

Työehtosopimuksen ja sen normimääräysten
vaikutus työsuhteen ehtoihin

Amanda Laakso

Pro gradu -tutkielma

Hyvinvointioikeus

Syksy 2023

Ohjaaja: Mirva Lohiniva-Kerkelä

Lapin yliopisto

Tiedekunta: Oikeustieteiden tiedekunta

Työn nimi: Työehtosopimuksen ja sen normimääräysten vaikutus työsuhteen ehtoihin

Tekijä/-t: Amanda Laakso

Koulutusohjelma/oppiaine: Työoikeus

Työn laji: Pro gradu -tutkielma/Maisteritutkielma X Lisensiaatintutkimus __

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: XI + 70

Vuosi: 2023

Tiivistelmä:

Tutkielman tarkoituksena on selvittää työehtosopimusten normimääräysten suhdetta muihin työsuhteen ehtoihin. Tätä tutkimustavoitetta lähestytään työoikeudellisten normikollisioiden ja niiden ratkaisukeinojen avulla. Tutkimus hyödyntää lainopillista metodologiaa.

Työsuhteen ehdot määräytyvät useasta eri normilähteestä. Kun normilähteitä on useita, aiheutuu työsuhteen ehtojen kesken normikollisioita eli epäselvyyttä, mitä normia tulee työsuhteeseen tietyn ehdon kohdalla soveltaa. Työsuhteen normikollisioiden ratkaisemiseksi työsuhteen ehtojen normilähteet on systematisoitu hierarkkiseen etusijajärjestykseen, joka ilmentää normien asettamisvaltaa. Etusijajärjestys on nykyisellään kuitenkin epätarkoituksenmukainen normilähteiden monipuolistuessa. Toinen normikollisioiden ratkaisukeino on edullisemmuussääntö. Työehtosopimuslain ja työsuhtesopimuslain säännösten mukaisesti työehtosopimuksen ehtoja tulee noudattaa työsuhtesopimuksen ehtojen sijasta, jos työsuhtesopimuksen ehto on ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. Edullisemmuussäännöllä on oikeutettu työnantaja ja työntekijä sopimaan työsuhtesopimuksella työehtosopimuksen tasoa paremmista ehdoista.

Työehtosopimusten normimääräysten suhde muihin työsuhteen ehtoihin määräytyy pitkälti tulkinnan avulla. Tulkinnan avulla työehtosopimusten normimääräykset on esimerkiksi saatu linjaan pakottavan lainsäädännön kanssa. Merkitystä on myös työehtosopimusten osallisten säännöstämiskompetenssilla ja sillä tarkoituksella, mikä tietyille työehtosopimuksen määräykselle on annettu. Etusijajärjestystä käytetään suhteellisen harvoin normikollisioiden ratkaisun perusteluina, edullisemmuussääntöä useammin. Työehtosopimusten määräykset vaikuttavat laajasti työsuhteen ehtoihin ja määräyksillä on vaikutusta myös muista normilähteistä tulevien ehtojen soveltamiseen.

Tulevaisuudessa työsuhteen ehdot tulevat edelleen määräytymään useasta eri normilähteestä. Valta-kunnallisten työehtosopimusten määräyksillä on ollut merkittävä rooli työsuhteen ehtojen määräytymisessä. Tätä haastavat paikallinen sopiminen ja trendi, jossa työsuhteen ehdoista halutaan yhtä useammin sopia työnantajan ja työntekijän kesken.

Avainsanat: työehtosopimusoikeus, työsuhde, työsuhteen ehdot, työehtosopimuslaki, etusijajärjestys, edullisemmuussääntö

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän/tekijöiden omia henkilötietoja.

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| LÄHTEET..... | V |
| LYHENTEET | XI |
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 1.1 Johdatus aiheeseen | 1 |
| 1.2 Keskeiset käsitteet..... | 2 |
| 1.3 Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaukset | 3 |
| 1.4 Tutkimuksen metodi ja aineisto | 4 |
| 1.5 Tutkielman rakenne..... | 6 |
| 2 TYÖSUHDE JA SEN EHTOJEN MÄÄRÄYTYMINEN | 8 |
| 2.1 Työsuhteen käsite..... | 8 |
| 2.1.1 Työsuhde työoikeudellisena perussuhteena | 8 |
| 2.1.2 Työsuhteen tunnusmerkit ja olemassaolo | 11 |
| 2.2 Työsuhteen ehtojen määräytyminen | 14 |
| 2.3 Työsuhteen ehtojen normikollisiot ja niiden ratkaisukeinot..... | 15 |
| 2.3.1 Työsuhteeseen vaikuttavien normien yhteensattumat eli normikollisiot..... | 16 |
| 2.3.2 Etusijajärjestys | 16 |
| 2.3.3 Edullisemmuussääntö..... | 18 |
| 3 TYÖEHTOSOPIMUS TYÖSUHTEEN EHTOJEN MÄÄRITTÄJÄNÄ..... | 23 |
| 3.1 Mikä on työehtosopimus? | 23 |
| 3.2 Työehtosopimuksen normimääräykset | 25 |
| 3.2.1 Normimääräyksistä ja niiden jaottelusta | 25 |
| 3.2.2 Työehtosopimukseen osallisten normimääräysten säännöstämiskompetenssi | 27 |
| 3.2.3 Normimääräysten pakottava ja automaattinen normivaikutus..... | 31 |
| 3.3 Työehtosopimuksen sitovuuspiiri | 34 |
| 3.3.1 Normaalisitovuus | 34 |
| 3.3.2 Yleissitovuus..... | 37 |
| 4 TYÖEHTOSOPIMUSTEN NORMIMÄÄRÄYKSET SUHTEESSA MUIHIN TYÖSUHTEEN EHTOJEN SÄÄNNÖSTYSKEINOIHIN..... | 40 |
| 4.1 Lainsäädäntö | 40 |
| 4.1.1 Pakottava lainsäädäntö..... | 40 |
| 4.1.2 Semidispositiivinen ja dispositiivinen lainsäädäntö | 42 |
| 4.2 Työsopimus..... | 45 |
| 4.2.1 Työsopimuksen määritelmästä ja sopimusvapaudesta..... | 45 |

| | |
|--|----|
| 4.2.2 Normimääräysten vähimmäisvelvoittavuus ja työsopimus..... | 47 |
| 4.3.3. Normimääräystä parempi tasoinen työsopimuksen ehto | 49 |
| 4.2.4 Vakiintunut käytäntö työsopimuksen osana | 51 |
| 4.3 Paikalliset sopimukset..... | 54 |
| 4.3.1 Paikallisen sopimisen käsitteestä | 54 |
| 4.3.2 Valtakunnallisen työehtosopimusmääräyksen nojalla tehdyt paikalliset sopimukset..... | 56 |
| 4.3.3 Työaikalain 36 §:n mukainen paikallinen sopimus..... | 59 |
| 4.3.4 Yhteistoimintamenettelyssä tehtävät sopimukset | 61 |
| 4.4 Työnantajan käskyt ja määräykset | 63 |
| 4.4.1 Työnantajan käsky- ja määräysvallan laajentaminen tai rajoittaminen työehtosopimuksilla | 63 |
| 4.4.2 Työnantajan käskyt ja määräykset työtuomioistuimen käytännössä | 65 |
| 5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA..... | 68 |

LÄHTEET

Kirjallisuus

Aarnio, Aulis: Mitä lainoppi on? Helsinki 1978.

Aarnio, Aulis: Oikeussäännön systematisointi ja tulkinta, s. 35–56 teoksessa Häyhä, Juha (toim.), *Minun metodini*. WSOY 1997.

Bergholm, Tapio: Sopimussyhteiskunnan synty. 1, Työehtosopimusten läpimurrosta yleislakkoon: SAK 1944-1956. Otava 2005.

Bruun, Niklas: Kollektivavtal och rättsideologi. En rättsvetenskaplig studie av de rättsideologiska premisserna för inlemmandet av kollektivavtalet och kollektiva kampåtgärder i finsk rättsordning efter år 1924. Juridiska föreningens i Finland publikationsserie N:o 46. Juridica Oy 1979.

Bruun, Niklas: Työoikeuden perusteet. 3., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2022.

Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2., uudistettu painos. Sanoma Pro Oy 2012.

Hemmo, Mika: Sopimusoikeuden oppikirja. 2. painos. Talentum 2009.

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

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

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

Kairinen, Martti: Työoikeus ja perussuhdeteoria. Lakimies 2/1998, s. 193–210.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

Kairinen, Martti: Vastaväittäjän lausunto Jaana Paanetojan väitöskirjatutkimuksesta ”Työsuhteista työtä vai työtoimintaa?”. Oikeus 2013/4, s. 441–446.

Kairinen, Martti, Hietala, Harri & Ojanen, Petteri: Paikallinen sopiminen ja sopimukset. 4., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2015

Kopponen, Urho: Työehtosopimus työsuhteen perussäännöksenä. Helsinki 1954.

Koskinen, Seppo & Valkonen, Mika: Kokonaispalkkaussopimukset oikeuskäytännössä. Edilex 2015.

Kröger, Tarja: Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1992, s. 31–58.

Kröger, Tarja: Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta, teoksessa Orasmaa, Pekka (toim.), Työtuomioistuin 50 vuotta. Helsinki 1997, s. 99–114.

Lehto, Anu-Tuija & Engblom Matleena: Työaikasäännökset. Käytännön käsikirja. Alma Talent Oy 2019.

Lehto, Anu-Tuija & Engblom Matleena: Uusi yhteistoimintalaki: vuoropuhelua ja muutosneuvotte-
luja työpaikalla. Alma Talent Oy 2022.

Lehto, Anu-Tuija: Työnantajan työnjohto-oikeus, teoksessa työsuhdeasioiden käsikirja I-II. 7., uu-
distettu painos. Edita Publishing 2021.

Liukkunen, Ulla: Normikompetenssi kollektiivisen työoikeuden normijärjestelmässä ja paikallinen
sopiminen. Lakimies 7–8/2017 s. 992–1014.

Liukkunen, Ulla: Työehtosopimuksen legalimääritelmästä, teoksessa Työtuomioistuin 75 vuotta,
Alma Talent Oy, Helsinki 2022, s. 189–212.

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä. Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta.
Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 328. Suomalainen lakimiesyhdistys 2015.

Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa, Oikeus 2013/4, s. 435–440.

Paanetoja, Jaana & Vidgren, Viivi: Yleissitovuus, sopimusjärjestelmä ja työpaikkatason sopimi-
nen. Oikeudellinen analyysi. STTK:n julkaisu 2019

Paanetoja, Jaana: Onko käsitys työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentissa tarkoitettujen työntekijöi-
den asemasta muuttunut? teoksessa Työtuomioistuin 75 vuotta, Alma Talent Oy, Helsinki 2022, s.
249–272. (Paanetoja 2022a)

Paanetoja, Jaana: Kompastuiko korkein oikeus kikyyn? Ennakkopäätöksen KKO 2022:45 tarkaste-
lua. Edilex 2022. (Paanetoja2022b)

Paanetoja, Jaana: Työoikeus tutuksi: käsikirja. 3., uudistettu painos, Edita Publishing Oy, Helsinki
2023.

Pekkanen, Raimo: Työsuhdetta säännöstävien normien etusijajärjestyksestä. Lakimies 1972, s. 327–
333.

Saarnilehto, Ari & Annola, Vesa: Sopimusoikeuden perusteet. 8., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2018.

Saloheimo, Jorma: Työturvallisuuslain soveltaminen yhteisillä työpaikoilla – perussuhdeteorian arviointia. *Lakimies* 1981, s. 780–810.

Saloheimo, Jorma: Puolipakottava työlainsäädäntö ja työehtosopimus. *Lakimies* 6/1991, s. 653–675.

Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 3., uudistettu painos. Alma Talent Oy 2020.

Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Vammalan kirjapaino Oy 1973

Sarkko, Kaarlo: Työoikeus. Yleinen osa. 3. painos. Vammala 1980.

Sauramo, Pekka: Miksi tupoperinteemme jatkuu? *T&Y Talous ja yhteiskunta* 1/2014, s. 48–53.

