintaan. Työaikalain 36 §:ssä on mainittu yhdeksi työntekijäsopijaosapuoleksi luottamusvaltuutettu säännöllistä työaika koskevan paikallisen sopimuksen osalta. Työntekijöiden edustajana luottamusvaltuutetun kelpoisuus sopimuksen tekemiselle perustuu kuitenkin nimenomaiseen valtuutukseen, jonka hänen edustamansa työntekijät ovat hänelle

---

<sup>179</sup> Tällaisilla työntekijöillä, joilla ei ole mahdollisuutta osallistua luottamusmiehen valintaan, tarkoitan järjestäytymättömiä ja väärään järjestöön kuuluvia työntekijöitä.

<sup>180</sup> Edilex-utiset: Kairinen 10.5.2017.

antaneet.<sup>181</sup> Luottamusvaltuutettu kun ei voi edustaa työntekijöitä työehtosopimukseen liittyvissä asioissa ilman erillistä valtuutusta.<sup>182</sup>

Luottamusvaltuutettu on siis toissijainen työntekijöiden edustaja luottamusmieheen nähden. Luottamusvaltuutetun asema suhteessa samassa järjestäytymättömässä yrityksessä toimivaan luottamusmieheen ja kyseisten edustajien toimiminen samanaikaisesti on tilanne, joka on jätettävä tulevaisuudessa oikeuskäytännön ratkaistavaksi. Tässä kohtaa todettakoon, että työntekijät, jotka ovat voineet valita edustajakseen luottamusvaltuutetun, tulevat lähtökohtaisesti tämän sopiman säännöllistä työaika koskevaan paikalliseen sopimukseen sidotuiksi. Huolimatta tästä, työntekijöillä on työaikalain 37.2 §:ssä säädetty oikeus irrottautua luottamusvaltuutetun solmimasta säännöllistä työaika koskevasta paikallisesta sopimuksesta, ja noudattaa aikaisempaa työaikaansa. Tämä asettaakin kyseisen sopimuksen oikeusvaikutuksiltaan samalle tasolle tai jopa heikommaksi kuin työsopimuksen.

### 3.3.3 Muu henkilöstön valtuuttama edustaja

Työaikalain 36.2 §:n mukaan silloin, kun luottamusmiestä ei ole valittu, paikallisen sopimuksen säännöllisestä työajasta saa tehdä luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja. Henkilöstön valtuuttamalla muulla edustajalla tarkoitetaan luottamusvaltuutetun ohella yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (34/2007, YTL) nojalla valittua työntekijöiden edustajaa, työsuojeluvaltuutettua tai muuta tapauskohtaisesti valittua edustajaa.

Yhteistoimintalakia sovelletaan sen 2 §:n mukaan yrityksiin, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.<sup>183</sup> Lain 8 §:ssä säädetään henkilöstöryhmien edustajista. YTL:n 8 §:n 2 ja 3 momenttien mukaan:

*”Jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua 1 momentissa tarkoitetun luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistö näin päättää. [...] Henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja 2 momentissa tarkoitetuksi toimikaudeksi myös, jos he eivät ole valinneet 1 momentissa tarkoitettua*

<sup>181</sup> HE 158/2018, s. 120.

<sup>182</sup> Rusanen 2009, s. 406.

<sup>183</sup> HE 254/2006, s. 40. Työntekijöiden määrää laskettaessa toistaiseksi voimassaolevia kokoaikaisia tai osaaikaisia työsuhteita taikka määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä ei aseta eri asemaan ”säännöllisesti” työssä olevien työntekijöiden määrää laskettaessa.

*luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi siihen 1 momentin perusteella oikeus [...]”.*

Henkilöstöryhmän käsitettä ei ole määritelty yksiselitteisen täsmällisesti. On todettu, että yrityksen henkilöstö koostuu henkilöstöryhmistä. Oikeushenkilönä henkilöstöryhmää ei pidetä.<sup>184</sup> Tällaisen henkilöstöryhmän enemmistöllä on mahdollisuus niin halutessaan valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan erityinen yhteistoimintaedustaja. Edellytyksenä siis yhteistoimintaedustajan valinnassa on, että tämän enemmistön enemmistö asiasta näin päättää. Yhteistoimintaedustajan katsotaan omaavan työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädetyn korotetun irtisanomissuojan.<sup>185</sup>

Yhteistoimintaedustaja on yhteistoimintalaissa mahdollistettu edustaja henkilöstöryhmälle tai sen osalle tilanteissa, joissa henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan<sup>186</sup> tai työntekijät eivät ole valinneet keskuudestaan luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua heillä siihen olleesta oikeudesta huolimatta.<sup>187</sup> Tällaisilla työntekijöillä, heillä ollessaan enemmistö henkilöstöryhmän työntekijöistä, on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja. Toimikausi on enintään laissa säädetty kaksi vuotta. Edustajan valinnan edellytys ei ole kaikkien henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kannatus. Yhteistoimintaedustaja valitaan, jos YTL 8.2 §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden enemmistö sitä vaatii.<sup>188</sup>

Yhteistoimintalain mukainen yhteistoimintaedustaja toimii siis luottamusmiehen rinnalla henkilöstöryhmän asioissa. Niissä tilanteissa, joissa asia koskisi vain tiettyjä henkilöstöryhmän työntekijöitä, työnantajan olisi neuvoteltava asiasta sen edustajan kanssa, jonka edustamia työntekijöitä asia koskisi.<sup>189</sup> Edellä esitetyn mukaan työntekijäsopijaosapuoli voi säännöllistä työaikaa koskevassa sopimuksessa olla myös yhteistoimintaedustaja. Yhteistoimintalakia sovellettaessa yrityksiin, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20, ei yhteistoimintaedustajaa voitaisi katsoa valitun yrityksiin, joissa työntekijöiden määrä säännöllisesti olisi vähemmän kuin 20. Tällöin kyseeseen työntekijäsopijaosapuolena tulisi joku muu työntekijöiden edustaja. Lisäksi yhteistoimintaedustajan tekemä paikallinen

---

<sup>184</sup> HE 254/2006, s. 43.

<sup>185</sup> HE 254/2006, s. 44-45.

<sup>186</sup> Tällainen tilanne voi olla käsillä, esimerkiksi siksi, että työntekijät eivät kuulu heihin sovellettavan työehtosopimuksen tehneeseen työnantajayhdistykseen tai työntekijät ovat järjestäytymättömiä.

<sup>187</sup> Äimälä-Kärkkäinen 2017, s. 62.

<sup>188</sup> Äimälä-Kärkkäinen 2017, s. 61.

