



**TYÖTAISTELUOIKEUDEN ASEMA RYHMÄNORMEIHIN  
KOHDISTUVISSA TYÖTAISTELUISSA  
TYÖEHTOSOPIMUKSEN PUUTTUESSA**

Lapin yliopisto

Oikeustieteiden tiedekunta

Pro gradu -tutkielma

22.5.2021

Tekijä: Aleksanteri Viinikka (0462923)

Ohjaaja: Mirva Lohiniva-Kerkelä

**Lapin yliopisto**

Tiedekunta: Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työtaisteluoikeuden asema paikallisiin ryhmänormeihin kohdistuvissa työtaisteluilissa työehtosopimuksen puuttuessa

Tekijä: Aleksanteri Viinikka

Oppiaine: Hyvinvointioikeuden maisteriseminaari

Työn laji: Pro gradu -tutkielma

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: XIII + 74

Vuosi: 2021

**Tiivistelmä:**

Tutkielman tarkoituksena on selvittää ensinnäkin, miten työtaisteluoikeuden asema määräytyy työehtosopimuksettomassa tilassa. Toiseksi päämääränä on selvittää työtaisteluoikeuden asemaa yritys kohtaisten ryhmänormien ollessa työtaisteluiden kohteena. Tutkielman menetelmänä on lainopillinen metodi.

Työtaisteluoikeuden asemaa määritellään sen sisällön, suojan ja rajojen näkökulmasta. Sopimuksettomassa tilassa merkittävimmät muutokset liittyvät työtaisteluoikeuden rajoihin. Työehtosopimuksen puuttuessa ei ole esimerkiksi työehtosopimuslain (436/1946) mukaista työrauhavelvoitetta. Tästä huolimatta sopimuksettomassa tilassa tulee edelleen noudattaa esimerkiksi työriitalain (420/1962) ja yleisen työrauhavelvoitteen asettamia rajoja.

Työtaisteluoikeuden suojan ulottuvuudet määrittyvät niin ikään uudelleen sopimuksettomassa tilassa. Työtaisteluihin osallistuvat työntekijät nauttivat kattavampaa irtisanomissuojaa sopimuksettomassa tilassa. Syrjintäsuoja sen sijaan riippuu täysin työtaistelun laillisuudesta ja toimenpiteiden yhteydestä ammattiyhdistystoimintaan.

Työtaisteluoikeuden sisällössä ei tapahdu merkittäviä muutoksia sopimuksettomana tilan johdosta. Sisältöön liittyy ainoastaan välillisiä vaikutuksia. Sopimuksettomassa tilassa esimerkiksi työtaisteluiden hyväksytyt tarkoitukset tulevat arvioitavaksi useammin.

Ryhmänormit voivat olla työtaisteluiden kohteina. Esimerkiksi henkilöstön tyytymättömyys työpaikalla sovellettavaan tulospalkkiojärjestelmään voi olla tällaisen työtaistelun syynä. Työtaisteluoikeuden asema määrittyy pääosin samalla tavalla kuin sopimuksettomassa tilassa muutoinkin. Yhtenä merkittävänä erikoispiirteenä ryhmänormeihin kohdistuvissa työtaisteluilissa on työntekijäyhdistyksen rajattu oikeus puuttua ulkopuolisena työelämän osapuolten työriitoihin, jotka koskevat yrityksen ryhmänormeja.

Avainsanat: työtaisteluoikeus, ryhmänormit, työrauhavelvollisuus, työehtosopimus, sopimukseton tila, yleinen työrauhavelvollisuus, työehtosopimuslaki.

\_x\_ Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja

## SISÄLLYS

LÄHTEET .....	V
LYHENTEET .....	XII
1 JOHDANTO .....	1
1.1 Tutkielman aihe ja tausta .....	1
1.2 Tutkimustehtävä, rajaus ja rakenne.....	3
1.3 Tutkielman menetit ja käytetty aineisto.....	5
2 RYHMÄNORMIT .....	7
2.1 Ryhmänormit ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä .....	7
2.2 Ryhmänormin käsite .....	8
2.3 Lakiin perustuvat ryhmänormit.....	9
2.3.1 Henkilöstöä koskevat suunnitelmat .....	9
2.3.2 Työvoiman käytön periaatteet ja -järjestelyt .....	10
2.3.3 Työsäännöt ja aloitetoiminnan säännöt .....	11
2.3.4 Työaikapankki .....	12
2.3.5 Henkilöstörahassto .....	13
2.4 Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset ja sopimukset .....	13
2.4.1 Henkilöstövaikutuksia koskevat neuvottelutulokset .....	14
2.4.2 Yhteistoimintasopimukset .....	15
2.5 Sopimusvapautteen perustuvat ryhmänormit.....	17
2.5.1 Työoikeudellisissa menettelyissä syntyvät sopimukset.....	17
2.5.2 Muut velvoiteoikeudelliset sopimukset henkilöstöasioissa.....	17
2.5.3 Joukkotyösopimukset .....	18
2.6 Vakiintunut käytäntö ja sopimuksen veroiset käytännöt .....	18
2.7 Työnantajan valtaoikeuksiin perustuvat ryhmänormit.....	19
2.7.1 Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät sekä henkilöstöä koskevat ohjeet.....	20
2.7.2 Tulospalkkiojärjestelmät .....	21
2.7.3 Henkilöstöetuudet.....	21
3 TYÖTAISTELUOIKEUS.....	23
3.1 Työtaisteluoikeus kansainvälisissä sopimuksissa .....	23
3.1.1 YK:n järjestelmä.....	24
3.1.2 Euroopan neuvoston järjestelmä.....	27
3.1.3 Euroopan unioni .....	30
3.1.4 Yhteen vetoa kansainvälisistä sopimuksista.....	32

3.2	Työtaisteluoikeuden sisältö.....	33
3.2.1	Sallitut työtaistelutoimenpiteet.....	33
3.2.2	Hyväksytyt tarkoitusperät.....	35
3.3	Työtaisteluoikeuden rajat.....	41
3.3.1	Työrauhavelvollisuus .....	43
3.3.2	Työriitalaki .....	43
3.3.3	Muut rajoitukset.....	45
3.4	Työtaisteluoikeuden suoja .....	46
3.4.1	Irtisanomissuoja.....	47
3.4.2	Syrjintäsuoja .....	50
3.5	Työtaisteluoikeuden asema sopimuksettomassa tilassa.....	55
4	RYHMÄNORMI TYÖTAISTELUN TARKOITUSOBJEKTINA.....	59
4.1	Tarkoitusbjektin käsite.....	59
4.2	Henkilöstön ja työnantajan väliset sopimukset ja yhteisymmärrykset .....	60
4.3	Työnantajan valtaoikeuksiin perustuvat ryhmänormit ja päätökset.....	62
4.4	Henkilöstöä koskevat suunnitelmat sekä työvoiman käytön periaatteet ja käytännöt.....	63
4.5	Arviointia .....	63
4.6	Työtaisteluoikeuden asema ryhmänormeihin kohdentuvissa työtaisteluissa.....	64
4.6.1	Hyväksytyt tarkoitusperät.....	64
4.6.2	Muut rajoitukset.....	69
4.6.3	Osallistuneen työntekijän suoja ja vahingonkorvausvelvollisuudesta .....	70
5	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	72

## LÄHTEET

### KIRJALLISUUS

*Aarnio, Aulis*: Laintulkinnan teoria: yleisen oikeustieteen oppikirja. Helsinki 1989.

*Bruun, Niklas*: Oikeustapauskommenttaari KKO 1983 II 187. Lakimies 1984, s. 872–886.

*Bruun, Niklas*: Työntekijöiden korvausvastuusta työtaistelutoimenpiteen aiheuttamasta vahingosta. In memoriam Kaarlo Sarkko. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1984. Helsinki 1985, s. 13–28.

*Bruun, Niklas*: Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä. Helsinki 1975.

*Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR)* (2014) Concluding observations: Montenegro. E/C.12/MNE/CO/1. 15 December 2014. (Saatavilla: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fMNE%2fCO%2f1&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fMNE%2fCO%2f1&Lang=en))

*Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR)* (2011) Concluding observations: Germany. E/C.12/DEU/CO/5. 12 July 2011. (Saatavilla: [https://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fDEU%2fCO%2f5&Lang=en](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fDEU%2fCO%2f5&Lang=en))

*Dorssemont, Filip*: The Right to Collective Action under Article 11 ECHR, s. 333 – 366 teoksessa *Dorssemont, Filip – Lörcher, Klaus – Schömann, Isabelle (eds.)*: The European Convention on Human Rights and the Employment Relation. London 2013.

*European Committee of Social Rights (ECSR)*: Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. December 2018. (Saatavilla: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/new-version-of-the-digest-of-the-case-law-of-the-european-committee-of-social-rights>)

*Ewing, Keith D. – Hendy QC, John*: The Dramatic Implications of Demir and Baykara. *Industrial Law Journal* (39)1 2010, s. 2–51.

*Engblom, Matleena*: Työsuhteen ehdot – määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki 2013.

*Hemmo, Mika*: Korvattavat vahingot. Teoksessa *Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa – Hemmo, Mika – Karhu, Juha – Kartio, Leena – Tammi-Salminen, Eva – Tolonen, Juha – Tuomisto, Jarmo – Viljanen, Mika*: Varallisuus oikeus. Helsinki 2019.

*Hemmo, Mika*: Vahingonkorvaus oikeus. Porvoo 2005.

*Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo*: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. 2. uudistettu painos. Helsinki 2019.

*Hietala, Harri*: Paikallinen sopiminen työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä, s. 27–39, teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), Työoikeus tänään: juhlaulkaisu, Martti Kairinen 1947 – 24/6 – 2007. Turun yliopisto 2007. [<https://www.edilex.fi/artikkelit/7134.pdf>] 28.4.2021.

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

*Human Rights Committee (HRC)*: Consideration of reports submitted by States parties under article 40 of the Covenant. Concluding observations of the Human Rights Committee: Estonia. Ninety-ninth session. Geneva 2010. (Saatavilla: <https://digitallibrary.un.org/record/687901>)

*Human Rights Committee (HRC)*: Report of the Human Rights Committee. General Assembly Official Records Fifty-second Session Supplement (A/52/40). New York 1997. (Saatavilla: <https://digitallibrary.un.org/record/245737?ln=ar>)

*Human Rights Committee (HRC)*: Report of the Human Rights Committee. General Assembly Official Records Fifty-fourth Session Supplement (A/54/40). New York 1999. (Saatavilla: <https://digitallibrary.un.org/record/299630?ln=en>)

*Huovila, Mika*: Oikeuslähdeoppi ja oikeudellinen argumentaatio rikostuomion perusteissa. Helsinki 2006.

*Hölttä, Kalevi*: Kollektiivisen työoikeuden perustutkimusta. Lakimies 3-4/2020, s. 573–576.

*Hölttä, Kalevi*: Toimintaoikeudet ja työtaisteluvapaus. Helsinki 2012.

*Hölttä, Kalevi*: Myytti yleisestä työrauhavelvollisuudesta. Oikeus 1/2008, s. 67–86. 1.4.2008.

*International Labour Organisation (ILO)*: 386th Report of the Committee on Freedom of Association. Geneva 2018. (Saatavilla: <https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery>)

*International Labour Organisation (ILO)*: Giving globalization a human face. General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008. International Labour Conference, 101st Session. Geneva 2012. (Saatavilla: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_174846.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174846.pdf))

*International Labour Organisation (ILO)*: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries. Geneva 2010. (Saatavilla: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_123424.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_123424.pdf))

*International Labour Organisation (ILO)*: ILO Principles Concerning the Right to Strike. International Labour Review, (137)4 1998. Geneva 2000.

*Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Ojanen, Petteri*: Paikallinen sopiminen ja sopimukset. 4. uudistettu painos. Helsinki 2015.

*Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki*: Kollektiivisopimukset ja työrauha. Turku 2012.

*Kairinen, Martti*: KKO 2010:93 Laittomaan järjestölaksoon osallistuminen, tulospalkkio ja syrjintä. Teoksessa Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein 2010:II. Helsinki 2010.

*Kairinen, Martti*: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

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

*Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työsuhteen päättäminen. Helsinki 2019.

*Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika*: Työhönotto ja työ sopimuksen ehdot. Juva 2008.

*Koskinen, Seppo*: Työtaistelu ja vahingonkorvaus. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2000. Helsinki 2000.

*Koskinen, Seppo*: Työtaistelut, yhteistoiminta ja työoikeus. Turku 1992.

*Koulu, Risto*: Työriitojen sovittelu – erillistie vaiko valtavyäly? Oikeus 3/2009, s. 262–279. [www.edilex.fi] 23.4.2021.

*Kujala, Tero*: Euroopan unionin perusoikeuskirja – perusoikeudet ja lainkäyttö. Teoksessa *Ervo, Laura – Lahti, Raimo – Siro, Jukka* (toim.): Perus- ja ihmisoikeudet rikosprosessissa. Helsinki 2012, s. 123–146.

*Lamminen, Johannes*: Työtaisteluoikeuden sisältö, rajat ja suoja. Turku 2020.

*Lamminen, Johannes*: Työtaistelutoimenpiteiden suhteellisuus. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2020. Helsinki 2020, s. 1–33.

*Lappalainen, Juha – Hupli, Tuomas*: Asialegitimaatio eli asiavaltuus, teoksessa *Frände, Dan – Helenius, Dan – Hietanen-Kunwald, Petra – Hupli, Tuomas – Koulu, Risto – Lappalainen, Juha – Lindfors, Heidi – Niemi, Johanna – Rautio, Jaakko – Saranpää, Timo – Turunen, Santtu – Virolainen, Jyrki – Vuorenää, Mikko*: Prosessioikeus. Oikeuden perusteokset. Helsinki 2017, s. 416–421.

*Liukkunen, Ulla*: Yritystoiminnan muutokset ja yhteistoiminta. Tutkimus kansallisesta ja transnationaalisesta työoikeudesta. Helsinki 2013.

*Murto, Jari*: Ryhmänormit yrityksessä – tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Helsinki 2015.

*Murto, Jari*: Tulospalkkiot ja tulospalkkiojärjestelmät työoikeudellisessa tarkastelussa. Lakimies 2009, s. 911–933. 1.1.2009.

*Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin*: Kansainväliset ihmisoikeussopimukset ja Suomen perusoikeusjärjestelmä. Teoksessa *Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka*: Oikeuden perusteokset: Perusoikeudet. 2. uudistettu painos. Helsinki 2011.

*Raitio, Juha – Tuominen, Tomi*: Euroopan unionin oikeus. 2. uudistettu painos. Helsinki 2020.

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

*Sarkko, Kaarlo*: Työrauhavelvollisuudesta – tutkimus työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta. Helsinki 1969.

*Sipilä, Arvo*: Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Helsinki 1938.

*Ståhlberg, Pauli – Karhu, Juha*: Suomen vahingonkorvausoikeus. 7. uudistettu painos. Helsinki 2020.

*Sulkunen, Olavi*: Kansainväliset ammattiyhdistysoikeudet. Helsinki 2000.

*Suviranta, Antti*: Työtaisteluoikeuden rajoittamisesta. Teoksessa Orasmaa, Pekka (toim.): Työtuomioistuin 50 vuotta. Jyväskylä 1997, s. 215–231.

*Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Helsinki 2012.

*Tiitinen, Kari-Pekka*: Mukavuuslippu ja kansainväliset työehtosopimukset. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja. Helsinki 1988, s. 61–114.

*Valkonen, Mika – Koskinen, Seppo*: Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Helsinki 2018.

*Viljanen, Veli-Pekka*: Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Helsinki 2001.

*Veldman, Albertine*: The Protection of the Fundamental Right to Strike within the Context of the European Internal Market: Implications of the Forthcoming Accession of the EU to the ECHR. *Utrecht Law Review*. 9(1). Utrecht 2013.

*Vuorio, Jorma*: Työsuhteen ehtojen määrääminen. Turku 1955.

*Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika*: Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos. Helsinki 2017.

*Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika*: Yhteistoimintalaki. 3. uudistettu painos. Helsinki 2015.

## INTERNETLÄHTEET



*Helsingin Sanomat*: Metsäteollisuus irtisanoutuu yleisistä työehtosopimuksista ja aikoo sopia työehdoista vain yhtiöiden ja työntekijöiden välillä. Päivitetty 1.10.2020.

[<https://www.hs.fi/talous/art-2000006654798.html>] (9.11.2020).

*Helsingin Sanomat*: UPM aikoo sopia toimihenkilöiden työehdoista yksilöllisesti ilman työehtosopimusta – Ammattiliitto Pro syyttää yhtiön tähtäävän palkanalennuksiin. Päivitetty 9.2.2021.

[<https://www.hs.fi/talous/art-2000007792160.html>] (9.2.2021).

*Teknologiaeollisuus ry*: Teknologiaeollisuus ry:n toiminta jakautuu kahteen yhdistykseen – tavoitteena lisätä sopimista työpaikoilla. Päivitetty 25.3.2021.

[Teknologiaeollisuus ry:n toiminta jakautuu kahteen yhdistykseen – tavoitteena lisätä sopimista työpaikoilla | Teknologiaeollisuus] (25.2.2021).

## **VIRALLISLÄHTEET**

Euroopan unionin virallinen lehti (2007/C 303/02) – Euroopan perusoikeuskirjaa koskevat selitykset.

HE 158/2018 – Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 19/2014 – Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 44/2010 – Hallituksen esitys Eduskunnalle henkilöstörahasolaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 153/2007 – Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi potilasturvallisuuden varmistamisesta terveydenhuollon työtaistelun aikana.

HE 254/2006 – Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 157/2000 – Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 309/1993 – Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

PeVL 15/2007 – Perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä laiksi potilasturvallisuuden varmistamisesta terveydenhuollon työtaistelun aikana.

PeVM 25/1994 vp - Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

TEM-mietintö 2020:56: Yhteistoimintalain uudistamista valmistelleen työryhmän mietintö. Hallituksen esitysluonnos yhteistoimintalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

## **OIKEUSKÄYTÄNTÖ**

### **Euroopan unionin tuomioistuin**

C-112/00 Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge v. Itävallan tasavalta (EU:C:2003:333, Schmidberger-ratkaisu)

### **Euroopan ihmisoikeustuomioistuin**

Demir and Baykara v. Turkey (34503/97)

Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey (68959/01)

Gustafsson v. Sweden (15573/89)

National Union of Belgian Police v. Belgium (4464/70)

Schmidt and Dahlström v. Sweden (5589/72)

Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden (5614/72)

UNISON v. the United Kingdom (53574/99)

Wilson, National Union of Journalists and others v. the United Kingdom (30668/96, 30671/96, 30678/96)

<b>Hovioikeudet</b>	KKO 2020:50	TT 2005–129
Helsingin HO 10.5.2010, S 09/258	KKO 2021:17	TT 2006–59
Helsingin HO 15.5.2006, S 05/942		TT 2007–14
	<b>Työtuomioistuin</b>	TT 2007–33
	TT 1973–2	TT 2007–87
<b>Korkein oikeus</b>	TT 1973–37	TT 2007–95
KKO 1983 II 187	TT 1977–78	TT 2008–32
KKO 1984 II 23	TT 1977–92	TT 2010–145
KKO 1984 II 135	TT 1980–82	TT 2010–143
KKO 1985 II 118	TT 1981–76	TT 2011–17
KKO 1987:85	TT 1983–137	TT 2012–14
KKO 1987:86	TT 1986–11	TT 2012–15
KKO 1989:92	TT 1988–71	TT 2013–38
KKO 1990:103	TT 1988–143	TT 2013–166
KKO 1994:123	TT 1989–32	TT 2013–191
KKO 1995:52	TT 2000–4	TT 2014–88
KKO 1999:39	TT 2002–58	TT 2015–91
KKO 2000:77	TT 2004–8	TT 2015–97
KKO 2000:94	TT 2004–98	TT 2015–118
KKO 2005:105	TT 2005–46	TT 2019–64
KKO 2018:61	TT 2005:108	

## LYHENTEET

CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and recommendations
CESCR	Committee of Economic, Social and Cultural Rights
CFA	Committee of Freedom of Association
DL	Defensor Legis
ECSR	European Committee of Social Rights
EIS	Yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
ESP	Euroopan sosiaalinen peruskirja
EUVL	Euroopan virallinen lehti
HE	Hallituksen esitys
HelHO	Helsingin hovioikeus
HenkRahL	Henkilöstörahastolaki 934/2010
HRC	Human Rights Committee
ILO	Kansainvälinen työjärjestö
KKO	Korkein oikeus
KP-sopimus	Kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimus
LM	Lakimies-aikakauskirja
OK	Oikeudenkäymiskaari
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	Perustuslakivaliokunnan mietintö
PL	Suomen perustuslaki 731/1999
SEU	Sopimus Euroopan unionista
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta
SopS	Suomen säädöskokoelman säädössarja
TAL	Työaikalaki 872/2019
TEhtoL	Työehtosopimuslaki 436/1946

### XIII

TRiitaL	Laki työriitojen sovittelusta (420/1962)
TSL	Työsopimuslaki 55/2001
TT	Työtuomioistuin
TSS-sopimus	Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva yleissopimus
TYV	Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja
VahL	Vahingonkorvauslaki 412/1974
YK	Yhdistyneet kansakunnat
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007
YVL	Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkielman aihe ja tausta

Työrauhavelvollisuuden ja työtaisteluoikeuteen liittyvät kysymykset ovat keskeisimpiä asioita työmarkkinoilla ja työehtosopimusoikeudessa. Työtaisteluoikeus on kansainvälisillä instrumenteilla turvattu ihmisoikeus, joka saa suojaa myös Suomen perustuslaissa (731/1999, PL) yhdistymisvapauden yhteydessä. Toisaalta työrauhavelvollisuuden tarkoituksena on taata työrauha ja siten myös perustuslaissakin turvattu omaisuuden suoja ja elinkeinovapaus.

Metsäteollisuus ry:n historiallinen ilmoitus lokakuussa 2020 valtakunnallisten työehtosopimusten sopimisesta irtaantumisesta mullisti työmarkkinat.<sup>1</sup> Samoin Teknologiateollisuus ry:n ilmoitusta maaliskuussa 2021 uudentyyppisistä sopimustoiminnan järjestelyistä voidaan pitää merkittävänä avauksena kohti paikallista sopimista. Tällä hetkellä ei ole varmuutta siitä, että yleissitovaa valtakunnallista työehtosopimusta olisi enää jatkossa teknologiateollisuudessaan.<sup>2</sup> Metsäteollisuus ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n esimerkit ovat kuitenkin osoittaneet, että työmarkkinat ovat muuttumassa.

Metsäteollisuus ry:n ilmoitus valtakunnallisten työehtosopimusten siirtymisestä historiaan nosti esiin osaltaan mielenkiintoisia kysymyksiä esimerkiksi jälkivaikutuksesta ja työrauhavelvollisuudesta. Kiinnostavaa on myös se, miltä metsäteollisuuden työehdoista sopiminen näyttää jatkossa, kun taustalla vaikuttavaa valtakunnallista työehtosopimusta ei ole. Paikallisen sopimisen lisääntyessä työmarkkinoilla aikaisemmin työehtosopimusoikeuden piirissä keskeiset kysymykset saavat uusia ulottuvuuksia.

---

<sup>1</sup> Helsingin Sanomat 1.10.2020, ”Metsäteollisuus irtisanoutuu yleisistä työehtosopimuksista ja aikoo sopia työehdoista vain yhtiöiden ja työntekijöiden välillä.”

<sup>2</sup> Teknologiateollisuus ry:n toiminta jakautuu kahteen yhdistykseen. Nykyinen Teknologiateollisuus ry lopettaa valtakunnallisten työehtosopimusten tekemisen, ja vastuu valtakunnallisista tes-neuvotteluista siirtyy uuteen yhdistykseen, Teknologiateollisuuden työnantajat ry:hyn. Teknologiateollisuus ry 25.3.2021: ”Keskeiset muutokset pähkinänkuoressa”.

Paikallinen sopiminen ei ole uusi ilmiö työmarkkinoilla – työehtosopimusjärjestelmä on itse asiassa kehittynyt paikallisista sopimuksista.<sup>3</sup> Vuonna 1940 syntyneestä tammikuun kihlauksesta ei kulunut kauaa, kunnes työehtosopimukseen alkoi ilmestyä paikalliseen sopimiseen oikeuttavia määräyksiä.<sup>4</sup> Paikallista sopimista jo varhain hyödyntäneitä aloja ovat erityisesti paperi-, rakennus- ja metalliteollisuus sekä graafinen ala.<sup>5</sup>

TEhtoL 8 §:n mukaisella työrauhavelvollisuudella on ollut olennainen merkitys työtaisteluoikeuden aseman määrittämisessä. Säännöksen mukaan työehtosopimukseen osalliset tai muuten sidotut yhdistykset ja työnantajat eivät saa toimeenpanna työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen määräykseen. Lisäksi TEhtoL 8 § velvoittaa työehtosopimukseen sidotut yhdistykset valvomaan, etteivät niiden jäsenet ryhdy kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin. Työehtosopimuksen puuttuessa ei ole luonnollisesti TEhtoL 8 §:n mukaista työrauhavelvoitettakaan.

Tutkielman tiedonintressi johtuu valtakunnallisten työnantajaliittojen viimeaikaisista toimista (erityisesti Metsäteollisuus ry), joiden puitteissa siirrytään kohti paikallista sopimista. Metsäteollisuus ry:n toimea voidaan pitää lähtökohtaisesti merkittävämpänä, sillä tois- taiseksi ei ole tietoa siitä, solmitaanko metsäteollisuudessa välttämättä edes talokohtaisia työehtosopimuksiakaan. Trendi näyttäisi olevan päinvastainen - esimerkiksi metsäyhtiö UPM ilmoitti helmikuussa 2021, että se tulee neuvottelemaan toimihenkilöiden kanssa työehdoista yksilöllisesti kuten ylempien toimihenkilöiden kanssa<sup>6</sup>. Teknologiateollisuus ry sen sijaan pyrkii edistämään yrityskohtaisten työehtosopimusten solmimista jäsenyrityksissään<sup>7</sup>. Työehtosopimusjärjestelmää ravistuttavien ilmoitusten johdosta eri toimialoilla nähtäneen tulevaisuudessa useampia yrityksiä, joissa ei sovelleta minkäänlaista työehtosopimusta. Tästä syystä tutkielman näkökulmaksi on valikoitunut sopimukseton tila.

Sopimuksettomassa tilassa jäljelle jäävät työsuhteen ehtoja määrittävät säännöstyskeinot eli laki, yhteistoiminta- ja paikalliset sopimukset, työsopimukset, tapaoikeus ja työnantajan

<sup>3</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 15–16.

<sup>4</sup> Vuorio 1955, s. 286.

<sup>5</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 80.

<sup>6</sup> Helsingin Sanomat 9.2.2020, ”UPM aikoo sopia toimihenkilöiden työehdoista yksilöllisesti ilman työehtosopimusta – Ammattiliitto Pro syyttää yhtiön tähtäävän palkanalennuksiin.”

<sup>7</sup> Teknologiateollisuus ry:n toiminta jakautuu kahteen yhdistykseen. Nykyinen Teknologiateollisuus ry lopettaa valtakunnallisten työehtosopimusten tekemisen, ja vastuu valtakunnallisista tes-neuvotteluista siirtyy uuteen yhdistykseen, Teknologiateollisuuden työnantajat ry:hyn. Teknologiateollisuus ry 25.3.2021: ”Kaksi vaihtoehtoa TES-sopimiseen”.

johtokäskyt. Säännöstyskeinojaottelu on kuitenkin tämän päivän yritys- ja työpaikkatasoisten normien laatimisen ja sopimisen lisääntymisen myötä varsin kaavamainen. Lisääntyneiden paikallisten yritystasoisten normien laajan ja epäselvän joukon hahmottamiseksi *Jari Murto* on vuonna 2015 valmistuneessa väitöskirjassaan määritellyt yritystasoiset työnantajan ja henkilöstön tai työnantajan ja henkilöstöryhmän välistä suhdetta määrittävät normit ryhmänormeiksi<sup>8</sup>.

Ryhmänormeiksi katsottavat normit (kuten esimerkiksi työnantajan valtaoikeuksiin perustuvat normit) ja muu työnantajan menettely (kuten esimerkiksi henkilöstövähennyksiä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden aloittaminen) ovat varsin usein työtaisteluiden kohteina. Ne ovat kuitenkin työehtosopimuksen voimassa ollessa TEhtoL 8 §:n mukaisten kohdistumissääntöjen myötä katsottu varsin herkästi työehtosopimuksen yksittäisiin määräyksiin kohdistuviksi toimenpiteiksi.<sup>9</sup> Lisäksi eturiitatilanteessa<sup>10</sup> uuden kollektiivisen sopimuksen aikaansaamiseksi toimeenpannut työtaistelut ovat yleisiä, ja ne ovatkin kansainvälisten sopimusten näkökulmasta suojatuimmassa asemassa.<sup>11</sup>

Paikallisen sopimisen ja ryhmänormien lisääntyessä työelämän joustotarpeiden myötä on relevanttia tarkastella myös ryhmänormeihin kohdistuvia työtaisteluita. Turun yliopiston tutkimusryhmän vuonna 2012 tekemän tutkimuksen mukaan huomattavassa osassa työtaistelutoimenpiteitä taustasyynä oli paikallinen sopiminen tai paikallinen sopimus<sup>12</sup>. Ryhmänormien tarkastelulle työtaisteluoikeuden näkökulmasta onkin nähty olevan tarvetta<sup>13</sup>. Yrityskohtaisia ryhmänormeja koskevat työriidat ja niihin liittyvät työtaistelut ovat näistä syistä johtuen tämän tarkastelun pääteemana.

## 1.2 Tutkimustehtävä, raja- ja rakenne

---

<sup>8</sup> Murto 2015, s. 1–4.

<sup>9</sup> Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2012, s. 116, jonka mukaan vuosina 2004–2009 työnantajan työjohto-oikeutta koskeva määräys oli kohdistumisobjektina 68 %:ssa aineiston tapauksista. Toiseksi yleisin kohdistumisobjekti oli palkkausta koskevat määräykset (21 %) ja kolmanneksi työaikaa koskevat määräykset (7 %).

<sup>10</sup> Eturiidat ovat työehtosopimuksen voimassaolon alueen ulkopuolisia ja osapuolten välisissä neuvotteluissa ratkaistavia riitoja. Ks. Lamminen 2020, s. 183–184.