Sipilä, Arvo: Suomen työoikeus I. Imatra 1947.

Sipilä, Arvo: Työehtosopimuksen tunnusmerkistö. *Lakimies* 1950, s. 654–667.

Sipilä, Arvo: Suomen työoikeuden pääasiat. WSOY Porvoo 1968.

Tiitinen, Kari-Pekka: Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista. Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Vammala 1979

Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6., uudistettu painos, Alma Talent Oy 2012.

Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrittäminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. Turku 1955.

Ylhäinen, Marjo: Työoikeus ja prekaari yhteiskunta. Helsinki 2015.

Äimälä, Markus & Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent 2017.

Virallislähteet

HE 34/1996, Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalain ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuh-
teesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta

HE 157/2000 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi la-
eiksi.

HE 29/2007 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle 95. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän
työsuhdetta koskevan suosituksen johdosta.

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

HE 158/2018 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalain ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 159/2021 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalain ja siihen liittyviksi laeiksi.

HE 215/2022 vp, Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1 luvun 1 §:n ja merityöso-
pimuslain 13 luvun 15 §:n muuttamisesta.

KM 1958:10. Työrauhakomitean osamietintö

KM 1992:39, Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö. Paikallisen sopimuksen
ja työriitojen sovittelun kehittäminen.

KM 1993:34, Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean loppumietintö.

LVK. 1921:11. Ehdotus laiksi työehtosopimuksesta ynnä perustelut

PeVL 41/2000 vp, Perustuslakivaliokunnan lausunto työ- ja tasa-arvovaliokunnalle hallituksen esi-
tyksestä työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

TEM raportteja 32/2013, Selvitys työ- ja virkaehtosopimusten sitovuuspiirin rajoittamiseen liitty-
vistä oikeudellisista ongelmista.

Internet-lähteet

Yle Uutiset: Tehy pitää kunta-alan ratkaisua hyvänä asiana, mutta yksi asia herättää kysymyksiä –
EK tyrmää sopimuksen. Julkaistu 8.6.2022.

[Saatavilla: <https://yle.fi/a/3-12483090>, luettu 15.9.2023]

Oikeuskäytäntö

Työtuomioistuin

TT 1975-11
TT 1976-10
TT 1979-90
TT 1980-24
TT 1980-115
TT 1981-19
TT 1981-112
TT 1982-88
TT 1984-22
TT 1984-63
TT 1984-64
TT 1985-50
TT 1990-71
TT 1992-35
TT 1993-67
TT 1994-77
TT 1995-27 (Ään.)
TT 1995-43
TT 1996-93
TT 1997-42
TT 1997-70
TT 1998-8
TT 1998-39
TT 2000-18
TT 2000-33
TT 2001-52
TT 2002-76
TT 2003-15
TT 2005-111
TT 2006-31
TT 2006-91
TT 2007-41
TT 2007-84
TT 2008-114
TT 2009:64
TT 2009-130
TT 2010-53 (Ään.)
TT 2010-125
TT 2010-145
TT 2012-71 (Ään.)
TT 2013-63
TT 2014-10

TT 2014-88
TT 2014-108
TT 2015-13
TT 2015.57
TT 2015-127
TT 2016:6
TT 2016:37
TT 2017:57
TT 2017-89
TT 2019:74
TT 2019:97
TT 2019:99 (Ään.)
TT 2020:33
TT 2020:84
TT 2021:2
TT 2021:7
TT 2021:67
TT 2021:99 (Ään.)

Korkein oikeus

KKO 1979 II 43
KKO 1984 II 23
KKO 1985 II 25
KKO 1987:4
KKO 1994:123
KKO 1997:14
KKO 1997:114
KKO 2012:82
KKO 2013:10
KKO 2013:11
KKO 2022:45
KKO 1119/2022

Työehtosopimukset ja työmarkkinakeskusjärjestöjen väliset sopimukset

Ensihoitopalvelualan työehtosopimus 1.5.2022–30.4.2024.

Kilpailukyky sopimus, solmittu 29.2.2016.

Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus 1.5.2022–30.4.2025.

Teknoliateollisuuden työehtosopimus 6.2.2023-30.11.2024.

Vakuutusalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2022–31.1.2024.

LYHENTEET

| | |
|-------------|---|
| e contrario | vastakohtainen |
| EU | Euroopan unioni |
| HE | hallituksen esitys |
| Ibid. | samassa paikassa, samassa kohdassa |
| ILO | International Labour Organization, kansainvälinen työjärjestö |
| KKO | korkein oikeus |
| Ks. | katso |
| PeVL | perustuslakivaliokunnan lausunto |
| PL | Suomen perustuslaki 731/1999 |
| SopS | Suomen säädöskokoelman sopimussarja |
| TAL | työaikalaki 872/2019 |
| TEhtoL | työehtosopimuslaki 436/1946 |
| TEM | Työ- ja elinkeinoministeriö |
| Tes | työehtosopimus |
| TSL | työsopimuslaki 55/2001 |
| TT | työtuomioistuin |
| TyöTL | laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa 646/1974 |
| VLL | vuosilomalaki 162/2005 |
| VTAL | työaikalaki 605/1996 |
| Vp | valtiopäivät |
| Vrt. | vertaa |
| Ään. | äänestysratkaisu |

1 JOHDANTO

1.1 Johdatus aiheeseen

Työehtosopimukset ovat olleet osa suomalaista työoikeuskenttää jo sadan vuoden ajan. Ensimmäisen sysäyksen työehtosopimustoiminnan kehittämiseksi antoi vuonna 1940 tapahtunut ns. tammikuun kihlaus, jossa työnantajien keskusjärjestö julisti ensimmäistä kertaa ammattiliitot sekä SAK:n neuvotteluosapuoleksi työmarkkinoita koskevissa kysymyksissä. Lopullisesti työehtosopimukset suomalaisen työoikeuden kentälle vakiinnutti valtioneuvoston palkkasääntelypäättös vuonna 1945.¹ Talvi- ja jatkosodan jälkeen voimaan tuli työehtosopimuslaki (TEhtol, 7.6.1946/436), joka on edelleen voimassa lähes samansisältöisenä kuin voimaantulohetkellään, lukuun ottamatta vähäisiä muutoksia.

Suomessa palkkojen ja muiden työsuhteen ehtojen sääntelyssä työehtosopimuksilla on ajateltu olevan merkittävä rooli. Tämän vuoksi työehtosopimusneuvotteluihin liittyy ajoittainkin erittäin kovaa retoriikkaa, ja työehtosopimusneuvottelut ja niissä toteutettavat palkan korotukset ovat yhdistetty Suomen talouskasvuun ja tulevaisuuden näkymiin.² Kun aikaisemmin valtio oli vieläkin enemmän mukana työehtosopimusneuvotteluissa ns. tulopoliittisten sopimusten aikakaudella, selkeää on, että valtiollakin on intressinsä vaikuttaa työehtosopimukseen ja palkkatasoon.³ Työsuhteen ehdoista sopiminen on ollut vahvasti kytköksissä valtion harjoittamaan työ- ja sosiaalipoliittikkaan.⁴ Suomessa on pitkät perinteet poliittisen järjestelmän ja työmarkkinajärjestelmän yhteen kietoutumisesta, joka on myös pohjoismaisessa viitekehyksessä varsin poikkeuksellista.⁵ Tämän vuoksi työehtosopimuksia ja niiden oikeusvaikutuksia ja tulkintaa tulee tarkastella oikeustiedettä laajemmassa

¹Bergholm 2005, s. 21–72.

²Työmarkkinaretoriikasta esimerkkinä voi antaa vuonna 2022 käytyjen kunta-alan virka- ja työehtosopimusneuvottelujen aikana ja jälkeen käytettyjä ilmaisia. Sopimuksen solmimisen jälkeen EK:n Jyri Häkämies julisti kunta-alan sopimusratkaisun olevan turmiollinen, sillä se voisi huolestuttavalla tavalla vaikuttaa palkkojen ja työllisyyden kehittymiseen Suomessa. Ks. Yle Uutiset 8.6.2022.

³Tulopoliittisella kokonaisratkaisulla tarkoitetaan kolmikantaista ratkaisua, jossa mukana ovat valtiovalta, työnantajien keskusjärjestö(t) sekä työntekijöiden keskusjärjestö(t). Kokonaisratkaisu sisältää palkkaratkaisujen lisäksi myös lainsäädännöllisiä toimenpiteitä, jotka voivat koskea esimerkiksi verotusta tai sosiaalipoliittikkaa. Ks. Saloheimo 2020, s. 23.

⁴Ylhäinen 2015, s. 134.

⁵Esimerkiksi Ruotsissa samanlaista työmarkkinajärjestöjen yhteen kietoutumista poliittiseen järjestelmään ei ole havaittavissa, vaikka Ruotsi on monin tavoin samankaltainen maa kuin Suomi. Ruotsissa työmarkkinajärjestöillä ei ole samanlaista vaikutusvaltaiseksi katsottua asemaa maan poliittisessa järjestelmässä toisin kuin Suomessa. Ruotsin työmarkkinajärjestelmästä, sen kehittymisestä ja suhteesta Suomen työmarkkinajärjestelmään ks. Sauramo 2014, s. 50–53.

yhteiskunnallisessa kontekstissa, jossa otetaan huomioon järjestelmien yhteenliittymät ja poliittiset ristiriidat.

Tämän tutkimuksen innoittajana on vaikuttanut korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2022:45, jossa työoikeuden yleisille opeille ja työehtosopimusten määräyksille annettiin erilainen merkitys kuin mitä työoikeudellisessa ratkaisukäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa on ollut aikaisemmin tapana. Ratkaisu koski niin kutsuttua kilpailukyky sopimusta, joka solmittiin Sipilän hallituksen aloitteesta kolmikantaisesti valtion ja työmarkkinajärjestöjen välillä.⁶ Sopimuksessa sovittiin muun muassa työajan pidentämisestä, jota kyseessä oleva ratkaisu koski. Se herätti kiinnostuksen työehtosopimusten määräysten oikeusvaikutusten tarkempaan tarkasteluun ja työehtosopimusten vaikuttavuuteen työmarkkinakentällä. Tarkoituksena on myös herätellä kollektiivisen työoikeuden kentälle sijoittuvaa tutkimusta ja sen yleisten oppien kehittämistä, sekä kriittistä tarkastelua sekä työmarkkinajärjestelmän, että työehtolainsäädännön kehittämistarpeista.

1.2 Keskeiset käsitteet

Tutkielman luettavuuden varmistamiseksi on tässä kohtaa syytä käsitellä lyhyesti muutaman keskeisen käsitteen sisältöä. Tutkielman kannalta keskeisimpiä käsitteitä ovat työehtosopimus ja työehtosopimuksen normimääräykset. Tutkielma rakentuu näiden kahden käsitteen ympärille, ja vaikka niihin syvennytään tutkielmassa myöhemmin, on tässä vaiheessa syytä avata lyhyesti kyseiset käsitteet.

Työehtosopimuksen ja sen normimääräysten määritelmät sisältyvät molemmat työehtosopimuslain 1 §:ään, jonka mukaan työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Tiivistäen voisi siis sanoa, että työehtosopimus on sellainen sopimus, joka sisältää työsuhteen ehtoja säänteleviä normimääräyksiä. Normimääräyksellä tarkoitetaan siis sellaisia määräyksiä, jotka välittömästi liittyvät työsuhteeseen ja sen ehtoihin.

⁶Kilpailukyky sopimus solmittiin vuonna 2016 kaikkien työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä. Sen toteuttamisen ehtona oli, että hallitus toteuttaa tietyt veronkevennykset ja luopuu eräistä suunnittelemissaan työelämän heikennyksistä, kuten helatorstain ja loppiaisen muuttamista palkattomiksi vapaapäiviksi. Kilpailukyky sopimus edusti osaltaan perinteisempää tulopoliittista kokonaisratkaisua. Ks. Kilpailukyky sopimus 2016, s. 1.