<sup>189</sup> Äimälä-Kärkkäinen 2017, s. 62.

sopimus säännöllisestä työajasta sitoisi vain niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua tämän edustajan valintaan.<sup>190</sup> Voitaisiin katsoa, ettei paikallinen sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, jotka eivät ole olleet yhteistoimintaedustajaa kannattaneessa enemmistössä. Tietysti olisi mahdollista, että yksittäinen työntekijä valtuuttaisi yhteistoimintaedustajan sopimaan säännöllistä työaika koskevan paikallisen sopimuksen myös hänen puolestaan.

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 29 §:ssä säädetään, että:

*”Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee väh. 10 työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä luvussa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitettut valtuutetut”.*

Ennen TSL:n 13:3:n säännöstä työsuojeluvaltuutetusta, työlainsäädännössä ei ollut säännöstä, jossa kaikille työntekijöille olisi taattu oikeus valita itselleen edustaja, jonka aseman työntekijöiden edustajana myös työnantaja olisi ollut velvoitettu hyväksymään. Edellä mainitusta poiketen, työsuojeluvaltuutettu oli tällainen työnantajan tunnistama edustaja jo tuolloin.<sup>191</sup> Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu on lähtökohtaisesti yrityksissä, joissa työskentelee ”säännöllisesti” vähintään 10 työntekijää.<sup>192</sup> Säännös työsuojeluvaltuutetusta vastaa asialliselta sisällöltään sen aiempaa voimassa ollutta lakia työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973) 10 §:n 1 momenttia.<sup>193</sup> Myös työsuojeluvaltuutetulla on katsottu olevan TSL:n 7:10:n mukainen korotettu irtisanomissuoja.<sup>194</sup>

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät on lueteltu laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 29 §:ssä. Pääasiallisesti työsuojeluvaltuutettu valvoo työsuojeluorganisaation lisäksi työpaikkojen työolosuhteita. Osapuolten yhteistyö on tässä toiminnassa ensiarvoisen tärkeää.<sup>195</sup> Työaikalain esitöiden mukaan myös työsuojeluvaltuutetun

<sup>190</sup> HE 158/2018, s. 120.

<sup>191</sup> Tiitinen-Kröger, 2012, s. 82.

<sup>192</sup> Tiitinen-Kröger 2012, s. 91 ja erityisesti alaviite 10.

<sup>193</sup> HE 94/2005, s. 34.

<sup>194</sup> Koskinen 2017, III osa Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa, 7. luku Työsuojelu, alaluku Työsuojelun valvonta, Työpaikkojen työsuojeluvaltuutetut. Osio päivitetty 5.10.2017.

<sup>195</sup> Koskinen 2017, III osa Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa, 7. luku Työsuojelu, alaluku Työsuojelun valvonta, Työpaikkojen työsuojeluvaltuutetut. Osio päivitetty 5.10.2017.

on mahdollista toimia työntekijäsopijaosapuolena 36 §:n mukaisessa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimuksessa säännöllistä työaika koskien. Työsuojeluvaltuutetun voisi katsoa tulevan työntekijäsopijaosapuoleksi tilanteissa, jossa työpaikalle on valittu lain mukaisesti työsuojeluvaltuutettu, muttei muuta työntekijöiden edustajaa. Jos työpaikalle ei olisi valittu luottamusmiestä, tulisi toissijaisesti sopijaosapuolena kyseeseen luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja. Jos työntekijät katsoisivat työsuojeluvaltuutetun edustavan heitä kaikkia, voisi valtuutettu toimia sopijaosapuolena. Työntekijällä on tällöinkin irrottautumisosoikeus sopimuksesta TAL:n 37.2 §:n perusteella, ja oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa.

Jos järjestäytymättömässä yrityksessä ei ole valittu luottamusmiestä, on luottamusvaltuutetulla, yhteistoimintaedustajalla ja työsuojeluvaltuutetulla yhtäläinen oikeus säännöllistä työaika koskevan paikallisen sopimuksen tekemiseen. Edellä mainitut edustajat eivät tarvitse erillistä valtuutusta.<sup>196</sup> Näiden edustajien tekemän sopimuksen katsotaan sitovan niitä työntekijöitä, jotka ovat osallistuneet edustajan valintaan.<sup>197</sup>

Jos työpaikalla ei ole valittuna ketään edellä käsitellyistä edustajista, TAL 36.3 §:n mukaan työnantajan on varattava työntekijöille mahdollisuus valita keskuudestaan edustajansa ennen säännöllistä työaika koskevien neuvotteluiden aloittamista. Käytännössä tällaisen tilaisuuden varaamisella tarkoitetaan, että henkilöstölle mahdollistetaan jokin aika edustajan valitsemiseksi. Tällaisessa tilaisuudessa henkilöstön ei kuitenkaan ole pakko valita itselleen edustajaa. Jos henkilöstö ei halua valita itselleen edustajaa, säännöllistä työaika koskeva paikallinen sopimus on mahdollista tehdä myös henkilöstön tai henkilöstöryhmän kesken.<sup>198</sup>

### **3.3.4 Henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä**

Niissä tapauksissa, joissa työntekijät eivät ole valinneet keskuudestaan luottamusvaltuutettua tai muuta edustajaa, säädetään työaikalaisissa, että henkilöstö tai henkilöstöryhmä voivat tehdä säännöllistä työaika koskevan paikallisen sopimuksen. Edellytyksenä sopimuksen tekemiselle on, että kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät ovat yksimielisiä sopimuksen sisällöstä. Lain esitöissä on nostettu esiin, että sopiminen pienissä yrityksissä henkilöstön yksimielisellä päätöksellä katsottaisiin olevan luonteva tapa tehdä säännöllistä työaika koskevia

---

<sup>196</sup> Hietala-Kaivanto-Schön 2019, s. 266.

<sup>197</sup> HE 158/2018, s. 120.

<sup>198</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2020, s. 266-267.

järjestelyjä.<sup>199</sup> Kun puhutaan käsitteinä henkilöstöstä ja henkilöstöryhmästä, niillä tarkoitetaan eri asioita. Kummallekaan käsitteelle ei ole legaalimääritelmiä, vaikka ne ovatkin vakiintuneita työoikeudellisia käsitteitä. Seuraavaksi tarkastellaan käsitteitä oikeuskirjallisuuden ja lain esitöiden kautta. Henkilöstön ja henkilöstöryhmän käsitteet kattavat eri laajuisten työntekijöiden piiriin yrityksessä.