<sup>11</sup> Lamminen 2020, s. 258–259.

<sup>12</sup> Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2012, s. 45.

<sup>13</sup> Ks. esim. Hölttä LM 2020, s. 576.



Tutkielman tarkoituksena on ensinnäkin selvittää työtaisteluoikeutta koskevaa oikeustilaa sopimuksettomassa tilassa. Ensimmäisenä yleisenä tutkimuskysymyksenä on: mikä on työtaisteluoikeuden asema työehtosopimuksen puuttuessa? Tähän kysymykseen vastaamalla pyrin selvittämään työtaisteluoikeuden asemaa yleisesti sopimuksettomassa tilassa. Toisena erityisenä tutkimuskysymyksenä on: mikä on työtaisteluoikeuden asema silloin, kun työtaistelu kohdentuu yrityksessä sovellettaviin ryhmänormeihin? Tähän kysymykseen vastaamalla tarkoitukseni on selvittää niitä käytännön tilanteita, joissa työtaisteluilla pyritään vaikuttamaan yrityskohtaisiin normeihin sekä luonnehtia tällaisiin tilanteisiin liittyviä oikeudellisia erityispiirteitä työtaisteluoikeuden sisällön, rajoitusten ja suojan näkökulmasta.

Työoikeudelle on tyypillistä normien jaottelu säännöstyskeinojen mukaisesti. Normit muodostavat näin eritasoisia sääntelytasoja. Murto on jaotellut työoikeuden normit yleisnormeihin (laki), kollektiivinormit (työehtosopimukset), ryhmänormeihin ja yksilöllisiin normeihin (työsopimukset). Ryhmänormeissa on kyse laajemmin työnantajan ja koko henkilöstön taikka työnantajan ja jonkin henkilöstö- tai työntekijäryhmän välisiin relatioihin kohdistuvista normeista. Työpaikkakohtaiset ryhmänormit käsittävätkin merkittävän osan työoikeuden normeista.<sup>14</sup>

Tutkimustehtävän täyttämässä on tarkoitus hyödyntää apuna Murron kehittämää ryhmänormin käsitettä. Käsitteessä on otettu huomioon laajasti kaikki yrityksessä sovellettavat työoikeudelliset normit, mikä vastaa enemmän tämän päivän työelämän tarpeita paikallisen sopimisen lisääntymisen myötä. Ryhmänormeihin sekä niiden yhteyteen työsuhteen ja työehtojen määräytymisjärjestelmään palataan myöhemmin.

Tutkielman ulkopuolelle rajautuvat ne tilanteet, joissa työtaistelutoimenpitein pyritään painostamaan vastapuolta työehtosopimuksen solmimiseen. Lisäksi tarkastelun ulkopuolelle rajautuvat tilanteet, joissa työriidan kohteena ei varsinaisesti ole ryhmänormi vaan jokin muu työnantajan menettely<sup>15</sup>. Myös yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisiin yksilönormeihin kohdistuvat työtaistelut ovat käsittelyn ulkopuolella.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Murto 2015, s. 1–2.

<sup>15</sup> Erityisesti työpaikkakohtaisissa ulosmarsseissa ja muissa työpaikan mielenilmaisuuksissa ei välttämättä edes ole tarkoituksena työehtojen muuttaminen. Toimenpiteet saattavat kohdistua yksittäisen työnantajan menettelyä vastaan esimerkiksi tuotannollisissa ja taloudellisissa irtisanomisissa. Ks. Lamminen 2020, s. 195.

<sup>16</sup> Rajattuihin tilanteisiin kuitenkin viitataan soveltuvin osin vertailun vuoksi.

Tutkielman tarkoituksena on arvioida työtaisteluita, jotka ovat yhteydessä työpaikalla syntyneisiin ja ryhmänormeja koskeviin työriitoihin. Tällaisten toimenpiteiden vaikutuskohdeena on oma työnantaja. Tästä syystä esimerkiksi myötätunto- ja poliittiset työtaistelut rajautuvat tutkielman ulkopuolelle. Sopimuksettoman tilan tarkastelusta johtuen myös työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset eivät tule käsittelyyn.

Lisäksi tutkielman ulkopuolelle rajautuvat virkaehtosopimusoikeudelliset kysymykset. Työnantajan toimeenpanemat työtaistelut jäävät myös tarkastelun ulkopuolelle – tutkielmassa paneudutaan ainoastaan palkansaajapuolen toimeenpanemiin työtaisteluihin.

Tutkielmassa on tarkoitus aluksi tehdä lyhyt katsaus siitä, mitä yrityksen ryhmänormeilla tarkoitetaan ja miten niiden asema määräytyy työoikeudellisessa normikentässä. Kyse on verrattain tuoreesta jaottelusta oikeustieteessä, joten niiden käsittely ja täsmentäminen on tärkeää ennen syventymistä niihin kohdistuviin työtaisteluihin.

Ryhmänormien tarkastelun jälkeen on tarkoitus määritellä työtaisteluoikeuden sisältö, suoja ja rajat. Työtaisteluoikeuden aseman määrittämistä lähestytään aluksi Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten kautta. Tässä yhteydessä otetaan kantaa, mitä toimia voidaan ylipäätään pitää hyväksyttävänä työtaistelutoimenpiteinä, minkälaisia rajoitteita niihin kohdistuu sekä minkälaista suojaa työtaisteluihin osallistuvat työntekijät nauttivat. Työtaisteluoikeuden käsitettä on aikaisemmin määritelty TEhtol 8 §:n mukaisen työrauhavelvollisuuden näkökulmasta, joten tässä osiossa on tarkoitus samalla määrittää työtaisteluoikeuden sisältö, rajat ja suoja tilanteessa, jossa voimassa olevaa työehtosopimusta ja työrauhavelvollisuutta ei ole. Työtaisteluoikeuden käsittelyn jälkeen tarkastellaan tilanteita, joissa työtaistelu kohdistuu ryhmänormeihin.

### **1.3 Tutkielman metodit ja käytetty aineisto**

Työtaisteluiden oikeudellisuutta systematisoivalle tutkimukselle on tarvetta erityisesti aloilla, joissa työrauhavelvoitetta ylläpitävät valtakunnalliset työehtosopimukset ovat väistymässä historiaan. Tutkimusmetodina on näin ollen lainopillinen tutkimusmetodi, jonka avulla pyrin selvittämään tulkinnanvaraista oikeustilaa työtaisteluoikeuteen liittyen työehtosopimuksettomassa tilassa.

Lainopilla on perinteisesti ollut kaksi tehtävää: tulkinta ja systematisointi. Lainopin avulla on mahdollista selvittää voimassa olevien oikeusnormien sisältöä.<sup>17</sup> Olennaisena osana lainopin harjoittamista voidaan pitää *Aulis Aarnion* teoriaa oikeuslähteistä, joiden mukaan oikeuslähteet jaetaan niiden velvoittavuuden mukaisesti kolmeen osaan 1) vahvasti velvoittaviin, 2) heikosti velvoittaviin ja 3) sallittuihin oikeuslähteisiin<sup>18</sup>. Aarnion kehittämän oikeuslähdeopin institutionaalinen pohja on viime vuosikymmenten aikana muuttunut merkittävästi muun muassa perus- ja ihmisoikeuksien merkityksen kasvun sekä Euroopan unioniin liittymisen ja sen sääntelyn lisääntymisen johdosta<sup>19</sup>. Tämä oikeuslähdeopillinen kehitys korostuu tässä tutkielmassa, sillä työtaisteluoikeus perustuu kansainvälisenä perus- ja ihmisoikeutena kansainvälisiin sopimuksiin ja EU:n perussopimukseen.

Olen käyttänyt tutkimustehtävän toteuttamisessa niin kotimaista kuin kansainvälistä kirjallisuutta. Tutkimuskysymyksiä lähestytään työtaisteluoikeuden määrittämisellä kansainvälisten sopimusten näkökulmasta, jotka antavat raamit työtaisteluoikeuden sisällön, rajoitusten ja suojan analyysille sopimuksettomassa tilassa. Tärkeässä roolissa ovat näin ollen työtaisteluoikeutta turvaavat ja Suomea sitovat kansainväliset sopimukset, niitä koskevien tulkintaelinten valvontakäytäntö sekä kansainvälinen oikeuskäytäntö. Keskeisellä sijalla ovat myös kansallinen oikeuskäytäntö, lainvalmisteluaineisto ja perustuslakivaliokunnan kannanotot.

---

<sup>17</sup> Hirvonen 2011, s. 22.

<sup>18</sup> Aarnio 1989, s. 161.

<sup>19</sup> Huovila 2006, s. 21.

## 2 RYHMÄNORMIT

### 2.1 Ryhmänormit ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä

Tässä luvussa paneudutaan lähemmin yrityksessä sovellettaviin ryhmänormeihin. Tämän luvun tarkoituksena on hahmottaa ryhmänormien kenttää, jotta niiden tarkastelu työtaisteluiden kohteina on ylipäättään mahdollista. Ennen kuin syvennyttään tarkemmin ryhmänormin käsitteeseen ja erilaisiin ryhmänormityyppeihin on syytä tehdä katsaus niiden taustoihin. Tämä on tärkeää, jotta voidaan hahmottaa ryhmänormien yhteys työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmään.

Työoikeuden normijärjestelmä koostuu työsuhdetta säännöstävistä normeista ja työoikeuden järjestelmää organisoivista normeista. Jälkimmäisillä tarkoitetaan työoikeuden ”toimintakoneistoa” koskevia normeja, joilla säännellään esimerkiksi työtuomioistuimen, valtakunnansovittelijan ja työsuojeluviranomaisten toimintaa. Organisoitinnormeiksi voidaan myös katsoa työehtosopimusten velvoitemääräykset.<sup>20</sup>

Työoikeuden normijärjestelmän kannalta keskeisenä voidaan pitää säännöstyskeinooppia. Työsuhteen säännöstyskeinoja ovat laki, työehtosopimus, yhteistoiminta- tai paikalliset sopimukset, työsopimus, tapaoikeus ja työnantajan työjohtokäskyt.<sup>21</sup> Säännöstyskeinoilla voidaan säädellä työsuhteen ehtoja laajemmin myös työnteon ehtoja tai työehtoja<sup>22</sup>. Ryhmänormit perustuvat näihin säännöstyskeinoihin ja niistä riippuvat myös ryhmänormien erioikeusvaikutukset.

*Arvo Sipilä* kehitti teoksessaan ”Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön” (1938) työsuhteen käsitteen. Sipilän perussuhdeteorian mukaan

<sup>20</sup> Kairinen 2009, s. 139. Ks. myös Murto 2015, s. 33–34; Vuorio 1955, s. 386.

<sup>21</sup> Murto 2015, s. 34.

<sup>22</sup> Työehdon käsitettä on oikeuskirjallisuudessa käytetty hieman epätasaisesti ja se on saanut varsin laajan sisällön. Esimerkiksi Kairinen määrittelee työehdot erilaisiksi työsuhteissa voimassa oleviksi taikka työpaikoilla muutoin työn tekemiseen tai sen teettämiseen (tuotantoon) vaikuttaviksi aineellisiksi normeiksi, joilla tarkoitetaan myös muista lähteistä kuin työlaeista, työehtosopimuksesta ja työsopimuksesta peräisin olevia normeja. Kairinen kuitenkin katsoo, etteivät sitoviin normeihin verrattuna heikkomat tai pehmeämmät ohjauskeinot, kuten ohjelmat, suunnitelmat, periaatteet ym. ole työehtoja (Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 25). Murron mukaan työehdot ovat palkkatyön teettämisen ja tekemisen ehtoja. Yrityksessä noudatettavat työehdot koostuvat niin yksilöllistä työsuhteen ehdoista kuin henkilöstösuhteen ehdoista eli työnantajaa ja koko henkilöstöä tai henkilöstö- ja työntekijäryhmiä koskevista ryhmänormeista (Murto 2015, s. 17–18). Murto luokittelee työehdoiksi myös yhteistoimintalain mukaiset henkilöstöä koskevat suunnitelmat ja periaatteet (YTL 4 luku), joita Kairinen ei luokittele osaksi työehdon määritelmää.

työsuhteella tarkoitetaan työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisessä suhteessa vaikuttavia normeja.<sup>23</sup> Sipilän tutkimus edusti aikaisempaa käsitelainopillista tutkimussuuntausta. Myöhemmin *Jorma Vuorio* täsmensi Sipilän luomaa perussuhdeteoriaa, joka sittemmin vastasi enemmän 1950-luvulla alkanutta analyyttistä tutkimussuuntausta. Vuorio liitti työehtosopimuksen osaksi työoikeuden järjestelmää ja kehitti näin uudenlaisen työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän.<sup>24</sup>

Ryhmänormien ja Vuorion kehittämän työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän yhteensovittaminen voi olla haasteellista, koska ryhmänormeilla ohjataan yksittäisen työntekijän sijasta työntekijöitä ryhmänä<sup>25</sup>. Ryhmänormit kuitenkin vaikuttavat siten, että ne tuottavat erilaisia ehtoja myös yksittäisten työntekijöiden työsuhteisiin<sup>26</sup>. Ryhmänormeilla voidaan nähdä olevan keskeinen rooli työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä.

## 2.2 Ryhmänormin käsite

Ryhmänormit ovat yritys- ja työpaikkatason normeja, joiden sääntelykohteena ovat yksittäisen työntekijän sijaan työntekijät ryhmänä. Ryhmänormien kohdistumisen ylärajana voidaan pitää koko yrityksen henkilöstöä, jonka asemaa ja työehtoja ryhmänormit määrittävät. Alarajana voidaan pitää taas vähintään kahden työntekijän muodostamaa ryhmää. Tavallista on, että ryhmänormit syntyvät edustuksellisella tasolla työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä yhteistoiminnassa ja neuvotteluissa. Ryhmänormien oikeusvaikutukset vaihtelevat kunkin normin kohdalla erikseen.<sup>27</sup>

Ryhmänormeilla voidaan katsoa olevan ”hybridiluonne”. Ryhmänormien hybridiluonne tarkoittaa normien syntyvaiheen muuttumista yksilö- ja työntekijäkohtaisuudeksi ryhmänormien soveltamis- ja toteuttamisvaiheessa.<sup>28</sup> Henkilöstöä tai henkilöstöryhmää ei voida pitää oikeussubjektina. Sen sijaan ryhmään kuuluvat työntekijät ovat oikeussubjekteja. Näin ollen viimekädessä ryhmänormeista johtuvat oikeudet ja velvoitteet näkyvät yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisissä suhteissa. Siitä huolimatta, että työnantajayrityksen henkilöstö

---

<sup>23</sup> Sipilä 1938, s. 204.

<sup>24</sup> Vuorio 1955, s. 383.

<sup>25</sup> Murto 2015, s. 72.

<sup>26</sup> Murto 2015, s. 278–279.

<sup>27</sup> Murto 2015, s. 3–4.

<sup>28</sup> Murto 2015, s. 265.

tai henkilöstöryhmät eivät ole oikeussubjekteja, ovat ne kuitenkin sääntelykohteita. Sääntelykohteeksi riittää työntekijäryhmän kollektiivinen luonne oikeussubjektin aseman sijaan<sup>29</sup>.

Murto on luokitellut ryhmänormit tarkemmin kolmesta eri näkökulmasta: 1) säännöstyskeinoperuste 2) asiasisältö ja 3) normityyppi. Ryhmänormit voidaan edelleen eri säännöstyskeinojen perusteella luokitella lakiin perustuviin ryhmänormeihin, työehtosopimukseen perustuviin ryhmänormeihin<sup>30</sup>, yhteistoimintamenettelyn henkilöstövaikutuksia koskeviin neuvottelutuloksiin, sopimusvapauteen perustuviin ryhmänormeihin, vakiintuneisiin yritysjä ja työpaikkakohtaisiin käytäntöihin perustuviin ryhmänormeihin sekä työnantajan valtaoikeuksiin perustuviin ryhmänormeihin.<sup>31</sup> Seuraavaksi ryhmänormit esitellään tämän jaotellun mukaisesti.

## 2.3 Lakiin perustuvat ryhmänormit

### 2.3.1 Henkilöstöä koskevat suunnitelmat

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, YTL) säännöksiä sovelletaan yrityksissä, joissa työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Näin ollen YTL:n soveltamispiirissä olevissa yrityksissä 4 luvun suunnitelmat, käytännöt ja tavoitteet on käsiteltävä henkilöstön kanssa, ja niiden toteutumista seurataan määräajoin. Näitä YTL:n mukaisia suunnitelmia ovat henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, joista säädetään YTL 16 §:ssä.<sup>32</sup>

Henkilöstösuunnitelmassa tarkastellaan yrityksen henkilöstöä, arvioidaan sen kehitystä sekä käsitellään eräitä yrityksen henkilöstöpolitiikan periaatteita koskien etenkin muutamia erityisiä työntekijäryhmiä. Koulutussuunnitelmassa on puolestaan kysymys yrityksen henkilöstön ammatillisen osaamisen tilan ja sen vaatimuksissa tapahtuvien muutosten

<sup>29</sup> Murto 2015, s. 266.

<sup>30</sup> Tutkielman rajauksesta johtuvista syistä työehtosopimukseen perustuvia ryhmänormeja ei käsitellä.

<sup>31</sup> Murto 2015, s. 119–120.

<sup>32</sup> Yhteistoimintalaki uudistetaan kokonaisuudessaan. Uudessa yhteistoimintalaissa työnantajan ja henkilöstön edustajan olisi käytävä säännönmukaista vuoropuhelua vähintään neljännesvuosittain. Työryhmän mietinnön mukaan uudessa laissa ei erikseen rajattaisi jatkuvan vuoropuhelun sisältöä. Kuitenkin osana vuoropuhelua työnantajan tulisi laatia yhteistyössä henkilöstön edustajan kanssa työyhteisön kehittämissuunnitelma, jonka mukaan kehitettäisiin henkilöstön osaamista ja parannettaisiin työhyvinvointia. Ks. TEM mietintö 2020:56, s. 46.

arvioinnista. Koulutussuunnitelmissa käsitellään lisäksi tämän arvioinnin pohjalta osaamisen kehittämistarpeita.<sup>33</sup>

YTL:n mukaisten suunnitelmien lisäksi työnantajan on laadittava yhdenvertaisuuslain (1325/2014, YVL) mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, tasa-arvolaki) mukainen tasa-arvosuunnitelma, työterveys- ja huollon toimintasuunnitelma sekä työsuojelun toimintasuunnitelma. Lakisääteisiä suunnitelmia ei tule siis verrata sopimuksiin, vaan sen sijaan niitä tulee arvioida omana työoikeudellisenä instrumenttina<sup>34</sup>. Vaikka suunnitelmien luonne on oikeudellisesti heikosti velvoittava, ohjaavat ne joka tapauksessa työnantajan ja henkilöstön välisiä toimia, käytäntöjä ja käytäytymistä<sup>35</sup>. Henkilöstöä koskevilla suunnitelmilla on ryhmänormeina keskeinen merkitys yrityksen tarpeiden ja olosuhteiden huomioimisessa.

### 2.3.2 Työvoiman käytön periaatteet ja -järjestelyt

Työvoiman käytön periaatteissa on kyse työnantajan valtaoikeuksia rajoittavista ryhmänormeista, jotka työnantajan on otettava huomioon johtamisessaan.<sup>36</sup> Jos edellä selostettuja henkilöstösuunnitelmia on lain mukaan tarkasteltava aina määrääjain, työvoiman käyttöä koskevat periaatteet on sen sijaan tarkoitettu pysyvämmiksi. Ne ovat voimassa pidempään eikä niihin ole tarkoitus tehdä säännöllisesti muutoksia.<sup>37</sup>

Työvoiman käytön periaatteita voidaan jaotella eri asiaryhmiin. Näistä voidaan tuoda esille ensinnäkin YTL 15 §:n mukaiset työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt, jotka on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Periaatteiden lisäksi yhteistoimintamenettelyssä voidaan käsitellä työhönotonoton menettelyjä, jotka koskevat esimerkiksi yrityksen sisäistä hakua, työvoimatoimiston hyödyntämistä tai työpaikoista ilmoittamista.<sup>38</sup> YTL 15 §:n mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa olisi käsiteltävä myös työhön tulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot.

---

<sup>33</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 110.

<sup>34</sup> Liukkunen 2013, s. 142.

<sup>35</sup> Murto 2015, s. 134.

<sup>36</sup> Murto 2015, s. 137. Ks. myös Kairinen 2009, s. 209.

<sup>37</sup> HE 254/2006 vp, s. 48.

<sup>38</sup> HE 254/2006 vp, s. 48–49.

YTL 15 §:n mukaan myös periaatteet ja käytännöt, jotka koskevat työntekijästä työhönoton ja työsuhteen aikana kerättäviä tietoja, on käsiteltävä ja määriteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Tällaisissa neuvotteluissa olisi otettava huomioon yksityisyyden suojasta työelämässä annettu laki (759/2004). Säännöksen mukaisia asioita ovat lain esitöiden mukaan yleisten työntekijöistä kerättävien tietojen ohella esimerkiksi soveltuvuustestien käytön tarkoitus ja tarpeellisuus.<sup>39</sup>

Työvoiman käytön järjestelyillä tarkoitetaan eri asioita kuin työvoiman käytön periaatteilla. Työvoiman käytön järjestelyt ovat konkreettisempia ryhmänormeja kuin työvoiman käytön periaatteet. Ne näkyvät konkreettisemmin päivittäisessä työn tekemisessä ja teettämisessä. Työvoiman käytön järjestelyihin lukeutuvat esimerkiksi yrityksen työaikajärjestelyt, kuten työvuoroluettelot ja sopimukset vuorokauden ja työviikon alkamisajankohdasta.<sup>40</sup> Niin työvoiman käyttöä koskevilla periaatteilla kuin -järjestelyjäkin on pidettävä ryhmänormeina, sillä ne koskevat koko työntekijäryhmää.

### 2.3.3 Työsäännöt ja aloitetoiminnan säännöt

YTL 5 luvussa säädetään asioista, joista on tarkoitus lähtökohtaisesti *sopia* yhteistoimintamenettelyssä. YTL 5 luvun säännökset näin ollen muodostavat poikkeuksen tavanomaiseen yhteistoimintaan, jossa on tarkoitus päästä yksimielisyyteen ja käsitellä asiaa yhteistoiminnan hengessä ja joissa lopulta päätösvalta on työnantajalla.<sup>41</sup> Työsäännöt ja aloitetoiminnan säännöt ovat YTL 5 luvun 27 §:n luettelossa mainittuja asioita, joista voidaan neuvotella ja sopia yhteistoiminnassa. Ne muodostavat oman ryhmänormikategorian.<sup>42</sup>

YTL:n esitöiden mukaan työsäännöin sovittavia asioita ovat esimerkiksi: miten työsopimus tehdään, miten sairauspoissaoloista, perhevapaista ja myöhästymisistä ilmoitetaan, miten käytetään työterveyshuoltopalveluja, miten ja missä tilanteissa työntekijälle annetaan mahdollinen varoitus, millaisia järjestysohjeita työpaikalla on ja miten niitä on noudatettava.<sup>43</sup> Työsäännöillä voidaan esimerkiksi sopia, että työsopimukset solmitaan yrityksen omaa työsopimuslomaketta hyödyntäen. Lisäksi tavanomaisia työsäännöin normitettuja asioita ovat

<sup>39</sup> HE 254/2006 vp, s. 49.

<sup>40</sup> Murto 2015, s. 139-140.

<sup>41</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 157.

<sup>42</sup> Murto 2015, s. 140.

<sup>43</sup> HE 254/2006 vp, s. 54.



muun muassa kulkulupakäytännöt, työpaikalla oleskelu työajan ulkopuolella, työpaikalle tuotavia vieraita koskevat ohjeet ja työasusteiden, toimitilojen ja laitteiden käyttämisestä koskevat linjaukset. Tyypillistä on myös, että työsäännöissä on tarkennuksia ja määräyksiä erilaisista sosiaalisista etuuksista.<sup>44</sup> Myös työsuhde-etuja, kuten matkapuhelimia, koskevia koskevista ohjeista on voitu sopia työsäännöissä.<sup>45</sup>

Työsääntöjä voidaan soveltaa koko yritykseen tai vain sen osaan, kuten tiettyä toimintoa tai toimipaikkaa, mikä ilmentää niiden yritys- ja ryhmäkohtaisuutta.<sup>46</sup> Yrityksessä voi syntyä tilanne, jossa vain osa henkilöstöryhmistä haluaa sopia työsäännöistä. Tämä lienee loogista silloin, kun kaikkiin yrityksen henkilöstöryhmiin ei välttämättä sovelleta työehtosopimusta. Tällaisessa tilanteessa voisi olla perusteltua ainakin sopia esimerkiksi sairauspoissaolokäytännöistä työsäännöin kyseisen henkilöstöryhmän ja työnantajan välillä.<sup>47</sup>

Aloitetoiminnan säännöissä on kyse sellaisista työntekijöiden tekemistä aloitteista, jotka koskevat töiden ja yrityksen tuotteiden tai palvelujen kehittämistä ja joista maksetaan työntekijöille erillinen palkkio työpaikan pelisääntöjen mukaisesti.<sup>48</sup> Ne muistuttavat yrityksen työsääntöjä.

Sopimusta työsäännöistä ja aloitetoiminnan säännöistä noudatetaan kunkin työ sopimuksen osana, jollei työsuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta muuta johdu (YTL 29 §). Mikäli työsäännöistä tai aloitetoiminnan säännöistä ei saada aikaan sopimusta, työnantaja tekee näistä päätöksen toimivaltansa puitteissa (YTL 31 §).

#### *2.3.4 Työaikapankki*

Työaikapankkia koskevista pelisäännöistä säädetään työaikalaisissa (872/2019, TAL). Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa. Työaikapankin käyttöönotosta on sovittava kirjallisesti työnantajan ja työntekijöiden välillä. Työntekijöiden sopijapuolena voivat olla luottamusmies, työ sopimuslain

---

<sup>44</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 376.

<sup>45</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 160.

<sup>46</sup> Murto 2015, s. 140–141.

<sup>47</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 161.

<sup>48</sup> HE 254/2006 vp, s. 54.

(55/2001, TSL) 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön edustaja, henkilöstö tai henkilöstöryhmä. Edustajan tekemä työaikapankkia koskeva sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan (TAL 14.1 §).

### 2.3.5 Henkilöstörahasto

Henkilöstörahastolaki (934/2010, HenkRahL) sääntelee pelisäännöt henkilöstörahastojen käyttämiselle. Henkilöstörahastojen tarkoituksena on yrityksen sille suorittamien tulos- tai voittopalkkioerien ja muiden tämän lain mukaisten varojen hallinta (HenkRahL 2 §). Henkilöstörahastot ovat kuitenkin korvautuneet 1990-luvulta lähtien pitkälti tulospalkkiojärjestelmillä. Vuoden 2010 lainmuutoksen jälkeen on ollut mahdollista kuitenkin maksaa tulospalkkioita myös henkilöstörahastoon tiettyjen edellytysten täytyessä<sup>49</sup>.

Henkilöstörahastot ovat ryhmänormeja tyypillisimmillään, sillä ne ovat täysin yksittäisen työntekijän työsuhteesta erillisiä yritys- ja ryhmäkohtaisia normeja. Henkilöstörahaston luonne ryhmänormina käy myös ilmi liikkeen luovutuksen yhteydessä. Rahasto-osuudet siirretään vastaanottavan yrityksen olemassa olevaan rahastoon, mikäli vähintään kaksi kolmasosaa siirtyvien henkilöiden antamista äänistä on kannattanut siirtoa (HenkRahL 52 §). Päätöksenteko tapahtuu ryhmäkohtaisesti.<sup>50</sup>

## 2.4 Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset ja sopimukset

Yhteistoimintaa koskevissa tavoitesäännöksissä esiintyy useasti ilmaisut ”yhteistoiminnan hengessä” tai ”yksimielisyyden saavuttaminen”. Yksimielisyys (myös esim. konsensus, yhteisymmärrys) ei kuitenkaan tarkoita aina sopimusta. Yhteisymmärryksen käsitteellä voidaan luonnehtia sellaista sopimisen tilannetta, jossa neuvotteluissa päädytään yhteiseen ymmärrykseen vallitsevista tosiasioista ja niiden merkityksestä – kuten joidenkin muutosten välttämättömyydestä – muttei kuitenkaan nimenomaisesti ja selkeästi sovita jotakin käytännön toimintaa tai toimenpidettä. Yhteisymmärryksen luontoiset neuvottelutulokset saattavat täyttää YTL:n mukaisen menettelyn edellytykset, mutta ne eivät ole useinkaan selviä ja konkreettisia sopimuksia.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> HE 44/2010 vp, s. 13.

<sup>50</sup> Murto 2015, s. 150–151.

<sup>51</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 23.

Yhteistoimintaneuvotteluiden seurauksena syntyy yleensä useampaa työntekijää koskevia ryhmänormeja.<sup>52</sup> Niitä voidaan pitää joko sopimuksina tai neuvottelutuloksina. Esimerkkeinä yhteistoimintasopimuksista voidaan mainita 5 luvun mukaiset sopimukset, mutta muunkinlaisia sopimuksia yhteistoimintalain mukaisessa menettelyssä voi syntyä. Ennen yhteistoimintasopimusten käsittelyä tarkastellaan yritystoiminnan muutoksista (YTL 6 luku) ja työvoiman käytön vähentämisestä (YTL 8 luku) koskevia neuvottelutuloksia, jotka muodostavat tärkeän ryhmänormikategorian.

#### *2.4.1 Henkilöstövaikutuksia koskevat neuvottelutulokset*

Sellaisia yritystoiminnan muutoksia tai töiden järjestelyjä, joilla voi olla muita kuin työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen johtavia henkilöstövaikutuksia on käsiteltävä YTL 6 luvun mukaisessa menettelyssä. Näitä muutoksia ovat 1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettamisesta, siirtämisestä toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentamisesta tai supistamisesta, 2) kone- ja laitehankinnoista, 3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutoksista, 4) muista vastaavista yritystoiminnan muutoksista, 5) työn järjestelyistä tai 6) ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Neuvottelujen kohteena on näin ollen työnantajan liiketoimintapäätöksistä johtuvat henkilöstövaikutukset – eivät siis työnantajan liiketoimintapäätökset<sup>53</sup>.