Työehtosopimus ja työehtosopimuksen normimääräykset ovat kiinteässä liitännässä toisiinsa, sillä lähtökohtaisesti kumpikaan ei voi olla olemassa ilman toisen olemassaoloa. Työehtosopimuksen olemassaolo on ehdoton normimääräyksiä ja normimääräyksiä ei voida antaa muilla kuin työehtosopimuksilla.

1.3 Tutkimuskysymykset ja aiheen rajaukset

Työehtosopimusten ja niihin sisältyvien eri määräysten oikeusvaikutuksia on tutkittu jonkin verran oikeustieteessä, mutta keskeiset tutkimukset ovat iäkkäitä.⁷ Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millainen merkitys työehtosopimusten normimääräyksillä on työoikeudellisessa normijärjestelmässä, jossa on varsin paljon erilaisia normilähteitä. Tavoitteena on selvittää, kuinka velvoittavia työehtosopimuksien normimääräykset ovat käytännössä. Työoikeuden yleisten oppien ja systematisoinnin kehittäminen on jäänyt jälkeen muista oikeudenaloista.⁸ Se korostaa tarvetta systematisoida työoikeuden normijärjestelmää 2020-luvulle.

Tutkielmassa on tarkoitus vastata kolmeen tutkimuskysymykseen:

1. Mikä on työehtosopimuksen merkitys työsuhteen ehtojen määräytymiseen?
2. Kuinka normaali- ja yleissitovien työehtosopimusten normimääräykset sijoittuvat työsuhteisiin vaikuttavien normien normihierarkiaan eli etusijajärjestykseen?
3. Millä edellytyksillä normaali- ja yleissitovien työehtosopimusten normimääräykset syrjäyttävät muut mahdolliset työsuhteeseen sovellettavat säännöstyskeinot?

Nämä tutkimuskysymykset ovat tutkielman ja sen lopputulosten kannalta yhtä olennaisia, jolloin yhtäkään niistä ei olet tarkoituksenmukaista käsitellä alatutkimuskysymyksenä. Tulen käsittelemään tutkimuksessani työehtosopimuksien normimääräysten suhdetta muihin olennaisimpiin työsuhteen ehtojen säännöstyskeinoihin. Käsittelen molempia

⁷Keskeisinä tutkimuksina voidaan pitää sellaisia tutkimuksia, joihin edelleenkin viitataan oikeuskäytännössä (esimerkkinä KKO 2022:45) ja oikeuskirjallisuudessa. Työehtosopimusten oikeusvaikutusten kohdalla tällaisina tutkimuksina voidaan pitää Jorma Vuorion väitöskirjaa vuodelta 1955, joka tosin käsittelee työsuhdetta ja sen ehtoja laajemminkin, sekä Urho Kopposen hyväksymätöntä väitöskirjaa vuodelta 1954. Näistä tutkimuksista on aikaa ja ne ovat tehty työehtosopimuslain ollessa verrattain nuori, jolloin työsuhteen ehtoihin vaikuttavien normien määrä oli pienempi kuin nykyään.

⁸Ylhäisen mukaan työoikeuden kentällä toimivat oikeustieteilijät ovat vältelleet teoreettisempaa, oikeudenalan yleisiä oppia kehittävää tutkimusta. Yhdeksi syyksi Ylhäinen esittää työoikeuden läheisen suhteen politiikkaan ja vallan kenttään. Ks. Ylhäinen 2015, s. 75.

työehtosopimustyyppejä eli normaali- ja yleissitovia työehtosopimuksia, sillä molemmilla on keskeinen vaikutus työsuhteen ehtojen muotoutumiseen.

Tutkielman tiiviinä pysymiseksi käsittely rajautuu pääasiallisesti kansallisiin työsuhteeseen vaikuttaviin normeihin ja kansalliseen oikeuskäytäntöön. Tutkielmassa sivutaan kansainvälisen työoikeutta ja EU-oikeudellista sääntelyä, mutta se tapahtuu osana kansallista viitekehystä. Pääpaino tutkielmassa on kansallisissa normeissa, vaikka kyseisillä normeilla saattaa olla esimerkiksi EU- tai kansainvälisoikeudellinen tausta. Näitä taustalla olevia kansainvälisen ja EU-oikeuden normeja pyritään tuomaan kuitenkin esiin siinä määrin, kun se on tarpeen kansallisen normin tulkitsemiseksi.

Työehtosopimukseen liittyen tutkielma sisältää kaksi rajausta. Käsittelyn ulkopuolelle jäävät kahden työehtosopimuksen väliset kollisiot, lukuun ottamatta viitetyöehtosopimuksen nojalla sovittuja paikallisia työehtosopimuksia. Vaikka kilpailevat työehtosopimukset ovat ajankohtainen aihe, niiden käsittely ei istu tämän tutkielman tutkimuskysymyksiin. Viitetyöehtosopimuksen nojalla solmitut paikalliset työehtosopimukset on sisällytetty tutkielmaan, sillä niillä on alisteinen asema viitetyöehtosopimukseen. Tutkielmassa ei myöskään käsitellä virkaehtosopimuksia.⁹ Vaikka työ- ja virkaehtosopimusoikeus on pitkälti samankaltaista, virkaehtosopimusoikeuteen ja virkamiesoikeuteen liittyy omia erikoispiirteitä. Näiden piirteiden käsittely tässä yhteydessä ei ole mielekäästä tai tarkoituksenmukaista, sillä tutkielma tarkastelee nimenomaan työsuhteita ja työsuhteisiin vaikuttavia normeja ja niiden oikeusvaikutuksia.

1.4 Tutkimuksen metodi ja aineisto

Tutkimuksen metodi on valittu tutkimuskysymysten perusteella. Tämän tutkielman tutkimuskysymyksistä käy ilmi, että tarkoituksena on selvittää voimassa olevan oikeuden perusteella työsuhteen normien vaikutuksia. Kun tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa voimassa olevasta oikeudesta, metodiksi on valittava lainoppi eli oikeusdogmatiikka.¹⁰ Lainoppi tutkii ensisijaisesti oikeudellisia tekstejä ja oikeusnormeja. Lainoppi metodina jakautuu oikeussääntöjen sisältöjen selvittämiseen eli tulkintaan, sekä oikeussääntöjen systematisointiin. Tulkintaa kutsutaan käytännölliseksi lainopiksi ja systematisointia teoreettiseksi

⁹Ainoa poikkeus tähän on tutkielmassa käsitellyt ratkaisut, joissa on sovellettu ja tulkittu kunnallista virka- ja työehtosopimusta. Sopimuksella on vaikutusta sekä virkasuhteisiin että työsuhteisiin.

¹⁰Hirvonen 2011, s. 21.

lainopiksi.¹¹ Teoreettisen ja käytännöllisen lainopin välillä vallitsee jatkuva vuorovaikutus, ja molemmat ovat välttämättömiä hahmotettaessa oikeusjärjestystä.¹²

Tutkielmassa hyödynnetään sekä teoreettista lainoppia että käytännöllistä lainoppia. Edellisessä alaluvussa esitellyt tutkimuskysymykset edellyttävät työoikeudellisten normien systematisointia, jolloin metodiksi valikoituu teoreettinen lainoppi. Systematisointi tuottaa uusia teorioita ja tarkistaa ja muotoilee niitä.¹³ Lainopillisen systematisoinnin tarkoituksena onkin järjestää edelleen lain säännöksissä ilmaisunsa saanutta järjestelmää.¹⁴ Systematisointi on oikeustieteen kentällä tarpeellinen, jotta esimerkiksi tutkielmassa käsitellyt työsuhdetta koskevat normit ja työsuhteilmiön rakenne on mahdollista hallita.¹⁵ Esisystemaattinen käsitys¹⁶ on tässä tutkielmassa oikeuskirjallisuudessa vallitseva käsitys työsuhteen normien etusijajärjestyksestä, jonka tämä tutkielma asettaa kyseenalaistettavaksi ja tutkimuksen alaiseksi.

Tutkimuskysymykset edellyttävät myös tulkintaa eli käytännöllistä lainoppia. Käytännöllinen lainoppi tulkitsee oikeusnormeja ja niiden ajatussisältöjä, joista oikeusnormilauseet antavat tietoa.¹⁷ Oikeusnormilauseen antamaa tietoa pyritään selvittämään, täsmentämään ja ilmaisemaan tulkinnalla.¹⁸ Tulkinnan kannalta keskeisiä ovat tulkintaperiaatteet, joita ovat muun muassa sanamuodon mukainen, teleologinen eli tarkoituseräopillinen, historiallinen ja analoginen tulkinta.¹⁹ Tutkielmassa pyritään hyödyntämään laajasti eri tulkintaperiaatteita, jotta tulkinta olisi mahdollisimman monipuolista.

Tutkielmassa tulkinnan ja systematisoinnin kohde koostuu voimassa olevan oikeuden normeista. Nämä oikeuslähteet löytyvät työoikeudellisesta lainsäädännöstä, sen esitöistä, oikeuskäytännöstä sekä oikeuskirjallisuudesta. Tätä aineistoa tulkitaan *Aulis Aarnion* kehittämän oikeuslähdeopin²⁰ pohjalta, jossa oikeuslähteet on jaoteltu niiden velvoittavuuden mukaan vahvasti velvoittaviin, heikosti velvoittaviin, sallittuihin ja kokonaan kiellettyihin oikeuslähteisiin. Vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä ovat kansallisen oikeuden ulkopuoliset

¹¹Aarnio 1997, s. 36–37.

¹²Aarnio 1997, s. 37, Aarnio 2011, s. 104.

¹³Aarnio 2011, s. 104.

¹⁴Aarnio 1978, s. 76.

¹⁵Aarnio 1978, s. 78.

¹⁶Aarnion mukaan esisystemaattinen käsitys viittaa siihen, että käsitys edeltää vasta muodosteilla olevaa systematiikkaa. Tässä tutkielmassa tutkielman tekijän esisystemaattinen käsitys pohjautuu lainsäädäntöön ja oikeuskirjallisuudessa vakiintuneeseen esitykseen työsuhteeseen vaikuttavien normien etusijajärjestyksestä. ks. Aarnio 1989, s. 88.

¹⁷Hirvonen 2011, s. 36.

¹⁸Hirvonen 2011, s. 37.

¹⁹Tulkintaperiaatteista ja niiden määrittelmistä ks. Hirvonen 2011, s. 38–40 ja Aarnio 1978, s. 102–103.

²⁰Aarnio määrittellee oikeuslähdeopin teoriaksi siitä, mikä on oikeuslähde, miten oikeuslähteet luokitellaan ja miten niitä käytetään sekä mikä on niiden vaikutus. ks. Aarnio 2011, s. 65.

normistot, kansallisen oikeudennormistot sekä maan tapa. Näiden oikeuslähteiden merkittävyyttä oikeudellisessa järjestelmässä kuvastaa se, että niiden ohittaminen oikeudellisessa ratkaisutoiminnassa johtaa siihen, ettei ratkaisu ole laillinen.²¹ Heikosti velvoittavia oikeuslähteitä ovat lainsäätäjän tarkoitus ja ennakkoratkaisut, joista tässä tutkielmassa tarkastellaan erityisesti korkeimman oikeuden ja työtuomioistuimen ratkaisuja. Ratkaisut on kerätty pääosin oikeusministeriön omistamasta ja Edita Publishing Oy:n ylläpitämästä oikeudellisen aineiston julkisesta ja maksuttomasta internet-palvelu Finlexistä käyttämällä tutkielman aiheeseen ja tutkimuskysymyksiin liittyviä hakusanoja.²² Finlexin lisäksi aineistoa on haettu myös Edilexistä, joka on Edita Publishing Oy:n omistama lakitietopalvelu. Sallituista oikeuslähteistä tutkielmassa tukeudutaan erityisesti oikeustieteeseen oikeuskirjallisuuden kautta sekä yleisiin oikeusperiaatteisiin.²³ Oikeuskirjallisuutta on laajasti eri vuosikymmeniltä. Vanhemman oikeuskirjallisuuden käyttämisen lähteenä mahdollistaa ennen kaikkea se, että työehtosopimuslaki on pysynyt melkein muuttumattomana sen voimaantulohetkestä alkaen. Vanhemman oikeuskirjallisuuden avulla on myös mahdollisuus havainnoida työehtosopimuslain tulkinnassa tapahtuneita muutoksia.