Työnantajayrityksen henkilöstöstä voidaan eri perustein muodosta erilaisia ryhmiä. Työnantajayrityksen henkilöstö on yksi tällainen ryhmä. Lisäksi henkilöstöstä voidaan taas erottaa erityyppisiä osaryhmiä tosiasiallisiin tai oikeudellisiin perusteisiin nojautuen.<sup>200</sup> Työntekijän aloittaessa työskentelyn useampia työntekijöitä työllistävässä yrityksessä, tulee hänestä tällöin aina henkilöstön jäsen. Saksassa työnantajaorganisaatioon siirtyminen tunnustetaan niin sanottuna jäseneksituloteorian. Suomalaisessa teoriassa tällainen ei ole tunnustettu. Työntekijäasemalle tunnusomainen piirre syntyy silloin kun työntekijä siirtyy työnantajaorganisaatioon. Työntekijästä tulee osa työnantajayrityksen henkilöstöä sekä työyhteisöä että työnantajayrityksen organisaatiota.<sup>201</sup>

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta kuvastaa tätä työntekijän kuulumista työnantajayrityksen henkilöstöön. Kyse ei ole ainoastaan työntekijästä vaan koko henkilöstön ja henkilöstöryhmien välisestä yhteistoiminnasta sekä työntekijöiden oikeudesta osallistua eriasteiseen päätöksentekoon yrityksessä. Yhteistoimintalain 1 §:n tavoitesäännöksessä<sup>202</sup> henkilöstö nostetaan esiin. Yhteistoimintalaissa ei kuitenkaan ole määritelty henkilöstön käsitettä. Muuallakaan työlainsäädännössä henkilöstön käsite ei saa konkreettisempaa määritelmää. Yhteistoimintalain esitöissä mainitaan, että henkilöstön käsite on yleisnimike yrityksen palveluksessa oleville työntekijöille. Tilanteesta riippuen henkilöstö voi muodostaa henkilöstöryhmiä, joilla katsotaan olevan yhteistoimintalakiin perustuva asema. Henkilöstöryhmä ei ole juridinen henkilö. Useimmiten henkilöstöryhmän muodostavat työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt.<sup>203</sup>

---

<sup>199</sup> HE 158/2018, s. 119.

<sup>200</sup> Murto 2015, s. 84.

<sup>201</sup> Murto 2015, s. 86.

<sup>202</sup> Yhteistoimintalain 1 §:n mukaan ”lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä”.

<sup>203</sup> HE 254/2006, s. 10.

On katsottu, että henkilöstöryhmän määrittely täsmällisesti on vaikeaa. Käytännössä ei kuitenkaan nähdä oleva epäselvyyttä siitä, mihin henkilöstöryhmään työntekijän katsotaan kuuluvan.<sup>204</sup> Vanhan yhteistoimintalain esitöiden mukaan henkilöstöryhmän arviointikriteereiksi oli mainittu ryhmän koko, asema sekä merkitys yhteistoiminnan kannalta.<sup>205</sup> Lähtökohtaisesti henkilöstöryhmän käsite on perustunut työehtosopimuskäytännölle ja työehtosopimusten soveltamiskäytännölle. Työehtosopimukset neuvotellaan ja sovelletaan tiettyä henkilöstöryhmää koskien.<sup>206</sup> Huolimatta tästä, käsitteelle ei ole mainintaan työehtosopimuslaissa tai sen esitöissä. Työnantajayrityksen henkilöstön katsotaan jakautuvan eri henkilöstöryhmiin sen mukaan, miten henkilöstöryhmän alaa määrittävät työehtosopimuksen soveltamisalamääräykset.<sup>207</sup> Henkilöstöryhmä voidaan ymmärtää eräänlaisena työoikeudellisena kollektiivina.<sup>208</sup> Lähtökohtaisesti henkilöstöryhmän määrittäminen tapahtuu siis työehtosopimusten perusteella. Työntekijän järjestäytymisellä ei katsota olevan merkitystä, vaan tällaisenkin työntekijän katsotaan kuuluvan siihen henkilöstöryhmään, jonka työehtosopimuksen mukaisia työehtoja kuuluu soveltaa hänen työhönsä.<sup>209</sup>

Henkilöstön käsitteellä ymmärretään tarkoitettavan koko työnantajayrityksen työntekijöistä muodostuvaa ryhmää. Kun henkilöstö toimii sopijaosapuolena paikallisessa sopimuksessa säännöllistä työaika koskien, tulee kaikkien sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden olla yksimielisiä sopimuksen sisällöstä. Työntekijät kuuluvat erilaisiin henkilöstöryhmiin ja muodostavat tällä tavoin työnantajayrityksen henkilöstön.<sup>210</sup> Kyseinen henkilöstöryhmä voi myös tehdä työnantaja kanssa paikallisen sopimuksen säännöllistä työaika koskien yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen. Edellytyksenä sopimukselle on, että kaikki henkilöstöryhmän työntekijät ovat yksimielisiä sopimuksen sisällöstä.

Oli kyseessä sitten henkilöstön tai henkilöstöryhmän välillä tehtävä sopimus, käytännössä sopimus tehdään siten, että kaikki työntekijät kyseisestä ryhmästä ovat tilaisuudessa läsnä. Asia sovitaan ja kirjataan niin, että kaikki työntekijät allekirjoittavat asiaa koskevan sopimuksen.

---

<sup>204</sup> HE 254/2006, s. 43.

<sup>205</sup> HE 39/1978, s. 7.

<sup>206</sup> HE 39/1978, s. 7. Ensimmäisen yhteistoimintalain esitöissä tarkasteltiin henkilöstöryhmän määräytymistä.

<sup>207</sup> Murto 2015, s. 91.

<sup>208</sup> Kairinen 2009, s. 497. Työnantajayrityksen sisäisillä ryhmillä katsotaan olevan kuolinpesäntapaan oikeushenkilöluonnetta, vaikkei niitä ole varsinaisiksi oikeushenkilöiksi ja näin ollen oikeussubjektiksi tunnustettukaan.

<sup>209</sup> Murto 2015, s. 89.

<sup>210</sup> Kairinen 1979, s. 270–274.



Kaikkien sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden on oltava yksimielisiä sopimuksen sisällöstä.<sup>211</sup>

---

<sup>211</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2020, s. 266-267.

## 4 Työaikasopimuksen oikeusvaikutukset

### 4.1 Työntekijöiden yksilöllinen irrottautumisoikeus paikallisesta sopimuksesta

Nykyiseen voimassa olevaan työaikalakiin ei sisälly aikaisemmassa laissa olleita säännöksiä siitä, että työntekijöiden edustaja sopisi ensin työaikajärjestelyn raameista ja tämän jälkeen yksittäiset työntekijät työaikajärjestelyn yksityiskohdista. Tällainen kaksiportainen sopiminen ei ollut ainoa vaihtoehto aikaisemmassa laissa, edustajat saattoivat sopia myös koko asian säännöllistä työaikaa koskien.<sup>212</sup> Lähtökohtaisesti nykyisen työaikalain ja yleissitovien työehtosopimusten säännösten mukaan säännöllistä työaikaa koskevassa paikallisessa sopimuksessa sovitaan koko asia säännöllistä työaikaa koskien. Poikkeuksena voidaan mainita harvat työehtosopimukset, jotka edellyttävät kaksiportaista sopimista.<sup>213</sup>

Työaikalain 37.2 §:ssä säädetään siitä ajankohdasta, milloin työntekijöiden valitseman edustajan tekemä paikallinen sopimus säännöllistä työaikaa koskien tulee antaa työntekijöille tiedoksi. Lainkohdan mukaan kyseinen sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Työntekijöillä tulee olla mahdollisuus sopeutua työaikajärjestelyihin, joista on sovittu paikallisesti. Lain esitöissä mainitaan, että työnantajan velvollisuutena on varmistua siitä, että työntekijät saavat asianmukaisen ja oikea-aikaisen tiedon paikallisen sopimuksen sisällöstä.<sup>214</sup> Asiasta ei ole nimenomaisesti säädetty laissa.