Yhteistoimintaneuvottelut on käytävä 8 luvun mukaisesti työnantajan harkitessa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että 8 luvun mukaiset neuvottelut on käytävä myös silloin, kun työnantaja harkitsee työsuhteen ehdon muuttamista irtisanomisperusteella<sup>54, 55</sup>.

---

<sup>52</sup> Murto 2015, s. 204.

<sup>53</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 187.

<sup>54</sup> KKO 2021:17.

<sup>55</sup> Yhteistoimintalain kokonaisuudistusta koskevan työryhmämietinnön mukaan YTL 6 ja 8 luvun mukaista neuvotteluprosessia kutsutaan uudessa laissa nimellä ”muutosneuvottelut”. Muutosneuvotteluja koskevat muutokset ovat vähäisiä. Uutena muutoksena on tulossa kuitenkin se, että työnantajalla on velvollisuus käydä muutosneuvotteluita henkilöstön vähentämistä koskevien säännösten mukaan myös silloin, kun työnantaja harkitsee muuttavansa yhden tai useamman työntekijän työsopimuksen olennaista ehtoa yksipuolisesti taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella (TEM mietintö 2020:56, s. 49.).

Työvoiman käytön vähentämistä koskevat YTL 8 luvun säännökset ovat selvästi 6 luvun vähimmäisvaatimuksia tiukemmat. Henkilöstöryhmien edustajilla tai työntekijöillä, joiden kanssa neuvotellaan, on oltava ensinnäkin riittävät tiedot työnantajan suunnitelmista (YTL 47 §), mikä on keskeistä aidon vuorovaikutuksen toteutumiseksi. Neuvotteluissa on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi toimenpiteiden perusteita ja vaikutuksia, 49 §:ssä tarkoitettuja toimintaperiaatteita tai toimintasuunnitelmaa, vaihtoehtoja työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi (YTL 50 §). Työnantajan on myös neuvoteltava laissa erikseen säädetty aika neuvotteluvaikeuksien täyttämiseksi, ellei toisin sovita<sup>56</sup>.

YTL 8 luvun säännösten merkityksestä kertoo osaltaan se, että niiden rikkomisesta on myös säädetty hyvitysvelvollisuus. Mikäli työnantaja irtisanoo, lomauttaa tai osa-aikaistaa jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta, mitä 8 luvun 45–51 §:ssä säädetään, on työnantaja määrättävä maksamaan irtisanotulle, lomautetulle tai osa-aikaistetulle työntekijälle enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys (61 §).

Henkilöstön vähentämistä koskevien neuvottelujen lopputulemaa ei voida kutsua sopimukseksi. Kyse on YTL:n mukaan yksimielisyydestä ja sen saavuttamisesta. Henkilöstöryhmien edustajilla on kuitenkin oikeus yhteistoimintaneuvotteluissa sopia esimerkiksi irtisanomisessa noudatettavasta kohdistamisen periaatteista, mutta ei yksittäisten irtisanottavien nimistä.<sup>57</sup> Sellaisten yt-neuvotteluiden neuvottelutulosta, joka koskee vain yhtä työntekijää, ei voida sen ryhmänormiluonteen puuttumisen vuoksi pitää ryhmänormina.

#### 2.4.2 Yhteistoimintasopimukset

Yhteistoimintamenettelyssä tehdään usein sopimuksia, joilla on työsuhteen ehtoja normittavia vaikutuksia. Tällaisia sopimuksia koskeva yhteistoimintasopimus-termi on jokseenkin

---

<sup>56</sup> Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvottelu-aika on 14 päivää. Jos taas työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvotteluita on käytävä vähintään kuusi viikkoa. Neuvotteluaikajakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30 (YTL 51 §).

<sup>57</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 47.

vakiintunut oikeuskirjallisuudessa.<sup>58</sup> Siitä, mitä yhteistoimintasopimuksissa käytännössä sovitaan, ei voida luetella tyhjentävästi. Yhteistoimintasopimuksia solmitaan lähtökohtaisesti YTL:n mukaisessa menettelyssä henkilöstöryhmien edustajien toimesta ja niissä sovitaan usein erilaisista kollektiivisista työehdoista ja -oloista. Jos kyse on kuitenkin olennaisista yksilöä koskevista asioista (ns. työsopimustasoisesta sopimisesta), henkilöstöryhmän edustajalla tulee lähtökohtaisesti olla asianomaisten työntekijöiden valtuutus tai suostumus sopimuksen tekemiseen.<sup>59</sup>

Yhteistoimintasopimuksissa voidaan sopia esimerkiksi edellä mainituista työ säännöistä ja aloitetoiminnan säännöistä sekä muista YTL 5 luvun 27 §:n mainituista asioista. YTL 5 luku sisältää määräyksiä sopimisesta ja sopimuksesta, kuten yhteistoimintasopimuksen muodosta (YTL 28 §). Muita esimerkkejä laissa säädettyistä yhteistoimintasopimuksista ovat YTL 9 §:ssä tarkoitetut yt-neuvottelukunnan perustamista ja YTL 51 §:n mukaiset neuvottelumääräaikoja koskevat sopimukset.

Siitä, milloin kysymyksessä on yhteistoimintasopimus tai neuvottelutulos, on oikeuskirjallisuudessa keskusteltu paljon. Murto on esimerkiksi painottanut osapuolten tahtotilaa<sup>60</sup>. Varsinaiset sopimukset on myös kirjallisuudessa määritelty sopijapuolten neuvotteluiden tuloksena saavutettujen tahtojen yhtymiseksi, jossa kyse on yleensä sitoutumisista vastavuoroisiin suorituksiin. Suostumusta (myöntyminen) ja yhteisymmärrystä voidaan pitää sitovuksiltaan lievempinä ilmiöinä sopimukseen nähden, mutta niistäkin voi muodostua lopulta hiljainen eli konkludenttinen sopimus.<sup>61</sup> Suurin painoarvo tässä harkinnassa onkin itse sopimisen luonteella (päämääränä on sopimus) ja vastavuoroisuudella, sillä ne ilmentävät aidon sopimuksen tarkoituseriä. Olipa kyseessä yhteistoimintasopimus tai yhteistoimintaneuvottelujen pöytäkirjoista ilmenevä neuvottelutulos, niitä molempia on pidettävä kuitenkin työntekijöitä ryhminä koskevinä ryhmänormeina.<sup>62</sup>

---

<sup>58</sup> Murto 2015, s. 205.

<sup>59</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 43–44.

<sup>60</sup> Murto 2015, s. 214–215. Ks. myös HelHO 10.5.2010, S 09/258, jossa hovioikeus katsoi, että yhtiö ei ollut sitoutunut yhteistoimintasopimuksella siihen, että se ei aloita uusia yhteistoimintaneuvotteluita eikä siihen, että se pidättäytyisi irtisanomasta työntekijöitä määräajan sisällä. Hovioikeus kiinnitti huomiota siihen, että yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjat eivät antaneet perusteita sille johtopäätökselle, että yhtiö olisi sitoutunut pidättäytymään irtisanomisista.

<sup>61</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 20–24.

<sup>62</sup> Murto 2015, s. 216.

## 2.5 Sopimusvapauteen perustuvat ryhmänormit

Sopimusvapauden nojalla syntyvät ryhmänormit muodostavat muihin ryhmänormeihin nähden poikkeuksen. Kyse on siis ryhmänormeista, jotka syntyvät sopimusvapauden perusteella asiaryhmissä, joita ei ole varsinaisesti normitettu. Tyypillisesti ryhmänormit, jotka syntyvät sopimusvapauden nojalla työnantajan ja työntekijäryhmän välillä, ovat usein luonteeltaan sellaisia, että työnantaja voisi määrätä niistä yksipuolisestikin.

### 2.5.1 Työoikeudellisissa menettelyissä syntyvät sopimukset

Työoikeudellisissa menettelyissä syntyvät velvoiteoikeudelliset sopimukset ovat sopimuksia, jotka syntyvät työoikeudellisten menettelyiden ja prosessien yhteydessä, mutta joista ei ole säädetty erikseen laissa. Tästä hyvänä esimerkkinä toimivat jo edellä käsittelyssä olleet yhteistoimintasopimukset.<sup>63</sup> Työoikeudellisessa menettelyssä syntyneissä sopimuksissa ainoana erona näyttäisi olevan vain sen sidonnaisuus johonkin työoikeudelliseen menettelyyn – muuten kyse on pääasiallisesti täysin tavallisesta sopimuksesta, johon soveltuvat sopimus-oikeuden yleiset periaatteet ja sopimusvapaus.<sup>64</sup> Esimerkiksi työoikeudellisessa menettelyssä syntyneiden sopimusten muuttaminen on mahdollista samaan tapaan kuin muidenkin tavallisten sopimusten muuttaminen.<sup>65</sup>

### 2.5.2 Muut velvoiteoikeudelliset sopimukset henkilöstöasioissa

Muilla velvoiteoikeudellisilla sopimuksilla henkilöstöasioissa tarkoitetaan työnantajayritys- ja työntekijäryhmäkohtaisia sopimuksia, joita työoikeudelliset sopimustyyppit tai normit eivät kata. Kyse on asioista, joihin ei ole puututtu lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai muussa työoikeudellisessa normituksessa.<sup>66</sup> Muina velvoiteoikeudellisina sopimuksina on tyypillisesti ollut työsuojelun organisointia, tiedottamista, luottamusmiesten ajankäyttöä, tasa-arvoasioita, työorganisaation kehittämistoimintaa, tuottavuuden, tuotannon, henkilöstön tunnuslukuja tai henkilöstökoulutusta koskevat sopimukset.<sup>67</sup> Myös työkyky- ja

---

<sup>63</sup> Murto 2015, s. 227.

<sup>64</sup> Ks. Murto 2015, s. 227–228.

<sup>65</sup> Murto 2015, s. 228.

<sup>66</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 15; Murto 2015, s. 228.

<sup>67</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 6.

hyvinvointiasioita, koulutusta, tupakointia ja henkilöstön virkistystoimintaa koskevat sopimukset ovat yleisiä.<sup>68</sup>

Niin ikään yrityksen- ja liikkeenjohtovallan piiriin kuuluvista asioista tehtävät sopimukset ovat muita velvoiteoikeudellisia sopimuksia. Tällaisia sopimuksia voivat olla esimerkiksi säästösopimukset ja tuottavuuden kehittämissopimukset.<sup>69</sup> Yrityksen- ja liikkeenjohtovalta ei ole työsuhteen ehtojen säännöstyskeino, kuten työnantajan työnjohtovalta, mutta silti niillä voi olla välillisiä vaikutuksia työntekijän työsuhteen ehtoihin<sup>70</sup>. Tällainen sopimus näin ollen sitoo työnantajaa ja rajoittaa myös työnantajan itsenäistä päätösvaltaa.<sup>71</sup>

### 2.5.3 Joukkotyösopimukset

Joukkotyösopimuksissa on kyse sopimuksista, joissa asioista on sovittu useamman kuin yhden työntekijän kanssa työsopimustasoisesti ja työsopimuksen oikeusvaikutuksin.<sup>72</sup> Joukkotyösopimusta ei ole kotimaisessa työoikeudessa ainakaan selvästi tunnustettu sopimusinstituutiona, vaikka käsitettä on hyödynnetty joidenkin oikeudellisten ilmiöiden luonnehdinnassa. Tästä esimerkkinä on työkunta.<sup>73</sup> Joukkotyösopimukseen liittyy siis sekä yksilöllisiä että kollektiivisia piirteitä. Vaikka joukkotyösopimusten asema on ollut työoikeutemme normijärjestelmässä hieman epäselvä, muodostavat ne useampaan kuin yhteen työntekijään kohdistuessaan yhden ryhmänormikategorian.

## 2.6 Vakiintunut käytäntö ja sopimuksen veroiset käytännöt

Vakiintunutta käytäntöä voidaan kutsua myös yrityskäytännöksi tai vain suppeampaan työntekijäryhmään kohdistuessa ryhmäkohtaiseksi tavaksi tai -käytännöksi. Vakiintuneet käytännöt koskevat työyhteisön yhteisiä asioita, työoloja ja työjärjestelyitä yritys- ja työpaikkatasolla.<sup>74</sup>

<sup>68</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 58.

<sup>69</sup> Murto 2015, s. 230.

<sup>70</sup> Bruun 1975, s. 38–40.

<sup>71</sup> Ks. Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 191.

<sup>72</sup> Murto 2015, s. 231.

<sup>73</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 50. Ks. myös Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 191.

<sup>74</sup> Murto 2015, s. 242.

Vakiintuneen käytännön syntyminen edellyttää ensinnäkin, että käytännön on tullut kestää pitkähkön aikaa. Lisäksi käytännön on oltava selvä ja yksiselitteinen, ja sitä on tullut noudattaa ilman huomattavia poikkeuksia. Osapuolten on tullut myös noudattaa käytäntöä oikeudellisen velvollisuuden tunteen johdosta, mikä osoittaa, että osapuolet ovat itse mieltäneet tavan sitovaksi oikeusohjeeksi.<sup>75</sup>

Eräänlaisena erityisryhmänä sopimuksen veroiset käytännöt ovat yleiseen tapaoikeuteen nähden sitovampia. Tämä johtuu siitä, että sopimuksen veroisissa käytännöissä on mukana aina jokin sitoutumiselementti eikä vain oikeudellisena normina noudattaminen. Sopimuksen veroista käytäntöä on käytännössä hankalampi muuttaa - esimerkiksi työsopimusosapuolet voivat yksipuolisesti muuttaa sopimuksen eroista käytäntöä.<sup>76</sup> Ryhmänormina pidettävä sopimuksen veroinen käytäntö on käytännössä paikallinen sopimus tai muu työntekijöitä ryhmänä koskeva sopimus eli velvoiteoikeudellinen sopimus.<sup>77</sup>

## 2.7 Työnantajan valtaoikeuksiin perustuvat ryhmänormit

Johtaminen perustuu tänä päivänä enemmän yksittäisten johtajien ja esimiesten toimien sijaan erilaisiin johtamis- ja hallinnointijärjestelmiin. Tosiasiassa yksittäistenkin esimiesten johtaminen perustuu ylemmällä tasolla asetettuihin tavoitteisiin, jotka täsmentyvät johtoportaiden kautta. Direktio-oikeuden ymmärtäminen vain yksittäisen työntekijän työnjohtamis- ja valvontavaltana on liian yksilökeskeinen ja yksinkertainen lähtökohta.<sup>78</sup> Asiaa voidaan pitää sitä selvempänä, mitä suuremmasta organisaatioista on kysymys.

Työnantajan työnjohto-oikeus juontuu TSL 3 luvun 1 §:stä. Työntekijä on velvollinen noudattamaan työnantajan työnjohto-oikeuden puitteissa antamia määräyksiä. Työnjohto-oikeus tarkoittaa, että työnantaja voi työsuhteen osapuolena yksipuolisesti määrätä työntekijän työsuorituksen sisällöstä sekä muista työn tekemiseen liittyvistä seikoista ja menettelytavoista. Työnjohto-oikeudesta on erotettava työnantajan liikkeenjohto-oikeus, joka tarkoittaa työnantajan omistusoikeuteen perustuvaa valtaa päättää toiminnan sisällöstä ja laajuudesta sekä

---

<sup>75</sup> Kairinen 2009, s. 213.

<sup>76</sup> Kairinen 2009, s. 215.

<sup>77</sup> Murto 2015, s. 245.

<sup>78</sup> Murto 2015, s. 246.



yleensäkin kaikista toiminnan harjoittamiseen ja liikkeen johtamiseen liittyvistä kysymyksistä.<sup>79</sup>

Työnantaja-aloitteisesti syntyneet ryhmänormit täydentävät muiden säännöstyskeinojen tyhjäksi jättämää normittamatonta tilaa. Työnantaja-aloitteiset ryhmänormit ovat itsesääntelyä, jotka luodaan vastaamaan työnantajayrityksen tarpeita, käytäntöjä ja menettelytapoja (*policy*). Myös tarve konkretisoida lainsäädäntöä yritys- ja työpaikkakohtaisesti voi synnyttää työnantaja-aloitteisia ryhmänormeja (*management based regulation*).<sup>80</sup>

### 2.7.1 Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät sekä henkilöstöä koskevat ohjeet

Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien päämääränä on varmistaa organisaation asianmukainen johtaminen. Niiden ja henkilöstöä koskevien ohjeiden tarkoituksena on ohjata yrityksen henkilöstön toimintaa. Ne määrittävät sallittua ja kiellettyä toimintaa yrityksessä.<sup>81</sup> Mikäli työntekijä rikkoo näitä työnantajan antamia ohjeita, voi ohjeiden vastaisesta menettelystä aiheutua varoitus tai pahimmassa tapauksessa jopa työntekijän työsuhteen päättäminen.<sup>82</sup>

Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät sekä henkilöstöä koskevat ohjeet syntyvät erilaisista yrityksen sekä toimialan tarpeista. Toimialan ja työtehtävien luonteesta johtuen voidaan edellyttää esimerkiksi alkoholinkäytön ehdotonta nollatoleranssia<sup>83</sup>. Ohjeet voivat koskea myös esimerkiksi tupakointikieltoja<sup>84</sup>, pukeutumista<sup>85</sup> tai työnantajaa koskevien tietojen kertomista<sup>86</sup>. Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien sekä henkilöstöä koskevien ohjeiden tarkoituksena on myös tavallisesti pitää huolta työnantajan yrityskuvasta<sup>87</sup>. Vaikka työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien sekä työnantajan antamien ohjeiden vaikutukset rajoittavat työntekijän toimintaa työaikana, voivat ne rajoittaa toisinaan myös työntekijän toimintaa vapaa-ajalla. Nämä vapaa-ajan rajoitteet ovat yhteydessä työntekijän lojaliteettivelvoitteeseen.<sup>88</sup>

<sup>79</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 232.

<sup>80</sup> Murto 2015, s. 246–247.

<sup>81</sup> Murto 2015, s. 249.

<sup>82</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2019, s. 244.

<sup>83</sup> TT 2013–166. Ks. myös TT 2012–15; KKO 2000:77.

<sup>84</sup> TT 2010–145.

<sup>85</sup> TT 2014–88.

<sup>86</sup> TT 2013–191.

<sup>87</sup> TT 2011–17.

<sup>88</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 326–327.

Työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät sekä työnantajan antamat ohjeet ovat hyvin moniulotteinen ja laaja ryhmänormikategoria. Ne ovat olennainen osa yritysten liiketoimintaa.

### 2.7.2 Tulospalkkiojärjestelmät

Tulospalkkiojärjestelmä on yrityksessä tai sen osassa käytössä oleva palkitsemisjärjestelmä, joka koostuu tuloksellisuustavoitteita, tulospalkkioiden maksamisperusteita ja niiden suuruutta määrittävistä ehdoista.<sup>89</sup> Tulospalkkiojärjestelmää voidaan pitää sekä yrityksen johtamis-, ohjaus- ja valvontajärjestelmänä, mutta toisaalta myös henkilöstöetuutena. Tulospalkkiojärjestelmä perustuu työnantajan vapaaehtoiseen päätökseen.<sup>90</sup>

Tulospalkkiojärjestelmien ehdot voidaan jakaa tuloksellisuusmittareihin, tulospalkkiojärjestelmien soveltamisalaehtoihin ja tulospalkkiojärjestelmän toimeenpano- ja maksuehtoihin. Tulospalkkiojärjestelmän ehtoja voidaan luokitella niin työnjohto-oikeuteen kuin liikkeenjohtovaltaan kuuluviksi.<sup>91</sup> Tulospalkkiojärjestelmien luonteen vuoksi liikkeenjohtovaltaan kuuluvat ehdot, joissa määritellään muun muassa yrityksen tulokselliset ja katetuottoon liittyvät tavoitteet, muodostanevat kuitenkin valtaosan tulospalkkiojärjestelmän ehdoista. Esimerkiksi tuloksellisuusmittarit ovat yhteydessä tavoitteisiin, jotka on asetettu yrityksen toimintasuunnitelmissa- ja ohjelmissa sekä strategiassa<sup>92</sup>.

Olennainen ryhmänormiluonteen synnyttävä tekijä tulospalkkiojärjestelmissä on se, että ne eivät mittaa yksittäisen työntekijän työsuorituksia. Sen sijaan ne mittaavat useampien työntekijöiden ja työntekijäryhmien saavuttamia tavoitteita yrityksen eri tasoilla tai koko yrityksessä.<sup>93</sup>

### 2.7.3 Henkilöstöetuudet

---

<sup>89</sup> Murto LM 2009, s. 917.

<sup>90</sup> Murto 2015, s. 255–256.

<sup>91</sup> Murto LM 2009, s. 917.

<sup>92</sup> Murto 2015, s. 257.

<sup>93</sup> Murto 2015, s. 257.

Henkilöstöetuudet koskevat työntekijöitä ryhmänä. Henkilöstöetuuksia on useita erilaisia ja ne ovat osa yrityksen henkilöstöpolitiikkaa. Niiden taustalla voi esimerkiksi olla työntekijöiden sitouttaminen tai sellaisten palveluiden hyödyntäminen, josta hyötyvät niin työntekijä kuin työnantaja.<sup>94</sup> Tyypillisiä henkilöstöetuuksia ovat lisäeläketurva ja yrityskohtaiset tukipaketit.

---

<sup>94</sup> Murto 2015, s. 261.

### 3 TYÖTAISTELUOIKEUS

#### 3.1 Työtaisteluoikeus kansainvälisissä sopimuksissa

Edellä on tarkasteltu ryhmänormeja sekä niiden oikeudellista asemaa. Tässä luvussa tarkoitus on perehtyä työtaisteluoikeuden sisältöön, suojaan ja rajoihin, jotka määrittävät työtaisteluoikeuden asemaa oikeusjärjestyksessämme. Tarkastelen ensiksi työtaisteluoikeutta sopimuksellisen tilan näkökulmasta, minkä jälkeen tarkoitus on paneutua työtaisteluoikeuden aseman määrittämiseen sopimuksettoman tilan näkökulmasta. Tämä helpottaa vertailun tekemistä sopimuksellisen ja sopimuksettoman tilan välillä.

Työtaisteluoikeus on turvattu Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa ja EU:n tasolla – joko suoraan tai yhdistymisvapauden kautta. Työtaisteluoikeus saa myös suojaa osana PL 13 §:n 2 momentin mukaista ammatillista yhdistymisvapautta.<sup>95</sup> Vaikkei työtaisteluoikeutta nimenomaisesti mainita säännöksessä, on laillisiin työtaistelutoimenpiteisiin osallistumisen suoja mainittu nimenomaisesti PL 13 §:n 2 momenttia koskevissa esitöissä.<sup>96</sup>

Työtaisteluoikeuden laajuutta ja toimenpiteiden sallittavuutta on perinteisesti lähestytty työrauhavelvollisuuden kautta. Työtaisteluoikeus on kuitenkin työelämän ihmis- ja perusoikeutena paljon enemmän kuin vain työrauhavelvoitteen näkökulmasta sallittua käyttäytymistä.<sup>97</sup> Julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ohella myös Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa turvattu ihmisoikeuksien vähimmäistaso (PL 22 §). Koska työtaisteluoikeudella on myös tärkeä rooli kansainvälisenä ihmis- ja perusoikeutena, on perusteltua tehdä katsaus kansainvälisten sopimusten järjestelmään, jossa työtaisteluoikeus tai lakko-oikeus turvataan.

Lakko-oikeus on turvattu Kansainvälisen työjärjestön (ILO:n) yleissopimuksissa (87 ja 98) sekä kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen (KP-sopimus, SopS 8/1976) 22 artiklassa, joissa se saa suojaa osana yhdistymisvapautta. Lakko-oikeus on myös mainittu taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan yleissopimuksen

---

<sup>95</sup> PL 13 § 2 momentti: ”Jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapautteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Ks. myös Suviranta 1997, s. 225.

<sup>96</sup> HE 309/1993, s. 61.

<sup>97</sup> Lamminen 2020, s. 13.

(TSS-sopimus, SopS 6/1976) 8 artiklassa. Lisäksi YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus vuodelta 1948 turvaa 20 artiklassa kaikkien oikeuden rauhanomaiseen kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen ja 23 artiklassa jokaisen oikeuden perustaa ammattiyhdistyksiä sekä liittyä niihin etujensa puolustamiseksi.

Euroopan tasolla lakko-oikeus on suojattu osana yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta Euroopan ihmisoikeussopimuksen (EIS) 11 artiklassa. Lisäksi Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) 6 artiklassa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 28 artiklassa työtaisteluoikeus on turvattu perusoikeutena.

### *3.1.1 YK:n järjestelmä*

ILO:n yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevat sopimukset (87 ja 98) hyväksyttiin pian toisen maailmansodan jälkeen, ja Suomi ratifioi ne vuonna 1949. Sopimuksen 87 mukaan työntekijöillä ja työnantajilla on oikeus perustaa mielensä mukaisia järjestöjä ja liittyä sellaisiin ilman muita ehtoja kuin mitä asianomaiset yhdistyssäännöt edellyttävät (2 artikla).

Yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevien sopimusten valvontajärjestelmä koostuu ILO:n asiantuntijakomiteasta (The Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations) ja yhdistymisvapauskomiteasta (Committee on Freedom of Association), joiden tarkoituksena on valvoa sopimusten toimeenpanoa. Asiantuntijakomitea ja yhdistymisvapauskomitea ovat valvontakäytännössään painottaneet sopimusten turvaavan nimenomaan lakko-oikeutta, jonka sisältö on myös valvontakäytännössä tarkentunut ja kehittynyt. Esimerkiksi yhdistymisvapauskomitean valvontakäytännössä ILO:n sopimusta 87 on tulkittu siten, että lakko-oikeus on sopimuksen olennainen seuraus ja että kaikki lakkojen toimeenpanemisen kiellot ovat sopimuksen vastaisia<sup>98</sup>.

Lakko-oikeus on johdettu sopimuksen 3, 8 ja 10 artikloista. Sopimuksen 3 artiklan mukaan ammattiyhdistyksillä on oikeus järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia oma toimintaohjelmansa. Lakko-oikeuden toiminnalliset rajat määräytyvät ammatillisten tehtävien mukaan, jotka ovat 10 artiklan mukaan työntekijöiden etujen edistäminen ja puolustaminen.

---

<sup>98</sup> ILO Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018, s. 143–144. Ks. myös Sulkunen 2000, s. 508–522.

Sopimuksen 8 artiklan 2 kohdan mukaan lainsäädäntöä ei saa säätää eikä soveltaa siten, että se loukkaisi sopimuksen sisältämiä takeita.<sup>99</sup>

Yhdistymisvapauskomitean valvontakäytännössä on katsottu, että lakko-oikeus voidaan rajata ainoastaan järjestöille, mutta silti työntekijöillä on oltava mahdollisuus perustaa yhdistyksiä siten, ettei heihin kohdistu syrjintää<sup>100</sup>. Sopimusten näkökulmasta on myös mahdollista kokonaan kieltää lakot, joita järjestö ei ole tukenut (ns. villit työtaistelut)<sup>101</sup>. ILO:n sopimusten näkökulmasta lakko-oikeuden rajoittamisen mahdollisuus, mikäli sille on olemassa oikeutetut perusteet<sup>102</sup>.

ILO:n valvontakäytännössä on painotettu laillisen lakon toimeenpanneiden ja niihin osallistuneiden suojan tehokkuutta. Lakosta päättäviä tahoja kohtaan ei saa kohdistaa seuraamuksia. Työtaisteluun osallistuneita ei saa lakkoon osallistumisen perusteella esimerkiksi irtisanoa taikka syrjiä.<sup>103</sup>

KP-sopimuksen III osan 22 artiklan 1. kohdan mukaan jokaisella on oikeus yhdistymisvapautteen muiden kanssa, mikä käsittää myös oikeuden muodostaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa suojelemiseksi. KP-sopimuksen 22 artiklan 2. kohdan mukaan oikeuden käyttämiselle ei saa asettaa muita rajoituksia kuin ne, jotka on säädetty lailla ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen tai yleisen turvallisuuden tahi yleisen järjestyksen ("ordre public") takia taikka terveydenhoidon tai moraalin tahi muiden oikeuksien ja vapauksien suojelemiseksi.

Lisäksi 22 artiklassa viitataan ILO:n sopimukseen (87). KP-sopimuksen 22 artiklan mukaan mikään kyseisessä artiklassa ei oikeuta viitatus ILO:n sopimuksen sopimusosapuolia ryhtymään lainsäädännöllisiin toimenpiteisiin, jotka loukkaisivat viitatus ILO:n sopimuksen

<sup>99</sup> Sulkunen 2000, s. 509.

<sup>100</sup> ILO Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018, s. 144.

<sup>101</sup> ILO Giving globalization a human face, General Survey 2012, s. 50.

<sup>102</sup> ILO Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018, s. 154–160; ILO Giving globalization a human face, General Survey 2012, s. 51; ILO Principles Concerning the Right to Strike 2000, s. 18 ja 51–52; ILO Report of the Committee of Experts 2010, s. 49. Ks. Lamminen 2020, s. 53, jossa Lamminen on määritellyt valvonta-aineiston perusteella ILO:n sopimuksen määrittelemiksi rajoitustilanteiksi 1. tilanteet, joissa on kyse välttämättömistä palveluista, 2. akuutti kansallinen tai paikallinen hätätila, 3. tilanteet, joissa on kyse virkamiehistä, jotka käyttävät julkista valtaa 4. tilanteet, joissa on kyse sellaisista palveluista, joissa työtaistelun laajuus tai kesto voisi aiheuttaa akuutin kansallisen kriisin, joka vaarantaisi kansalaisten elinolosuhteet sekä 5. tilanteet, joissa on kyse sellaisista julkisista palveluista, joilla on perustavanlaatuinen merkitys.