1.5 Tutkielman rakenne

Tutkielma jakautuu viiteen pääkappaleeseen. Tutkielman ensimmäisessä luvussa johdetaan aiheeseen, käsitellään tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset, metodi sekä tutkielman luettavuuden kannalta heti alussa merkityksellisimmät, keskeisimmät käsitteet. Tutkielman toisessa luvussa käsitellään ensin tarkemmin työsuhdetta, sen käsitettä ja sen ehtoja. Työsuhteen käsitettä tarkastelemalla taustoitetaan, minkälaiseen oikeussuhteeseen työehtosopimuksen normimääräykset ja muut työsuhteen ehdot vaikuttavat. Tutkielman kolmannessa luvussa syvennytään työehtosopimukseen ja niiden oikeusvaikutuksiin. Kolmas luku painotuu ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Neljäs luku on tutkielman pääluku, jossa vastataan kokonaisuudessaan tutkimuskysymyksiin selventämällä työehtosopimusten normimääräysten suhdetta muihin työsuhteen ehtojen normilähteisiin. Jokaisessa luvussa teoria ja käytäntö kootaan yhteen ja tehdään niiden pohjalta osittaiset johtopäätökset. Viimeisessä luvussa

²¹Aarnio 2011, s. 69.

²²Käytettyjä hakusanoja ovat olleet esimerkiksi ”vähimmäis-”, ”vakiintunut”, ”semidispositiivinen” ja ”pakotettava”.

²³Oikeuslähdeluettelo sekä oikeuslähteiden velvoittavuudesta tarkemmin ks. Aarnio 2011, s. 65–89.

kaikki tutkielman aikana tehdyt johtopäätökset esitellään ja pohditaan työehtosopimusten tulevaisuutta työsuhteen ehtojen kentällä.

2 TYÖSUHDE JA SEN EHTOJEN MÄÄRÄYTYMINEN

2.1 Työsuhteen käsite

Tämän tutkimuksen keskiössä ovat työsuhteen ehdot, jolloin on syytä aluksi selventää työsuhteen käsitettä ja sen taustalla vaikuttavia oikeustieteellisiä teorioita. Tämän vuoksi kapaleessa käsitellään työsuhteen tunnusmerkkejä, jotta selviää, millaiseen oikeussuhteeseen sovelletaan eri normilähteistä tulevia työsuhteen ehtoja.

2.1.1 Työsuhde työoikeudellisena perussuhteena

Keskeisin työsuhdekäsitteen taustalla vaikuttavista teorioista on *Arvo Sipilän* kehittämä käsitelainopillinen²⁴, lakipositivismin²⁵ periaatteelle rakentuva teoriakokonaisuus, perussuhdeteoria.²⁶ Sipilän kehittämä teoria oli ennen kaikkea käsitelainopillinen, mutta teoriaa kehitti edelleen *Jorma Vuorio* väitöskirjassaan analyttisempaan suuntaan.²⁷ Perussuhdeteorialla oli merkittävä rooli siinä, että Suomeen muodostui työoikeudesta 1940-luvulla itsenäinen ja muista oikeudenaloista erottuva oikeudenala.²⁸ Moderni suomalainen työoikeus ja sen normijärjestelmä ja systematisointi perustuvat edelleen työsuhteen käsitteelle. Työoikeus määritellään oikeudenalana, jonka muodostaa työsuhdetta koskevien normien kokonaisuus, systematisointi ja tulkinta.²⁹

Sipilä kehitti perussuhdeteorian alun perin tarkoituksenaan erottaa työoikeudellinen sääntely sosiaali oikeudellisesta sääntelystä. Perussuhdeteoria on syntynyt tarpeesta systematisoida lain normeja niin, että niillä voidaan osoittaa olevan yhtenäinen soveltamisala.³⁰

²⁴Käsitelainoppi lähtee ajatuksesta, että oikeussäännöillä on eräänlainen orgaaninen yhteys, jossa jokainen normi edellyttää toistaan. Käsitelainopissa on tarkoituksena järjestää oikeudellisista käsitteistä oma hierarkiansa, käsittepyramidi, jonka avulla voidaan tunnistaa oikeusjärjestyksen yleispätevä aines. Käsitelainopissa ajatellaan, että oikeusjärjestyksessä on olemassa jotakin muuttumatonta ja pysyvää. Perussuhdeteoriasa käsittepyramidin huipulla on työsuhteen käsite. Käsitelainopista ja sen kritiikistä ks. Aarnio 1978, s. 241–243.

²⁵Lakipositivismi edellyttää, että teorian on saatava tukea myös laista. Perussuhdeteorian kohdalla näin ei alun perin ollut, sillä Sipilä kehitti teoriaansa aluksi laista irrallaan. Myöhemmin edellytys täyttyi, kun työsuhteen käsitteen katsottiin määriteltävänä vuoden 1920 työsopimuslaissa. Vuorio katsoi väitöskirjassaan myös väitteen täyttyvän. Perussuhdeteorian synnystä tarkemmin ks. Kairinen 1979, s. 152–206.

²⁶Kairinen 1979, s. 174.

²⁷Sipilä ei itse käyttänyt kehittälemästään teoriastaan termiä perussuhdeteoria, vaan sen kehitti myöhemmin Vuorio, joka käytti termiä ensimmäisen kerran väitöskirjassaan. Ks. Vuorio 1955, s. 38 s.

²⁸Perussuhdeteorian sekä työoikeudenalan synnystä ks. Kairinen 1979, s. 156–172.

²⁹Murto 2015, s. 23, Ylhäinen 2015, s. 102.

³⁰Kairinen 1979, s. 160, 196.

Perussuhdeteoriaan kuuluu useita eri elementtejä, joista keskeisimpänä on väite siitä, että kaikkien työoikeudellisten lakien henkilöllinen ja asiallinen soveltamisala on yhteneväinen. Tämä soveltamisala määrittyy nimenomaan työsuhteen käsitteen kautta. Työntekijän suoje-
lua ja sosiaaliturvaa koskevia lakeja sovelletaan perussuhdeteorian mukaan pääsääntöisesti työsuhteen tunnusmerkit täyttävään oikeussuhteeseen, ellei laajentavaa tai supistavaa poikkeussäännöstä ole.³¹ Säännökset soveltuvat työsuhteen tunnusmerkistön täyttävään oikeussuhteeseen aina siitä huolimatta, onko säännöksissä tai työehtosopimuksissa siitä erikseen mainittu.³²

Perussuhdeteoriaan sisältyvän ajallisen sovellettavuuden elementin mukaan työsuhde alkaa, kun työntekoon tosiasiallisesti ryhdytään ja päättyy vastaavasti, kun työnteko asiallisesti lopetetaan. Ajallisesti perussuhdeteorian mukaan tällöin työlakien soveltaminen ajoittuu tähän aikaväliin, ja tällöin työntekijä on työlakien soveltamisen piirissä.³³ Työsuhde voi jatkua sopimuskaudesta toiseen pysyvänä oikeussuhteena, kun kyseessä on samojen osapuolten välillä solmitut perättäiset työsuopimukset ja niihin perustuva työn suorittaminen.³⁴ Poikkeuksellisesti työsuhde voi syntyä myös pätemättömästä työsuopimuksesta.³⁵ Työsuhteen käsite on siis erotettu työsuopimuksen ja työsuopimussuhteen käsitteistä.

Perussuhdeteoriaan sisältyy myös keskeisten työoikeudellisten käsitteiden määrittelyn kannalta olennainen elementti. Työsuhde nähdään perussuhdeteoriassa työoikeudellisena perussuhteena, eräänlaisena ydinkäsitteenä, josta kaikki muut työoikeudelliset käsitteet on johdettu.³⁶ Työsuopimuksella ja työsuopimussuhteella on perussuhdeteoriassa sopimusoikeudellinen ja sopimussuhteeseen nojaava merkitys.³⁷ Käsitteet liittyvät läheisesti toisiinsa, etenkin silloin, kun työsuhde perustuu työsuopimukseen ja on työsuhteen syntyperuste.³⁸ Keskeisistä työoikeuteen liittyvistä käsitteistä myös työnantaja ja työntekijä ovat johdettavissa työsuhteen käsitteestä: työsuhde on näiden kahden osapuolen välinen oikeussuhde.³⁹

³¹Kairinen 1979, s. 89, Kairinen 1998, s. 196. .

³²Kairinen 1998, s. 196.

³³Kairinen 1979, s. 90–91.

³⁴Kairinen 1998, s. 196.

³⁵Vuorio 1955, s. 178. Vuorio nostaa esille pätemättömän työsuopimuksen lisäksi sopimuksetta tapahtuvan työnteon. Sopimuksetta tapahtuneella työnteolla tarkoitettaneen nykypäivän kontekstissa hiljaisesti eli konkludenttisesti tapahtunutta sopimussuhteen syntyä. Jos työsuopimusta ei ole tehty, mutta osapuolet käyttäytyvät työsuopimuksen mukaisesti, katsotaan sopimussuhteen syntyneen.

³⁶Sipilä 1938, s. 204, Kairinen 1979, s. 89.

³⁷Vuorio 1955, s. 155.

³⁸Sipilä 1947, s. 50, Vuorio 1955, s. 178.

³⁹Kairinen 1979, s. 86.

Perussuhdeteoria on usein käsitetty ainoastaan sisältävän väitteen työsuhteen käsitteelle pohjautuvasta, tiettyjen lainsäännösten yhtenäisestä soveltamisalasta, vaikka tämä on nähtävä liian suppeana käsityksenä teoriasta.⁴⁰ Perussuhdeteoria on hahmotettava useiden, toisiinsa läheisten käsitteiden ja oppien kokonaisuutena, jossa otetaan kantaa ja annetaan ratkaisuja sekä systemaattisiin että tulkinnallisiin ongelmiin.⁴¹ Perussuhdeteoria ei ole vaikuttanut ainoastaan individuaaliseen työoikeuteen, vaan perussuhdeteorialla on ollut vaikutuksensa myös kollektiivisen työoikeuden jäsentämiseen ja systematisointiin. Näkemys työsuhteesta oikeudellisena perussuhteena on vaikuttanut esimerkiksi siihen, missä laajuudessa työehtosopimusten työsuhteiden ehtojen määrittämiseen ulottuvaa osallisten säännöstämiskompetenssia on tulkittu.⁴²

Perussuhdeteoria ei ole teoriana aukoton tai säästynyt kritiikiltä. Muiden lainopillisten teorioiden tavoin se painottaa tiettyjä asioita suhteessa toisiin ja jättää toiset huomioimatta.⁴³ Kritiikin keskiössä on ollut erityisesti perussuhdeteorian ydinväite eli työlakien yhtenäisen soveltamisalan määräytyminen työsuhteen käsitteen perusteella. *Kaarlo Sarkko* esitti, että työlainsäädännön soveltaminen on sidoksissa työsuhteen käsitettä enemmän työntekijäasemaan, sillä Suomen työoikeudessa oikeuspoliittisena lähtökohtaperiaatteena on työntekijän suojeleminen heikompana osapuolena. *Sarkon* mukaan työsuhteen käsite ja tunnusmerkistö on eräänlainen työntekijäaseman analyysi.⁴⁴

Sarkon lisäksi merkittävää kritiikkiä perussuhdeteorialle ovat antaneet *Jorma Saloheimo* ja *Jaana Paanetoja*. *Saloheimo* on kritisoinut perussuhdeteoriamme siitä, ettei sen väite yhtenäisestä soveltamisalasta toteudu työturvallisuuslain kohdalla, sillä sen soveltamisalapykälän mukaisesti sitä sovelletaan työhön.⁴⁵ *Paanetoja* taas on tarkastellut väitöskirjassaan työlakien soveltamisaloja ja johtopäätöksensä esittää väitöskirjassaan väitteen, jonka mukaan perussuhdeteoriamme ei nykyään enää tarvita, sillä soveltamisalakysymykset ratkeavat yksinkertaisesti tarkastelemalla lakien soveltamisaläsäännöksiä.⁴⁶ Sekä *Paanetojan* että *Saloheimon* kritiikki on perusteltu. Molempien perussuhdeteoriamme kohdistama kritiikki ohittaa

⁴⁰Kairinen 1979, s. 92.