Edellä luvussa 3.3 on käsitelty työntekijöiden edustajan määräytymisen perusteet ja edustusvallan rajat. Vaikka työntekijät ovatkin sidottuja edustajansa tekemään sopimukseen, tätä sidottuisuutta rajoittaa kuitenkin työntekijöiden yksilöllinen irrottautumisoikeus säännöllistä työaikaa koskevasta paikallisesta sopimuksesta. Työaikalain 37.2 §:n viimeisessä virkkeessä säädetään, että: ”*työntekijällä on oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos*

<sup>212</sup> Hietala – Kaivanto – Schön 2020, s. 267.

<sup>213</sup> Tällaisista työehtosopimusmääräyksistä katso Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2020–2022, s. 14, 6 a § Paikallinen sopiminen työajoista: ”Paikallinen sopiminen työajoista edellyttää ns. kaksiportaista sopimista. 1. Yritys- tai yksikkötason paikallinen työaikasopimus: Työnantaja ja luottamusmiehen tai luottamusmiehen puuttuessa työntekijät yhdessä tai muu työntekijöiden valitsema edustaja voivat sopia siitä, että tietyssä yrityksessä tai työyksikössä voidaan soveltaa kohdan 3 A–D työaikajoustoja. 2. Yksilötason paikallinen työaikasopimus: Yritykseen tai työyksikköön sovittujen työaikajoustojen soveltaminen edellyttää, että työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä sovitaan työaikajoustojen käytöstä” tai Maalausalan työehtosopimus urakkahinnoitteluiheen 2020–2022, s. 14: ”Sopimuksen solmiminen yksilötasolla on mahdollista yksittäisen työntekijän, työkunnan tai työryhmän kanssa [...] Tällainen sopimus ei saa olla ristiriidassa työnantajan ja luottamusmiehen kesken mahdollisesti solmitun työaikoja koskevan ns. raamisopimuksen kanssa. Sopimisesta on tiedotettava työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle ja työmaan työsuojeluvalltuutetulle”.

<sup>214</sup> HE 158/2018, s. 120.

*hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista*”. Työntekijällä on siis muutaman päivän ajan mahdollisuus reagoida omalta osaltaan paikalliseen sopimukseen, haluaako hän sitoutua noudattamaan sitä vai jatkaako aikaisemman työaikansa soveltamista. Irrottautumisoikeudella on ensisijaisesti katsottu turvaavan työntekijän mahdollisuuksia huolehtia mm. perhevelvoitteistaan.<sup>215</sup>

Irrottautumisoikeuden on katsottu olevan työntekijällä ainoastaan silloin, kun paikallisen sopimuksen säännöllisestä työajasta on solminut työntekijöiden edustaja. Kullakin työntekijällä on mahdollisuus itse päättää, hyväksyykö kollektiivin tekemän sopimuksen itseään koskevaksi vai ei. Menettelyä ei tarvitse perustella ja työntekijä saa käyttää tätä harkintavaltaa vapaasti.<sup>216</sup> Työntekijän näkökulmasta kyseessä voidaan katsoa olevan pelkkä ilmoitusluontoinen asia. Henkilöstön ja henkilöstöryhmän ollessa sopijaosapuolena, sopimus on tehtävä kyseisen ryhmän kaikkien osallisten työntekijöiden yksimielisellä päätöksellä. Tässä tapauksessa on katsottu, ettei työntekijällä ole irrottautumisoikeutta paikallisesta sopimuksesta ja oikeutta noudattaa aikaisempaa työaikaansa.<sup>217</sup> Työntekijään voi kieltäytyä sopimuksen tekemisestä ja noudattaa aikaisempaa työaikaansa, koska kyseisen paikallisen sopimuksen solmimisen edellytyksenä on koko kyseisen ryhmän yksimielinen päätös.

Työaikalain 36 ja 37 §:ssä kyse on aina työsopimustasoisesta sopimisesta. Hyväksymis- tai hylkäämismahdollisuuden voidaan katsoa helpottavan tämän seikan ymmärtämistä. Työntekijöiden edustajan tekemä paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta katsotaan työsopimustasoiseksi sopimukseksi, koska kullakin työntekijällä on aina mahdollisuus ottaa itse kantaa sopimukseen, joka on tehty hänen puolestaan.<sup>218</sup>

Murto kyseenalaistaa työntekijän irrottautumisoikeuden ja sen vaikutuksen koko säännöllistä työaikaan koskevaan järjestelyyn. Sopimusdominoteoria käsitteen mukaan tilanne, jossa yhden sopimuksen pois jääminen tai epäonnistuminen, johtaa koko sopimusverkoston kannalta merkittävään seuraukseen.<sup>219</sup> Työaikajärjestelyiden voidaan katsoa muodostavan samankaltaisen ilmiön Murrin mielestä. Ne edellyttävät koko henkilöstön tai työntekijäryhmän sitoutumista järjestelmän ehtoihin. Jos kaikki työntekijät, joiden on ajateltu kuuluvan

---

<sup>215</sup> HE 158/2018, s. 120.

<sup>216</sup> Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2020, s. 150.

<sup>217</sup> Rusanen - Palanko-Laaka – Heikkerö – Skippari – Itkonen 1999, s. 108. Voidaan katsoa että sama näkökulma soveltuu nykyisenkin työaikalain soveltamisessa. Lainkohta on pysynyt tältä kohdin muuttumattomana.

<sup>218</sup> Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2020, s. 150.