<sup>103</sup> ILO Principles Concerning the Right to Strike 2000, s. 39–40.

myöntämää turvaa. KP-sopimuksen 22 artiklassa korostetaan myös, ettei ILO:n sopimuksen sopimusosapuolet saa soveltaa lakia tavalla, joka saattaisi loukata yleissopimuksessa myönnettyä turvaa.<sup>104</sup>

TSS-sopimuksen 8 artiklan 1. a kohdan mukaan sopimusvaltioiden tulee taata jokaiselle oikeus muodostaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin valintansa mukaan ainoastaan kyseisen yhdistyksen sääntöjen sitomana taloudellisten ja sosiaalisten etujensa edistämiseksi ja suojelemiseksi. TSS-sopimuksen 8 artiklassa turvataan yhdistysten toiminnanvapaus (1. c kohta) ja lakko-oikeus edellyttäen, että sitä käytetään valtion lainsäädännön mukaisesti (1. d kohta). Myös TSS-sopimuksen 8 artiklassa on viittaus ILO:n sopimukseen.<sup>105</sup>

Verrattaessa ILO:n sopimuksia (erityisesti 87) TSS- ja KP-sopimukseen voidaan ILO:n sopimusjärjestelmällä ja valvontamekanismilla katsoa olevan yhdistymisvapauden ja lakko-oikeuden näkökulmasta suurempi merkitys. Tämä ilmenee suoraan niin KP-sopimuksen yhdistymisvapautta kuin TSS-sopimuksen yhdistymisvapautta ja lakko-oikeutta koskevien artiklojen sisällöistä, joissa viitataan ILO:n yleissopimukseen. TSS-komitean valvontakäytäntö on näiden kysymysten osalta perustunut pitkälti ILO:n valvontakäytäntöön<sup>106</sup>. TSS-komitean valvontakäytännössä onkin käytetty esimerkiksi ILO:n sopimusjärjestelmään kuuluvia käsitteitä, joista yhteiskunnan ”välttämättömät palvelut” (essential services) ovat yksi esimerkki<sup>107</sup>.

<sup>104</sup> Ihmisoikeuskomitea (Human Rights Committee, HRC) valvoo KP-sopimuksen soveltamista. Valtiot toimittavat komitealle raportteja toimenpiteistä, joihin valtio on ryhtynyt sopimuksessa turvattujen oikeuksien takaamiseksi. Valvonnan lisäksi ihmisoikeuskomitean tehtäviin kuuluu valtiovalitus- ja yksilövalitusmenettely sekä tulkintalausuntojen antaminen. Lakko-oikeutta koskevia lausuntoja on esiintynyt HRC:n valvontakäytännössä 1990-luvulta lähtien. Ks. esim. HRC Concluding observations (CCPR/C/EST/CO/3 Estonia) 2010, s. 4, jossa “The State party should ensure in its legislation that only the most limited number of public servants is denied the right to strike.”. Ks. myös. HRC Report (A/52/40) 1997, s. 34, kappale 188 (Germany) ja HRC Report (A/54/40) 1999, s. 49, kappale 221 (Chile). Ks. lisää valvontamekanismista Lamminen 2020, s. 61–62 ja Sulkunen 2000, s. 123–125.

<sup>105</sup> TSS-sopimuksen valvontatehtäviä hoitaa taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitea eli TSS-komitea (Committee on Economic, Social and Cultural Rights, CESCR). Valtiot laativat pääsääntöisesti viiden vuoden välein raportin TSS-komitealle, joka tekee havaintoja siitä, miten valtiot ovat täyttäneet TSS-oikeuksien turvaamista koskevat velvoitteensa. TSS-komitea käsittelee vuonna 2013 voimaan tulleen lisäpöytäkirjan nojalla myös yksilövalituksia sekä valtioiden välisiä valituksia. Komitea voi myös tutkia lisäpöytäkirjan mukaan vakavia systemaattisia TSS-oikeuksien rikkomistapauksia. Komitea antaa valvontamenettelyn lisäksi tulkintalausuntoja, mutta sellaista ei ole annettu 8 artiklan osalta toistaiseksi. Ks. lisää Lamminen 2020, s. 63–64.

<sup>106</sup> Lamminen 2020, s. 63–64.

<sup>107</sup> CESCR Concluding observations: Germany 2011, s. 5; CESCR Concluding observations: Montenegro 2014, s. 5.

### 3.1.2 Euroopan neuvoston järjestelmä

Yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi eli Euroopan ihmisoikeussopimus (SopS 63/1999, EIS) on ihmisoikeussopimusten keskuudessa keskeisellä sijalla. EIS:n järjestelmä muun muassa sallii yksilöiden valitukset ja kantelut kansallisten oikeuskeinojen läpikäynnin jälkeen Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen (EIT). EIT:n tuomiot ovat valtioita sitovia. Yleisesti ottaen EIS:n yksilövalitusmenettelyä pidetään vahvana mekanismina sopimuksen valvonnassa.<sup>108</sup>

Yhdistymisvapaus on turvattu EIS 11 artiklassa. Sen 1 kohdan mukaan jokaisella on oikeus rauhanomaiseen kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen, mikä käsittää myös oikeuden perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa turvaamiseksi. EIS 11 artiklan 2 kohdan mukaan 1 kohdassa mainittujen oikeuksien käyttämiselle ei saa asettaa muita kuin sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen tai yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalin suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. EIS 11 artikla ei estä laillisten rajoitusten asettamista asevoimiin, poliisiin tai valtionhallintoon kuuluviin nähden heidän käyttäessään näitä oikeuksia.

Ensimmäiset EIS 11 artiklaa koskevat ratkaisut annettiin 1970-luvulla<sup>109</sup>. Työtaisteluoikeutta ei turvattu EIS 11 artiklan yhdistymisvapauden perusteella 1970-luvulla annetuissa EIT:n ratkaisuisissa. Ratkaisussa *Schmidt and Dahlström v. Sweden* EIT totesi, että lakko-oikeus on itsessään yksi tärkeimmistä keinoista ammatillisten etujen suojelemiseksi, mutta sen jäädessä 11 artiklan sanamuodon ulkopuolelle ei sitä koskevia rajoituksia voida arvioida 11 artiklan 2 kohdan perusteella<sup>110</sup>.

Lakko-oikeuden suppea tulkinta kuitenkin muuttui EIT:n ratkaisukäytännössä 1990- ja 2000-luvulla<sup>111</sup>. Selvimmin tämän voidaan katsoa näkyneen Yhdistynyttä kuningaskuntaa

<sup>108</sup> Ks. Ojanen – Scheinin 2011, s. 171.

<sup>109</sup> *National Union of Belgian Police v. Belgium* (1975); *Swedish Engine Drivers' Union v. Sweden* (1976); *Schmidt and Dahlström v. Sweden* (1976).

<sup>110</sup> *Schmidt and Dahlström v. Sweden* (1976), kohdat 65–73.

<sup>111</sup> *UNISON v. the United Kingdom* (2002); *Wilson, National Union of Journalists and others v. the United Kingdom* (2002). Ks. myös *Gustafsson v. Sweden* (1996) kohdat 65–71, jossa EIT katsoi, ettei Hotelli- ja ravintolatyöntekijöiden liiton (HRF) lakko ollut edellyttänyt Ruotsin valtiolta toimenpiteitä vaikutuskohteena olleen yrittäjän suojelemiseksi, vaikka työtaistelun syynä oli vaikutuskohteena olleen yrittäjän kieltäytyminen



koskeneessa *UNISON v. the United Kingdom* -ratkaisussa, jossa oli kysymys työtaisteluiden rajoittamisesta julkisessa terveydenhuollossa. Verrattuna aiemmin esillä olleeseen *Schmidt and Dahlström v. Sweden* -ratkaisuun EIT arvioi *UNISON v. the United Kingdom* -tapauksessa lakko-oikeuden rajoittamista EIS 11 artiklan 2 kohdan perusteella. Tämän katsottiin ilmentävän lakko-oikeuden suojan vahvistumista 11 artiklan tulkinnassa<sup>112</sup>.

EIT:n ratkaisut *Demir and Baykara v. Turkey (Demir)* ja *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey (Enerji Yapi-Yol Sen)* koskivat työtaisteluoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden arviointia osana EIS 11 artiklaa. *Demir* -ratkaisussa EIT punnitsi kollektiivista neuvottelu-oikeutta, jonka EIT nimenomaisesti totesi olevan osa EIS 11 artiklaa<sup>113</sup>. *Enerji Yapi Yol Sen* -ratkaisussa EIT arvioi taas työtaisteluoikeutta osana kollektiivista neuvottelu-oikeutta. Ratkaisussa oli kyse virkamiesten osallistumisesta lakkoon, jonka päämääränä oli tukea julkisen sektorin keskusjärjestön vaatimuksia työehtosopimuksen solmimiseen. EIT katsoi lopulta EIS 11 artiklaa rikotun. Ratkaisun *Enerji Yapi Yol Sen* perusteluissa vedottiin mm. ILO:n sopimuksia (erityisesti 87) koskevaan valvontakäytäntöön, jossa lakko-oikeuden todetaan olevan yhdistymisvapauden välitön seuraus<sup>114</sup>.

Ratkaisun *Enerji Yapi Yol Sen* perusteella tehtiin johtopäätöksiä, joiden mukaan myös lakko-oikeutta olisi pidettävä olennaisena osana 11 artiklaa.<sup>115</sup> Lammisen mukaan pelkästään sen perusteella, että 11 artiklaa on tulkittava myös muiden kansainvälisten instrumenttien näkökulmasta, ei voida vielä tehdä sitä johtopäätöstä, että työtaistelu- ja lakko-oikeuden voitaisiin katsoa olevan olennainen osa 11 artiklaa<sup>116</sup>. Joka tapauksessa on selvää, että ainakin lakko-

---

järjestäytymästä työnantajaliittoon. Kyse ei EIT:n mukaan ollut EIS 11 artiklan turvaaman (negatiivisen) yhdistymisvapauden rikkomisesta. Näin ollen Ruotsin valtio ei ollut velvollinen suojaamaan yrittäjän asemaa. EIT lähestyi ratkaisussaan asiaa EIS 11 artiklan yhdistymisvapauden rajoitusten näkökulmasta ja katsoi, että sopimusvaltioilla tulisi olla laaja harkintavalta valitessaan keinoja yhdistymisvapauden (eli tässä tapauksessa lakko-oikeuden) rajoittamiseksi. Sulkunen katsoi tämän olevan viite siitä, että EIT sisällytti lakko-oikeuden EIS 11 artiklan piiriin (Sulkunen 2000, s. 552). Ks. tapauksen analyysi kokoanisudessaan Sulkunen 2000 s. 550–562.

<sup>112</sup> Dorsemont 2013, s. 337.

<sup>113</sup> *Demir and Baykara v. Turkey* (2008), kohta 154. Tulkinnassaan EIT otti huomioon muiden kansainvälisten sopimusten määräykset koskien kollektiivista neuvottelu-oikeutta.

<sup>114</sup> *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey* (2009), kohta 24.

<sup>115</sup> Ks. Veldman 2013, s. 115; Ewing – Hendy QC 2010, s. 15.

<sup>116</sup> Ks. *National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT) v. the United Kingdom* (2014), kohta 84: “..what the above-mentioned cases illustrate is that strike action is clearly protected by Article 11. The Court does not therefore discern any need in the present case to determine whether the taking of industrial action should now be accorded the status of an essential element of the Article 11 guarantee.” Ks. myös *Karacay v. Turkey* (2007); *Dilek and others v. Turkey* (2008); *Urcan and others v. Turkey* (2008).

oikeutta turvataan EIS 11 artiklassa<sup>117</sup>. EIS 11 artiklan kattaman suojan tason voidaan katsoa olevan työtaistelun- ja lakko-oikeuden näkökulmasta edelleen hieman tulkinnanvarainen.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) merkitys on suuri erityisesti TSS-oikeuksien turvaamisessa. ESP:n noudattamista valvoo Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea (European Committee of Social Rights). Työtaisteluoikeus on sisällytetty ESP 6 artiklaan osaksi kollektiivista neuvotteluoikeutta. ESP 6 artiklan 4 kohdan mukaan valtiot sitoutuvat tunnustamaan työntekijöiden ja työnantajien oikeuden ryhtyä yhteistoimiin – kuten lakkoon eturistiiriitojen sattuessa – edellyttäen, ettei voimassa olevista työehtosopimusten velvoitteista muuta seuraa. ESP 6 artiklan 4 kohdassa turvattu oikeus koskee ainoastaan eturiitatilanteita (conflict of interests)<sup>118</sup>. Kyse on siis tällöin muista riidoista kuin oikeusriidoista, jotka liittyvät kollektiivisopimuksen olemassaoloon, pätevyyteen, tulkintaan tai rikkomiseen (conflict of rights). ESP 6 artiklan 4 kohdan mukaista työtaisteluoikeutta ei ole rajattu ainoastaan lakko-oikeuteen, vaan se sallii myös muut toimenpiteet.<sup>119</sup>

ESP 6 artiklan 4 kohta sisältää myös työtaisteluoikeuden rajoitusmahdollisuuden. Työtaisteluoikeuden rajoittaminen on mahdollista työehtosopimuksen voimassaoloon liittyvän työrauhavelvollisuuden perusteella. ESP:n liitteessä on myös tarkennettu 6 artiklan 4 kohdan rajoitusmahdollisuuksia. Sen mukaan kunkin sopimuspuolen katsotaan voivan omalta osaltaan määrätä lakko-oikeuden käytöstä laissa edellyttäen kuitenkin, että mahdolliset lakko-oikeutta koskevat lisärajoitukset ovat perusteltuja G artiklan määräysten mukaisesti. Työtaisteluoikeudelle on myös mahdollista asettaa menettelyllisiä rajoituksia tai toimenpidekieltoja<sup>120</sup>.

ESP V osan G artiklassa on niin ikään määräykset yleisesti ESP:n sisältämien oikeuksien ja periaatteiden sekä niiden käyttämisen rajoituksista. ESP G artiklan nojalla ESP:n mukaisten oikeuksien, periaatteiden ja niiden käyttämistä on lähtökohtaisesti mahdollista rajoittaa vain, jos niin on erikseen ESP:n osissa määrätty. Kuitenkin G artiklan nojalla on mahdollista tehdä sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. G artiklan

---

<sup>117</sup> Lamminen 2020, s. 89.

<sup>118</sup> ECSR Digest 2018, s. 103

<sup>119</sup> Lamminen 2020, s. 81.

<sup>120</sup> Lamminen 2020, s. 83.

mukaan rajoitukset ovat myös mahdollisia yleisen edun, kansallisen turvallisuuden, kansan terveyden tai moraalien suojelemiseksi.

### 3.1.3 Euroopan unioni

EU:n perusoikeuskirja (2016/C 202/02) hyväksyttiin alun perin vuonna 2000, jolloin se oli Lissabonin sopimuksen solmimiseen asti lähinnä *soft law* -tasoinen asiakirja. Vuonna 2009 EU:n perusoikeuskirjasta tuli samanarvoinen EU:n perussopimusten kanssa, mutta sitä ei kuitenkaan liitetty osaksi sopimukseen Euroopan unionista (SEU) tai sopimukseen Euroopan unionin toiminnasta (SEUT) tekstejä. EU:n perusoikeuskirja sai näin siis oikeudellisen sitovuuden EU:n primäärinormiston tasolla<sup>121</sup>.

Perusoikeuskirjan noudattamista valvoo Euroopan komissio sekä muut toimielimet, jotka voivat haastaa jäsenvaltion EUT:ssa jäsenyyttä koskevien velvoitteiden rikkomisesta. Yksittäisellä kansalaisella ei ole mahdollisuutta lähtökohtaisesti viedä perusoikeuskirjan mukaisien perusoikeusten loukkausta EU:n tuomioistuimen ratkaistavaksi.<sup>122</sup>

Yhdistymisvapaus on turvattu perusoikeuskirjan 12 artiklassa. Sen mukaan jokaisella on oikeus rauhanomaiseen kokoontumisvapauteen ja yhdistymisvapauteen kaikilla tasoilla erityisesti poliittisessa, ammattiyhdistys- ja yhteiskunnallisessa toiminnassa, mihin sisältyy, että jokaisella on oikeus perustaa yhdessä muiden kanssa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa puolustamiseksi. Työtaisteluoikeus on lisäksi kollektiivisen neuvottelu-oikeuden ohella nimenomaisesti turvattu perusoikeuskirjan 28 artiklassa, jonka mukaan työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi yhteistoimiin, lakko mukaan lukien.

Perusoikeuskirjan 28 artikla näin ollen turvaa niin työntekijä- kuin työnantajapuolen sekä näiden järjestöjen työtaisteluita. Artiklan viittauksen perusteella, jossa viitataan työntekijöiden ja erikseen myös järjestöjen työtaisteluoikeuteen, voitaneen päätellä, että työtaisteluoikeus käsittää myös työntekijäryhmien työtaisteluoikeuden. Artiklan sanamuodosta ”lakko

<sup>121</sup> Raitio – Tuominen 2020, s. 321.

<sup>122</sup> Kujala 2012, s. 130.

mukaan lukien” voidaan selvästi päätellä niin ikään, että artikla suojaa myös muita työtaistelutoimenpiteitä kuin lakkoja. EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklaa koskevien selitysten mukaan yhteistoimien, kuten lakon, toteuttamista koskevien menettelyjen ja rajoitusten osalta noudatetaan kansallisia lainsäädäntöjä ja käytäntöjä<sup>123</sup>.

EU:n perusoikeuskirjan 52 artiklassa säädetään edellytyksistä perusoikeuskirjan turvaamien oikeuksien rajoittamiseksi. Artiklan 1 kohdan mukaan perusoikeuskirjassa tunnustettujen oikeuksien ja vapauksien käyttämistä voidaan rajoittaa ainoastaan lailla sekä kyseisten oikeuksien ja vapauksien keskeistä sisältöä kunnioittaen. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti rajoituksia voidaan säätää ainoastaan, jos ne ovat välttämättömiä ja vastaavat tosiasiallisesti unionin tunnustamia yleisen edun mukaisia tavoitteita tai tarvetta suojella muiden henkilöiden oikeuksia ja vapauksia. Näin ollen keskeiset rajoitusedellytykset ovat lailla säätämisen vaatimus ja suhteellisuusperiaatteen noudattaminen. Lisäksi rajoituksilla ei saa puuttua suojattujen oikeuksien keskeiseen sisältöön<sup>124</sup>. Artiklan 3. kohdan mukaan siltä osin kuin tämän perusoikeuskirjan oikeudet vastaavat EIS:n taattuina oikeuksia, niiden merkitys ja ulottuvuus ovat samat. Tämä määräys ei estä unionia myöntämästä tätä laajempaa suojaa<sup>125</sup>.

Perusoikeuskirja ei kollektiivisen neuvotteluoikeuden ja työtaisteluoikeuden suojaamisesta huolimatta tarjoa kattavaa suojaa työtaistelun perusteella tapahtuvaa työsuhteen päättämistä vastaan. Perusoikeuskirjan 30 artiklan mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta *yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti*. Perusoikeuskirjaa koskevien selitysten mukaan kuitenkin 28 artiklassa turvattu työtaisteluoikeus pohjautuu ESP 6 artiklaan<sup>126</sup>. Sosiaalisten oikeuksien komitea on katsonut, että irtisanomissuoja kuuluu nimenomaisesti ESP 6 artiklassa turvattuun työtaisteluoikeuteen.<sup>127</sup> Näin työtaisteluoikeuden käyttämiseen liittyvän irtisanomissuojan voidaan ainakin välillisesti katsoa ulottuvan myös EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklaan<sup>128</sup>.

<sup>123</sup> EUVL C 303, 14.12.2007, s. 26.

<sup>124</sup> Asia C-112/00, *Schmidberger*, EU:C:2003:333, kohta 80.

<sup>125</sup> EU:n perusoikeuskirjan 52 artiklaa koskevan selityksen mukaan perusoikeuskirjassa myönnetty suojan taso ei koskaan saa olla ihmisoikeussopimuksessa taattua alhaisempi (EUVL C 303, 14.12.2007, s. 33).

<sup>126</sup> EUVL C 303, 14.12.2007, s. 26.

<sup>127</sup> ECSR Digest 2018, s. 106.

<sup>128</sup> Ks. Lamminen 2020, s. 89, jossa Lamminen katsoo, että ESP 6 artiklaan juontuvista kytköksistä johtuen puheena oleva irtisanomissuoja on osa perusoikeuskirjan suojaamaa työtaisteluoikeutta.

Vaikka EU:n perusoikeuskirjan syrjintäkieltoja koskevan 21 artiklan luettelossa ei mainita työtaisteluita tai ammattiyhdistystoimintaa, ei ole täysin poissuljettua, etteikö se voisi myös suojata näitä oikeuksia. Artiklan luettelo ei nimittäin ole tyhjentävä<sup>129</sup>. EU:n perusoikeuskirjan 21 artiklaa koskevien selitysten mukaan 21 artiklaa sovelletaan EIS:n syrjintäkieltoa koskevan 14 artiklan mukaisesti niiltä osin kuin se on yhtenevä kyseisen artiklan kanssa<sup>130</sup>. EIS 14 artiklassa todetaan, että syrjinnän kielto koskee sopimuksessa turvattujen oikeuksien ja vapauksien nauttimista. EIS 14 artiklan syrjintäkieltojen vastaista olisi selvästi myös EIS 11 artiklassa turvattun työtaisteluoikeuden nojalla syrjiminen, mikä olisi otettava huomioon EU:n perusoikeuskirjan ammattiyhdistystoiminnan syrjintäsuojaa punnittaessa<sup>131</sup>.

### 3.1.4 Yhteenvedoa kansainvälisistä sopimuksista

Keskeisimpinä työtaisteluoikeutta turvaavina instrumentteina voidaan pitää Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimuksia, Euroopan ihmisoikeussopimusta sekä Euroopan sosiaalista peruskirjaa. ILO:n sopimuksilla ja niiden valvontakäytännöllä on suuri merkitys myös muiden yhdistymisvapautta turvaavien kansainvälisten sopimusten tulkinnassa. Euroopan ihmisoikeussopimusta on pidettävä erityisesti Euroopan alueella tärkeänä instrumenttina ja sillä on tärkeä rooli EU:n perusoikeuskirjan tulkinnassa. Euroopan sosiaalinen peruskirja on yksityiskohtaisuutensa ja valvontakäytännön selväpiirteisyytensä johdosta merkittävässä asemassa.<sup>132</sup>

Työtaisteluoikeutta suojataan kansainvälisten sopimusten tasolla vain yleisesti. On huomattava, että kansainväliset sopimukset turvaavat ainoastaan laillisia työtaisteluita. Lailliset työtaistelut tarkoittavat kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjen sallittujen rajoitusten mukaisia työtaisteluita. Jos kansainvälisten sopimusten mukaisia kansallisia työtaisteluoikeuden rajoituksia ei ole noudatettu, kansainväliset sopimukset eivät suojaa toimeenpantuja työtaisteluita eikä niihin osallistuvia työntekijöitä.<sup>133</sup>

<sup>129</sup> EU perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdan mukaisesti ”kielletään kaikenlainen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai *muuhun sellaiseen seikkaan*.”

<sup>130</sup> EUVL C 303, 14.12.2007, s. 24.

<sup>131</sup> Lamminen 2020, s. 89.

<sup>132</sup> Lamminen 2020, s. 100.

<sup>133</sup> Lamminen 2020, s. 100–101.

Edellä on tarkasteltu yhdistymisvapautta ja työtaisteluoikeutta koskevia kansainvälisiä sopimuksia olennaisin osin. Kansainväliset sopimukset tarjoavat työtaisteluoikeuden tarkastelulle ja soveltamiselle oikeudelliset raamit. Seuraavaksi on tarkoitus paneutua työtaisteluoikeuden sisältöön, rajoihin ja suojaan Suomen oikeudessa sekä siihen, miten ne määräytyvät sopimuksettomassa tilassa.

## 3.2 Työtaisteluoikeuden sisältö

Työtaisteluoikeuden sisällöllä tarkoitetaan toimenpidemuotoja ja hyväksytyjä tarkoituseriä, jotka ovat sallittuja työtaisteluoikeuden nojalla. Sisällön määrittämisen avulla on mahdollista hahmottaa, minkälainen toiminta kuuluu työtaisteluoikeuteen ja mikä taas jää sen ulkopuolelle.<sup>134</sup>

### 3.2.1 Sallitut työtaistelutoimenpiteet

Työtaistelutoimenpiteen käsitettä on käsitelty enimmäkseen TEhtol 8 §:n mukaisen työrauhavelvoitteen näkökulmasta. Käsitettä ei ole määritelty laissa taikka TEhtol:n esitöissä, vaan se on muodostunut pääosin oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa. *Sarkko* on todennut TEhtol 8 §:n mukaisen työrauhavelvoitteen ulottuvuuksia analysoidessaan, että työtaistelutoimenpiteen määrittäminen on ”ehdoton edellytys” työrauhavelvoitteen asiallisen ulottuvuuden määrittämiselle<sup>135</sup>. Näin voi katsoa asian olevan myös työtaisteluoikeuden sisältöä määrittäessä – ensin on selvitettävä, mitä voidaan ylipäätään pitää työtaistelutoimenpiteenä.

Lähtökohtaisesti kaikkia työtaistelutoimenpiteiksi katsottavia toimenpiteitä on pidettävä työtaisteluoikeuden sisältöön kuuluvina.<sup>136</sup> Työtaistelutoimenpiteelle on ominaista joukko-olonteisuus ja painostustarkoitus. Painostustoimilla pyritään taivuttamaan vastapuoli tai mahdollisesti kolmas osapuoli hyväksymään esitetyt vaatimukset. Kiellettyjä työtaistelutoimenpiteitä koskeva arviointi muodostuu haasteelliseksi silloin, kun työpaikalla ilmenee pieniä työrauhahäiriöitä. On merkillepantavaa, että yhdenkin työntekijän työstä kieltäytyminen

---

<sup>134</sup> Lamminen 2020, s. 23.

<sup>135</sup> Sarkko 1969, s. 31.

<sup>136</sup> Lamminen 2020, s. 228.

voi täyttää työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkin. Olennaista on osallistujamäärän sijaan siten se, että toimenpiteestä on päätetty kollektiivisesti.<sup>137</sup>

Painostustarkoitus voi olla havaittavissa silloin, kun toimenpiteellä on riittävä asiallinen ja ajallinen yhteys työpaikan neuvotteluihin tai erimielisyyksiin.<sup>138</sup> Usein painostustarkoitus ilmenee silloin, kun työntekijät ovat työtaistelun yhteydessä esittäneet vaatimuksia työnantajalle.<sup>139</sup>

Mikäli joukkoluonteisuus tai painostustarkoitus jäävät täyttymättä, ei kyse ole työtaistelutoimenpiteestä. Tosin silloin, jos toimenpiteestä on yhdistyksen päätös ja siitä kertova ammattiosaston tiedote tai uhkavaatimus, työtaistelutoimenpiteen joukkoluonteesta ja painostustarkoituksesta ei useinkaan ole mitään epäilystä.<sup>140</sup> Työtaistelutoimenpiteiden tunnusmerkkien täytyminen on arvioitavissa vain tapauskohtaisesti, sillä joukkoluonteen ja painostustarkoituksen ilmeneminen voivat poiketa eri tilanteissa toisistaan merkittävästi.<sup>141</sup>

Oikeuskirjallisuudessa on määritetty työtaistelutoimenpiteen yleisiin tunnusmerkkeihin myös tehokkuuden vaatimus. Mikäli toimenpiteen vaikutukset ovat vähäiset, ei kyse ole työtaistelutoimenpiteestä.<sup>142</sup> Tehokkuuskysymykset nousevat pintaan silloin, kun kysymys on työtaistelulla uhkaamisesta. Oikeuskäytännössä on jo vakiintuneesti katsottu, että työtaistelulla uhkaaminen voidaan katsoa työtaistelutoimenpiteeksi. Edellytyksenä on, että uhkaus on voitu ymmärtää todelliseksi.<sup>143</sup>

Neljäntenä edellytyksenä on työtaistelutoimenpiteen liityntä työsuhteisiin. Tällä tarkoitetaan sitä, että ammattiyhdistyksen toimeenpanemissa työtaisteluilissa on oltava työsuhteisiin liittyviä tarkoituspäriä. Tämä varsin laajasti määritelty edellytys on muodostunut työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä<sup>144</sup>, ja sitä edelsi Sarkon suppeampi näkemys. Sarkon mukaan

<sup>137</sup> Saloheimo 2020, s. 210.

<sup>138</sup> TT 2005–129.

<sup>139</sup> Saloheimo 2020, s. 211.

<sup>140</sup> Saloheimo 2020, s. 210.

<sup>141</sup> Tästä hyvinä esimerkkeinä TT 2005–129 ja TT 2004–8, joissa molemmissa oli kyse työntekijäpuolen järjestämästä ylityökiellosta. Ensimmäisessä ratkaisussa katsottiin, ettei yksittäisten työntekijöiden ylityöstä kieltäytymisellä ollut painostustarkoitusta asiallisten ja ajallisten neuvottelukytkösten puuttumisen vuoksi, kun taas jälkimmäisessä painostustarkoituksen katsottiin täyttyvän, sillä asiassa vastaajina olleet toimihenkilöyhdistykset olivat julistaneet ylityökiellon paikallista sopimusta koskevien neuvottelujen yhteydessä.

<sup>142</sup> Saloheimo 2020, s. 214.

<sup>143</sup> TT 2005–108; TT 2007–95; TT 2008–32.