⁴¹Ibid.

⁴²Ylhäinen 2015, s. 77. Säännöstämiskompetenssista tarkemmin ks. luku 3.3.

⁴³Kairinen 1979, s. 177.

⁴⁴Sarkko 1980, s. 18–23.

⁴⁵Saloheimo 1981, s. 804.

⁴⁶Paanetoja 2013, s. 440. Paanetojan vastaväittäjänä toiminut Martti Kairinen nostaa esille lausunnossaan tämän Paanetojan väitöskirjassaan esittämän väitteen erityisesti siitä näkökulmasta, että teorioiden hylkäämisestä saattaa syntyä soveltamisalojen sekamelska. Kairisen mukaan kaikissa tieteissä tarvitaan ja käytetään apuna teorioita, koska niiden avulla voidaan saada selitettyä ja tehtyä ymmärrettäväksi moninaisia asioita yhdenmukaisella tavalla. Ks. Kairinen 2013, s. 444.

kuitenkin sen, että perussuhdeteoria sisältää soveltamisalakysymyksen lisäksi muita elementtejä.

Vaikka perussuhdeteoria nähdään kuuluvaksi suomalaisen työoikeuden kehityksen historiaan, eikä sillä katsota olevan enää samanlaista merkitystä kuin aiemmin, työoikeudellisessa tutkimuksessa siihen viitataan joka kerta lähes poikkeuksetta. Perussuhdeteorian osalta on syytä ottaa huomioon, että sen, niin kuin minkään muunkaan teorian, tarkoituksena ei ole tarjota kuvausta tosiasioihin, vaan selventää asiantiloja ja antaa tilaa tulkinnoille. Perussuhdeteoria on toiminut tässä suhteessa teoriana erinomaisesti ja työsuhde on edelleen merkittävä käsite työoikeuden kentällä.⁴⁷

2.1.2 Työsuhteen tunnusmerkit ja olemassaolo

Työsuhteen käsite kehitettiin siis alun perin oikeustieteen piirissä, mutta nykyään työsuhde on käsitteenä legaalinen⁴⁸, sillä sen tunnusmerkit on määritelty työsopimuslain (TSL, 26.1.2001/55) 1 luvun 1 §:ssä.⁴⁹ Työsuhteen ja työsopimuksen käsitteet risteävät tässä kohdassa, sillä työsopimuksella on katsottu olevan sama tunnusmerkistö kuin työsuhteella.⁵⁰ Työsuhteen määritelmään ja erityisesti työntekijäaseman määrittämiseen vaikuttavat kansallisen lainsäädännön lisäksi kansainvälisen työjärjestö ILO:n suositus työsuhteen olemassaolosta⁵¹ sekä EU-direktiivien soveltamisalaa koskevat artiklat.⁵²

Työsuhteen tunnusmerkkejä ovat työsopimuslain mukaan sopimus, työn tekeminen, työn tekeminen toiselle henkilölle, vastikkeellisuus sekä johdon ja valvonnan alaisuus. Kaikkien työsuhteen tunnusmerkkien on täytyttävä, jotta oikeussuhde on työsuhde.⁵³ Työsuhteen olemassaolosta ei voi disponoida. Osapuolet eivät siis voi sopia, onko heidän välisensä

⁴⁷Kairinen 1998, s. 197, erityisesti alaviite 7.

⁴⁸Murto 2015, s. 23.

⁴⁹Seuraavassa alaluvussa käsitellään tarkemmin työsuhteen tunnusmerkistöä ja niiden täyttymistä.

⁵⁰Vuorio 1955, s. 83 ja 87, Kairinen 1979, s. 86.

⁵¹ILO:n suosituksessa nro 198 määritellään työsuhteen käsitettä. Suomessa suositus ei aiheuttanut lainsäädäntötoimia, mutta sen vaikutus on huomioitava jatkossa työsuhteen käsitettä arvioitaessa. ks. HE 29/2007 vp.

⁵²Murto 2015, s. 30. EU-direktiiveissä käytetään sen soveltamisalaa määriteltäessä usein termiä *työsopimus tai työsuhde*. Esimerkiksi direktiivissä avoimista ja ennakoitavista työehdoista 2019/1152 soveltamisala määritellään 1 artiklassa koskemaan unionin alueella kaikkia työntekijöitä, joilla jäsenvaltioissa voimassa olevissa laeissa, työehtosopimuksissa ja käytännöissä määritelty työsuhteeseen tai työsuhteeseen, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen.

⁵³Tiitinen – Kröger 2012, s. 9.

oikeussuhde työsuhde vai ei.⁵⁴ Työsuhteen syntymisellä on merkitystä myös muiden työlakien soveltamisen kannalta, vaikka tunnusmerkistö on määritelty työsopimuslaissa. Työsuhteelta vaadittavat kriteerit eivät muutu työlakien soveltamisen kannalta.⁵⁵ Työlainsäädäntöä on sovellettava aina, kun työsopimuslain mukainen työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy.⁵⁶

Työsuhteen tunnusmerkeistä sopimuksella tarkoitetaan yleensä työsopimusta ja sen perusteella syntyvää sopimussuhdetta. Sopimussuhteen syntymisen edellytyksenä on sopimuksen pätevyys. Poikkeustilanteissa työsopimuslain soveltaminen on mahdollista myös sellaisissa sopimussuhteissa, joita rasittaa jokin varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (oikeustoimilaki, 13.6.1929/228) mukainen pätemättömyysperuste.⁵⁷ Sopimuksen nimitys antaa viitteitä siitä, millaisia oikeusvaikutuksia osapuolet ovat halunneet sopimukselle antaa. Nimike ei kuitenkaan ole ratkaisevassa asemassa, kun arvioidaan työoikeudellisten normien soveltamista. Esimerkiksi urakkasopimuksen nimellä olevan sopimuksen perusteella voi syntyä työsuhde, jos työsopimuslain mukainen työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy.⁵⁸ Sopimussuhde on oltava työntekijän ja työnantajan välillä, muuten työsuhdetta ei synny. Tätä sopimuskumppaneihin liittyvää velvoitetta kuvastaa korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1987:4, jossa sopimussuhdetta ei ollut syntynyt sen perusteella, että seura oli pyytänyt ylempää lajiliittoa määräämään erotuomarin otteluunsa. Tästä määräyksestä seuran ja erotuomarin välille ei syntynyt sopimusta, jolloin työsuhteen tunnusmerkistöstä jäi täyttymättä yksi tunnusmerkki.

Työsuhteen tunnusmerkeistä yksinkertaisin on edellytys työn tekemisestä toiselle. Työntekijän täytyy kuitenkin henkilökohtaisesti sitoutua työn tekemiseen.⁵⁹ Työnteoksi katsotaan mikä tahansa inhimillinen käyttäytyminen, jolla on taloudellista arvoa. Kyseessä on oltava luonnollisen henkilön toiminta.⁶⁰ Työnteon ei tarvitse olla luonteeltaan aktiivista, jotta se laskettaisiin työn tekemiseksi. Työ ei kuitenkaan saa olla luonteeltaan rikollista tai hyvän

⁵⁴Sopimuksen osapuolilla on mahdollisuus vaikuttaa oikeussuhteen luonteeseen monilla keskinäisillä ratkaisuillaan. Ks. Kärkkäinen – Äimälä 2017, s. 20–21.

⁵⁵Paanetoja 2023, s. 33. Työlainsäädännössä tietyn lain yleisessä soveltamisalasäännöksessä on tapana viitata työsopimuslain 1 §:n 1 momentissa määriteltyyn työsopimukseen ja sen perusteella tehtävään työhön, näin esim. työaikalaki 1 §. Toinen tapa on soveltamisalamääräyksessä ainoastaan maininta siitä, että lakia sovelletaan työsuhteessa tehtävään työhön, näin esim. vuosilomalaki 1 §.

⁵⁶Paanetoja 2023, s. 24.

⁵⁷Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 11.

⁵⁸Kairinen 2009, s. 72, Tiitinen - Kröger 2012, s. 24.

⁵⁹Henkilökohtaista sitoutumista on korostettu TSL:ssä verrattuna sen edeltäjään vuoden 1970 työsopimuslakiin. Henkilökohtaisuuden ei voida katsoa täyttyvän, jos sopimuksen solmii kaksi yhteisöä. Sopijakumppaneista siis toisen, lähtökohtaisesti työntekijän, on oltava luonnollinen henkilö. Poikkeuksena voidaan pitää tilannetta, jossa järjestelyllä on ollut tarkoitus kiertää työlainsäädäntöä. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 13.

⁶⁰Paanetoja 2023, s. 34.

tavan vastaista.⁶¹ Työtä tulee tehdä toiselle henkilölle eli työn tekijä ei saa itse välittömästi hyötyä suoritettavasta työstä.⁶² Työsopimuslain 1 luvun 7 §:ssä myös nimenomaisesti kielletään työsopimuksen osapuolia siirtämästä työsopimuksesta johtuvia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan kolmannelle ilman toisen osapuolen suostumusta. Työntekijän kannalta työn henkilökohtaisuus merkitsee esimerkiksi sitä, että työntekijä ei saa ilman työnantajan suostumusta laittaa sijaista hoitamaan sijastaan työtehtäviä.⁶³

Vastikkeellisuudelle on työsuhteen tunnusmerkkinä erityispiirre: laissa on sille legaalinen oletama. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisesti työ on korvattava tekijälleen, vaikka siitä ei olisi erikseen sovittu. Työsopimuslain soveltamisen kannalta riittävää on, että työn tekemisen olosuhteista on pääteltävissä, että siihen liittyy ansiotarkoitus.⁶⁴ Vastikkeellisuustunnusmerkin täyttyminen ei edellytä sitä, että työntekijän olisi saatava koko elantonsa arvioitavana olevasta sopimussuhteesta.⁶⁵ Vastikkeellisuus ei tarkoita myöskään ainoastaan rahapalkkaa, vaan mikä tahansa muukin taloudellista arvoa omaava suoritus täyttää vastikkeellisuuden tunnusmerkin. Tällaisia voivat olla rahapalkan lisäksi esimerkiksi asunto, tavara tai muu luontaisuuoritus. Pelkkä mahdollisuus rahan ansaitsemiseen riittää tunnusmerkin täyttymiseen, samoin kuin erilaiset provisiopalkat tai palvelurahat. Lisäksi joissain tilanteissa myös muun ohessa mahdollisuutta opin saantiin voidaan pitää työsopimuslaissa tarkoitettuna vastikkeena.⁶⁶

Direktio-oikeus eli työn tekeminen johdon ja valvonnan alaisena on kenties merkittävin työsuhteen tunnusmerkeistä. Sillä on usein ratkaiseva rooli työsuhteen olemassaoloa arvioitaessa. Työn tekemistä johdon ja valvonnan alaisena kuvaa se, että työntekijä toimii epäitsenäisesti ja on alisteinen työn teettäjän johdolle ja valvonnalle.⁶⁷ Oikeus johtoon sekä oikeus valvontaan ovat erillisiä elementtejä ja niiden molempien on toteuduttava, jotta kyseessä on työsuhde. Direktio-oikeus ei sellaisenaan edellytä, että työnantaja tosiasiallisesti johtaa ja valvoo työtä, vaan olennaista on työnantajan mahdollisuus siihen.⁶⁸ Direktiotunnusmerkin täyttymistä arvioitaessa on otettava huomioon myös kyseessä olevan työn laatu.⁶⁹

⁶¹HE 157/2000, s. 56.

⁶²Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta vastiketta tai esimerkiksi työstä saatavaa oppia. Ks. Sarkko 1980, s. 23.

⁶³Kärkkäinen – Äimälä 2017, s. 32.

⁶⁴HE 157/2000 vp., s. 57–58.

⁶⁵Kärkkäinen – Äimälä 2017, s. 26.