<sup>219</sup> Lehtinen 1996, s. 123 – 124.

järjestelmän soveltamisalan piiriin, eivät siihen suostu, voidaan säännöllistä työaika koskevan järjestelmän katsoa menettävän helposti tarkoituksensa ja toteuttamiskelpoisuutensa.<sup>220</sup>

Lähtökohtana on, että paikallinen sopimus säännöllistä työaika koskien lainsäädännön perusteella, koskisi kaikkia sen piiriin kuuluvia työntekijöitä. Tätä lähtökohtaa voidaan pitää ymmärrettävänä, koska lainsäädännön avulla säännellään kaikkia työntekijöitä ja työnantajia koskevia asioita. Murto kuitenkin esittää kritiikkiä työntekijän työaikalaissa mahdollistetulle oikeudelle jättäytyä säännöllisestä työajasta sovitun paikallisen sopimuksen ulkopuolelle ilman perusteluja.<sup>221</sup> Työaikajärjestelyjen koskiessa työntekijöitä usein ryhmänä, työntekijän irrottautumisosoikeuden käyttäminen saattaisi tietyissä tilanteissa katsoa haittaavan tai tekevän mahdottomaksi koko järjestelyn toteuttamisen.<sup>222</sup>

#### 4.2 Erimielisyyksien selvittäminen

Erimielisyyksien käsittelyyn yrityksen sisällä ja tuomioistuinprosessiin on vaikutusta sillä, onko kyseessä normaalisitova vai yleissitova työehtosopimus. Työtuomioistuin on vain järjestäytyneiden sopijaosapuolten sopimustuomioistuin, siellä kantajana ja vastaajana toimivat työehtosopimuksen solmineet liitot. Järjestäytymätön työntekijä ei voi nostaa kannetta työtuomioistuimessa.<sup>223</sup> Koska yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllistä työaika koskien on oikeudellisesta luonteeltaan työ sopimus, sopimusta koskevat riidat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa. Sillä ei ole merkitystä, onko sopimuksen solminut työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen mukainen luottamusmies, työ sopimuslain mukainen luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Jokaisella sopimuksen piirissä olevalla työntekijällä on oikeus sopimuksen osapuolena nostaa kanne käräjäoikeudessa ja vaatia sopimukseen perustuvia saataviaan.<sup>224</sup> Tilanteissa, joissa riidan yhteydessä olisi käsiteltävä paikallisen sopimuksen pätevyys suhteessa yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen sallivaan lausekkeeseen, käräjäoikeus voi pyytää työtuomioistuimelta lausuntoa työehtosopimuksen oikeasta sisällöstä. Työehtosopimuksen kelpuuttavan lausekkeen

---

<sup>220</sup> Murto 2015, s. 149.

<sup>221</sup> Murto 2015, s. 269.

<sup>222</sup> Murto 2015, s. 342.

<sup>223</sup> Murto 2018, s. 179.

<sup>224</sup> HE 158/2018, s. 120.

tulkinnasta annettavasta työtuomioistuimen lausunnosta säädetään oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 39 §:ssä.

Paikallisen sopimuksen osapuolina olevat työntekijät voivat nostaa vahvistuskanteen sopimuksen pätemättömyydestä joko yhdessä tai erikseen. Yhden työntekijän nostaman kanteen katsotaan koituvan myös muiden hyväksi. Sopimuksen tehnyt työntekijöiden edustaja ei ole tässä mielessä sopimuksen osapuoli.<sup>225</sup> Tilanteessa, jossa kaikki työntekijät pitävät sopimusta pätemättömänä, käytännössä sopimuksen irtisanomisen voidaan katsoa olevan toimivampi tapa lakkauttaa sopimuksen voimassaolo.<sup>226</sup>

Paikallisen sopimuksen pätevyys voi tulla arvioitavaksi suhteessa yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen sallivaan lausekkeeseen. Usein paikallisen sopimuksen pätemättömyys seuraa siitä, että sopimus on solmittu ylittäen tai rikkoen työehtosopimuksen kompetenssinormit. Työehtosopimuksen rikkominen konkretisoituu vasta silloin, kun työntekijä soveltaa tai noudattaa työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen kannalta pätemättömää paikallista sopimusta.<sup>227</sup> Paikallisen sopimuksen pätevyys voi tulla arvioitavaksi edellä esitettyjen lisäksi menettelyiden, muodon tai sisällön puolesta.<sup>228</sup> Pätemättömyyden syyksi voi osoittautua myös se, ettei sopijaosapuolelle ole ollut valtuutta tehdä paikallista sopimusta.<sup>229</sup>

Paikallisia sopimuksia tehdessään työntekijän tulee noudattaa työehtosopimuslain 2 luvun 2 §:n tasapuolisen kohtelun periaatetta. Sen mukaan työntekijän tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, jollei poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Erityisesti työnantajan tulee kiinnittää huomiota tähän periaatteeseen, jos hän tekee eri sisältöisiä säännöllistä työaikaa koskevia paikallisia sopimuksia eri henkilöstöryhmien kanssa.<sup>230</sup>

---

<sup>225</sup> Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2020, s. 152.

<sup>226</sup> HE 158/2018, s. 120–121.

<sup>227</sup> Saloheimo 2012, s. 131.

<sup>228</sup> Murto 2015, s. 198.

<sup>229</sup> Lehto-Engblom 2019, s. 248 ja Murto 2015, s. 198.

<sup>230</sup> Oikeuskäytännössä on katsottu, ettei eri henkilöstöryhmään kuulumisen anna työnantajalle oikeutta kohdella työntekijöitä eri tavalla. KKO 2009:52 ratkaisussa yhtiön katsottiin rikkoneen TSL:n 2:2:ssä säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta menettelyllään. Rakennusurakointia harjoittava yhtiö oli järjestänyt toimihenkilöilleen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltolain 14 §:ssä tarkoitettuja muita terveydenhuollon palveluita. Tarkoitus oli sitouttaa tärkeänä pitämäänsä henkilöstöryhmää. Työntekijän palveluksessa oleville rakennustyöntekijöille oli järjestetty vain lakisääteinen työterveyshuolto.

Suomessa on arvioitu ryhmäkanteen käyttämistä työoikeudellisissa asioissa. Lähtökohtaisesti työntekijäpuoli on kannattanut ryhmäkanteen mahdollistamista ja työnantajapuoli vastustanut sen käyttöönottoa.<sup>231</sup> Voimassa oleva ryhmäkannelaki (444/2007) ei sovellu työoikeudellisiin riitoihin.<sup>232</sup> Ryhmäkanteella tarkoitetaan laissa kannelta, jota kantaja ajaa kanteessa määritellyn ryhmän puolesta siten, että asiassa annettava tuomio tulee ryhmän jäseniä sitovaksi.