<sup>144</sup> TT 1977–92; TT 1980–82; TT 1983–137; TT 1988–143; TT 1989–32.

työsuhteisiin liittymän edellytyksessä on kyse siitä, ettei tosiasiallisesti käyttäydytä jonkin työsuhteen ehdon edellyttämällä tavalla tai käyttäydytään työsuhteeseen liittyvien edellytysten vastaisesti taikka estetään uusien työsuhteiden syntyminen.<sup>145</sup>

Käytännössä yleisimpiä työtaistelutoimenpiteitä Suomessa ovat työnseisaukset eli työntekijäpuolella lakot ja työnantajapuolella työsulut. Muita työtaistelutoimenpiteitä ovat esimerkiksi ylityökiellot, jarrutus, tuotannon keskeyttäminen, osittainen työstä kieltäytyminen, avointa työtehtävää koskeva hakusaarto, joukkoirtisanoutuminen ja ostoboikotti. Lisäksi työtaistelutoimenpiteeksi voidaan luokitella kieltäytyminen käsittelemästä saartoon julistetun yrityksen tuotteita tai palveluja.<sup>146</sup>

Palkansaajapuolella työtaistelutoimenpiteiden toimeenpanijana on varsin usein liitto tai ammattiosasto. Yleistä on kuitenkin sekin, että työtaistelutoimenpiteen toimeenpanijana on jokin yrityksen henkilöstöryhmä. Toimihenkilöiden ja työntekijöiden itse organisoimia ”villejä” työtaisteluita voidaan pitää merkittävänä ilmiönä työmarkkinoilla – noin neljännes työrauhan rikkomustapauksista on villejä.<sup>147</sup>

### 3.2.2 Hyväksytyt tarkoitusperät

Kollektiiviset työriidat jaetaan Suomessa oikeusriitoihin ja eturiitoihin. Oikeusriidoilla tarkoitetaan työriitoja, jotka koskevat voimassa olevan työehtosopimuksen sisältöerimielisyyksiä. Eturiidat taas ovat työehtosopimuksen voimassaolon alueen ulkopuolisia ja osapuolten välisissä neuvotteluissa ratkaistavia riitoja. Työtaisteluoikeudelle on eturiitatilanteissa lähikohtaisesti sallitut tarkoitusperät.<sup>148</sup>

Täysin tarkoitusperiltään vapaasti ei kuitenkaan voida toimeenpanna työtaistelutoimenpiteitä eturiitatilanteissakaan. Oikeusjärjestyksemme nimittäin kieltää niin sanotut hyvän tavon vastaiset työtaistelutoimenpiteet. Kyse on työehtosopimuksesta ja TEhtoL 8 §:stä irrallisesta ja riippumattomasta velvollisuudesta, jota arvioidaan yleisesti vahingonkorvausoikeuden ja erityisesti VahL 5 luvun 1 §:n mukaisten erittäin painavien syiden

<sup>145</sup> Sarkko 1969, s. 76. Ks. myös Lamminen 2020, s. 179.

<sup>146</sup> Saloheimo 2020, s. 209.

<sup>147</sup> Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2012, s. 129–131.

<sup>148</sup> Lamminen 2020, s. 183–184.



näkökulmasta.<sup>149</sup> Työtaistelutoimissa sallitaan vahingonkorvausoikeuden näkökulmasta jopa tahallinen menettely, jonka tuloksena työnantajan varallisuusasema huonontuu esimerkiksi asiakkaiden menettämisen johdosta. Näissä tapauksissa kuitenkin itse tavalla, jolla vahinko on aiheutettu, on merkitystä.<sup>150</sup>

Vahingonkorvaamiseen VahL 5 luvun 1 §:n nojalla on täytettävä kaksi edellytystä. Ensinnäkin vahingonkorvausvelvollisuus syntyy vain edellyttäen, että teko on moitittava oikeusjärjestyksen kannalta ja toiseksi, että erittäin painavat syyt puoltavat korvausvelvollisuutta.<sup>151</sup> Vaikka työtaistelutoimenpide olisi hyvän tavan vastainen, ei se vielä tarkoita, että tällaisesta toimenpiteestä tulisi suorittaa vahingonkorvausta.

VahL 5:1 mukaisten erittäin painavien syiden sisältö on herättänyt epäselvyyttä. Lain esitöissä ei ole täsmennetty kriteerin sisältöä, vaan se on jätetty oikeuskäytännön varaan. Tähän on ollut syynä se, että erittäin painavia syitä koskeva lisäys tuli mukaan vasta valiokuntakäsittelyssä. Vapaaseen argumentaatioon perustuva kokonaisharkinta sallii erilaisten näkökoh-  
tien huomioon ottamisen.<sup>152</sup> Vaikka oikeudenvastaisuutta ei kodifioitu vahingonkorvauslain säätämisen yhteydessä, vaikuttaa se vahingonkorvausoikeudellisena periaatteena VahL 5 luvun 1 §:n mukaisia erittäin painavia syitä arvioitaessa.<sup>153</sup>

Tahallisuus ja tuottamus edellyttävät moitittavaa riskinottoa. Tästä syystä korvausvastuu ei yleensä voi tulla kyseeseen silloin, kun joku kärsii vahinkoa siitä, että toinen käyttää laillista oikeuttaan. Menettelyn hyvän tavan vastaisuus voi johtaa kuitenkin kollisiotilanteessa siihen, että oikeuden käyttäminen johtaa korvausvastuuseen. Tällaisessa tilanteessa on kyse useimmiten oikeuden väärinkäytöstä, jolloin oikeutta ei käytetä sen perustarkoituksen toteuttamiseen vaan ainoastaan tai pääasiallisesti haitan aiheuttamiseen. Hyvän tavan vastaisuudessa voitaneen tilanteesta riippuen ottaa huomioon seuraavat seikat: 1) onko vahinko aiheutettu poikkeuksellisella teolla, 2) pyritäänkö teolla oikeutettuihin ja toiminnan luonteen mukaisiin tavoitteisiin, 3) olisiko muita yhtä tehokkaita ja vahingon välttäviä toimia

<sup>149</sup> VahL 5 luvun 1 §:n toisen virkkeen mukaan: ”Milloin vahinko on aiheutettu rangaistavaksi säädettyllä teolla tai julkista valtaa käytettäessä taikka milloin muissa tapauksissa on erittäin painavia syitä, käsittää vahingonkorvaus hyvityksen myös sellaisesta taloudellisesta vahingosta, joka ei ole yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon.”

<sup>150</sup> Ståhlberg – Karhu 2020, s. 104.

<sup>151</sup> Bruun 1984 LM, s. 883.

<sup>152</sup> Hemmo 2019, s. 593.

<sup>153</sup> Bruun 1984 LM, s. 882–883.

käytettävissä, 4) onko toimenpide tai teko liiallinen ja 5) onko teon yhteydessä annettu väärää tietoa tai muutoin toimittu epäasiallisesti.<sup>154</sup>

*Bruun* on luokitellut ne tyyppitilanteet, jolloin TEhtoL:n näkökulmasta hyväksyty työtai-  
telutoimenpide voisi johtaa vahingonkorvausvastuuseen. Ensimmäisenä hän mainitsee sel-  
laisen painostustoimenpiteen, joka ei ole luokiteltavissa työtaistelutoimenpiteeksi TEhtoL 8  
§:n tarkoittamassa mielessä tai työtaistelutoimenpide ei kohdistu työehtosopimukseen koko-  
naisuudessaan taikka sen yksityiseen määräykseen. Toinen tyyppitilanne on se, kun työtai-  
stelutoimenpiteen subjekti jää työehtosopimuksen TEhtoL 4.1 §:n mukaisen sidonnaisuuden  
ulkopuolelle. Kolmantena tilanteena *Bruun* mainitsee sopimuksettoman tilan.<sup>155</sup>

Yleistä työrauhavelvollisuutta sovelletaan rinnakkain työehtosopimuslain mukaisen työrau-  
hajärjestelmän kanssa. VahL:n korvausjärjestelmä ei siis täysin väisty TEhtoL:n mukaisen  
hyvitysjärjestelmän tieltä. Luonnollisesti on katsottava, että TEhtoL:n mukainen hyvitysjär-  
jestelmä on ensisijainen suhteessa VahL:n korvausjärjestelmään, koska VahL ei koske sopi-  
mukseen perustuvaa tai muussa laissa säädettyä korvausvastuuta.<sup>156</sup> VahL on siis yleislakina  
toissijainen, mistä syystä yleistä työrauhavelvoitetta on tulkittu suppeasti oikeuskäytännös-  
sämme<sup>157</sup>.

TEhtoL:n työrauhajärjestelmän ulkopuolisia työtaistelutoimenpiteitä ovat ensinnäkin sellai-  
set työtaistelutoimenpiteet, jotka toimeenpannaan jonkin työehtosopimusjärjestelmän ulko-  
puolisen tahon toimesta. Toiseksi järjestelmän ulkopuolelle jäävät myös työtaistelutoimen-  
piteet, joiden kohteena on jokin työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolinen taho. Kolman-  
neksi työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolelle jäävät sellaiset työtaistelutoimenpiteet, jotka  
ovat TEhtoL:n soveltamisalan ulkopuolisia boikotteja tai saartoja. Tällaisten työtaistelutoi-  
menpiteiden laillisuusarviointi kuuluu yleisille tuomioistuimille.<sup>158</sup>

<sup>154</sup> Ståhlberg – Karhu 2020, s. 104–106.

<sup>155</sup> Bruun 1984 LM, s. 880.

<sup>156</sup> Tiitinen 1988, s. 107–108.

<sup>157</sup> HelHO 15.5.2006/1420.

<sup>158</sup> Kairinen 2009, s. 480.

Hyvän tavan vastaisuus on vakiintunut oikeuskäytännössä<sup>159</sup>, ja oikeuskirjallisuudessa on tunnustettu sen olemassaolo<sup>160</sup>. Oikeuskäytännössä hyvän tavan vastaisuus on tullut useimmiten arvioitavaksi silloin, kun työtaistelutoimenpiteenä on ollut saarto tai ostoboikotti. Hyvän tavan vastaisuuteen on oikeuskirjallisuudessa viitattu käsitteellä ”yleinen työrauhavelvollisuus”.<sup>161</sup> Yleisen työrauhavelvollisuuden käsitettä on käyttänyt myös Helsingin hovioikeus ratkaisukäytännössään.<sup>162</sup> Hyvän tavan vastaisuuteen on myös viitattu ”pysyvän työrauhavelvoitteen” käsitteellä.<sup>163</sup>

Työtaistelutoimenpiteen hyvän tavan vastaisuutta ja mahdollista vahingonkorvausvelvollisuutta arvioitaessa on otettava huomioon sekä toimenpiteen tavoite että sen toteuttamistapa. Työrauhajärjestelmän ulkopuoliset työtaistelutoimet eivät saa olla esimerkiksi syrjiviä tai muutoin epäasiallisia.<sup>164</sup> Lisäksi työrauhajärjestelmän ulkopuolisilla työtaistelutoimenpiteillä ei saa painostaa vastapuolta esimerkiksi syrjivään kohteluun taikka muutoin perus- ja ihmisoikeuksien loukkaamiseen.<sup>165</sup>

Kyse ei saa olla liiallisesta toimenpiteestä suhteessa tavoiteltavaan päämäärään eikä toimenpiteen kohteena saa olla perusteettomasti sellainen taho, jolla ei ole asiassa osuutta.<sup>166</sup> Oikeuskäytännössä on katsottu hyvän tavan vastaisiksi sellaiset työtaistelutoimenpiteet, joissa puututaan työntekijän ja työnantajan väliseen riitaan, jossa osapuolilla on käytettävissään muut lailliset oikeuskeinot ja siten vaikeuttaa työtaistelun kohteena olevan tahon toimintaa.<sup>167</sup> Lisäksi työrauhajärjestelmän ulkopuoliset toimet, joilla painostetaan jotakin ulkopuolista tahoja suoritukseen, johon tällä ei ole velvollisuutta, on tulkittu oikeuskäytännössämme hyvän tavan vastaisiksi.<sup>168</sup>

---

<sup>159</sup> KKO 1983 II 187; KKO 1985 II 118; KKO 1987:85; KKO 1987:86; KKO 1999:39; HelHO 15.5.2006/1420 (ei valituslupaa). Ks. myös turvaamistoimiasioita koskevat KKO 2000:94; KKO 2018:61; KKO 2020:50, joissa korkein oikeus on ottanut kantaa työtaistelutoimenpiteiden hyvän tavan vastaisuuteen, mutta edellyttäen asioiden summaarisuudesta johtuen sitä, että hyvän tavan vastaisuutta puoltavien seikkojen on oltava ilmeisiä.

<sup>160</sup> Ks. esim. Tiitinen 1988, s. 88; Koskinen 1992, s. 108; Lamminen 2020, s. 185.

<sup>161</sup> Esim. Tiitinen 1988, s. 103–105.

<sup>162</sup> HelHO 15.5.2006/1420.

<sup>163</sup> Kairinen 2009, s. 480.

<sup>164</sup> KKO 1999:39.

<sup>165</sup> Kairinen 2009, s. 480; Bruun 1984 LM, s. 882.

<sup>166</sup> Koskinen 2000 TYV, s. 7. Ks. myös KKO 1999:39.

<sup>167</sup> KKO 1983 II 187.

<sup>168</sup> KKO 1985 II 118; KKO 1987:85; KKO 1987:86.

Hyvän tavan vastaisuutta koskevassa kokonaisarvioinnissa painavat työtaistelutoimenpiteen todelliset seuraukset. Jos esimerkiksi työtaistelun kohteena olevan yhtiön liiketoiminnan vaikeutuu, mutta ei kokonaan esty, puhuu tällainen seikka enemmän hyvän tavan vastaisuutta vastaan.<sup>169</sup>

Korkein oikeus on myös turvaamistoimia koskevassa ratkaisukäytännössään ottanut kantaa hyvän tavan vastaisiin työtaistelutoimenpiteisiin. Vaikka pääasia on koskenutkin oikeudenkäymiskaaren (4/1734, OK) 7 luvun 3 §:n mukaista turvaamistointa, korkein oikeus on myös joutunut arvioimaan, onko käsillä oleva työtaistelutoimenpide katsottava hyvän tavan vastaiseksi.<sup>170</sup>

Tuoreessa turvaamistomiasiaa koskeneessa ratkaisussa KKO 2020:50 ammattiliitot A ry, B ry ja C ry olivat päättäneet tukea ammattiliitto X ry:tä sen käymissä työehtosopimusneuvotteluissa myötätuntotyötaistelutoimenpiteillä, jotka olisivat kohdentuneet neuvotteluihin nähdessä ulkopuoliseen yritysryhmään. Yritysryhmään kuuluvien DHL-yhtiöiden mukaan toimet olisivat olleet syrjiviä ja hyvän tavan vastaisia, koska ne oli ollut tarkoitus kohdistaa ainoastaan yritysryhmän yrityksiin, mistä syystä yhtiöt vaativat turvaamistomihakemuksessaan, että ammattiliittoja kielletään sakon uhalla ryhtymästä ilmoittamiinsa toimiin. KKO katsoi kuitenkin, etteivät yhtiöt olleet saattaneet todennäköiseksi, että yhdistysten ilmoittamat toimenpiteet olisivat olleet syrjiviä ja hyvän tavan vastaisia. Tästä syystä turvaamistoimelle ei katsottu olevan OK 7 luvun 3 §:n mukaisia edellytyksiä.

Selostetussa ratkaisussa korkein oikeus katsoi lähtökohtaisesti työtaistelun olevan syrjivää ja hyvän tavan vastaista, jos työtaistelutoimenpiteet kohdistuvat tiettyyn tahoon

<sup>169</sup> HelHO 15.5.2006/1420, jossa hovioikeus tulkitsi TEhtol:n ja yleisen työrauhavelvollisuuden välistä suhdetta siten, että korvausvelvollisuus työrauhavelvoitteen rikkomisesta määräytyy ensisijaisesti työehtosopimuslain sanktiosäännösten nojalla, mutta vahingonkorvauslain mukainen korvausvelvollisuus on kuitenkin myös mahdollinen, mikäli oikeudenvastainen työtaistelutoimenpide samalla rikkoo yleistä työrauhavelvoitetta. Työehtosopimuslain työrauhajärjestelmän ensisijaisuuden takia yleistä työrauhavelvoitetta on hovioikeuden mukaan tulkittava suppeasti. Tästä syystä vastaajana olleen ammattiosaston epäitsenäinen asema liitto D:hen, joka oli työtuomioistuimen lainvoimaisella tuomiolla tuomittu työrauhavelvollisuuden rikkomisesta sakkoon, vaikutti yleistä työrauhavelvoitetta vastaan puhuvana seikkana. Hovioikeus kiinnitti huomiota myös yleistä työrauhavelvollisuutta vastaan puhuvana seikkana siihen, että omaisuuden suoja oli rajoitettu vain väliaikaisesti 9 – 20.10.2003 väliselle ajalle. Hyvän tavan vastaisuuden merkinä kuitenkin voitaneen hovioikeuden mukaan pitää sinänsä sitä, että käsittelysaarosta ei ilmoiteta etukäteen ja ettei työtaistelua lopeteta, jos työtaistelu on työtuomioistuimessa tuomittu laittomaksi.

<sup>170</sup> Ratkaisussa KKO 2000:94 tosin tarkensi, että tutkittavana on ainoastaan OK 7 luvun 3 §:n mukaisten edellytysten täyttyminen, ja sen perusteluissa otettiin varsinkin niukasti kantaa oikeudenvastaisen menettelyn tunnusmerkkeihin.

mielivaltaisesti ja ”epäasianmukaisista vaikuttumista” johtuen. Kuitenkin se, että toimenpiteet kohdistuvat vain tiettyihin yhtiöihin, ei tee työtaistelutoimenpiteestä hyvän tavan vastaista. Tämä olisi korkeimman oikeuden mukaan edellyttänyt tuekseen muitakin seikkoja, kuten työtaistelun ulkopuolisia ja asiattomina pidettäviä vaikuttimia kohdistamiselle.<sup>171</sup>

Mielenkiintoista ratkaisussa oli se, että siinä arvioitiin painostusvaikutuksen merkitystä. Yhtiöt vetosivat siihen, etteivät yhdistykset olisi pystyneet kattavasti estämään Posti Oyj:n kuljetusten toimittamista, kun ne ovat kohdistaneet myötätuntotyötaistelutoimenpiteensä vain DHL-yhtiöihin mutta eivät muihin kuljetusyhtiöihin. Mikäli toimenpide jäisi tosiasias-  
salle painostusvaikutusta, ei korkeimman oikeuden perustelujen mukaan voida lähtökohtaisesti katsoa, että toimenpiteille olisi olemassa asialliset syyt. Joka tapauksessa korkein oikeus katsoi, että painostuksen kohteeksi tarkoitetun neuvotteluosapuolen mahdollisuus torjua suunnattujen toimenpiteiden vaikutuksia ei sinänsä merkitse, ettei toimenpiteellä voisi olla painostusvaikutusta.

Mikäli painostusvaikutus jää näin ollen vähäiseksi, indikoi tämä korkeimman oikeuden perustelujen mukaan epäasiallisten eli hyvän tavan vastaisten seikkojen olemassaolosta. Painostusvaikutuksen vähäisyyden näyttämiseksi ei kuitenkaan riitä se, että painostus kohdistetaan vain tiettyihin yhtiöihin eikä myös muihin vastaaviin.<sup>172</sup> Avoimeksi jää, olisiko korkeimman oikeuden lopputulos ollut erilainen, mikäli kyse ei olisi ollut myötätuntotyötaistelutoimenpiteestä.

Korkein oikeus on myös muissa turvaamistoimiratkaisussaan ottanut kantaa työtaistelun hyvän tavan vastaisuuteen. Korkeimman oikeuden mukaan työtaistelutoimenpidettä on pidettävä hyvän tavan vastaisena, jos työtaistelulla tavoitellaan sellaista sopimusta, joka olisi tosiasias-  
sassa mitätön.<sup>173</sup>

Yleinen työrauhavelvollisuus on saanut myös kritiikkiä. *Höltän* mukaan työtaisteluoikeuden rajoituksista tulisi säätää lailla erikseen ja huomioida muutkin perusoikeuksien

---

<sup>171</sup> KKO 2020:50, kohdat 17–18.

<sup>172</sup> KKO 2020:50, kohta 20. Korkeimman oikeuden mukaan myötätuntotyötaistelutoimenpiteissä on tavallista, että toimenpiteitä ei kohdisteta esimerkiksi koko tiettyyn toimialaan vaan ne suunnataan vain sellaisiin valikoituihin toimijoihin, joiden kautta toimenpiteeseen ryhtyvä arvioi saavuttavansa hyvän painostustehon.

<sup>173</sup> KKO 2018:61.

rajoitusedellytykset.<sup>174</sup> Höltän mielestä yleinen työrauhavelvollisuus on pelkkä lakiin perustamaton myytti, joka perustuu poliittiseen ja muuhun harkintaan, mahdollisesti ns. reaalsiin argumentteihin.<sup>175</sup>

Sinänsä on perusteltua, että kyseen ollessa työtaisteluoikeuden rajoituksesta siitä olisi syytä säätää lailla siten kuin perustuslakivaliokunta on mietinnössään edellyttänyt<sup>176</sup>. Kuitenkin muiden perusoikeuksien, kuten erityisesti tässä yhteydessä omaisuuden suojan (PL 15 §), turvaaminen edellyttää työtaisteluoikeuden yhteensovittamista punnintatilanteessa<sup>177</sup>. Hölttä on kuitenkin jäänyt yleistä työrauhavelvollisuutta jyrkästi kritisoiavana yksin. Yleisen työrauhavelvollisuuden voidaan katsoa jo jokseenkin vakiintuneen oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa<sup>178</sup>.

Oikeuskäytännössä on jo vakiintuneesti katsottu, että pelkästään kolmannelle aiheutuvat taloudelliset menetykset eivät voi rajoittaa työtaisteluoikeutta.<sup>179</sup> Kuten edellä kävi ilmi, työtaistelutoimenpiteen on kuitenkin oltava tarkoituksperiin nähden perusteltu ja se on toteutettava oikeassa suhteessa tavoiteltuihin päämääriin nähden sallittuja keinoja käyttäen. Muuten työtaistelun toimeenpannut yhdistys voi joutua vahingonkorvausvastuuseen.

### 3.3 Työtaisteluoikeuden rajat

Työtaisteluoikeuden rajoissa on taas kyse työtaisteluoikeuden punnitsemisesta vastapuolen perusoikeuksiin, kuten työnantajan omaisuuden suojaan (PL 15 §) ja elinkeinon harjoittamisen vapauteen (PL 18 §). On myös huomattava, että työtaisteluilla on myös lähes aina vaikutuksia kolmansiin osapuoliin, joiden perus- ja ihmisoikeuksia julkisen vallan on turvattava (PL 22 §). Rajoitusten on noudatettava kansainvälisten sopimusten sekä perusoikeusjärjestelmän mukaisia rajoitusedellytyksiä. Rajoitukset ovat myös mahdollisia silloin, mikäli esimerkiksi yleinen tai kolmansien etu edellyttävät rajoituksia työtaisteluoikeuteen.<sup>180</sup>

<sup>174</sup> Hölttä 2008 Oikeus 1/2008, s. 82–83.

<sup>175</sup> Hölttä 2008 Oikeus 1/2008, s. 71. Ks. myös Hölttä 2012, s. 237–252.

<sup>176</sup> PeVM 25/1994 vp, s. 5.

<sup>177</sup> Viljanen 2001, s. 12.

<sup>178</sup> Ks. esim Tiitinen 1988, s. 88; Koskinen 1992, s. 108; Lamminen 2020, s. 185.

<sup>179</sup> KKO 2020:50; KKO 2018:16; KKO 1999:39.

<sup>180</sup> Lamminen 2020, s. 23 ja s. 199.

Punnintatilanteessa tarkoitus on turvata mahdollisimman hyvin kunkin yksilön perusoikeuksien toteutuminen.<sup>181</sup> Perusoikeuksien punnintatilanteessa on vältettävä perusoikeuden ydinalueen loukkaamista. Tällainen tilanne on käsillä esimerkiksi silloin, jos perusoikeus tehdään tyhjäksi ja perusoikeus menettää merkityksensä.<sup>182</sup>

Perusoikeudet eivät ainakaan yleisesti voi olla siten ehdottomia, ettei niitä saisi missään olosuhteissa ja missään laajuudessa rajoittaa. Perusoikeusturvan kannalta on toisaalta tärkeää, että rajoitukset kyetään pitämään mahdollisimman vähäisinä.<sup>183</sup> On siis selvää, että perusoikeuden käyttämisestä voivat rajoittaa toisten ihmisten perusoikeudet. Yksilö ei voi vaatia niin ehdotonta suojaa perusoikeudelleen, että se johtaisi toisen yksilön perusoikeuksien loukkaukseen.<sup>184</sup>

Työtaisteluoikeuden rajoittaminen edellyttää perustuslakivaliokunnan mukaan seuraavia kriteereitä:

- 1) Perusoikeuksien rajoitusten tulee perustua lakiin (*lailla säätämisen vaatimus*).
- 2) Rajoitusten on oltava tarkkarajaisia ja riittävän täsmällisesti määritettyjä (*täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimus*).
- 3) Rajoitusperusteiden tulee olla hyväksyttäviä, ja rajoittamisen tulee olla painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatimia (*rajoitusperusteen hyväksyttävyyysvaatimus*).
- 4) Tavallisella lailla ei voida säätää perusoikeuden ytimeen ulottuvaa rajoitusta (*ydinalueen koskemattomuuden vaatimus*).
- 5) Rajoitusten tulee olla välttämättömiä hyväksyttävän tarkoituksen saavuttamiseksi (*suhteellisuusvaatimus*).
- 6) Perusoikeuksia rajoitettaessa on huolehdittava riittävästä oikeusturvajärjestelyistä (*oikeusturvavaatimus*).
- 7) Rajoitukset eivät saa olla ristiriidassa Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa (*ihmisoikeusvelvoitteiden noudattamisen vaatimus*).<sup>185</sup>

---

<sup>181</sup> Viljanen 2001, s. 12.

<sup>182</sup> Lamminen 2020, s. 199. Ks. myös Viljanen 2001, s. 132.

<sup>183</sup> HE 309/1993 vp, s. 29.

<sup>184</sup> Viljanen 2001, s. 12.

<sup>185</sup> PeVM 25/1994 vp, s. 5.

Perustuslakivaliokunnan luettelemat rajoitusedellytykset eivät ole tyhjentäviä. Luetteloon koottuja rajoitusedellytyksiä voidaan kuitenkin pitää kaikkein keskeisimpinä, vaikka muutkin seikat saattavat vaikuttaa rajoitusten sallittavuuteen.<sup>186</sup>

### 3.3.1 Työrauhavelvollisuus

*Saloheimo* kuvaa työehtosopimusta tietynlaiseksi ”kauppasopimukseksi”, jolla työnantaja-puoli takaa työntekijöille vähimmäistyöehdot ja saa vastikkeena lakisääteisen työrauhan alkavaksi sopimuskaudeksi<sup>187</sup>. TEhtol 8 § velvoittaa työehtosopimukseen osallisia tai siihen muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Tämä niin sanottu passiivinen työrauhavelvollisuus velvoittaa työntekijöiden tai työnantajien etuja valvovia yhdistyksiä ja työnantajia. Työehtosopimuslaissa ei määritellä sallittuja työtaistelutoimenpiteitä, vaan sääntelytapa on käänteinen: kaikki, mitä ei ole nimomaisesti kielletty, on sallittua<sup>188</sup>.

Työehtosopimuslain 8 §:ssä säädetty aktiivinen työrauhavelvollisuus eli valvontavelvollisuus velvoittaa työehtosopimukseen sidottuja yhdistyksiä. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat velvollisia valvomaan, että niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät taistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen määräykseen. Aktiiviseen työrauhavelvollisuuteen kuuluu myös, että työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen on ryhdyttävä tarvittaessa riittäviin toimenpiteisiin työtaistelun ehkäisemiseksi tai päättämiseksi.<sup>189</sup>

Työrauhavelvollisuus koskee palkansaajapuolella vain työehtosopimukseen sidottuja järjestöjä. Yksittäistä työntekijää ei ole mahdollista edes työehtosopimuksen määräyksillä saattaa työrauhavelvollisuuden alaiseksi.<sup>190</sup>

### 3.3.2 Työriitalaki

<sup>186</sup> PeVM 25/1994 vp, s. 5, jossa rajoitusedellytykset lueteltiin esimerkkeinä. Ks. tästä myös Viljanen 2001, s. 38.

<sup>187</sup> Saloheimo 2020, s. 204.

<sup>188</sup> Saloheimo 2020, s. 204.

<sup>189</sup> Murto 2015, s. 93.

<sup>190</sup> Saloheimo 2020, s. 205.



TEhtoL 8 §:n mukaisen työrauhavelvoitteen ja yleisen työrauhavelvoitteen lisäksi työtaisteluoikeutta rajoittavana ilmiönä voidaan mainita työriitojen sovittelusta annetun lain (420/1962, työriitalaki, TRiitaL) mukainen ilmoitusvelvollisuus. TRiitaL 7 §:n mukaan osapuolet eivät saa ryhtyä työriidan vuoksi työnseisaukseen, sen laajentamiseen taikka sellaisen toimeenpanemiseen, ellei valtakunnansovittelijan toimistoon ja vastapuolelle ole toimitettu kirjallista ilmoitusta viimeistään 14 vuorokautta ennen sanottuja toimenpiteitä. Ilmoituksessa tulee mainita työnseisauksen tai sen laajentamisen syyt, alkamishetki ja laajuus. Ilmoituksen tekijä voi vastapuolen suostumuksella siirtää aiotun työtaistelun aloittamisen tai laajentamisen myöhäisempään ajankohtaan tai rajoittaa sen suppeammaksi kuin ilmoituksessa on mainittu. TRiitaL 7 §:n mukaista ilmoitusvelvollisuutta sovelletaan myös TEhtoL 8 §:n mukaisen työrauhavelvoitteen ulkopuolisiin työnseisauksiin.

Työriitalaissa on myös määräykset sovittelusta, josta vastaa valtakunnan sovittelija. Työriidan osapuolten on osallistuttava sovitteluun (sovittelupakko), mutta sovinnon syntyminen on osapuolten kompetenssissa<sup>191</sup>. Lisäksi työriitalain mukaan, jos työriidan johdosta aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen katsotaan sen laajuuden tai työalan laadun vuoksi kohdistuvan yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin tai huomattavasti vahingoittavan yleistä etua, työ- ja elinkeinoministeriö voi sovittelijan tai sovittelulautakunnan esityksestä kieltää aiottuun työnseisaukseen tai sen laajentamiseen ryhtymisen taikka sen toimeenpanon enintään 14 vuorokauden ajaksi työtaistelun ilmoitetusta alkamishetkestä lukien (TRiitaL 8 § 1 mom).

TRiitaL 8 §:n 2 momentin mukaan riitapuoli ei saa vastapuolen suostumuksetta ryhtyä aikomaansa työnseisaukseen, sen laajentamiseen tai toimeenpanemiseen myöhemmin kuin kolmen vuorokauden kuluessa kieltoajan päättymisestä. Työtaistelun alkamishetki on aina ilmoitettava sovittelijalle ja vastapuolelle viimeistään kolmea vuorokautta ennen kieltoajan päättymistä.