⁶⁶HE 157/2000 vp, s. 56, Sarkko 1980, s. 24–25, Paanetoja 2023, s. 35.

⁶⁷Kairinen 2009, s. 77.

⁶⁸Sarkko 1980, s. 26.

⁶⁹Esimerkiksi vaativassa asiantuntija työssä työn suorittaminen voi olla hyvin itsenäistä, että tosiasialliseen valvontaan ja ohjaamiseen jää työnantajalla vain vähän tilaa. Direktio-oikeuden toteutumisen konkreettinen voi olla siis vaihdella erityyppisissä töissä. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 20–21.

Työsopimuslaki sisältää työsuhteen tunnusmerkkien lisäksi tarkennuksia siitä, mitkä seikat eivät automaattisesti tarkoita, että työsuhdetta ei olisi olemassa. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 3 momentin mukaisesti työsuhde voi olla olemassa, vaikka työtä tehtäisiin työntekijän kotona tai hänen omistamillaan tai hallinnoimillaan työvälineillä. Työsopimuslaki voi siitä huolimatta tulla sovellettavaksi, vaikka kotona tehtävässä työssä työnantajan mahdollisuus tosiasiallisesti valvoa työtä ovat rajoitetut. Työnteon paikka ei siis työsopimuslain valossa ole ratkaiseva tekijä arvioitaessa, tehdäänkö työtä työsuhteessa vai ei.⁷⁰

Edellä käsiteltyjen tunnusmerkkien sekä työpaikkaan ja työnteon välineisiin kohdistuvien tekijöiden lisäksi työsuhteen olemassaoloa arvioitaessa on käytettävä kokonaisharkintaa, jos rajanveto-ongelmia työsuhteen ja muun työtä koskevan oikeussuhteen välillä esiintyy. Kokonaisharkinta on viimesijainen keino ratkaista, tehdäänkö työtä työsuhteessa.⁷¹ Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin toisessa virkkeessä säädetään kokonaisharkinnasta, jota on noudatettava tulkinnanvaraisissa tilanteissa.⁷² Kokonaisharkinnassa on otettava huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. Kokonaisharkinnalla ei myöskään voida synnyttää kokonaan puuttuvia tunnusmerkkejä.⁷³ Jos jokin työsuhteen tunnusmerkki ei täyty, oikeussuhteen luonne ei voi muuttua kokonaisharkinnalla työsuhteeksi. Kokonaisharkintaa ei voida soveltaa yksittäisen tunnusmerkin kohdalla, vaan sitä tulee soveltaa tilanteessa, jossa työntekijäaseman täyttyminen on tulkinnanvaraista ja epäselvää.⁷⁴

2.2 Työsuhteen ehtojen määräytyminen

Työsuhteen ehdot määrittelevät työsuhteen sisällön, joka määräytyy eri lähteistä. Työsuhteen ehdot lisäksi tarkentavat työsuhteen osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia.⁷⁵ Ehdot

⁷⁰Paanetoja 2023, s. 37.

⁷¹Paanetoja 2023, s. 40.

⁷²TSL 1.1 §:n muuttamista koskeva hallituksen esitys, jossa kokonaisharkintaa perustellaan, korostaa sitä, miten eri termejä käytetään osittain limittäin, Hallituksen esityksessä puhutaan samaa asiaa tarkoitain työsuhteesta ja työntekijäaseman määrittämisestä ks. HE 215/2022 vp.

⁷³Paanetoja 2023, s. 39.

⁷⁴HE 215/2022 vp., s. 28.

⁷⁵Engblom 2012, s. 4.

tulevat säännöstyskeinoista, joita on katsottu vakiintuneesti olevan kuusi erilaista: laki, työehtosopimus, yhteistoimintasopimukset⁷⁶, työsopimus, tapaoikeus ja työnantajan käsky.⁷⁷

Työsuhteen lisäksi säännöstyskeinot sääntelevät työsuhteen ehtoja laajemmin työnteon ehtoja tai työehtoja.⁷⁸ Työsuhteen ehtojen säännöstyskeinoja tarkasteltaessa on kuitenkin syytä ottaa huomioon, että itse työoikeudellinen normijärjestelmä on tätä laajempi.⁷⁹ Jo vakiintuneeksi muodostunut tapa onkin jakaa työoikeudelliset normit työsuhdetta säännöstäviin ja systeemiä organisoiviin normeihin.⁸⁰ Säännöstyskeinot ovat nimenomaan työsuhdetta ja sen ehtoja säännöstäviä normeja, systeemiä organisoivat normit sääntelevät esimerkiksi työtuomioistuimen toimintaa.

Säännöstyskeinojen moninaisuudesta seuraa, että työsuhteen ja työnteon ehdot määräytyvät usein useammasta kuin yhdestä normilähteestä, joilla on tai voi olla toisistaan eroavat, itenäiset oikeusvaikutukset.⁸¹ Työsuhde ja työsuhteen ehdot käsittävät kaikki ne normilähteet, joissa työnteon ehdoista määrätään. Säännöstyskeinoista tulevia normeja sovelletaan työsuhteeseen työsuhteen ehtoina antamatta niille toisen säännöstyskeinoon mukaisia oikeusvaikutuksia.⁸² Vuorio on kuvannut tätä ilmiötä siten, että työsuhteen käsite on itsessään vailla sisällystä, ikään kuin tyhjä säiliö, joka saa sisältönsä työsuhteen säännöstyskeinoista.⁸³ Vastaavasti Kari Pekka Tiitinen ja Tarja Kröger ovat kuvanneet, että työsuhteelle ja työsuhteen ehdoille tulee käsitteenä antaa tekninen merkitys, joka kuvaa työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta.⁸⁴

2.3 Työsuhteen ehtojen normikollisiot ja niiden ratkaisukeinot

⁷⁶Vanhemmassa oikeuskirjallisuudessa säännöstyskeinona mainitaan yhteistoimintasopimuksien sijasta työ-säännöt, ks. Sarkko 1970, s. 204. Työsäännöistä ei ole työlainsäädännössä enää säännöksiä. Ne ovat korvattu yhteistoimintalailla ja sen säännöksillä.

⁷⁷Kairinen 2009, s. 140, Murto 2015, s. 34. Säännöstyskeinot ovat lisääntyneet vuosikymmenten saatossa, sillä vielä 1980-luvulla esimerkiksi Sarkko esitti säännöstyslähteitä olevan vain neljä jättäen ulkopuolelle työpaikkakohtaisen sopimisen ja työnantajan käskyt. Ks. Sarkko 1980, s. 285.

⁷⁸Murto 2015, s. 34.

⁷⁹Säännöstyskeinoihin ei ole perinteisesti luettu paikallisista sopimuksista kuin työ-säännöt ja yhteistoimintasopimukset, vaikka paikallisen sopimuksen käsite ja merkitys ovat laajentuneet. On siis perusteltua argumentoida, että säännöstyskeinoja on enemmän kuin edellä mainitut kuusi.

⁸⁰Vuorio 1955, s. 386.

⁸¹Tiitinen – Kröger 2012, s. 761.

⁸²Tästä pääsäännöstä on kaksi poikkeusta: muuttumisoppi eli työehtosopimuksen normin muuntuminen työ-sopimuksen ehdoksi ja työsuhteen ehtojen muuntuminen toisen tasoiseksi normiksi. Ks. Murto 2015, s. 40–41.

⁸³Vuorio 1955, s. 184–185.

⁸⁴Tiitinen – Kröger 2012, s. 764.

2.3.1 Työsuhteeseen vaikuttavien normien yhteensattumat eli normikollisiot

Työsuhteessa voi ilmetä normikollisioita, eli epäselvyyttä siitä, mitä normia tulee työsuhteen tiettyyn ehtoon soveltaa. Tällainen kollisiotilanne syntyy, kun samaan konkreettiseen toiseikastoon kohdistuu kaksi tai useampi samaa ehtoa säännöstävää normia.⁸⁵ Kun yksittäisen työsuhteen ehdot määräytyvät usein monesta eri normilähteestä, joissa on määräyksiä samoista asioista, todennäköisyys kasvaa sille, että kaksi ja useampi normi kollisioivat eli ovat ristiriidassa keskenään. Usein esimerkkinä on esitetty irtisanomisaika, jota säännellään ainakin työ sopimuslaissa, mahdollisesti työehtosopimuksissa ja työ sopimuksissa.⁸⁶ Samoin eri normilähteiden oikeusvaikutukset vaihtelevat.⁸⁷ Tällöin normien välinen ristiriita tulee selvittää työsuhdetta koskevan ehdon selkiyttämiseksi. Jos normit ovat samansisältöisiä, ei kollisiota pääsääntöisesti synny. Tällöin valitulla normilla on vaikutusta siihen, mikä forum on oikea työsuhteen ehtoa koskevan riidan käsittelyssä, jonka vuoksi vaihtoehtoisista normeista tulisi selvittää, mitä on kulloinkin sovellettu.⁸⁸

Työoikeudellisten normikollisioiden selvittämiseksi on luotu oikeustieteen parissa kaksi ratkaisukeinoa, joista toinen pohjaa sääntelykeinojen systematisointiin ja toinen työntekijän suojelun periaatteeseen. Ratkaisukeinoja käytetään vuorovaikutuksessa keskenään, kun työsuhteen ehtoa koskeva normikollisio tulee ratkaistavaksi. Seuraavaksi käsitellään molemmat ratkaisukeinot.

2.3.2 Etusijajärjestys

Työsuhteen ehtojen säännöstyskeinot voidaan asettaa abstraktiseen arvojärjestykseen, jonka perusteella normikollisioita voidaan ratkaista.⁸⁹ Edellä esitettyihin säännöstyskeinoihin verrattuna etusijajärjestyksessä on pyritty erottelemaan tarkemmin erilaiset työsuhteen ehtoihin vaikuttavat normilähteet ja asettamaan ne hierarkkiseen järjestykseen. Etusijajärjestys on siis systematisoitu listaus työsuhteen ehtojen normilähteistä. Etusijajärjestystä on pidetty ratkaisukeinoista ensisijaisena.⁹⁰

⁸⁵Vuorio 1955, s. 409.

⁸⁶Vuorio 1955, s. 410.

⁸⁷Tiitinen – Kröger 2012, s. 801.

⁸⁸Paanetoja 2023, s. 11.

⁸⁹Pekkanen 1972, s. 331.

⁹⁰Pekkanen 1972, s. 328.

Etusijajärjestys ilmentää vallitsevaa käsitystä eri normien asettamisvallan hierarkiasta.⁹¹ Esimerkiksi lait ja työehtosopimusten määräykset syntyvät eri toimintakentillä, jolloin niiden työsuhteeseen heijastuva painoarvo kuvastaa eri toimijoiden yhteiskunnallista asemaa.⁹² Etusijajärjestys ilmentää siis sitä normien asettamisvaltaa, jota lainsäätäjä on delegoinut alaspäin, eli esimerkiksi kollektiiviselle työmarkkinatasolle annettu valta sopia työsuhteen ehdoista on normihierarkiassa ennen yksilötasolla tapahtuvaa työ sopimustasoista sopimista.

Etusijajärjestystä voidaan soveltaa vain sellaisiin tilanteisiin, joissa on epäselvyyttä eri säännöstykskeinojen noudattamisesta. Se ei sovellu kahden samantasoisien normin kollision, esimerkiksi kahden eri lain tasoisen normin kollision, ratkaisuperusteeksi. Työsuhteen ehtojen kollisiotilanteessa etusijajärjestyksen avulla voidaan ratkaista, mitä normia ehtoon tulee soveltaa. Lopputulos perustuu eri säännöstykskeinojen keskinäiseen vertailuun ollen riippumaton normien sisällöstä tai siitä konkreettisesta tilanteesta, johon normeja sovelletaan.⁹³

Kansallisten työsuhteeseen vaikuttavien normien hierarkia voidaan esittää esimerkiksi seuraavalla tavalla:

- 1) Perustuslain (PL, 11.6.1999/731) säännökset⁹⁴ sekä pakottava lainsäädäntö
- 2) Työehtosopimuslain mukaisen työehtosopimuksen normimääräykset sekä näiden nojalla tehdyt paikalliset sopimukset
- 3) Yleissitovan työehtosopimuksen normimääräykset
- 4) Semidispositiiviset lainsäännökset, joista voidaan työehtosopimuksella poiketa
- 5) Yhteistoimintamenettelyssä tehtävät sopimukset ja työ säännöt
- 6) Työsopimus ja sopimuksen veroinen käytäntö
- 7) Työehtosopimuksen normit, joista voidaan sopia toisin työ sopimustasolla
- 8) Dispositiiviset lainsäännökset
- 9) Tavanomaisen oikeudennormit
- 10) Työnantajan direktio-oikeuteen perustuvat määräykset.⁹⁵

⁹¹Kairinen 2009, s. 228.