### 4.3 Työtuomioistuimen lausuntojen merkityksestä yleissitovuuskentässä

Yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisalalla toimivan työnantajan ollessa järjestäytymätön, sopimukseen perustuvan työntekijän nostaman kanteen on toimivaltainen käsittelemään yleinen tuomioistuin.<sup>233</sup> Käsitellessään tällaista asiaa, tuomioistuin voi hankkia työtuomioistuimelta lausunnon asiasta oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 39 §:n mukaisesti. Lain kohdan mukaan lausuntoa voidaan pyytää asiassa, jonka ratkaiseminen edellyttää erityistä työehtosopimusten tuntemusta. Kaikilla tuomioistuimilla on oikeus pyytää lausunto, myös erityistuomioistuimilla ja hallintotuomioistuimilla. Työtuomioistuin ei anna lausuntoa lainsäädännön tulkitsemista koskevista asioista eikä oikeudenkäyntimenettelyä koskevista kysymyksistä. Myöskään tosiseikkojen olemassaolosta tai näytön arvioinnista työtuomioistuin ei anna lausuntoa.<sup>234</sup>

Työtuomioistuimen antama lausunto ei lain mukaan sido sitä pyytäneitä tuomioistuinta. Lähtökohtaisesti sillä kuitenkin voidaan katsoa olevan sopimustulkintaan vahva ratkaisua ohjaava vaikutus. Lausunnolla on vaikutusta tulevaisuudessa myös muissakin jutuissa kuin ainoastaan siinä, mihin sitä aluksi pyydettiin.<sup>235</sup> Poikkeuksena tästä on kuitenkin KKO 2016:18 ratkaisu, jossa korkein oikeus katsoi työtuomioistuimen lausunnosta poikkeavasti, että ylioppilaskunnan lehden päätoimittajaan tuli soveltaa lehdistöalan yleissitovaa työehtosopimusta päätoimittajan työtehtävien perusteella.<sup>236</sup> *Saloheimo* nostaa esiin tilanteen, jossa yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisalaa olisi tulkittava eri perustein kuin saman työehtosopimuksen soveltamisalaa työehtosopimuslain perusteella. Voidaanko tällaisessa tilanteessa katsoa, että työtuomioistuin voisi ottaa lausuntoasiassa kantaa tällaiseen

---

<sup>231</sup> HE 154/2006, s. 30–31.

<sup>232</sup> Ryhmäkannelakia sovelletaan sen 1 §:n mukaan kuluttajariitoihin. Kuluttaja-asiamiehellä on kanneoikeus.

<sup>233</sup> *Saloheimo* 2017, s. 17.

<sup>234</sup> *Saloheimo* 2020, s. 269.

<sup>235</sup> *Saloheimo* 2017, s. 17.

<sup>236</sup> Hovioikeuden pyytämässä lausunnossa TT oli katsonut, että lehdistöalan työehtosopimusta ei olisi tullut soveltaa asiassa, koska ylioppilaskuntaa ei katsottu viestintäalan yritykseksi. Kyseisen tapauksen jälkeen työtuomioistuin on TT 2017:141 ratkaisussaan omaksunut yleissitovuusasiassa KKO:n oikeuden soveltaman tulkinnan.

työsopimuslain tulkintaa koskevaan asiaan?<sup>237</sup> Tilanne on ongelmallinen. KKO 2016:18 ratkaisun merkitsee, että samalla työehtosopimuksella voi olla normaali- ja yleissitovuuskentässä eri soveltamisalat. Järjestäytymätön työnantaja saattaa joutua soveltamaan useaa eri yleissitovaa työehtosopimusta työntekijöiden suorittamien eri työtehtävien mukaisesti, tilanteessa, jossa hänen omalle toimialalle ei ole solmittu työehtosopimusta.<sup>238</sup>

Lausuntoasiassa työtuomioistuin ei saa mennä lausuntopyynnön ja käräjäoikeudessa esitettyjen vaatimusten perusteiden ulkopuolelle. Lausuntoasian tarkoitus ei ole lähteä selvittämään uutena asiana muita, esimerkiksi kuultavien liittojen vasta lausuntomenettelyn aikana esille tuomia kysymyksiä. Ennen lausunnon antamista työehtosopimuksen oikeasta tulkinnasta, työtuomioistuimen tulee kuulla työehtosopimuksen solmineiden liittojen kannat työehtosopimusmääräyksen tulkinnasta.<sup>239</sup>

---

<sup>237</sup> Saloheimo 2020, s. 269 ja alaviite 91.

<sup>238</sup> Saloheimo 2017, s. 19.

<sup>239</sup> Saloheimo 2020, s. 269–271.

## 5 Lopuksi

### 5.1 Työntekijäsopijaosapuolen määräytyminen säännöllistä työaikaa koskevassa paikallisessa sopimuksessa

Työaikalain 36 §:n mahdollistama oikeus järjestäytymättömälle työnantajalle tehdä säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen toteutuu hyvin. Säännöksen tarkoituksena on ensisijaisesti lisätä joustavuutta tavalla, että työaika ja työpanos saataisiin mahdollisimman hyvin kohdistettua vastaamaan toisiaan ja näin välttämään tarve ylittöiden teettämiselle.<sup>240</sup>

Järjestäytymättömän työnantajan neuvottelu- ja sopimismahdollisuutta on turvattu lainsäädäntöteitse työaikalain 36 §:ssä. Tutkielman tavoitteena on antaa perusteltu kuva työntekijäsopijaosapuolen määräytymisestä säännöllistä työaikaa koskevassa paikallisessa sopimuksessa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen. Työntekijäsopijaosapuolimahdollisuuksista säädetään työaikalaisissa perusteellisesti. Tästäkin huolimatta, on vaikea antaa tyhjentäviä johtopäätöksiä kaikkien työntekijäsopijaosapuolten edustusvallan laajuuksista ja ulottuvuuksista järjestäytymättömässä kentässä.

Tutkielmassa on kuvattu laaja-alaisesti työntekijäsopijaosapuolen määräytymiseen ja edustusvallan rajoihin liittyviä haasteita ja esiin nousseita tulkinta kysymyksiä. Keskeisimpänä haasteena voidaan pitää luottamusmiehen tunnistamista järjestäytymättömässä kentässä sekä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun toimimista samanaikaisesti järjestäytymättömässä yrityksessä.

Sopijaosapuoli nykyisen työaikalain 36 §:n mukaisessa paikallisessa sopimuksessa määräytyy lopulta lain, eikä työehtosopimuksen mukaan. Työaikalaki nimenomaisesti mahdollistaa kollektiivisen sopimisen muiden edustajien kanssa, jos luottamusmiestä ei ole valittu. Voidaankin katsoa, että järjestäytymättömällä työnantajalla olisi parempi kompetenssi säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen tekemiseen, kuin järjestäytyneellä työnantajalla, jolla sopiminen voisi estyä luottamusmiehen puuttumisen vuoksi.

---

<sup>240</sup> Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2020, s. 142.



Tutkielman tutkimustehtävänä oli muodostaa jäsenelty ja perusteltu kokonaiskuva työntekijäsopijaosapuolen määräytymisestä työaikalain 36 §:ään perustuen. Tutkimuskysymysten avulla oli tarkoitus selvittää lähtökohdat työaikalain 36 §:n mukaiselle säännöllistä työaikaa koskevalle paikallisen sopimuksen tekemiselle sekä kyseisen sopimuksen oikeusvaikutukset. Tutkielman avulla määriteltiin työntekijäsopijaosapuolen määräytyminen kyseisessä sopimuksessa sekä työntekijäsopijaosapuolen edustusoikeuden ulottuvuudet.