On huomattava, ettei työriitalaki koske muita työtaistelumuotoja kuin työnseisauksia. TRiitaL 7 §:n mukaista ennakoilmoitusta TRiitaL 8 §:n 1 momentin mukaista työnseisauksen siirtomääräystä tai TRiitaL 8 §:n 2 momentin mukaista kieltoa rikkova osapuoli on tuomitettava sakkoon (TRiitaL 17 §). Sakon määrää yleinen tuomioistuin.

---

<sup>191</sup> Koulu 2009, s. 265.

### 3.3.3 Muut rajoitukset

Yhdeksi työtaisteluoikeuden rajoitteeksi voidaan luokitella myös OK 7 luvun 3 §:n luvun mukaiset yleiset turvaamistoimet.<sup>192</sup> OK 7 luvun 3 §:n mukaan turvaamistoimi voidaan myöntää, jos hakija saattaa todennäköiseksi, että hänellä on jokin muu oikeus kuin OK 7 luvun 1 §:ssä tarkoitettu saaminen tai 2 §:ssä tarkoitettu vastapuolen hallussa oleva esine tai muu tietty omaisuus, joka voidaan vahvistaa ulosottokaaren (UK, 705/2007) 2 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla ratkaisulla. Lisäksi OK 7 luvun 3 §:ssä edellytetään, että on olemassa vaara, että vastapuoli tekemällä jotakin, ryhtymällä johonkin tai laiminlyömällä jotakin tai jollakin muulla tavoin estää tai heikentää hakijan oikeuden toteutumista tai olennaisesti vähentää sen arvoa tai merkitystä. OK 7 luvun 3 §:n laajasta soveltamisalasta johtuen oikeuskäytännössä on ollut arvioitavana myös työtaistelutilanteita koskevia turvaamistoimitapauksia, kuten edellä luvussa 3.2.2 mainittiin<sup>193</sup>.

Työtaisteluoikeuden rajoituksia voi myös aiheutua valtiovallan puuttumisen johdosta. Näin tapahtui vuonna 2007, jolloin sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattijärjestö Tehy ry ilmoitti, että se toimeenpanee joukkoirtisanoutumisen kunnallisissa laitoksissa siten, että irtisanoutumiseen osallistuvien palvelussuhteet olisivat päättyneet 19.11.2007. Joukkoirtisanoutumisuhan alla oli tuolloin yhteensä 12 800 henkilöä.<sup>194</sup>

Tehy ry:n ilmoituksen jälkeen eduskunnassa ryhdyttiin säätämään määräaikaista lakia potilasturvallisuuden varmistamiseksi.<sup>195</sup> Toteutuessaan irtisanoutumiset olisivat vaarantaneet potilaiden henkeä ja terveyttä ja johtavat suurella todennäköisyydellä ihmishenkien menetyksiin tai vammautumisiin jo ensimmäisestä päivästä lukien.<sup>196</sup>

Perustuslakivaliokunta otti lausunnossaan kantaa työtaisteluoikeuden rajoittamiseen PL 19 §:n ja 7 §:n nojalla kiinnittäen samalla huomiota uuden sääntelyn oikeasuhtaisuuteen sekä täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimuksiin. Perustuslakivaliokunta katsoi, että lain säätämiseksi oli olemassa hyväksyttävät ja painavat perusteet perusoikeusjärjestelmän

<sup>192</sup> Lamminen 2020, s. 210.

<sup>193</sup> KKO 2000:94; KKO 2016:14; KKO 2018:61; KKO 2020:50.

<sup>194</sup> HE 153/2007 vp, s. 9.

<sup>195</sup> Laki potilasturvallisuuden varmistamisesta terveydenhuollon työtaistelun aikana (1027/2007).

<sup>196</sup> HE 153/2007 vp, s. 9.

näkökulmasta. Perustusvaliokunnan mukaan koko terveydenhuoltojärjestelmän elintärkeiden toimintojen lakkaaminen tai olennainen vaikeutuminen joukkoirtisanoutumisen kaltaisesta toimenpiteestä johtuvan äkillisen henkilöstövajeen vuoksi voitiin seuraamuksiltaan rinnastaa yhteiskunnan olemassaoloa ja hyvinvointia uhkaavaan vaaratilanteeseen. Potilaiden tarvitsema hoito oli turvattava potilaiden hengen turvaamiseksi ja vakavien vammautumisten estämiseksi.<sup>197</sup>

### 3.4 Työtaisteluoikeuden suoja

Työtaisteluoikeuden suojassa on taas kyse siitä, miten työtaisteluoikeus on turvattu oikeudellisesti ja kuinka tehokkaasti. Työtaisteluoikeuden suojasta riippuu myös palkansaajapuolen neuvotteluvoima.<sup>198</sup> Työtaisteluun osallistuvia työntekijöitä suojataan erityisesti syrjintää ja työsuhteen päättämistä vastaan. Työntekijän suoja perustuu PL 13 § 2 momentissa säädettyyn yhdistymisvapauteen, jonka osana myös työtaisteluoikeus on turvattu. Tämän lisäksi TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan työntekijää suojataan työsuhteen päättämiseltä työntekijän osallistuessa työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Suomessa työtaisteluun osallistuvien työntekijöiden suoja on kattavampi kuin kansainvälisten sopimusten edellyttämä suoja, jonka perusteella suojataan vain laillisia työtaisteluita ja niihin osallistumista.<sup>199</sup>

PL 13 § 2 momenttia koskevissa esitöissä lausutaan, että *osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ammattiyhdistystoimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen ei ole hyväksyttävä peruste esimerkiksi työstä erottamiseen tai erilaiseen kohteluun työelämässä*.<sup>200</sup> Osana yhdistymisvapautta siis suojellaan osallistumista ammattiyhdistystoimintaan ja myös osallistumista lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen. Laillisella työtaistelutoimenpiteellä tarkoitetaan sitä, että sen on oltava paitsi TEhtoL 8 §:n mukaisen työrauhavelvollisuuden mukainen myös linjassa työriitalain mukaisten menettelytapasäännösten kanssa<sup>201</sup>.

PL 13 §:n 2 momenttia koskevista esitöistä ei voida tehdä johtopäätöstä, että suoja ulottuisi siis laittomiin työtaistelutoimenpiteisiin. Jos yhteyttä ammattiyhdistystoimintaan ei ole,

<sup>197</sup> PeVL 15/2007 vp, s. 4.

<sup>198</sup> Lamminen 2020, s. 23.

<sup>199</sup> Lamminen TYV 2020, s. 13.

<sup>200</sup> HE 309/1993 vp, s. 61.

<sup>201</sup> Lamminen 2020, s. 224.

eivät laittomaan toimenpiteeseen osallistuvat työntekijät saa lähtökohtaisesti syrjintä- tai irtisanomissuojaa<sup>202</sup>.

TSL 13 luvun 1 §:n mukaan työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaiseen toimintaan. Heillä on lisäksi oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Säännöksen mukaan työnantajalla ja työntekijällä on myös oikeus olla kuulumatta mihinkään yhdistykseen. Säännöksessä tarkoitetun oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä. Lisäksi säännöksen 2 momentissa todetaan, että kaikki yhdistymisvapauden vastaiset sopimukset ovat mitättömiä. TSL 13 luvun 1 § on tarkoitettu täydentämään PL 13 §:ssä turvattua yhdistymisvapautta<sup>203</sup>. TSL 13 luvun 1 §:n rikkominen on säädetty rangaistavaksi rikoslain (39/1889, RL) 47 luvun 5 §:ssä työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkauksena TSL 13 luvun 1 §:n perusteella.

### 3.4.1 *Irtisanomissuoja*

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan työntekijän irtisanomiselle ei ole olemassa asiallista ja painavaa perustetta silloin, jos irtisanominen johtuu työntekijän osallistumisesta työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen. Ensinnäkin työehtosopimuslain mukaisuudella tarkoitetaan sitä, ettei toimenpide saa olla TEhtoL 8 §:ssä säädetyn työrauhavelvoitteen vastainen. Useimmiten muut kuin myötätunto- tai poliittiset työtaistelutoimenpiteet ovat TEhtoL 8 §:n vastaisia. Työrauhavelvoitteen vastaisuus usein ilmenee siten, että yhdistys tuomitaan työtuomioistuimessa työrauhavelvoitteen tai valvontavelvoitteen rikkomisesta hyvityssakkoon TEhtoL 9 §:n mukaisesti.

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohtaa koskevan hallituksen esityksen mukaan työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen on asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen ainoastaan silloin, kun työtaistelutoimenpiteeseen on *työehtosopimuksen voimassa ollessa* ryhdytty työehtoihin vaikuttamiseksi ilman työntekijäjärjestön päätöstä tai myötävaikutusta.<sup>204</sup> Lainsäätäjän tarkoituksesta voidaan ajatella myös käänteisesti: työehtosopimuksen ei ollessa voimassa työntekijä- ja henkilöstöryhmien toimeenpanemat

---

<sup>202</sup> Lamminen TYV 2020, s. 13.

<sup>203</sup> HE 157/2000 vp, s. 122.

<sup>204</sup> HE 157/2000 vp, s. 99.

työtaistelutoimenpiteet työehtoihin vaikuttamiseksi ovat sallittuja myös ilman työntekijäjärjestön myötävaikutusta tai päätöstä.<sup>205</sup>

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitettu ”työehtosopimuslain mukainen työtaistelutoimenpide” aiheuttaa tulkintaongelmia yksittäisen työntekijän irtisanomissuojan näkökulmasta, joissa työntekijäyhdistystä ei tuomita passiivisen tai aktiivisen työrauhavelvoitteen rikkomisesta hyvityssakkoon. Tällainen tilanne on käsillä esimerkiksi silloin, kun työntekijäryhmä toimeenpanee työpaikkatasoisen mielenilmauksen ilman ammattiosaston luottamusmiesten myötävaikutusta. Jos työntekijäyhdistykset kuitenkin täyttävät TEhtoL 8 §:n mukaisen valvontavelvollisuuden, ei niille tuomita hyvityssakkoa. Vaikka työntekijät jäävätkin työrauhajärjestelmän seuraamusten ulkopuolelle näissä tilanteissa, ei se tarkoita, että työntekijät saisivat kuitenkaan TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaista suojaa<sup>206</sup>.

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohtaa koskevissa esitöissä mainitaan, että työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen voisi olla asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen ainoastaan silloin, kun työtaistelutoimenpiteeseen on työehtosopimuksen voimassa ollessa ryhdytty *työehtoihin* vaikuttamiseksi ilman työntekijäjärjestön päätöstä tai myötävaikutusta<sup>207</sup>. Esitöissä ei siis erikseen rajata sitä, että toimenpiteen on oltava ainoastaan työehtosopimuslain vastainen siten, että toimenpide kohdistuu työehtosopimuksen määräyksiin TEhtoL 8 §:ssä säädetyllä tavalla. Sen sijaan riittää, että toimenpide on tapahtunut työehtosopimuksen voimassa ollessa ja sillä on yritetty vaikuttaa yrityksen työehtoihin, joka on laajempi käsite<sup>208</sup>. Näin ollen toimenpiteellä voidaan pyrkiä vaikuttamaan myös muuhunkin työehtoon kuin työehtosopimuksen kattamaan työehtoon. Käytännössä tällaiset tilanteet voivat olla työehtosopimusten laajan kattavuuden myötä harvinaisia, mutta eivät täysin poissuljettujakaan ja ilmeisesti tämän lainsäätäjä on muotoilullaan huomionut.

---

<sup>205</sup> Suomen oikeusjärjestelmä suojaa siis tietyissä tilanteissa työntekijöitä, jotka ovat osallistuneet työtaistelutoimenpiteeseen ilman järjestön myötävaikutusta tai päätöstä. Esimerkiksi Ruotsissa ja Saksassa työntekijät eivät nauti vastaavanlaista suojaa silloin, kun työntekijäyhdistys ei ole toimeenpannut työtaistelutoimenpidettä. Ks. Lamminen 2020, s. 258.

<sup>206</sup> Lamminen 2020, s. 225–226.

<sup>207</sup> HE 157/2000 vp, s. 99.

<sup>208</sup> Ks. jo edellä esillä ollut työehdon käsite. Murto 2015, s. 17–18, jossa työehdot määritellään laajasti palkkatyön teettämisen ja tekemisen ehdoiksi. Ks. myös Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 25, jossa työehdoilla tarkoitetaan erilaisia työsuhteissa voimassa olevia taikka työpaikoilla muutoin työn tekemiseen tai sen teettämiseen (tuotantoon) vaikuttavia aineellisia normeja. Työehdoilla tarkoitetaan siis myös muista lähteistä kuin työlaeista, työehtosopimuksesta ja työsopimuksesta peräisin olevia sisältönormeja.

Työntekijää suojataan työsuhteen päättämislähtöisessä tilanteessa, jos työtaistelun toimeenpanee työntekijöiden yhdistys. Työntekijäyhdistyksellä tarkoitetaan tässä yhteydessä valtakunnallisen yhdistyksen lisäksi paikallista ammattiosastoa sekä sen alaorganisaatiota, kuten työhuonekuntaa<sup>209</sup>. Vastuun TEhtol 8 §:n mukaisen työrauhavelvollisuuden rikkomisesta kantaa tällöin yksinomaan työntekijäyhdistys<sup>210</sup>. TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdan perusteella työtaistelun voidaan katsoa olevan työntekijäyhdistyksen toimeenpanema silloin, kun työntekijäyhdistys on päättänyt tai myötävaikuttanut työtaistelutoimenpiteeseen.

Työntekijäyhdistyksen päätöstä työtaistelutoimenpiteen aloittamisesta ei tarvitse tehdä virallisesti, kuten kokouksessa, vaan esimerkiksi paikallisen ammattiosaston jäsenten enemmistön päätös riittää näyttämään ammattiyhdistyksen vastuun.<sup>211</sup> Myös esimerkiksi ammattiosaston luottamusmiehen tai toimihenkilöiden osallistuminen toimenpiteeseen ilmentää työntekijäyhdistyksen vastuuta työrauhavelvoitteen rikkomisesta.<sup>212</sup> Järjestön vastuu tulee kyseeseen niin ikään silloin, kun sen edustajat ovat muulla tavoin olleet järjestämässä työtaistelua<sup>213</sup> tai esittäneet työnantajalle vaatimuksia työtaistelun syynä olevan työriidan johdosta<sup>214</sup>. Lisäksi KKO on linjannut, ettei työntekijäyhdistyksen valvontavelvollisuuden lainlyöntiä katsota TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaiseksi myötävaikuttamiseksi, vaan sen sijaan myötävaikutuksen tulisi olla aktiivista edistämistä ja tukemista<sup>215</sup>.

Työntekijän ei tarvitse olla työtaistelun toimeenpanneen työntekijäyhdistyksen jäsen irtisanomissuojaa saadakseen<sup>216</sup>. Tämä perustuu työoikeudessa vallitsevaan periaatteeseen, jonka mukaan työntekijä voi pääsääntöisesti ilman haitallisia sanktioita kieltäytyä suorittamasta työtaistelun alaisia työtehtäviä. Tätä kutsutaan neutraliteettioikeudeksi.<sup>217</sup> Työnantaja ei voi kohdistaa mitään sanktioita työntekijöihin, jotka kieltäytyvät suorittamasta työtaistelun alaisia töitä. On tosin huomattava, ettei neutraliteettioikeus päde silloin, kun kyse on laittomasta työtaistelusta.<sup>218</sup>

---

<sup>209</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 543.

<sup>210</sup> Saloheimo 2020, s. 205.

<sup>211</sup> TT 1973–37. Ks. myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 543.

<sup>212</sup> TT 2007–33; TT 2015–97; TT 2015–118. Ks. myös Lamminen 2020, s. 226.

<sup>213</sup> TT 2007–87; TT 2012–14.

<sup>214</sup> TT 2005–46.

<sup>215</sup> KKO 2016:12.

<sup>216</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 543.

<sup>217</sup> Kairinen 2009, s. 225.

<sup>218</sup> Lamminen 2020, s. 235.

Mikäli työntekijä osallistuu työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, joka on TRiitaL 7 §:n vastainen, työntekijää edelleen suojataan työsuhteen päättämiseltä.<sup>219</sup> Tätä ei erikseen mainita esitöissä. Sen sijaan kysymykseen siitä, suojataanko työntekijää silloin, kun yhdistyksen toimeenpanema työtaistelutoimenpide on hyvän tavan vastainen, ei ole otettu kantaa. Tällainen tilanne voisi olla esimerkiksi käsillä silloin, kun työntekijäyhdistyksen toimeenpanema työtaistelu on liiallinen tavoiteluihin päämääriin nähden.

Lähtökohta lienee kuitenkin yleisen työrauhavelvoitteen osalta se, että työntekijää suojataan irtisanomiselta samalla tavalla, mikäli tällainen toimenpide toteutetaan työntekijäyhdistyksen toimesta. Työtaisteluun osallistuva työntekijä ei ole yksilötasolla vastuussa mistään yhdistyksen toimeenpanemista toimenpiteistä niiden laittomuuden muodosta riippumatta<sup>220</sup>. Mikäli työntekijä osallistuu työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen, irtisanomissuoja liittyy ammatilliseen yhdistymisvapauteen<sup>221</sup>.<sup>222</sup>

Irtisanomisperusteen riittävyttä tulisi arvioida ottaen huomioon muun muassa työtaistelun kesto, mahdollinen toistuvuus ja työnantajalle aiheutuneen vahingon määrä sekä työnantajan menettely työtaistelutoimenpiteen yhtenä mahdollisena syynä. Huomiota tulisi myös kiinnittää lain esitöiden mukaan TSL 2 luvun 2 §:n mukaiseen syrjäntäkieltoon.<sup>223</sup>

### 3.4.2 *Syrjäntäsuoja*

Kuten PL 13 §:ää koskevassa hallituksen esityksen lausumassa todetaan, osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ammattiyhdistystoimintaan ei ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun työelämässä. Lähtökohtana on aina se, ettei työntekijöitä saa oikeudettomasti asettaa eri asemaan järjestäytymisen tai järjestäytymättömyyden perusteella.<sup>224</sup>

<sup>219</sup> Lamminen 2020, s. 226.

<sup>220</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 544.

<sup>221</sup> HE 309/1993 vp, s. 61.

<sup>222</sup> Irtisanomissuojan saamista puoltaa työntekijäyhdistyksen toimeenpanemassa ja yleistä työrauhavelvoitetta rikkovassa työtaistelutoimenpiteessä myös TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohtaa koskevien esitöiden mukainen linjaus. Sen mukaan työntekijöiden ei katsottaisi toimiessaan järjestön päätöksen mukaisesti syyllistyvän sellaiseen olennaiseen sopimusrikkomukseen, jonka perusteella työnantajalta ei voisi edellyttää sopimus-suhteen jatkamista (HE 157/2000 vp, s. 99).

<sup>223</sup> HE 157/2000 vp, s. 99-100.

<sup>224</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 131.

Oikeuskäytännössä on esiintynyt tilanteita, joissa työnantaja on asettanut yksipuolisesti työtaisteluoikeutta rajoittavan ehdon tulospalkkiojärjestelmään. Tulospalkkiojärjestelmien rajoitusehdoilla tarkoitetaan ehtoja, joilla rajoitetaan tulospalkkion saamista, vaikka työntekijä olisi saavuttanut tulospalkkiojärjestelmän mittareiden mukaiset tavoitteet ja olisi tällä perusteella oikeutettu tulospalkkion saamiseen<sup>225</sup>. Ratkaisussa KKO 2010:93 korkeimman oikeuden ratkaistavana oli kysymys siitä, oliko yhtiö yksipuolisella määräyksellään voinut sisällyttää tulospalkkiojärjestelmään rajoitusehdon ja siitä, oliko yhtiö voinut ehdon perusteella jättää tulospalkkiot toimihenkilöilleen maksamatta.

Työntekijäyhdistys oli toimeenpannut vuorokauden kestäneen lakon, jonka työtuomioistuin katsoi tuomiossaan laittomaksi. Yhtiö katsoi, että sillä oli oikeus vähentää laittoman työtaistelutoimenpiteen aiheuttaman taloudellisen menetyksen työtaisteluun osallistuneiden tulospalkkiosta rajoitusehdon mukaisesti. Rajoitusehto aiheutti syrjintäoletettaman sen asettaessa ammattiyhdistystoimintaan osallistuvat eri asemaan, joten kyse oli siitä, oliko työnantajalla TSL 2 luvun 2 §:n mukainen hyväksyttävä syy rajoitusehdon asettamiselle<sup>226</sup>.

KKO perusteli ratkaisuaan EIT:n ratkaisuihin *Demir*<sup>227</sup> ja *Enerji Yapi-Yol Sen*<sup>228</sup> tukeutuen. KKO katsoi, että EIT:n ratkaisujen perusteella myös TSL 13 luvun 1 §:ssä tarkoitettua yhdistymisvapautta on tulkittava siten, että siihen kuuluu myös oikeus osallistua työntekijäjärjestön toimeenpanemaan työtaistelutoimeen kuten lakkoon, ellei sitä ole kielletty sellaisella lailla, jota EIS 11 artiklan 2 kappaleessa tarkoitetaan. Korkein oikeus katsoi, ettei Suomessa ole sellaisia säännöksiä, joilla osallistumista työntekijäjärjestön lakkoon olisi nimenomaisesti rajoitettu tai kielletty.

Lisäksi KKO tulkitsi yhdistymisvapautta koskevan säännöksen esitöissä annettua lausumaa, jonka mukaan osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ammattiyhdistystoimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen ei ole hyväksyttävä peruste esimerkiksi työstä

---

<sup>225</sup> Murto 2015, s. 259.

<sup>226</sup> Aikaisemman TSL 2 luvun 2 §:n mukaan ”työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi”. Uuden yhdenvertaisuuslain tullessa voimaan vuonna 2015 TSL 2 luvun 2 §:n säännöstä muutettiin siten, että jäljelle jäi viittaus yhdenvertaisuuslakiin. TSL 2 luvun 2 §:n aikaisempi sisältö otettiin huomioon uuden yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä ja se yhtenäistettiin hyvitysedellytysten kanssa (HE 19/2014 vp, s. 67–69).

<sup>227</sup> *Demir and Baykara v. Turkey* (34503/97).

<sup>228</sup> *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey* (68959/01).



erottamiseen tai erilaiseen kohteluun työelämässä, siten, että erilaisen kohtelun kieltä ulottuu myös laittomiin työtaistelutoimenpiteisiin. KKO painotti näin lausuman ammattiyhdistystoimintaa ja katsoi, että irtisanomissuojasäännöstä koskevien esitöiden mukaan yhdistyksen vastuuta ei voida siirtää työntekijälle edes erilaisen kohtelun muodossa. KKO myös painotti TSL:n työtaisteluun osallistuvan irtisanomissuojaa koskevien esitöiden mukaista lausumaa, jossa korostetaan työntekijäyhdistyksen tai -yhdistysten vastuuta laittomista työtaistelutoimenpiteistä järjestäytyneessä kentässä<sup>229</sup>.

Käytännössä KKO:n ratkaisu tarkoitti työtaistelutoimenpiteen laillisuutta yksittäisen työntekijän näkökulmasta silloinkin, kun työtaistelutoimenpide on laitton ja työtaistelun on toimeenpannut yhdistys. Lammisen mukaan KKO:n ratkaisu näyttää erikoisena, koska kansainvälisten sopimusten mukainen suoja ei lähtökohtaisesti ulotu toimenpiteisiin, jotka ovat kansallisen lain mukaan laittomia.<sup>230</sup> Lisäksi *Kairinen* on katsonut ratkaisua kommentoidessaan, ettei oikeusvaltion oikeusjärjestyksen tulisi suojata lainvastaista toimintaa.<sup>231</sup>

Sinänsä KKO:n ratkaisulla voidaan katsoa olevan perusoikeuksien suojeluun tähtäävä intressi, mikä puoltaa laajaa erilaisen kohtelun laajaa tulkintaa. KKO:n ratkaisussa kuitenkin yllättävän vähälle huomiolle jäi myös elinkeinovapauden ja omaisuuden suojan harkinta<sup>232</sup>. Punnintatilanteissa olisi otettava huomioon kunkin yksilön perusoikeuksien toteutuminen<sup>233</sup>. Yhdistymisvapautta koskevassa lausumassa selvästi todetaan erilaisen kohtelun kiellon koskevan ainoastaan laillisia työtaistelutoimenpiteitä, mikä herättää epäilyksiä niin selkeän ohjeen sivuuttamisesta. Näiltä osin yhdyinkin *Kairisen* ja *Lammisen* esittämään kritiikkiin.

KKO päätyi toisenlaiseen harkintaan ratkaisussaan KKO 2016:12. Kyse oli niin ikään yhtiön tulospalkkiojärjestelmään sisältyneen rajoitusehdon soveltamisesta. Yhtiön työntekijät olivat ryhtyneet työehtosopimuksen ollessa voimassa työnseisauksiin. Yhtiö oli tästä syystä evännyt tulospalkkiot työnseisauksiin osallistuneilta. Ratkaisun KKO 2016:12 tosiseikat

---

<sup>229</sup> HE 157/2000 vp, s. 99.

<sup>230</sup> Lamminen 2020, s. 226.

<sup>231</sup> *Kairinen* 2010, ”KKO 2010:93 Laittomaan järjestölakkoon osallistuminen, tulospalkkio ja syrjintä” > ”Mitä ratkaisusta seuraa?”.

<sup>232</sup> Tähän viittaavaa harkintaa oli vain kohdassa 21: ”Korkein oikeus toteaa, että yhtiön asettama rajoitusehto, jolla se on pyrkinyt tulospalkkion menettämisen uhalla ehkäisemään laittomat lakot, on perustunut sinänsä hyväksyttävään liiketaloudelliseen tavoitteeseen.”

<sup>233</sup> *Viljanen* 2001, s. 12.

sijoittuivat KKO 2010:93 tapaan aikaan, jolloin TSL 2 luvun 2 §:ssä oli erikseen mainittu kiellettyä syrjintäperusteena ammattiyhdistystoiminta.

Kysymys oli ensisijaisesti siitä, oliko yhtiön soveltamaan tulospalkkiojärjestelmään kuuluva rajoitusehto syrjivä vai oliko yhtiöllä TSL 2 luvun 2 §:ssä tarkoitettu hyväksytty syy asettaa työtaisteluun osallistuneet työntekijät eri asemaan. Tärkeänä ratkaistavana kysymyksenä oli myös se, voitiinko työtaistelua pitää ammattijärjestön myötävaikutuksen seurauksena toimeenpantuna järjestön laiminlyödessään valvontavelvollisuutensa vai oliko kyseessä työntekijöiden ryhmän yksin päättämä toimenpide.

Ratkaisussa yhtiön Vaasan toimipisteen sähköjakeluautomaatio-osaston työntekijät olivat lakossa 31.5.2010 ja 1.-3.9.2010. Lakon syynä oli työntekijöiden tyytymättömyys uuteen palkkausmalliin ja palkkiopalkan toimimattomuuteen. Työtuomioistuimien oli jo aikaisemmin tuominnut ammattiosaston valvontavelvollisuuden rikkomisesta sakkoihin<sup>234</sup>. Edellä mainittujen lisäksi työntekijät olivat lakossa 4.6.2010 järjestetyssä työnseisauksessa, joka ei ollut työtuomioistuimen käsiteltävänä<sup>235</sup>. Työnantaja eväsi näihin työtaisteluihin osallistuneilta työntekijöiltä tulospalkkiot kokonaan vuodelta 2010.

KKO päätyi pitämään perusteltuna sitä, että järjestön myötävaikuttamisella tarkoitetaan työtaistelun aktiivista edistämistä ja tukemista. Näin ollen pelkästään valvontavelvollisuuden laiminlyönti ei KKO:n mukaan merkinnyt sitä, että ammattiyhdistys olisi myötävaikuttanut toimenpiteeseen. Tästä johtuen KKO päätyi pitämään työtaistelutoimenpidettä työntekijöiden omana toimintana, joka ei ole yhteydessä lailla suojattuun ammatilliseen järjestäytymisen vapauteen (lakko mukaan lukien). Yhtiö ei ollut toiminut vastoin TSL 2 luvun 2 §:n syrjintäkieltoa tai TSL 13 luvun 1 §:n yhdistymisvapauden käytön estämisen ja rajoittamisen kieltoa evätessään tulospalkkiot näihin työnseisauksiin osallistuneilta työntekijöiltä tulospalkkiojärjestelmän rajoitusehdon nojalla.

Ratkaisussaan KKO perusteli kannanottoaan perusteellisemmin myös kansainvälisten velvoitteiden näkökulmasta kuin ratkaisussa KKO 2010:93. KKO tulkitsi työtaisteluoikeutta koskevia kansainvälisiä sopimuksia ja niiden valvontakäytäntöä siten, ettei niiden

---

<sup>234</sup> TT 2010–143.

<sup>235</sup> Ammattiosasto kuitenkin myönsi korkeimmassa oikeudessa valvontavelvollisuuden laiminlyönnin myös tässä lakossa.

perusteella voitu katsoa lakko-oikeuden tarkoittavan sitä, että se kuuluisi jokaiselle työntekijälle itsenäisenä oikeutena, jonka puitteissa työntekijä voisi käyttää sitä muulloinkin kuin osana ammattiyhdistystoimintaa. KKO katsoi myös, ettei TSL 13 luvun 1 §:n mukainen suoja ulotu ilman yhdistyksen myötävaikutusta toimeenpanemiin työtaistelutoimenpiteisiin.