⁹²Bruun 2022, s. 279.

⁹³Pekkanen 1972, s. 327–328.

⁹⁴Perustuslain säästösten ottamisesta etusijajärjestykseen on esitetty myös eriäviä mielipiteitä. Esimerkiksi Murron mukaan näiden esittäminen etusijajärjestyksessä ei ole tarpeellista, sillä etusijajärjestyksessä on tarkoitus kuvata, miten yksittäisen työsuhteen ehdot määräytyvät. Perustuslaista tulevien perusoikeuksien osalta on lainsäätäjän velvollisuus huolehtia lainsäädännön perustuslain mukaisuudesta. Ks. Murto 2015, s. 35–36.

⁹⁵Engblom 2012, s. 7, Kairinen 2009, s. 229, Sarkko 1980, s. 289.

Etusijajärjestys koskee ainoastaan sellaisia normeja, jotka on mahdollista järjestää keskenään. Normeilla on siis oltava sama soveltamisala ja niiden on oltava normityypiltä yhteneviä eli käytännössä sääntöjä.⁹⁶ Tämän vuoksi etusijajärjestyksestä jäävät ulkopuolelle työehtosopimusmääräyksistä työolonormit ja työnteon puitteita sääntelevät normit.⁹⁷ Myöskään sellaisia normeja, jotka edellyttävät vertailua kahden työsuhteen välillä, ei voida arvioida etusijajärjestyksen perusteella.⁹⁸

Etusijajärjestyksestä on esitetty oikeuskirjallisuudessa toisistaan hieman poikkeavia versioita, joka johtunee siitä, että työsuhteen ehdoista määrätään yhä laajemmalla ja monipuolisemmalla normistolla.⁹⁹ Nykyisellään etusijajärjestys on, kuten *Tiitinen ja Kröger* ovat todenneet, ylimalkainen ja epäjohdonmukainen.¹⁰⁰ Tämä on osittain seurausta siitä, että ajan myötä työsuhteeseen vaikuttavat normit ovat sekä lisääntyneet että niihin on tullut enemmän tulkinnallisuutta ja mahdollisuuksia joustoihin.¹⁰¹ Yksi olennainen kysymys etusijajärjestyksen arvioinnissa on *Jari Murron* mukaan se, miten säännöstyskeinojen ja normilähteiden monipuolistuminen ja normien soveltamiskohteiden laajeneminen tulisi ottaa huomioon kuvattaessa työsuhteen ehtojen määräytymistä.¹⁰²

2.3.3 Edullisemmuussääntö

Edellä mainittu etusijajärjestys on systematisoitu nimenomaan työsuhteen ehtojen kollisiotilanteita varten. Etusijajärjestys ei kuitenkaan sovellu kaikkiin työsuhteen ehtojen kollisiotilanteisiin, jolloin kollisioiden ratkaisemiseksi on kehitetty toinenkin ratkaisusääntö eli edullisemmuussääntö¹⁰³. Edullisemmuussäännöstä ei ole säädetty lailla, vaan se on johdettu

⁹⁶Murto 2015, s. 40.

⁹⁷Ainoastaan työnormit eli individuaalinormit voidaan sijoittaa etusijajärjestykseen. Ks. Murto 2015, s. 40. Normimääräysten jaottelusta ks.

⁹⁸Tällaisia normeja ovat esimerkiksi tasapuolista kohtelua työsuhteessa koskevat normit tai vastaavat. ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 802–803.

⁹⁹Tiitinen – Kröger 2012, s. 801.

¹⁰⁰Tiitinen – Kröger 2012, s.

¹⁰¹Yksi esimerkki tulkinnanvaraisuuksista ja joustoista ovat työehtosopimusten määräykset paikallisesta sopimisesta. Normaalisitovissa työehtosopimuksissa lausekkeet paikallisten työehtosopimusten tekemiseen on otettu laajemmin käyttöön vasta 1990-luvulla, mikä itsessään moninaisti niitä lähteitä, joista työsuhteen ehdot koostuvat. ks. Kairinen 2009, s. 231. Etusijajärjestyksessä sekä valtakunnallisen normaalisitovan työehtosopimuksen normit, että sen nojalla paikallisesti tehdyn työehtosopimuksen normit ovat saman arvoisia. Oikeuskäytännössä on ratkottu erimielisyyksiä noudatettavasta sopimuksesta.

¹⁰²Murto 2015, s. 41.

¹⁰³Eräät työoikeuden tutkijat ovat käyttäneet myös termiä edullisemmuusperiaate, ks. Bruun 2022, s. 283. Tässä tutkielmassa säännöllä tarkoitetaan nimenomaisesti voimassa olevaa, tavanomaisesta oikeudesta kumpuavaa normia. Edullisemmuussäännön ja -periaatteen termien eroista ks. Vuorio 1955, s. 423.

tavanomaisesta oikeudesta.¹⁰⁴ Sen asema on vakiintunut oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön myötä. Näiden lisäksi myös lainvalmisteluaineisto tukee edullisemmuussäännön voimassaoloa.¹⁰⁵

Edullisemmuussääntö pohjautuu työntekijän suojelun periaatteeseen. Periaatteen tarkoituksena on suojella työsuhteen heikompaa osapuolta, työntekijää. Periaate ilmenee perustuslain 19 §:stä, jonka mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Säännös sisältää työsuojelun sen laajassa merkityksessä, jolloin siihen sisältyy myös työaikasuoja. Periaate ilmenee edullisemmuussäännön ohella lisäksi työlainsäädännön vähimmäispakottavuutena ja työehtosopimuksissa ja niiden neuvottelumekanismissa. Työlainsäädäntö on laadittu siten, että työntekijän tietyn tasoinen suoja täyttyy ja suojelua koskevat normit on säädetty pakottaviksi.¹⁰⁶ Työehtosopimusten osalta suojeluperiaate näkyy siten, että työehtosopimuslaissa on säädetty normimääräysten asemasta vähimmäisehtona.¹⁰⁷ Suojeluperiaatteella voi olla myös tulkinnallista vaikutusta: epäselvissä tilanteissa suojelusäännöksiä ja työehtosopimusta voidaan tulkita työntekijän eduksi.¹⁰⁸ Edullisemmuussääntö täydentää työntekijän suojeluperiaatetta erityisesti normikollisiotilanteissa, joissa etusijajärjestyksestä ei ole yksinään ratkaisemaan kollisioita. Etusijajärjestys ja edullisemmuussääntö eivät sulje toisiaan pois, vaan täydentävät toisiaan.¹⁰⁹

Edullisemmuussäännön mukaan normikollisiotilanteissa tulee sovellettavaksi se normi, joka on työntekijälle edullisin.¹¹⁰ Tällöin etusijajärjestyksessä hierarkiassa alemmalla normilla voidaan sitovasti sopia työsuhteen ehdoista, jos ehto on työntekijälle edullisempi. Edullisuutta tulee arvioida ehto ehdolta, kokonaisarvioita ei tule suorittaa. Jos ehdot ovat välittömästi yhteydessä toisiinsa, on niitä mahdollista käsitellä kokonaisuutena.¹¹¹ Arviointi työsuhteen ehdon edullisemmuudesta tulee toteuttaa objektiivisesti, eli työntekijän omat käsitykset ehdon edullisemmuudesta eivät ole ratkaisevia.¹¹² Lähtökohtaisesti arviointia voidaan

¹⁰⁴Kairinen 2009, s. 229.

¹⁰⁵Ks. LVK 1921:11, s. 34.

¹⁰⁶Bruun 2022, s. 28.

¹⁰⁷Kairinen 2009, s. 44.

¹⁰⁸Ibid.

¹⁰⁹Vuorio 1955, s. 417.

¹¹⁰Vuorio 1955, s. 417, Sarkko 1980, s. 291.

¹¹¹Kairinen 2009, s. 230. Vuorio on katsonut, että normien välinen asiayhteys tulee säilyttää myös työsuhteen ehtojen kohdalla, ks. Vuorio 1955, s. 430. Selkeitä sääntöjä ei ole esitettävissä siitä, kuinka laajoja tällaisten yksittäisten normien muodostamia kokonaisuuksia voidaan pitää yhtenä kokonaisuutena. Asia on ratkaistava tapauskohtaisesti ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 808.

¹¹²Sarkko 1980, s. 292.

toteuttaa vain sellaisten ehtojen kohdalla, joiden vertailu voidaan toteuttaa numeroiden avulla.¹¹³

Edullisemmuussäännön soveltamiseen on olemassa rajoituksia. Edullisemmuussäännön soveltamista rajoittavat työ sopimuslain 2 luvun 2 §:n mukainen tasapuolisen kohtelun velvoite ja syrjäntäkielto, samoin kuin laki naisten ja miesten tasa-arvosta (8.8.1986/609).¹¹⁴ Edullisemmuussääntöä ei myöskään lähtökohtaisesti voida soveltaa julkisoikeudellisten määräysten, kuten työsuojelumääräysten, ja yksityisoikeudellisten sopimusten väliseen kollisiotilanteeseen.¹¹⁵ Edullisemmuussäännön soveltamiseen vaikuttavat myös kompetenssinormit.¹¹⁶ Kompetenssinormeja ovat esimerkiksi lain tasoiseen normiin annettu kompetenssi tehdä siitä heikennyksiä työehtosopimustasolla sekä ne työ sopimuslain säännökset, joista työnantaja ja työntekijä voivat työ sopimuksella poiketa työntekijän suojaa heikentäen.¹¹⁷ Sen sijaan työehtosopimuksen nojalla annettu kompetenssi määrätä työsuhteen ehdoista paikallisella sopimuksella työehtosopimuksen tasoa heikentävästi on kysymys, jota ei ole tarkasteltu edullisemmuussäännön soveltamisen kannalta.¹¹⁸

Edullisemmuussäännön soveltamisesta työehtosopimusmääräyksiin voidaan disponoida työehtosopimuksissa, sillä edullisemmuussäännöstä ei ole pakottavaa lain tasoista normia tai määräystä.¹¹⁹ Edullisemmuussäännön poissulkemisen on katsottu kuuluvan työehtosopimukseen osallisten työehtosopimuslain 1 §:n mukaiseen säännöstämiskompetenssiin eli työehtosopimuksen osapuolet voivat sopia, että työehtosopimusmääräystä tulee noudattaa työsuhteessa enimmäisehtona.¹²⁰ Edullisemmuussäännön poissulkeminen työehtosopimuksella tarkoittaa käytännössä sitä, että työehtosopimuksen normimääräystä tulee noudattaa työsuhteessa enimmäisehtona. Edullisemmuussäännön poissulkemisen tarkoituksena on oikeuskirjallisuudessa pidetty tarvetta suojella työnantajaa yksilöllisiltä palkkavaatimuksilta ja estää

¹¹³Vuorio 1955, s. 431. Vuorio esittää edullisemmuussäännön soveltuvan lähinnä palkkoihin. Palkat eivät ole ainoa työsuhteen ehto, jossa numeraalista arviointia voidaan suorittaa. Myös esimerkiksi työaikaa voi pitää myös sellaisena numeraalisena työsuhteen ehtona, johon numeraalinen arviointi soveltuu.

¹¹⁴Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 66–67.

¹¹⁵Ibid.

¹¹⁶Murto 2015, s. 44. Kompetenssinormilla tarkoitetaan tässä yhteydessä sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joita on noudatettava jonkin pätevän oikeusvaikutuksen aikaansaamiseksi. Kompetenssinormeista työehtosopimuksissa ks. Saloheimo 2020, s. 115.