Ensinnäkin, jotta säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen voidaan tehdä, on yleissitovassa työehtosopimuksessa oltava määräys tästä mahdollisuudesta. Lähtökohtaisesti melkein kaikissa työehtosopimuksissa on mahdollistettu kyseisen sopimuksen tekeminen<sup>241</sup>, yleissitovan työehtosopimuksen määräysten sallimissa rajoissa. Työehtosopimusosapuolet ovat siis delegoineet sopimusoikeutta alemmalle tasolle kolmansille. Tämä perustuu työehtosopimusosapuolten sopimusvapauden käyttöön. Samalla he voivat vaikuttaa paikalliseen sopimukseen, asettamalla kyseisen sopimuksen sisällölle tai solmimisen menettelytavoille vaatimuksia työehtosopimuksen kyseistä asiaa koskevassa määräyksessä tai paikallista sopimista koskevissa juridis-teknisissä määräyksissä. Säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvana, on oikeusvaikutuksiltaan samantasoinen työsopimuksen kanssa, tai joissain tilanteissa jopa heikommassa asemassa työntekijän irrottautumisoikeuden johdosta. Työsuhdetta sääntelevien normien etusijajärjestyksessä yleissitovan työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella tehty paikallinen sopimus sijoittuu järjestyksessä matalammalle kuin normaalisitovan työehtosopimuksen perusteella tehty paikallinen sopimus, joka saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.

Työntekijäsopijaosapuoli työaikalain 36 §:n säännöksen mukaan määräytyy ensisijaisesti yleissitovan työehtosopimuksen määräysten perusteella. Lähtökohtaisesti työehtosopimuksissa sopijaosapuoleksi on mainittu luottamusmies. Jos luottamusmiestä ei yrityksessä ole valittu, on henkilöstön muulla edustajalla eli luottamusvaltuutetulla, yhteistoimintaedustajalla tai työsuojeluvalluutetulla yhtäläinen oikeus säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen tekemiselle. Jos yrityksessä ei ole valittuna ketään edellä luetelluista edustajista,

---

<sup>241</sup> Kuten johdantoluvussa on käsitelty, tämän hetkisistä kaikista 158 voimassaolevasta yleissitovasta työehtosopimuksesta 138 mahdollistetaan jollain tapaa paikallisen sopimuksen tekeminen säännöllistä työaikaa koskien. Vertaa tuloksia Andersin 2006, s. 4. Kyseisen tutkimuksen mukaan vuonna 2006 säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen oli mahdollistettu 114 yleissitovassa työsopimuksessa. Tuolloin voimassa oli 149 yleissitovaa työehtosopimusta.

on työnantajan varattava työntekijöille tilaisuus valita keskuudestaan edustajansa ennen säännöllistä työaika koskevien neuvotteluiden aloittamista. Kyseiset edustajat eivät tarvitse erillistä valtuutusta sopimuksen tekemiseen. Lisäksi, jos työntekijät eivät ole valinneet ketään edellä olevista edustajista, on henkilöstöllä tai henkilöstöryhmällä mahdollisuus tehdä yksimielisellä päätöksellä kyseinen paikallinen sopimus työnantajan kanssa.

Tulkinnanvaraista on, tunnustetaanko luottamusmiehen oikeudellinen asema yleissitovuuskentässä samanlaiseksi kuin työntekijää työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettulla luottamusmiehellä. Oikeusoppineilla on asiasta eriäviä mielipiteitä. Osa katsoo luottamusmiehen toimivan yleissitovuuskentässä samoin oikeuksin kuin normaalisitovaan työehtosopimukseen perustuen. Toiset taas katsovat luottamusmiehellä olevan yleissitovuuskentässä vain sen valtuuttamien työntekijöiden valtuutetun asema. Lisäksi oikeuskäytäntö on antanut asiasta monen suuntaisia tulkintoja. Tilanteita on tulkittava aina tapauskohtaisesti. Lopulta luottamusmiehen tarkastelu yleissitovuuskentässä palautuukin sen kysymyksen äärelle, missä määrin yleissitovan työehtosopimuksen luottamusmiesmääräykset ovat sellaisia työsuhteen ”ehtoja ja työoloja” määrittäviä normeja, jotka tulee ottaa yleissitovuuden perusteella työntekijän työsuhteessa huomioon. Työsopimuslain esitöiden mukaan työehtosopimusten yleissitovuussäännöksestä ei olisi tehtävissä suoria johtopäätöksiä siitä, että yleissitovuuden tulisi kattaa myös työehtosopimuksen luottamusmiesmääräykset ja näin ollen luottamusmiehen asettaminen järjestäytymättömään yritykseen. Työoikeudellisen normiston sisältö on monitulkintainen tältä osin.

Toinen tulkinnanvarainen kysymys, josta oikeusoppineilla on eriäviä mielipiteitä, on yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valitun luottamusvaltuutetun toimiminen samanaikaisesti järjestäytymättömässä yrityksessä. Kysymykseen ei ole annettu yksiselitteistä vastausta eikä oikeuskäytäntöä asian tiimoilta juurikaan ole. Näiden kahden tulkinnallisen tilanteen odotetaan tulevaisuudessa selkenevän oikeuskäytännön kautta.

Työntekijäsopijaosapuolten edustus-oikeuksien ulottuvuuksia on pyritty selventämään työehtosopimuslain esitöissä. Pääsääntö on, että säännöllistä työaika koskeva paikallinen sopimus luottamusmiehen solmimana sitoo hänet valinnoita ammattiosastoon järjestäytyneitä työntekijöitä. Toiseksi luottamusmiehen katsotaan edustavan myös järjestäytymättömiä työntekijöitä sekä työntekijöitä, jotka ovat järjestäytyneet johonkin muuhun kuin työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon. Luottamusmiehen katsotaan edustavan siis

koko henkilöstöryhmää. Muun työntekijöiden edustajan, eli luottamusvaltuutetun, yhteistoimintaedustajan tai työsuojeluvaltuutetun tekemän säännöllistä työaikaan koskevan paikallisen sopimuksen katsotaan sitovan kaikkia niitä työntekijöitä, jotka ovat osallistuneet edustajan valintaan.

Tätä säännöllistä työaikaan koskevan paikallisen sopimuksen sidottaisuutta rajoittaa kuitenkin työaikalain 37.2 §:ssä säädetty työntekijän irrottautumisosoikeus kyseisestä paikallisesta sopimuksesta, ja oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa. Työntekijä voi irrottautua luottamusmiehen tai muun työntekijöiden edustajan tekemästä paikallisesta sopimuksesta ilmoittaessaan siitä työnantajalle viimeistä kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista. Irrottautumisosoikeutta kohtaan on esitetty myös kritiikkiä. Työaikajärjestelyjen koskiessa työntekijöitä usein ryhmänä, työntekijän irrottautumisosoikeuden käyttäminen voitaisiin tietyissä tilanteissa katsoa haittaavan tai tekevän mahdottomaksi koko järjestelyn toteuttamisen.