KKO 2016:12 ratkaisu on merkittävä työtaisteluoikeuden suojan ulottuvuuksia määrittäessä. Käytännössä ratkaisun nojalla voitaneen jo katsoa, että ainakin työntekijöiden asettaminen eri asemaan on mahdollista puhtaasti työntekijöiden toimeenpanemissa työtaisteiluissa, mikäli ne ovat laittomia. Kansainvälisissä sopimuksissa ei myöskään edellytetä, että työntekijäryhmien omatoimiset toimenpiteet saisivat suojaa<sup>236</sup>. Lamminen on luonnehtinut KKO 2016:12 ratkaisuisia ollutta rajoitusehtoa uudelleenlaiseksi ilmentymäksi yrityskohtaisesta henkilöstöryhmää koskevasta työrauhalauslausekkeesta. Kyse on työehtosopimusjärjestelmän mukaisen työrauhavelvoitteen säännöstämiskompetenssia koskevista lähtökohdista poikkeavasta rajoittamisesta.<sup>237</sup>

Jos syrjintäsuojaa verrataan edellä käsiteltyyn irtisanomissuojaan, on irtisanomissuoja katuttavampi. Irtisanomisperuste voi olla käsillä ainoastaan silloin, kun työtaistelutoimenpiteeseen on (1) työehtosopimuksen voimassa ollessa ryhdytty (2) työehtoihin vaikuttamiseksi (3) ilman työntekijäjärjestön päätöstä tai myötävaikutusta. Jos yksikin edellytys jää täyttymättä, ei työntekijän työsuhdetta voida päättää. Mahdollisuus työntekijän erilaiseen kohteluun on sen sijaan mahdollista KKO 2016:12 mukaan sen perusteella, että työtaistelu on toimeenpantu ilman työntekijäyhdistyksen päätöstä tai myötävaikutusta ja työehtosopimuksen ollessa voimassa. KKO 2016:12 ratkaisusta ei ole kuitenkaan vastaavalla tavalla saatavissa tulkinta-apua siihen kysymykseen, voidaanko työntekijä edelleen asettaa erilaiseen asemaan, vaikka työtaistelu olisi laillinen, mutta se tapahtuu ilman työntekijäyhdistyksen myötävaikutusta. Tämä kysymys voi nousta esiin esimerkiksi sopimuksettomassa tilassa.

Lamminen on katsonut, että myös työntekijäryhmän toimeenpanema toimenpide saisi lähtökohtaisesti syrjintäsuojaa silloin, kun se voidaan katsoa lailliseksi eli sitä ei ole toimeenpantu työehtosopimuksen voimassa ollessa tai se ei riko työriitalain säännöksiä. Tätä käsitystä tukee se, että niin perusoikeusuudistuksen ammatillista yhdistymisvapautta koskevassa

---

<sup>236</sup> Lamminen 2020, s. 233.

<sup>237</sup> Lamminen 2020, s. 205.

lausumassa kuin TSL 13 luvun 1 §:n esitöissä on maininnat syrjintäsuojasta laillisissa työtaistelutoimenpiteissä<sup>238, 239</sup>.

Lammisen tapaan katson, että keskeisimpänä arviointiperusteena irtisanomissuojalle ja syrjintäsuojalle niin KKO 2010:93 kuin KKO 2016:12 perusteella on se, mikä yhteys toimenpiteellä on ammattiyhdistystoimintaan. Ammattiyhdistystoiminnan toteaminen työtaistelutoimenpiteessä tarjoaa välittömästi suojaa siihen osallistuvalla työntekijällä. Työntekijän asema on niin irtisanomissuojan kuin erityisesti syrjintäsuojan kannalta paljon riskialttiimpi, mikäli yhteyttä ammattiyhdistystoimintaan ei ole.

### 3.5 Työtaisteluoikeuden asema sopimuksettomassa tilassa

Edellä on kuvattu työtaisteluoikeuden sisällön, suojan ja rajojen määräytymistä sopimuksellisen tilan näkökulmasta. Tämä tehtiin siksi, jotta nyt voidaan ottaa kantaa siihen, miten edellä käsitellyt työtaisteluoikeuden sisältö, suoja ja rajat määräytyvät sopimuksettomassa tilassa. Edeltävien lukujen analyysi on toiminut pohjana työtaisteluoikeutta koskeville johtopäätöksille.

Sopimuksettoman tilan vaikutukset näkyvät selvimmin työtaisteluoikeuden rajoituksissa. Sopimuksettomassa tilassa TEhtol 8 §:n mukainen työrauhavelvoite ei sovellu. Työrauhavelvoitteen väistymisen myötä sopimuksettomassa tilassa työtaisteluoikeuden ja toimintavapauden voidaan katsoa ulottuvan laajemmalle lainsäädännön näkökulmasta. Sen sijaan muut työtaisteluoikeuden rajoitukset ovat edelleen yhtä relevantteja myös sopimuksettomassa tilassa. Esimerkiksi työriitalain menettelytapasäännöksiä on edelleen noudatettava. Näin ollen esimerkiksi henkilöstöryhmän työntekijät ovat ennakoilmoitusvelvollisia toimeenpannessaan työnseisauksen ilman järjestön päätöstä ja voivat näin joutua vastuuseen velvoitteen rikkomisesta<sup>240</sup>. Nämä menettelytapasäännökset eivät ole riippuvaisia työehtosopimuksesta tai työrauhavelvollisuudesta.

Kaikki toimenpiteet, jotka täyttävät työtaistelutoimenpiteen kriteerit, tulevat arvioitavaksi työtaistelutoimenpiteinä. Toimenpidemuotojen arviointiin sopimuksettomalla tilalla ei voida

<sup>238</sup> HE 157/2000 vp, s. 122; HE 309/1993 vp, s. 61.

<sup>239</sup> Lamminen 2020, s. 233.

<sup>240</sup> Lamminen 2020, s. 220.

katsoa olevan vaikutusta. Kaikki työtaistelutoimenpiteet ovat lähtökohtaisesti sallittuja. Kuitenkin edelleen sopimuksettomassa tilassa työtaisteluiden päämäärien ja toteutustapojen on oltava sallittuja siten, etteivät ne riko yleistä työrauhavelvoitetta.

Sopimukseton tila ei tuo juurikaan merkittäviä muutoksia työtaisteluoikeuden sisältöön. Työtaisteluoikeuden sisällössä tapahtuu kuitenkin välillinen muutos, joka liittyy hyväksytyjen tarkoitusperien arviointiin. Koska VahL:n järjestelmää on laittomia työtaisteluita arvioitaessa pidetty toissijaisena suhteessa TEhtoL:n mukaiseen hyvitysjärjestelmään, on sitä myös tulkittu suppeasti. Suppeaa tulkintaa ovat puoltaneet aikaisemmin erityisesti TEhtoL:n hyvityssakkosäännösten oikeuspoliittiset tavoitteet<sup>241</sup>. Suppea tulkinta jäänee kuitenkin vastaisuudessa taka-alalle työtaisteluita koskevissa vahingonkorvauskanteissa yleisissä tuomioistuimissa. Toki on huomattava, että TEhtoL 8 §:ään perustuvan työrauhavelvollisuuden rikkomisen ja yleisen työrauhavelvoitteen rikkomisen sekä näihin liittyvät vahingonkorvaus- ja hyvitysedellytykset poikkeavat toisistaan merkittävästi. Joka tapauksessa sopimuksellisessa tilassa niin TEhtoL 8 §:n työrauhavelvoitetta kuin yleistä työrauhavelvoitetta rikkovassa työtaistelutoimenpiteessä korvauksen tuomitsemisen yleisissä tuomioistuimissa voisi estää jo työtuomioistuimessa tuomittu hyvityssakko<sup>242</sup>. Tätä mahdollisuutta ei ole enää sopimuksettomassa tilassa. Hyvän tavan vastaisia tarkoitusperiä arvioitaessa sopimuksettoman tilan työtaistelutilanteissa jää lainsoveltajalle enemmän harkintavaltaa, kun ei ole ”riskiä” siitä, että TEhtoL 9 §:n hyvitysjärjestelmä tulisi arvioitavaksi ensisijaisesti.

Työriitalain 17 §:n nojalla työntekijä voidaan tuomita sakkorangaistukseen työriitalaissa säädettyjen velvoitteiden ja kieltojen laiminlyönnistä. On kuitenkin epäselvää, voidaanko yksittäinen työntekijä velvoittaa korvaamaan taloudellinen vahinko työnantajalle, kun työntekijä osallistuu yleistä työrauhavelvoitetta rikkovaan ja työntekijälähtöiseen työtaisteluun. Järjestötyötaisteluissa pääasiallisen vastuun taloudellisesta vahingosta kantaa aina työntekijöiden yhdistys.

Lähtökohtana on aina pidettävä VahL 5 luvun 1 §:n nojalla sitä, että rangaistavalla teolla aiheutettu vahinko on aina korvattava. Bruun on katsonut, ettei esimerkiksi työriitalain säännöksiä rikottaessa voida tuomita yksittäistä työntekijää lisäksi vahingonkorvausvastuuseen,

---

<sup>241</sup> Tiitinen 1988, s. 108.

<sup>242</sup> HelHO 15.5.2006/1420.

koska yleisen edun vuoksi säädetyn säännöksen rikkomisesta, josta seuraa myös rangaistus, ei voi seurata lisäksi korvausvastuuta. Vahingonkorvaus on ainoastaan mahdollista loukat-  
tujen yksityisetujen rikkomistilanteessa.<sup>243</sup> Sinänsä työriitalain rangaistussäännöksiä voi-  
daan pitää sekä yleisen edun että yksityisetujen suojana.

Työntekijä voi työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisen vuoksi joutua korvausvelvol-  
liseksi, kun toimenpidettä ei ole toteuttanut työntekijäyhdistys ja vahingonkorvausvelvolli-  
suutta koskevat yleiset edellytykset täyttyvät<sup>244</sup>. Mikäli on olemassa erittäin painavia syitä  
vahingonkorvaukseen yleisen työrauhavelvoitteen rikkomisen johdosta, voivat yksittäiset  
työntekijät siis joutua vahingonkorvausvastuuseen TSL 12 luvun 1 §:n 3 momentin nojalla.  
Sen mukaan työntekijän, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työso-  
pimuksesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia tai aiheuttaa työssään työnantajalle  
vahinkoa, on korvattava työnantajalle aiheuttamansa vahinko VahL:n 4 luvun 1 §:ssä sää-  
dettyjen perusteiden mukaan.

TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohdan perusteella työtaisteluun osallistuvat työntekijät –  
riippumatta siitä, ovatko ne työntekijäyhdistyksen toimeenpanemia vai eivät – ovat suojat-  
tuja työsuhteen päättämiseltä silloin, kun työehtosopimusta ei ole voimassa. Näin ollen työn-  
tekijöitä suojataan sopimuksettomassa tilassa työsuhteen päättämiseltä aina – myös silloin,  
kun työtaistelu rikkoo työriitalain säännöksiä tai yleistä työrauhavelvoitetta. Voidaankin siis  
todeta, että työntekijöiden irtisanomissuoja työtaisteluihin osallistumisen kannalta vahvis-  
tuu.

Syrjintäsuojan arviointiin ei ole olemassa yhtä selkeitä ohjenuoria kuin irtisanomissuojan  
arviointiin. Työntekijän voidaan katsoa nauttivan syrjintäsuoja silloin, kun kyse on työnte-  
kijäyhdistyksen toimeenpanemasta työtaistelusta<sup>245</sup>. Jos työntekijä osallistuu laittomaan  
työntekijälähtöiseen työtaisteluun, työntekijän erilainen kohtelu on sallittua<sup>246</sup>. Laittomiksi  
katsottavien työtaisteluiden lista kaventuu työrauhavelvollisuuden väistyessä. Näin ollen,  
jotta työtaistelu voitaisiin katsoa enää sopimuksettomassa tilassa laittomaksi, sen on oltava  
yleisen työrauhavelvoitteen, työriitalain menettelytapasäännösten tai muiden jäljelle jäävien

---

<sup>243</sup> Bruun 1985 TYV, s. 18–20.

<sup>244</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 754.

<sup>245</sup> KKO 2010:93.

<sup>246</sup> KKO 2016:12.

rajoitusten vastainen. Muuten lailliseen työntekijälähtöiseen työtaisteluun osallistuminen on sallittua eikä työntekijää voida asettaa tämän perusteella eri asemaan.

## 4 RYHMÄNORMI TYÖTAISTELUN TARKOITUSOBJEKTINA

### 4.1 Tarkoituksobjektin käsite

Tässä luvussa tarkoituksena on tarkastella ryhmänormien asemaa työtaistelussa silloin, kun työtaistelutoimenpiteellä pyritään vaikuttamaan ryhmänormiin esimerkiksi kumoamis- tai muuttamistarkoituksessa. Ennen kuin ryhdytään tarkastelemaan työtaisteluita, joilla pyritään vaikuttamaan ryhmänormeihin, on selvennettävä niiden oikeudellista asemaa, kun ne ovat työtaisteluiden kohteena. Koska kohdistumisobjektin käsitteen avulla on perinteisesti pyritty selvittämään TEhtol 8 §:n mukaisen työrauhavelvoitteen ulottuvuutta eli sitä, onko työtaistelutoimenpide kohdistunut työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, ei kohdistumisobjektin käsitteen hyödyntäminen ole enää relevanttia ryhmänormien tarkastelussa sopimuksettomien tilan näkökulmasta<sup>247</sup>. Tilanteessa, jossa TEhtol 8 §:n mukaista työrauhavelvoitetta ei enää ole, ei ole tarpeen selvittää kohdistumisobjektia siinä merkityksessä kuin TEhtol 8 §:ssä käytetään sanaa *kohdistua*.

Sen sijaan olennainen käsite ryhmänormien tarkastelussa on *tarkoituksobjekti*. Tarkoituksobjekti ei ole sama asia kuin kohdistumisobjekti. Sarkko on käyttänyt tarkoituksobjektin käsitettä yhtenä työkaluna työrauhavelvollisuuden asiallisia ulottuvuuksiin liittyviä kysymyksiä ratkaistessaan. Tarkoituksobjektilla tarkoitetaan asiannilaa (yleensä työsuhteen ehtoa), johon työtaistelutoimenpiteellä on tarkoitettu tavalla taikka toisella vaikuttaa.<sup>248</sup> Näin ollen tarkoituksobjekti soveltuu paremmin TEhtol:n mukaisen työrauhajärjestelmän ulkopuolisten työtaisteluiden tarkasteluun. Vaikka Sarkon luoma työrauhavelvollisuutta koskeva teoreettinen viitekehys on jo yli 50 vuotta vanha, on Sarkon luomia käsitteitä hyödynnetty nykyisessä oikeuskirjallisuudessa TEhtol:n työrauhavelvollisuutta tarkasteltaessa<sup>249</sup>.

Kohdistumisobjektin ja tarkoituksobjektin eroa voidaan havainnollistaa seuraavalla esimerkillä. Ajatellaan, että työntekijäpuoli toteuttaa työtaistelutoimenpiteen kieltäytymällä tekemästä sunnuntaityötä, minkä tarkoituksena on painostaa työnantajapuolta palkankorotusvaatimusten hyväksymiseen. Jos työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä palkasta, jää

<sup>247</sup> Sarkko 1969, s. 136.

<sup>248</sup> Sarkko 1969, s. 137.

<sup>249</sup> Ks. esim. Saloheimo 2020; s. 223–227; Lamminen 2020, s. 200–201; Kairinen 2009, s. 476.



tarkoituksena työehtosopimuksen ulkopuolelle. Tällöin kuitenkin voidaan katsoa työtaistelutoimeenpiteen kohdistuneen kieltäytymisobjektiin<sup>250</sup> eli työehtosopimuksen sunnuntai-työmääräykseen.<sup>251</sup> Ryhmänormeihin kohdentuvien työtaisteluiden tarkastelun jälkeen on tarkoitus syventyä työtaisteluoikeuden asemaan näissä tilanteissa.

Olen jakanut Murron luokittelemat ryhmänormit tämän tarkastelun osalta kolmeen osaan: 1) henkilöstöä koskevat suunnitelmat sekä työvoiman käytön periaatteet ja käytännöt 2) henkilöstön ja työnantajan väliset sopimukset ja yhteisymmärrykset sekä 3) työnantajan valtaoikeuksiin perustuvat ryhmänormit. Näihin kolmeen ryhmään ja niiden käsittämiin normeihin sisältyy työtaistelutilanteiden tarkastelun kannalta ryhmäkohtaisia ominaispiirteitä. Tästä syystä kutakin ryhmää on syytä tarkastella erikseen tarkoituksena näkökulmasta.

## 4.2 Henkilöstön ja työnantajan väliset sopimukset ja yhteisymmärrykset

Henkilöstön ja työnantajan välisiä sopimuksia ja yhteisymmärryksiä voidaan edelleen tässä yhteydessä luokitella yhteistoimintasopimukseen, yt-neuvottelutuloksiin, vakiintuneisiin käytäntöihin, työaikasopimukseen, työsääntöihin, aloitetoiminnan sääntöihin sekä muihin velvoiteoikeudellisiin sopimuksiin henkilöstöasioissa. Näitä kaikkia yhdistää se, että niihin joko kaikkiin liittyy velvoiteoikeudellisia oikeusvaikutuksia tai niitä voidaan arvioida itsenäisinä velvoiteoikeudellisina instrumentteina sopimusoikeudellisten lähtökohtien näkökulmasta. Näin ollen esimerkiksi sopimusoikeudelliset periaatteet vaikuttavat niihin ryhmänormeihin, joita voidaan pitää sopimuksina.<sup>252</sup>

Oikeuskäytäntöä paikallisia sopimuksia koskevista tulkintaerimielisyyksistä on syntynyt jonkin verran – erityisesti työtuomioistuimen ratkaisukäytäntöä, jolloin kyse on ollut työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Paikalliseen sopimiseen liittyviä työrauhakysymyksiä on myös esiintynyt työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä ajoittain.<sup>253</sup>

<sup>250</sup> Kieltäytymisobjektilla tarkoitetaan sellaista konkreettista asiantilaa (yleensä työsuhteen ehtoa), jonka vastaisella tosiasiallisella käyttäytymisellä työtaistelutoimenpide toteutetaan (Sarkko 1969, s. 136. Ks. myös Saloheimo 2020, s. 224–225).

<sup>251</sup> Sarkko 1969, s. 137–138.

<sup>252</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 45.

<sup>253</sup> TT 1973–2; TT 1977–78; TT 1986–11; TT 1988–71; TT 2000–4; TT 2006–59. Ks. myös Hietala 2007, s. 35–37.

Yhteistoimintasopimukset, työaikasopimukset, joukkotyösopimukset, työsäännöt ja aloite-toiminnan säännöt sekä muut velvoiteoikeudelliset sopimukset henkilöstöasioissa voivat lähtökohtaisesti olla työtaisteluiden tarkoituksena. Tällainen työtaistelu on voinut saada esimerkiksi alkunsa yhteistoimintasopimuksen tai muun sopimuksen tulkinnasta joh-tuneesta erimielisyydestä. Käytännössä kuitenkin erimielisyystilanteissa työnantaja voisi tulkintaetuoikeutensa nojalla soveltaa sopimusta aluksi itse oikeaksi katsomallaan tavalla. Siitä huolimatta tällaisen työtaistelun vaikutustarkoituksena on yhteistoimintasopimuksen muuttaminen tai kumoaminen, joten tarkoituksena on pidettävä riidan kohteena olevaa ryhmänormia.

Niin ikään vakiintuneista käytännöistä – kuten sopimuksen veroisista käytännöistä – johtuu usein tulkintaerimielisyyksiä työpaikoilla. Useimmiten niitä koskevat erimielisyydet koskevat sitä, onko jokin henkilöstön ja työnantajan välillä noudatettu käytäntö muodostunut sitovaksi normiksi<sup>254</sup>. Jos viimeksi mainituissa erimielisyystilanteissa työntekijäpuoli toimeenpanisi työtaisteluita vaatimustensa tueksi, tarkoituksena ei voisi olla sopimuksen veroinen käytäntö. Tällöin työtaistelun tarkoituksena on jokin työnantajan valtaoikeuksiin perustuva ryhmänormi, kuten työnantajan tulkintaetuoikeuden nojalla antama ohje siitä, ettei jotain käytäntöä sovelleta työntekijöiden katsomalla tavalla.

YTL 6 ja 8 luvun mukaisten yhteistoimintaneuvottelutulokset muodostavat hankalan kokonaisuuden työtaisteluiden tarkoituksena. Kuten edellä jo todettiin, kyse ei ole varsinaisesta sopimuksesta<sup>255</sup>. Jos yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelutulokset päättyisivät työriidan kohteeksi, ei silloin edes käytännössä yhteisymmärrystäkään ole voinut syntyä henkilöstöryhmien ja työnantajan välille. Toisaalta tilanteet, joissa esimerkiksi varsinaisten yt-neuvotteluiden ulkopuolinen työntekijäyhdistys pitää YTL 8 luvun yhteistoimintaneuvotte-luiden neuvottelutulosta vääränä ja tästä syystä toimeenpanee työtaisteluita, voi tarkoituksob-jektina periaatteessa olla myös yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset. Sama tilanne voi olla kyseessä henkilöstöryhmän kohdalla, joka syystä tai toisesta on eri mieltä edustuk-sellisella tasolla syntyneestä neuvottelutuloksesta.

---

<sup>254</sup> Esim. KKO 1984 II 23; KKO 1984 II 135; KKO 1989:92; KKO 1990:103; KKO 1994:123; KKO 1995:52.

<sup>255</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 23.

### 4.3 Työnantajan valtaoikeuksiin perustuvat ryhmänormit ja päätökset

Murron luokittelun mukaan työnantajan valtaoikeuksiin perustuvia ryhmänormeja ovat erilaiset johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät, henkilöstöä koskevat ohjeet, tulospalkkiojärjestelmät ja henkilöstöetuudet<sup>256</sup>. Tämän tarkastelun yhteydessä luokittelen myös yhdeksi työnantajan valtaoikeuksiin perustuvaksi ryhmänormiksi työvoiman käytön järjestelyt, joista työvuoroluettelo (TAL 30 §) on yksi esimerkki. Perustelen tätä sillä, että muiden työnantajan valtaoikeuksiin perustuvien ryhmänormien tapaan myös työvoiman käytön järjestelyissä on lopulta kysymys työnantajan yksipuolisesta päätöksenteosta. Esimerkiksi työvuoroista päättää viime kädessä työnantaja, vaikka työntekijällä on oikeus tulla kuulluksi työvuoroja jaettaessa<sup>257</sup>. Lisäksi päätökset henkilöstörahasoeriä kerryttävistä tulos- ja palkkiojärjestelmistä kuuluvat työnantajan valtaoikeuksiin (HenkRahL 10 §).

Huomattava osa työntekijäpuolen työtaisteluista käytännössä kohdistuu työnantajan työjohto-oikeutta koskeviin määräyksiin työehtosopimuksen ollessa voimassa<sup>258</sup>. Sopimuksettomien tilan työtaistelutilanteissa työnantajan valtaoikeuksiin perustuvia ryhmänormeja voitaneen pitää myös tarkoituksena hyvin useassa tapauksessa, sillä jos työnantaja ja henkilöstöryhmät eivät pääse työpaikoilla sopuun sellaisista työehdoista, joita pakottava lainsäädäntö ei normita, voi työnantaja tulkintaetuoikeutensa nojalla määrätä niistä yksipuolisesti. Työoikeudellinen kontrolli on näissä tapauksissa jälkikäteistä<sup>259</sup>.

Tulospalkkiojärjestelmien muuttamiseksi tai kumoamiseksi toimeenpantavat työtaistelut voisivat koskea esimerkiksi tilanteita, joissa työnantaja tekee yksipuolisesti muutoksia tulospalkkiojärjestelmään<sup>260</sup>. Samakaltainen tilanne voisi olla esimerkiksi silloin, kun työnantaja päättää tehdä muutoksia henkilöstöetuuksiin tai poistaa ne kokonaan. Tällöin tarkoituksena olisivat yrityksen henkilöstöetuudet tai työnantajan liikkeenjohtovaltaan kuuluvat päätökset.

<sup>256</sup> Murto 2015, s. 249–265.

<sup>257</sup> HE 158/2018 vp, s. 111.

<sup>258</sup> Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2012, s. 116.

<sup>259</sup> Hietala – Hurmalainen – Kaivanto 2019, s. 30.

<sup>260</sup> TT 2019–64, jossa työtaistelun syynä oli työnantajan tulospalkkiojärjestelmän tekemät muutokset. Ks. myös TT 2013–38; TT 2002–58.

#### 4.4 Henkilöstöä koskevat suunnitelmat sekä työvoiman käytön periaatteet ja käytännöt

Työtaistelutilanteita, joiden tarkoituksena olisi vaikuttaa henkilöstösuunnitelmaan tai työvoiman käyttöä koskeviin periaatteisiin ja käytäntöihin, ei ole toistaiseksi ratkottu oikeuskäytännössä. Puheena oleviin suunnitelmiin, periaatteisiin ja käytäntöihin liittyvät työriidat lienevätkin harvassa<sup>261</sup> – varsinaisista työtaistelutilanteista puhumattakaan. Kuitenkaan ei liene täysin mahdotonta, että työtaistelun vaikutustarkoituksena voisi olla jokin tässä kappaleessa käsiteltävä työoikeudellinen instrumentti. Esimerkiksi työvoiman käytön periaatteet ja käytännöt, jotka koskevat työntekijästä työhönoton ja työsuhteen aikana kerättäviä tietoja, voivat hyvinkin olla tulevaisuudessa työtaisteluiden kohteena<sup>262</sup>.

Puheena olevista suunnitelmista, periaatteista ja käytännöistä päätöksen tekee viime kädessä työnantaja<sup>263</sup>. Kun ajatellaan tilannetta, jossa työriita koskee henkilöstösuunnitelmia tai työvoiman käyttöä koskevia periaatteita ja käytäntöjä, on kyseessä mitä luultavimmin tilanne, jossa työnantaja ei ole suostunut henkilöstöryhmien edustajien vaatimukseen tai tämä on muuten jättänyt täyttämättä yhteistoimintamenettelyssä laaditun henkilöstösuunnitelman tai työvoiman käyttöä koskevien periaatteiden ja käytäntöjen asettamat velvoitteet. Vaikka nämä tilanteet ovat harvassa, mikään ei estä sitä, että jokin puheena olevista suunnitelmista, periaatteista tai käytännöistä voisi olla työtaistelutoimenpiteen tarkoituksena.

#### 4.5 Arviointia

Jos jokin yrityksen ryhmänormi on työtaistelun tarkoituksena, ei pelkästään tämä seikka tee toimenpidettä laittomaksi tai oikeudenvastaiseksi, koska niin ei ole erikseen säädettykään<sup>264</sup>. Se, mikä edellä mainituista käytännöissä katsotaan työtaistelun tarkoituksena, riippuu täysin kunkin työtaistelutilanteen taustalla olevan riidan tosiseikoista.

Toisaalta sekään, että jokin edellä mainituista ryhmänormeista on työtaistelun tarkoituksena ei tarkoita vielä, että kyse olisi automaattisesti laillisesta työtaistelutoimenpiteestä. Työtaisteluoikeuden asema sopimuksettomassa tilassa riippuu täysin työriitalain

<sup>261</sup> Ks. TT 1987–152, jossa työtuomioistuin katsoi, että työnantaja oli tietensä rikkonut työehtosopimuksen määräyksiä jättämällä toimittamatta henkilöstösuunnitelman henkilöstöryhmien edustajille.

<sup>262</sup> Ks. esim. Lamminen 2020, s. 282–283.

<sup>263</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 101.

<sup>264</sup> Lamminen 2020, s. 270.

menettelytapasäännösten täyttymisestä sekä sallittujen toimenpidemuotojen ja sellaisten tarkoituksien olemassaolosta, joiden voidaan katsoa täyttävän yleisen työrauhavelvoitteen asettamat sisällölliset edellytykset. Vasta näiden edellytysten jälkeen työtaisteluoikeus nauttii sille säädettyä suojaa.<sup>265</sup>

Seuraavaksi tarkastellaan työtaisteluoikeuden asemaa ryhmänormeihin kohdentuvissa työtaisteluissa. Tulkinnanvaraisuutta liittyy erityisesti yleisen työrauhavelvoitteen asettamien edellytysten täyttymiseen, joihin seuraavassa luvussa suurimmaksi osin myös keskitytään.

## 4.6 Työtaisteluoikeuden asema ryhmänormeihin kohdentuvissa työtaisteluissa

### 4.6.1 Hyväksytyt tarkoitukset

Työtaistelu voi olla hyvän tavan vastainen esimerkiksi silloin, kun työtaistelutoimeenpiteen toteuttaja puuttuu työelämän osapuolten väliseen kiistaan, jonka varalta osapuolten käytävissä ovat muut lailliset keinot, ja näin vaikeuttaa toimenpiteen vaikutuskohteena olevan toimintaa<sup>266</sup>. Tällainen tilanne oli korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1983 II 187. Ratkaisussa oli kyse tapauksesta, jossa Uudenkaupungin Ammatillinen Paikallisjärjestö ry oli yhdessä erään paikallisen ammattiosaston (Liiketyöntekijäin Liitto ry:n paikallinen ammattiosasto Vakka-Suomen Liiketyöntekijät ry) kanssa sanomalehdessä ilmoittamalla toimeenpannut ostoboikotin. Toimenpiteen syynä oli liikkeenharjoittajan suorittama työntekijänsä työsopimuksen irtisanominen. Saarron tarkoituksena oli ollut painostaa työnantajaa maksamaan irtisanotulle työntekijälle korvaus työsuhteen päättämisestä. KKO katsoi, että paikallisjärjestö oli näin menetellessään toiminut hyvän tavan vastaisesti. KKO perusteli ratkaisuun seuraavasti:

*Paikallisjärjestö oli puuttumalla tällä tavoin joukkotoimin työnantajan ja työntekijän väliseen riitaan, jonka varalta työntekijällä on ollut käytettävissään laissa säädetyt oikeuskeinot, ja siten vaikeuttamalla työnantajan elinkeinotoimintaa menetellyt hyvän tavan vastaisesti.*

Koska työnantaja itse oli toiminut moitittavasti työntekijän irtisanoessaan, KKO katsoi, ettei ollut kuitenkaan VahL 5 luvun 1 §:ssä tarkoitettuja erityisen painavia syitä velvoittaa järjestö

<sup>265</sup> Lamminen 2020, s. 270–271.

<sup>266</sup> Kairinen 2009, s. 480.

maksamaan työnantajalle vahingonkorvausta ostosaarron aiheuttamasta taloudellisesta vahingosta.

Olennaista korkeimman oikeuden ratkaisussa oli se, että paikallisjärjestö ei ollut TEhtol 4 §:n nojalla työehtosopimukseen sidottu. Ammatilliset paikallisjärjestöt ovat paikallisia SAK:n liittojen yhdyssiteinä toimivia organisaatioita. Niiden tehtäviin kuuluvat lähinnä valistus-, tiedotus- ja koulutustyö sekä ammatillisen järjestäytymisen tukeminen paikkakunnalla. Uudenkaupungin raastuvanoikeus oli jättänyt kanteen tutkimatta siltä osin kuin se oli kohdistunut paikalliseen ammattiosastoon, koska ammattiosasto oli aikaisemmin työntekijäliiton ohella tuomittu työtuomioistuimen tuomiolla maksamaan Kaupan Työnantajaliitto KTL ry:lle hyvityssakkoa boikotin toimeenpanemisesta<sup>267</sup>. Turun hovioikeus ei muuttanut raastuvanoikeuden tuomiota miltään osin<sup>268</sup>. Vaikka Uudenkaupungin Ammatillinen Paikallisjärjestö ry oli Suomen Ammatiliittojen Keskusjärjestö ry:n jäsenyhdistys, ei sen sääntömääräinen tarkoitus ollut työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa siten kuin TEhtol 1 §:n 2 momentissa säädetään.