Niissä tapauksissa, joissa työntekijät eivät ole valinneet keskuudestaan luottamusvaltuutettua tai muuta edustajaa, säädetään työaikalaisissa, että henkilöstö tai henkilöstöryhmä voivat tehdä säännöllistä työaikaan koskevan paikallisen sopimuksen. Edellytyksenä sopimuksen tekemiselle on, että kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät ovat yksimielisiä sopimuksen sisällöstä. Tässä tilanteessa työntekijän irrottautumisosoikeus ei tulisi enää kyseeseen.

## **5.2 Kehitysmahdollisuuksia järjestäytymättömän yrityksen työntekijäsopijaosapuolta koskien**

Vaikka paikallinen sopiminen ei ole uusi ilmiö on sen saralla vielä paljon selvitettävää ja edistettävää. Erityisesti paikallisen sopimisen kehittäminen järjestäytymättömässä kentässä on ollut viime aikoina yhteiskunnallisen keskustelun kohteena. Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyden edistämisen ministeriryhmän paikallinen sopiminen -alatyöryhmälle annettiin 2020 syksyllä tehtäväksi toimittaa selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä.<sup>242</sup> Selvityksen yhtenä tavoitteena on pohtia luottamusmiesjärjestelmän ja työehtosopimukseen osallisina olevien ammatti- ja työnantajaliittojen roolia työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa

---

<sup>242</sup> TEM119:00/2020. Toimituskausi: 14.10.2020-8.1.2021. Selitys tulee julkiseksi 1.3.2021. Selvityshenkilöiden työn tavoitteena on avata työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen tilaa sekä järjestäytyneissä että järjestäytymättömissä yrityksissä ja pohtia toimenpiteitä, joilla paikallista sopimista voidaan edistää tulevaisuudessa.

sopimisessa. Lisäksi selvityksen on tarkoitus kiinnittää huomiota paikallisen sopimisen toteuttamiseen liittyviin erityispiirteisiin tilanteissa, joissa luottamusmiestä ei ole valittu. Selvityksen valmistuttua on erityisen mielenkiintoista nähdä, millaisia työkaluja se tarjoaa tällaisiin tilanteisiin.

Paanetoja on nostanut esiin järjestäytymättömässä kentässä mahdollisuuden säätää luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun sijaan myös muusta työntekijöiden edustajasta, joka voisi toimia työntekijäsopijaosapuolena. Edustajan, oli kyseessä sitten luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja, valintaprosessista ja sopimismekanismista olisi tärkeää säätää joka tapauksessa, koska työpaikoilla ei ole säädetty paikallisen sopimisen mekanismista ennestään.<sup>243</sup> Tutkielmassa paikallisen sopimuksen tekemistä järjestäytymättömässä kentässä on tarkasteltu työaikalain säännökseen perustuen. Tutkielma on kuitenkin nostanut esiin ne ongelmakohdat, jotka nousevat esiin pohdittaessa vaihtoehtoja työntekijäsopijaosapuolelle järjestäytymättömässä kentässä yleisestikin. Työaikalakiin perustuva paikallinen sopiminen eroaa työehtosopimukseen perustuvasta, koska se on laintasolla mahdollistettu oikeus järjestäytymättömälle työnantajalle. Työntekijän irrottautumisosoikeus korostaa säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen eroavaisuutta työehtosopimuksissa muuten mahdollistettuun paikalliseen sopimiseen. Kokonaan uuden työntekijöiden edustajan säätämisen lisäksi, nostaisin esiin mahdollisuuden määrätä työehtosopimukseen paikallista sopimista koskien nykyistä kattavammin eri työntekijäsopijaosapuolivaihtoehdoista työaikalain 36 §:ään perustuen.

Kuten tutkielmassa on nostettu esiin, luottamusmiehen tunnistaminen järjestäytymättömässä kentässä työntekijöiden edustajana on tulkinnallinen asia. Jos luottamusmiehen roolia järjestäytymättömässä kentässä haluttaisiin korostaa, olisi tärkeää säätää lainsäädännön tasolla luottamusmiehen valintaoikeuksista. Lisäksi huomiota tulisi kiinnittää luottamusmiehen valintamenettelyyn ja sen toimimiseen työntekijöiden ensisijaisena edustajana.

Mahdollisuuksia paikallisen sopimisen lisäämiselle ja työntekijäsopijaosapuolen määräytymiselle voidaan edistää työehtosopimusneuvotteluissa tai lainsäädännön avulla. Yhdeksi mahdollisuudeksi paikallisen sopimisen lisäämisessä Paanetoja on maininnut myös sen, että muutettaessa työsopimuslain 13 luvun 8 §:ää, työaikalain 35 §:ää, vuosilomalain 31 §:ää ja opintovapaalain 13 a §:ää, voitaisiin paikallisia sopimuksia solmia yleissitovuuskentässä

---

<sup>243</sup> Edilex-utiset: Paanetoja 22.9.2015.

työehtosopimuksen rajoissa.<sup>244</sup> Tällaisen muutoksen myötä sopiminen olisi myös järjestäytymättömissä yrityksissä mahdollista työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Sopimismahdollisuuksien ei välttämättä voisi katsoa lisääntyvän, jos työehtosopimuksissa, joita noudatetaan yleissitovuuden perusteella, ei olisi laajasti delegoitu tätä sopimusvaltaa alemmalle tasolle eli työpaikoille. Eri työntekijäsopijaosapuolivaihtoehdoista voitaisiin myös määrätä työehtosopimuksissa kattavammin. Jos näin ei kuitenkaan työehtosopimustasolla tehtäisi, paikallinen sopiminen laintasoisista muutoksista huolimatta ei käytännön tasolla mahdollistuisi.

Yritysten ollessa erilaisia, on yrityksissä paras asiantuntemus niiden kulloisistakin tarpeista. Siksi paikallista sopimista tulisi nimenomaan kehittää työpaikkatasolla. Ensin tulisi mahdollistaa järjestäytymättömälle työnantajalle yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen paikallisten sopimusten tekeminen kattavammin. Tämän lisäksi tulisi pohtia eri mahdollisuuksia työntekijäsopijaosapuolen määräytymiselle yleissitovuuskentässä. Kuitenkaan unohtamatta sitä lähtökohtaa, että paikallisessa sopimisessa on ensisijaisesti turvattava neuvottelutasapainon toteutuminen henkilöstön edustajan kanssa.

---

<sup>244</sup> Edilex-utiset: Paanetoja 22.9.2015. Yleissitovuuskenttään edustuksellisen paikallisen sopimisen mekanismin luominen yleissitovuuskenttään olisi merkittävä uudistus. Tämän katsottaisiin voivan kuitenkin heikentää itse yleissitovuutta.