Sopimuksellisessa tilassa yleiseen työrauhavelvoitteeseen ensisijainen TEhtol:n mukainen työrauhajärjestelmä väistyy kokonaan silloin, kun työehtosopimusta ei ole voimassa. Jos sopimukseton tila olisi vallinnut tai jos työnantaja ei olisi ollut työehtosopimukseen sidottu puheena olevassa korkeimman oikeuden ratkaisussa, olisi myös ammattiosaston vastuu tullut ratkaistavaksi yleisessä tuomioistuimessa<sup>269</sup>.

Tuomio oli äänestysratkaisu. Erimieltä ollut oikeusneuvos Saarni-Rytkölä totesi, että toimenpide ”on liikkunut sellaisella alueella, jossa järjestötoiminnalla on tärkeä merkitys”<sup>270</sup>. Tämän seikan olisi pitänyt painaa eriävän mielipiteen mukaan hyvän tavan vastaisuutta vastaan puhuvana seikkana. Toisaalta juuri tämä liityntä voikin osaltaan viedä työriidan ulkopuolista paikallisjärjestöä lähemmäs itse työriitaa. Järjestötoiminta ja työntekijöiden etujen ajaminen on ollut myös korkeimman oikeuden myöhemmässä ratkaisukäytännössä etusijalla

---

<sup>267</sup> TT 1981–76.

<sup>268</sup> Tosin Turun hovioikeus perusteli tutkimatta jättämistä ammattiosaston osalta raastuvanoikeuteen nähden eri tavalla siten, että ammattiosaston kannalta oli kyse työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen TEhtol 8 §:n vastaisen menettelyn arvioinnista, joka ei kuulunut yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

<sup>269</sup> Tiitinen 1988, s. 110.

<sup>270</sup> Tähän viittasi myös toinen eri mieltä ollut oikeusneuvos Mäkinen samankaltaisin perustein.

hyvän tavan vastaisuutta arvioitaessa<sup>271</sup>. Jos ammattiosaston vastuu olisi tullut ratkaistavaksi tässä asiassa, olisi järjestötoiminnan merkitystä luultavasti arvioitu perusteellisemmin.

KKO 1983 II 187 nojalla lienee syytä kuitenkin kallistua siihen, että mikä tahansa taho, joka ei liity varsinaiseen työpaikalla syntyneeseen riitaan, on korkeimman oikeuden ratkaisussa tarkoitettu asiaan kuulumaton ulkopuolinen – olipa kyseessä sitten työehtosopimukseen sidottu ammattiosasto tai paikallisjärjestö, joka ei sääntömääräisesti aja työntekijöiden etua. Tätä seikkaa korostaa se, että korkein oikeus kiinnitti huomiota myös siihen, kenellä on asiassa asialegitimaatio eli oikeus prosessata omissa nimissään<sup>272</sup>. Tätä oikeutta ei ole ammat-  
tiyhdistyksellä. Vaikka korkeimman oikeuden ratkaisussa kyse ei ollut sopimuksettomasta tilasta, vaan siitä, ettei paikallisjärjestö ollut sidottu työehtosopimukseen, tilannetta on arvi-  
oitava samalla tavalla myös sopimuksettomassa tilassa.<sup>273</sup>

Työpaikan osapuolten välisiin riitoihin puuttuminen työntekijäyhdistyksen toimesta työtaistelutoimenpitein silloin, kun työpaikan riita-asia olisi ratkaistavissa yleisessä alioikeudessa, on tämän korkeimman oikeuden ratkaisun valossa viite hyvän tavan vastaisuudesta. Oikeusohjetta voidaan soveltaa myös ryhmänormeja koskevissa erimielisyystilanteissa, joiden osapuolina on koko henkilöstö ja työnantaja tai henkilöstöryhmä ja työnantaja.

Sopimuksettomaan tilan ja ryhmänormeihin kohdentuneisiin työtaisteluihin liittyvää problematiikkaa voidaan kuvata seuraavanlaisella esimerkkitapauksella.

Esimerkkitapaus 1. Työpaikalla on syntynyt riita työnantaja X Oy:n ja toimihenkilöiden välillä tulospalkkiojärjestelmän muuttamisesta yksipuolisesti. Työnantaja X Oy on muuttanut yksipuolisesti tulospalkkiojärjestelmä tavoitemittaristoa koskevia tavoitelukuja. Toimihenkilöiden edustajat ovat katsoneet, että toimihenkilöitä tulisi kohdella samalla tavalla kuin yrityksen työntekijöitä tulospalkkioiden määräytymisjärjestelmässä. Tapauksen johdosta toimihenkilöitä edustava paikallinen ammattiosasto on toimeenpannut väliaikaisen työnseisauksen

<sup>271</sup> Tuomiossa KKO 1999:39 ammattiliitto pyrki painostamaan hotellissa toimivaa siivousyhtiötä solmimaan uuden työehtosopimuksen ostosaarrolla, mistä johtuen hotelli vaati ammattiliittoa korvaamaan sille saarosta aiheutuneen vahingon. Hotelli oli varsinaisen työriidan ulkopuolinen. Ratkaisussa oli vastakkain työtaistelun toimeenpanijan toimintavapaus ja työtaistelun kohteen harjoittaman elinkeinotoiminnan häiriöttömyyden suoja. Korkein oikeus päätyi lopulta kunnioittamaan enemmän järjestöjen harjoittamaa edunvalvontaa ja toiminnan vapautta. Ks. myös Koskinen TYV 2000, s. 23–24.

<sup>272</sup> ”Paikallisjärjestö oli puuttumalla tällä tavoin joukkotoimin työnantajan ja työntekijän väliseen riitaan, jonka varalta työntekijällä on ollut käytettävissään laissa säädetyt oikeuskeinot, ja siten vaikeuttamalla työnantajan elinkeinotoimintaa menetellyt hyvän tavan vastaisesti.”

<sup>273</sup> Ks. myös Koskinen 2000 TYV, s. 9–15.

13.2.2020 – 18.2.2020 ajalle painostaakseen työnantaja X Oy:tä muuttamaan tulospalkkiojärjestelmä aikaisempaa järjestelmää vastaavaksi, jolloin X Oy:n toiminta pysähtyi lähes kokonaan. Lakosta johtuen X Oy:lle aiheutui noin 750.000 euron vahingot.

Esimerkkitapauksessa työriita koskee siis työnantajan tasapuolisen velvoitteen täyttämistä (TSL 2 luvun 2 §), jonka rikkomisesta työnantaja voitaisiin velvoittaa korvauksiin TSL 12 luvun 1 §:n nojalla. Tässä tapauksessa riita-asian voisi viedä siis tuomioistuimen ratkaistavaksi niiden työntekijöiden toimesta, joilla voidaan katsoa olevan asiassa asiavaltuus.

On myös huomattava, että työtaistelutoimenpiteen on tässä tapauksessa myös ”vaikeutettava toimenpiteen kohteena olevan toimintaa”. Tässä tulee siis arvioida työtaistelutoimenpiteen aiheuttamia seurauksia. Oikeuskäytäntö on toiminnan vaikeutumisen arvioinnissa ollut hiekan ristiriitaista. Esimerkiksi Helsingin hovioikeus on korkeimman oikeuden ratkaisua myöhemmässä ratkaisussaan katsonut, että työtaistelutoimenpidettä ei voida pitää hyvän tavan vastaisena esimerkiksi silloin, kun työtaistelun kohteena olevan yhtiön liiketoiminta vaikeutuu, mutta ei kuitenkaan kokonaan esty<sup>274</sup>. Uudemmassa oikeuskäytännössä merkitystä on kuitenkin annettu sille, estyykö työtaistelutoimenpiteen kohteena olevan tahon toiminta tosiasiallisesti.

Esimerkkitapauksessa X Oy:n toiminta estyi lakon takia lähes kokonaan. Mikäli taloudellisen vahingon määrä suhteessa yhtiön liikevaihtoon kasvaa, sitä todennäköisemmäksi liiketoiminnan estymisen kriteerin täyttyminen muodostuu. Toisaalta työnseisauksen kestokaan esimerkkitapauksessa ei olisi välttämättä Helsingin hovioikeuden ratkaisun valossa riittävä siihen, että toimenpidettä olisi pidettävä hyvän tavan vastaisena<sup>275</sup>. Vaikka ammattiosastolla voi olla puuttumiseen perusteltu syy (toimihenkilöiden etujen valvominen), voitaisiin oikeuskäytännöstä ja -kirjallisuudesta johtuvien oikeusohjeiden nojalla katsoa, että tämä menettely on ollut hyvän tavan vastaista puuttumista. Tilanne voisi olla eri, jos lakon seuraukset jäisivät vähäisiksi.

Sinänsä sillä seikalla, onko riita työnantajan ja henkilöstöryhmän vai yksittäisen työntekijän ja työnantajan välinen, ei ole merkitystä työntekijäyhdistyksen hyvän tavan vastaisuutta

---

<sup>274</sup> HelHO 15.5.2006/1420.

<sup>275</sup> Helsingin hovioikeuden ratkaistavana oli tuolloin kysymys 9.10.2003 – 20.10.2003 välisen ajan kestänyt käsittelysaarto, joka toimeenpantiin myötätuntotaistelutoimenpiteenä.



arvioitaessa. Ulkopuolisuuden on katsottava olevan tässä ratkaisevassa asemassa. Oikeuskirjallisuudessa onkin yleispiirteisemmin viitattu näissä tilanteissa ”työelämän osapuolten” välisiin riitoihin puuttumiseen, mikä osaltaan viittaa siihen, että tarkoitus ei ole rajata kiellettyä puuttumista vain yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisiin riitoihin<sup>276</sup>. Lisäksi ryhmänormeja koskevat erimielisyydet ovat lopulta aina ryhmänormien hybridiluonteesta johtuen yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisiä riitoja<sup>277</sup>.

Esimerkkitapauksessa pyrittiin vaikuttamaan työpaikalla sovellettavaan ryhmänormiin, tulospalkkiojärjestelmään. Tulospalkkiojärjestelmä on ollut työtaistelun tarkoituksena. Koska tulospalkkiojärjestelmä on työpaikan osapuolten välisessä suhteessa sovellettava ryhmänormi ja työntekijöillä on oikeus viedä asia ratkaistavaksi yleiseen tuomioistuimeen, ei työntekijäyhdistyksellä ole oikeutta puuttua sitä koskeviin erimielisyyksiin työtaistelutoimenpitein.

Esimerkkitapaus 2. Työpaikalla on syntynyt riita työnantaja B Oy:n ja työntekijäryhmän välillä yhteistoimintasopimuksen tulkinnasta. Työntekijät kokivat B Oy:n yhteistoimintaneuvotteluissa esittämät työvoiman vähennystarpeet perusteettomina ja pitivät työnantajan esittämiä toimia yhteistoimintasopimuksen vastaisena. Yhteistoimintasopimuksen mukaan ulkopuolisen työvoiman käyttö tulee pyrkiä järjestämään siten, ettei yrityksen vakinaista työvoimaa jouduta vähentämään, ellei B Oy:n tilauskanta ole laskenut olennaisesti. B Oy katsoi tilauskannan laskeneen sillä tavoin olennaisesti, että sillä oli oikeus järjestellä työvoimaa yhteistoimintasopimuksen sallimalla tavalla. Tämän seurauksena työntekijäryhmä järjesti ilman työntekijäyhdistyksen myötävaikutusta ulosmarssin painostaakseen työnantajaa perumaan tämän esittämät vähennysaikeet.

Esimerkkitapauksessa 2 kyse on siis työntekijöiden itse toimeenpanemasta työnseisauksesta. Ottamatta kantaa tässä yhteydessä enää työtaistelun todellisiin seurauksiin, huomio kiinnittyy työntekijäryhmän asemaan. Tässä tapauksessa ei voitane kuitenkaan enää pitää työntekijäryhmää ulkopuolisena tahona. Työntekijäryhmää koskeva yhteistoimintasopimus, jonka solmimiseen asianomaisen työntekijäryhmän työntekijät ovat antaneet valtuuden, antaa ainoastaan siihen sidotuille työntekijöille asiavaltuuden prosessata omissa nimissään sitä

---

<sup>276</sup> Kairinen 2009, s. 480.

<sup>277</sup> Murto 2015, s. 265.

koskevissa erimielisyystilanteissa. Tätä oikeutta ei voisi olla työntekijäyhdistyksellä, sillä yksiselitteisesti kyse on viime kädessä työnantajan ja työntekijän välisestä riidasta.<sup>278</sup>

Ryhmänormien hybridiluonne tarkoittaa normien syntyvaiheen muuttumista yksilö- ja työntekijäkohtaisuudeksi ryhmänormien soveltamis- ja toteuttamisvaiheessa<sup>279</sup>. Ryhmänormi ei voi sitoa henkilöstöryhmää, sillä se ei ole oikeussubjekti. Näin ollen myös yhteistoimintasopimusta koskevat tulkintakysymykset ratkaistaan yksittäisten työntekijöiden ja työnantajan välillä. Tässä tapauksessa lienee siis selvää, että työntekijäryhmän toimeenpanemaa lakkoa ei voida pitää KKO 1983 II 187 antaman oikeusohjeen nojalla ulkopuolisena puuttumisena työriitaan. Esimerkkitapauksessa 2 työntekijät puuttuvat enemmänkin ”itseään koskeviin asioihin”, joten työtaistelua ei voida tämän seikan perusteella pitää hyvän tavan vastaisena.

#### 4.6.2 Muut rajoitukset

Korkeimman oikeuden ratkaisua KKO 1983 II 187 voidaan pitää tämän teeman kannalta keskeisimpänä, koska se määrittää pitkälti ne rajat, joiden puitteissa työntekijäyhdistys voi puuttua sopimuksettomassa tilassa työpaikalla syntyneeseen riitaan, jonka kohteena on jokin työpaikan ryhmänormi. Työntekijäyhdistyksen tai henkilöstöryhmän on kuitenkin kiinnitettävä huomiota työtaistelutoimeenpiteen toteutustapaan ja siihen, ettei se ole muutoin hyväksyttyjen tarkoituserien vastainen. Tämä pätee erityisesti henkilöstöryhmiin, sillä yhdistyksen puuttuminen ulkopuolisena työriitaan on jo itsessään hyvän tavan vastaista. Lisäksi työnsuhteissa työntekijäyhdistyksen tulee toimeenpanna lakko työriitalain säännöksiä noudattaen.

Hyvän tavan vastaisuus voi tulla kyseeseen työntekijäryhmän osalta esimerkiksi silloin, kun työtaistelutoimenpiteellä painostetaan sen kohdetta suoritukseen, johon tällä ei ole velvollisuutta.<sup>280</sup> Toimenpide ei saa olla myöskään liiallinen suhteessa työtaistelun päämääriin.<sup>281</sup> Lisäksi oikeuskäytännössä on katsottu hyvän tavan vastaiseksi tapaukset, joissa työtaistelun

<sup>278</sup> Lappalainen – Hupli 2017, s. 416.

<sup>279</sup> Murto 2015, s. 265.

<sup>280</sup> KKO 1985 II 118 ja KKO 1987:86.

<sup>281</sup> Ratkaisussa KKO 1999:39 edes se, että hotelli ei voinut peruuttaa työtaistelun vaikutuskohteena olleen siviiliryhtymän kanssa tehtyä sopimusta, kun saarto kohdistui koko hotelliin, ei riittänyt hyvän tavan vastaisuuden toteamiseen. Korkein oikeus kiinnitti lisäksi huomiota siihen, että saarto oli julistettu koskemaan vain hotellitoimintaa. Saartoa ei toteutettu tavoitteeseen nähden liiallisilla toimenpiteillä.

tarkoituksena on saada aikaan työehtosopimus, joka ei olisi vaikutuskohteen työ sopimukseen sovellettavan lain mukaan sitova eikä voisi saada näin aikaan työehtosopimuksessa tarkoitettuja oikeusvaikutuksia.<sup>282</sup> Näistä todennäköisimpänä voidaan pitää tilannetta, jossa ryhmänormiin kohdistuneen työtaistelutoimenpiteen katsotaan olevan liiallinen tavoiteltuihin päämääriin nähden.

Edellä mainittujen lisäksi hyvän tavan vastaisia voisivat olla toimenpiteet, joilla painostetaan esimerkiksi syrjivään kohteluun tai muutoin perus- ja ihmisoikeuksien loukkaamiseen. Näistä esimerkkinä voitaneen mainita toimenpiteet, joilla pyrittäisiin estämään ulkomaalaisten tai joihinkin mielipidesuuntauksiin sitoutuneiden palkkaamista. Työtaistelutoimenpiteillä ei saisi painostaa työnantajaa esimerkiksi syrjivään irtisanomiseen tai muuhun syrjivään menettelyyn.<sup>283</sup> Jos henkilöstöryhmä esimerkiksi toimeenpanee työtaisteluita, joiden tarkoituksena on vaikuttaa työpaikan tulospalkkiojärjestelmään siten, että sen ulkopuolelle rajautuisivat tietyn poliittisen mielipiteen omaavat työntekijät, on tällainen työtaistelu katsottava hyvän tavan vastaiseksi.

#### *4.6.3 Osallistuneen työntekijän suoja ja vahingonkorvausvelvollisuudesta*

Kuten edellä todettiin, työntekijää suojataan irtisanomiselta ja syrjinnältä, mikäli työtaistelutoimenpide on tapahtunut osana ammattiyhdistystoimintaa riippumatta siitä, onko kyse laittomasta vai laillisesta työtaistelutoimenpiteestä. Jos ryhmänormeihin kohdentunut työtaistelu katsotaan hyvän tavan vastaiseksi, mutta se on johtunut työntekijäyhdistyksen myötävaikutuksesta tai päätöksestä, osallistuneet työntekijät saavat suojaa.

Jos kyse on ollut työntekijäryhmän toimeenpanemasta työtaistelusta ilman järjestön myötävaikutusta tai päätöstä, työntekijät nauttivat edelleen lähtökohtaisesti sopimuksettoman tilan nojalla irtisanomissuojaa. TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohtaa koskevien esitöiden mukaan irtisanomiselle ei ole asiallista ja painavaa syytä silloin, jos työtaistelu tapahtuu työehtosopimuksen voimassaolon ulkopuolella. Sen sijaan työntekijöiden erilainen kohtelu on mahdollista tilanteissa, joissa laitton työtaistelu on toimeenpantu ilman järjestön myötävaikutusta tai päätöstä<sup>284</sup>. Ryhmänormeihin kohdentuvissa työtaisteluisissa työntekijäryhmän

---

<sup>282</sup> KKO 2018:61.

<sup>283</sup> Kairinen 2009, s. 482.

<sup>284</sup> KKO 2016:12.

toimesta tällainen tilanne voi olla lähinnä käsillä silloin, kun työntekijäryhmä rikkoo työriitalain menettelytapasäännöksiä tai työtaistelu katsottaisiin tavalla tai toisella päämäärinsä nähden liialliseksi.

Jotta vahingonkorvausta voitaisiin tuomita yleisen työrauhavelvoitteen rikkomisesta Vahl 5 luvun 1 §:n nojalla, on teon ensin täytettävä moitittavuusedellytys ja sen lisäksi vahingonkorvaus edellyttää vielä erittäin painavia syitä.<sup>285</sup> Täysin tyhjentävää vastausta siitä, milloin vahingonkorvausta työtaistelutilanteissa voisi tulla tuomittavaksi, ei voida erittäin painavien syiden käsitteen epätasaisuuden takia. Vahingonkorvaus riippuu ensinnäkin siitä, onko taloudellinen vahinko yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon. Jos ei ole, kyse on puhtaasta varallisuusvahingosta, joka edellyttää erityisen painavien syiden olemassaoloa.

Eriyisen painavien syiden olemassaoloa puoltaa teon moitittavuus ja tahallisuus.<sup>286</sup> Myös vahinkotilanteen yhteneväisyys sellaisen tilanteen kanssa, jossa taloudellinen vahinko tulee korvattavaksi ilman erityisiä edellytyksiä, puoltaisi erittäin painavien syiden käsillä oloa.<sup>287</sup> Lisäksi Hemmo on katsonut, että puhtaiden varallisuusvahinkojen korvaamisessa tulisi puntaroida vahingonkärsijän ja -aiheuttajan välistä luottamussuhdetta, tuottamuksen astetta sekä vahingonkärsijän korvaustarvetta.<sup>288</sup> Toisaalta korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1983 II 187 erityisen painavia syitä vastaan puhuvana seikkana on ollut vahingonkärsijän oma moitittava menettely (työsuhteen päättäminen).

Mikäli vahingonkorvauksen edellytysten katsottaisiin täyttyneen hyvän tavan vastaisessa työtaistelutoimenpiteessä, vastuun taloudellisesta vahingosta kantaa ensisijaisesti työtaistelun toimeenpannut työntekijäyhdistys. Jos kuitenkin kyse on ollut henkilöstöryhmän toimeenpanemasta työtaistelusta, vastuun taloudellisesta vahingosta kantavat edellä kuvatuin tavoin yksittäiset työntekijät.<sup>289</sup>

---

<sup>285</sup> Bruun 1984 LM, s. 883.

<sup>286</sup> KKO 2005:105

<sup>287</sup> Ståhlberg – Karhu 2020, s. 375.

<sup>288</sup> Hemmo 2005, s. 155.

<sup>289</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 754.

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

On aika palata tutkielman lähtöasetelmiin. Tutkielman tarkoituksena oli selvittää ensinnäkin työtaisteluoikeuden asemaa sopimuksettomassa tilassa. Ensimmäisenä ja yleisempänä tutkimuskysymyksenä oli: mikä on työtaisteluoikeuden asema työehtosopimuksen puuttessa? Tutkielman tutkimustuloksina voidaan tältä osin todeta, että työtaisteluoikeuden asema muuttuu sopimuksettomassa tilassa merkittävästi ainakin rajoitusten ja suojan osalta. Työtaisteluoikeuden sisällölliset muutokset ovat sen sijaan vain vähäisiä. Siinä lähinnä on havaittavissa välillisiä vaikutuksia siitä, miten jatkossa hyväksytyjen tarkoituserien ja VahL 5 luvun 1 §:ään perustuva arviointi tarjoavat lainsoveltajalle enemmän tilaa, kun TEhtoL:n mukainen työrauhajärjestelmä ja hyvitysjärjestelmä eivät enää sovellu.

Työtaisteluoikeuden asema muuttuu sopimuksettomassa tilassa rajoitusten osalta selvimmin. Tämä näkyy yksinkertaisesti siinä, että työehtosopimuksen puuttuessa ei TEhtoL 8 §:ään perustuva työrauhavelvollisuus enää voi soveltua. Sen sijaan muut työtaisteluoikeutta koskevat rajoitukset säilyvät ennallaan. Näistä keskeisimpänä voidaan mainita yleinen työrauhavelvoite ja työriitalain menettelytapasäännökset.

Työtaisteluoikeuden suojan voidaan katsoa parantuvan sopimuksettomassa tilassa. TSL 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohtaa koskevien esitöiden mukaan työntekijän irtisanominen ei voi olla mahdollista silloin, kun työehtosopimus ei ole voimassa. Tästä johtuu, että työntekijät nauttivat täydellistä irtisanomissuojaa työtaistelutilanteissa. Syrjintäsuojan määrittämisessä keskeisellä sijalla ovat etenkin korkeimman oikeuden ratkaisut KKO 2010:93 ja KKO 2016:12. Ratkaisusta KKO 2010:93 johtuu, että työntekijä nauttii syrjintäsuojaa osana ammattiyhdistystoimintaa. Näin ollen työntekijäyhdistyksen toimeenpanemiin työtaisteluihin osallistuvia työntekijöitä ei voida asettaa eri asemaan. Syrjintäsuoja on myös vahva silloin, jos työntekijä osallistuu työntekijälähtöiseen ja lailliseen työtaisteluun. Tämä perustuu pitkälti PL 13 §:n 2 momentin ja TSL 13 luvun 1 §:n esitöiden lausumiin. Ratkaisusta KKO 2016:12 kuitenkin johtuu, etteivät osallistujat nautti syrjintäsuojaa, mikäli työtaistelu on laitton ja se ei ole järjestön toimeenpanema. Lisäksi havaittiin, että muissa kuin järjestön toimeenpanemissa laittomissa työtaisteluissa työntekijä voi joutua korvaamaan aiheuttamansa vahingon.

Toisena erityisenä tutkimuskysymyksenä oli: mikä on työtaisteluoikeuden asema silloin, kun työtaistelu kohdentuu yrityksessä sovellettaviin ryhmänormeihin? Ennen tähän kysymykseen vastaamista tutkielmassa kartoitettiin niitä tilanteita, joissa ryhmänormit voivat olla työtaisteluiden kohteena. Tässä yhteydessä myös selvyuden vuoksi hyödynnettiin tarkoituksenobjektin käsitettä.

Keskeisenä tutkimustuloksena ryhmänormeihin kohdentuneiden työtaisteluiden osalta oli ensinnäkin se, että myös ryhmänormeihin kohdentuvien työtaisteluiden tulee olla toimenpidemuodoiltaan ja tarkoitukseltaan sallittuja. Lisäksi niiden tulee myös olla muiden rajoitusten, kuten työriitalain asettamien rajoitusten mukaisia, mikäli kyse on työnseisauksesta.

Tulkinnanvaraisuutta ilmeni erityisesti hyvän tavan vastaisuuden osalta. Sen tarkastelun yhteydessä havaittiin, että mikäli ulkopuolinen taho, joka ei liity työpaikalla syntyneisiin erimielisyyksiin, puuttuu työpaikalla puhjenneseen riitaan työtaistelutoimin työnantajan toimintaa vaikeuttaen, on tällainen menettely katsottava hyvän tavan vastaiseksi. Lisäedellytyksenä on vielä se, että työnantajan toiminnan on kokonaan estyttävä. Tämä on hyvin keskeinen tutkimustulos ottaen huomioon, ettei tämän oikeusohjeen mukaan työntekijäyhdistys voisi lähtökohtaisesti puuttua ulkopuolisena työpaikan työriitaan, jonka kohteena on jokin yrityksen ryhmänormi.

Näiden lisäksi ryhmänormeihin kohdentuvissa työtaisteluissa työtaisteluoikeuteen kohdistuu edelleen muitakin yleistä työrauhavelvoitetta koskevasta oikeuskäytännöstä johtuvia rajoitteita. Työtaistelu ei saa ensinnäkään olla päämäärinsä nähden liiallinen. Työtaistelulla ei saa myöskään painostaa vaikutuskohdetta suorittamaan saatavaa, josta tämä ei ole vastuussa. Työtaisteluilla ei saa lisäksi tavoitella sellaisia työehtosopimuksia, jotka eivät olisi vaikutuskohteen työsopimukseen sovellettavan lain mukaan sitova. Lisäksi työtaisteluilla ei saa muutoinkaan olla epäasialliset tarkoitukselliset. Työtaisteluoikeuden suojan osalta näissä tilanteissa ei havaittu merkittävää eroa siihen, miten suoja määräytyy yleensäkin sopimuksettomassa tilassa.

Ryhmänormien tarkastelu työtaisteluoikeuden näkökulmasta on tärkeää paikallisen sopimisen lisääntymisen myötä. Tutkielmalla pyrittiin osaltaan myös selvittämään työtaisteluoikeuden näkökulmasta niitä sopimuksettoman tilan skenaarioita, joissa esimerkiksi

metsäteollisuuden yrityksissä mitä todennäköisimmin tullaan olemaan nykyisten työehtosopimuskausien päätyttyä. Tällaisessa tilanteessa luultavasti henkilöstön ja työnantajan väliset normit ja siten myös neuvottelupöydät lisääntyvät.

Työtaistelutilanteet ovat moninainen joukko. Kuitenkin edellä mainituista syistä ja tutkimustarpeesta johtuen valitsin ryhmänormeihin kohdentuvat työtaistelut pääteemaksi. Toisaalta usein myös työnantajan menettely ja liikkeenjohdolliset ratkaisut ovat työtaisteluiden kohteina. Kyse ei ole varsinaisesti työoikeuden normijärjestelmään kuuluvista normeista, mutta ne käytännössä voivat useinkin olla työtaisteluiden kohteina. Tästä toimii esimerkkinä työnantajan päätös yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta<sup>290</sup>. Tätä hyvin epämääräistä joukkoa olisi syytä täsmentää.

Muita varsin yleisiä työtaistelutilanteita ovat esimerkiksi työtaistelut, joissa painostetaan työmarkkinavastapuolta solmimaan kollektiivisopimus. Tällaiset työtaistelutilanteet ovat kansainvälisten sopimusten näkökulmasta suojatuimmassa asemassa<sup>291</sup>. Metsäteollisuuden ja teknologiateollisuuden tulevaisuutta ennakoiden myös tässä tarkoituksessa toimeenpannut työtaistelut voivat olla varsin yleisiä.

Työnantajapuolella koetaan, että nykyinen työrauhajärjestelmä on toimimaton eikä sillä ole työtaisteluita estävää vaikutusta. Rakenteellisia uudistuksia paikallisen sopimisen edistämiseen ja työrauhan säilyttämiseen kaivataan. *Engblomin* mukaan paikallisen neuvottelukulttuurin edistäminen lienee tehokkain tapa vähentää työtaisteluiden määrää paikallisella tasolla<sup>292</sup>. Tähän näkemykseen on helppo yhtyä. Mikäli paikallista sopimista ei saada edistettyä muissa valtakunnallisissa työehtosopimuksissa, Metsäteollisuus ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n kaltaisia ilmoituksia nähtäneen lisää tulevaisuudessakin.

---

<sup>290</sup> Ks. esim. TT 2004–98; TT 2015–91.

<sup>291</sup> Lamminen 2020, s. 265.

<sup>292</sup> Engblom 2013, s. 60.