¹¹⁷Jos tällaista sopimusta ei noudatettaisi, menettäisi laista tuleva sopimisoikeus merkityksensä. Ks. Paanetoja 2023, s. 13.

¹¹⁸Murto 2015, s. 44.

¹¹⁹Kairinen 2009, s. 229.

¹²⁰Kopponen 1954, s. 288, Vuorio 1955, s. 424.

työnantajien välinen kilpailu työvoimasta.¹²¹ Käytännössä työehtosopimusmääräykset ovat olleet enimmäisehtoja talvi- ja jatkosodan jälkeen vallinneella säännöstelyn aikakaudella.¹²²

Edullisemmuussäännön poissulkemiselle on asetettu oikeuskirjallisuudessa tavanomaista suuremmat vaatimukset, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ottaen huomioon sen poikkeava luonne työehtosopimusjärjestelmässä.¹²³ Työehtosopimuksen määräystä, jolla jokin tietty määräystä velvoitetaan soveltamaan enimmäisehtona, voidaan pitää poikkeavana ottaen huomioon työehtosopimuslain 6 §:n tarkoituksen, joka on työsuhteen vähimmäisehtojen turvaaminen.¹²⁴ Lähtökohtaisesti sopiminen siitä, että työehtosopimusmääräys on enimmäisehto, on mahdollista ainoastaan nimenomaisella työehtosopimusmääräyksellä tai ainakin siten, että työehtosopimukseen osallisten tarkoitus käy selkeästi ilmi työehtosopimuksesta.¹²⁵ Yleensä tämä onnistuu parhaiten kirjaamalla suoraan työehtosopimukseen jonkin ehdon olevan enimmäisehto.¹²⁶

Työtuomioistuin on ottanut kantaa edullisemmuussäännön poissulkemiseen lausunnolla TT 2019:74, jossa työtuomioistuin tulkinnallaan katsoi työehtosopimuksella olleen tarkoitus sulkea pois edullisemmuussäännön soveltaminen työaika koskevalla määräyksellä, huolimatta siitä oliko työaikaehdosta sovittu työsuhteen ehtojen muuttumiseen työntekijän vahingoksi työehtosopimuksen voimaantuloa. Tällaista tulkintaa voidaan pitää edellä esitetyn perusteella poikkeavana siitä, mitä oikeuskirjallisuudessa on yleisesti esitetty edullisemmuussäännön poissulkemisestä. Työehtosopimukseen ei ollut nimenomaisesti kirjattu edullisemmuussäännön poissulkemisestä, vaan tähän johtopäätökseen päädyttiin tulkitsemalla osapuolten tarkoitusta. Lausunto oli sinänsä yhdenmukainen työtuomioistuimen aikaisempien lausuntojen ja ratkaisujen kanssa, joissa on otettu kantaa työsuhteen ehtojen muuttumiseen työntekijän vahingoksi työehtosopimuksen määräyksellä ja katsottu se mahdolliseksi tietyin edellytyksin.¹²⁷ Tällä lausunnolla edullisemmuussäännön poissulkeminen vietiin astetta pidemmälle, kun työtuomioistuimen mukaan mahdollista on puuttua työsuhteen ehtojen muuttumiseen työntekijän vahingoksi työehtosopimuksesta parempiin ehtoihin taannehtivasti. Lausunnon perustelut ovat ontuvat, ja niiden perusteella vaikuttaa,

¹²¹Kopponen 1954, s.288, Vuorio 1955, s. 424.

¹²²Sipilä 1968, s. 65.

¹²³Paanetoja 2022, s. 14.

¹²⁴Työehtosopimuksen ehdot ovat pääsääntöisesti vähimmäisehtoja, jos muuta ei ole nimenomaisesti sovittu tai tarkoitettu työehtosopimuksessa, ks. KM 1958:10, s. 11–12

¹²⁵Kopponen 1954, s. 288, Tiitinen – Kröger 2012, s. 807.

¹²⁶Paanetoja 2022, s. 15.

¹²⁷TT 1979–90, TT 2006–31, TT 2013–63.

että edullisemmuussäännön poissulkeminen on toteutettu vastoin aikaisemmin oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä esitettyä.

Edullisemmuussäännön poissulkemista on käsitelty myös lausunnossa TT 2020:19. Lausunto poikkeaa edellä käsitellystä lausunnosta. Lausunnossa TT 2020:19 edullisemmuussäännön poissulkemisesta ei katsottu sovitun työehtosopimusneuvotteluissa. Poissulkemista ei ollut missään vaiheessa nostettu esille tai kirjattu työehtosopimukseen. Poissulkemisen ei katsottu olleen osapuolten välinen, yhteisesti hyväksytty tarkoitus. Tämän lisäksi työehtosopimus sisälsi määräyksen, jonka mukaan työehtosopimus ei koskenut työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuvia etuuksia, joista oli erikseen työehtosopimuksesta poiketen sovittu. Lausunnolla osittain vahvistetaan jo lausunnossa TT 2019:74 esillä ollut tulkinta siitä, että pelkästään osapuolten yhteinen tarkoitus sulkea edullisemmuussäännön pois olisi riittävää eikä poissulkemisesta tarvitsisi olla varsinaista kirjausta työehtosopimuksessa. Työehtosopimuksen tulkinnalle ja siinä selvitetyle osapuolten tarkoitukselle on luotu työtuomioistuimen käytännöllä entistä suurempi rooli edullisemmuussäännön poissulkemisessä.

3 TYÖEHTOSOPIMUS TYÖSUHTEEN EHTOJEN MÄÄRITTÄJÄNÄ

3.1 Mikä on työehtosopimus?

Työehtosopimustoiminta perustuu järjestäytymisvapauteen. Ammatillinen järjestäytymis- ja yhdistymisvapaus on turvattu perustuslain 13 §:ssä, josta on osin johdettu myös lakko-oikeuden perustuslaillinen suoja.¹²⁸ Työehtosopimustoiminnan perustuslain tasoinen suoja ja työehtosopimustoiminnan perusoikeudellinen ulottuvuus on otettava huomioon työehtosopimuksen määritelmää tulkittaessa.¹²⁹ Työehtosopimustoiminnasta on säädetty kansainvälisillä sopimuksilla, jonka lisäksi Euroopan unionin tasolla tunnustetaan kollektiivinen sopiminen työehdoista.¹³⁰

Työehtosopimuksen määritelmä ilmenee työehtosopimuslain 1 §:n 1 momentissa:

Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsuhteissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.

Työehtosopimus on luonteeltaan normisopimus. Normisopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jolla on tarkoitus säätää etukäteen kolmansien tekemiin sopimuksiin ulottuvista oikeusvaikutuksista.¹³¹ Työehtosopimuksen tarkoituksena on säätää työsuhteen ehdoista, jolloin työehtosopimuslain mukaisena työehtosopimuksena voidaan pitää vain sellaista sopimusta, joka sisältää ainakin yhden määräyksen, jolla määrätään työsuhteen ehdoista, eli normimääräyksen.¹³² Näitä kolmansiin kohdistuvien normimääräysten kollektiivisuutta, kohdentumista ennalta määrittelemättömään joukkoon, voidaan pitää yhtenä työehtosopimuksen keskeisimpänä piirteenä, sillä pääasiallisesti niillä on yleinen ja tulevaisuuteen nähden avoin soveltamisala.¹³³

¹²⁸Saloheimo 2020, s. 17.

¹²⁹Liukkonen 2022, s. 205.

¹³⁰Kansainvälisistä sopimuksista järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus on turvattu esimerkiksi kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksissa ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta n:o 87 (SopS 45/1949) ja järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamisesta n:o 98 (SopS 32/1951). EU:ssa järjestäytymisvapaus on turvattu Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (SopS 78–80/2002) artiklassa 11 ja EU:n perusoikeuskirjassa artiklassa 12.

¹³¹Sarkko 1973, s. 4.

¹³²Sarkko 1980, s. 162.

¹³³Vuorio 1955, s. 234–235.

Ollakseen siis työehtosopimus, sopimuksen tulee sisältää ainakin yksi normimääräys, jonka vaikutukset ulottuvat työsuhteisiin.¹³⁴ Jos sopimus ei sisällä yhtään normimääräystä, sitä ei voida pitää työehtosopimuslain tarkoittamana työehtosopimuksena, vaikka sopimus saattaa sinänsä olla pätevä ja osapuoliansa sitova.¹³⁵ Osalliset eivät voi disponoida sopimuksen luonteesta eikä osallisten tarkoitukselle solmia kolmansiin osapuoliin oikeusvaikutuksensa ulottava työehtosopimus anneta merkitystä, jos sopimus ei ole luonteeltaan normisopimus.¹³⁶ Sopimus saattaa kuitenkin täyttää työehtosopimuksen sisältöä, osapuolia ja muita määräyksiä koskevat vaatimukset, mutta se voi silti jäädä vaille työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Tällöin osapuolten tarkoituksena ei ole ollut laatia sopimusta, joka saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset tai työehtosopimuksen ainoa määräys on laadittu suositukseksi, eikä sillä ole tarkoitettu määrätä velvoittavasti.¹³⁷ Jos työehtosopimuskelpoiset sopimukseen osalliset ovat solmineet työehtoja määrittävän sopimuksen, oletus on, että sopimus on työehtosopimus.¹³⁸ Työehtosopimukseen sovelletaan lähtökohtaisesti sopimusoikeudellisia periaatteita, jos työehtosopimuslaissa ei ole toisin säädetty. Sopimusoikeudellisia periaatteita sovelletaan työehtosopimukseen, vaikka se oikeudelliselta luonteeltaan normisopimus ja sen oikeusvaikutukset poikkeavat merkittävästi muista sopimuksista.¹³⁹

Työtuomioistuimen ratkaisukäytäntö koskien työehtosopimuksen olemassaoloa on varsin kattavaa. Työehtosopimuksen määritelmän täyttäväksi on katsottu muun muassa allekirjoitetut pöytäkirjat, joilla on määritelty luottamusmiehen asemaa¹⁴⁰, sekä työrauhaa koskevat sopimukset, erityisesti silloin kun kyse on ollut työtaistelutoimenpiteen lopettamisesta¹⁴¹. Työtuomioistuin on tulkinnallaan laajentanut niiden sopimusten joukkoa, jotka voidaan katsoa työehtosopimuksiksi. Ratkaisussa TT 2019:71 (Ään.) työtuomioistuin katsoi, että paikallisesti viitetyöehtosopimuksen nojalla solmittu työehtosopimus oli pätevä

¹³⁴Sipilä 1950, s. 658 ss.

¹³⁵Kopponen 1954, s. 106–107, 178–179.

¹³⁶Sarkko 1973, s. 22–23.

¹³⁷TT 2003-15, Saloheimo 2020, s. 52–53. Työehtosopimuslain tulkinta on tältä osin muuttunut työtuomioistuimen tulkinnalla siitä, kun työehtosopimuslaki on tullut voimaan. Sipilä totesi vuonna 1950: ”Laki ei edellytä sopijapuolten nimenomaan tarkoittaneen, että heidän tekemänsä sopimus on juuri työehtosopimus, vaan tällaisen sopimuksen syntymiseksi riittää, muoto- ja sopimuskelpoisuusmääräysten täyttämisen ohella, sopiminen sellaisista ehdoista, joista työehtosopimuslain mukaan tehdään.” Ks. Sipilä 1950, s. 655.

¹³⁸Saloheimo 2020, s. 54.

¹³⁹Engblom 2012, s. 52.

¹⁴⁰Ks. TT 2019:122

¹⁴¹Ks. TT 2003:37

työehtosopimus, vaikka siinä oli vain yksi velvoitemääräykseksi katsottava määräys, joka koski työrauhaa.¹⁴²

Työehtosopimusta ei ole pidettävä pätevänä, jos sen solmineet osapuolet eivät täytä työehtosopimuslain 1 §:ssä määriteltyä työehtosopimuskelpoisuutta. Kelpoisuussääntely on pakottavaa, eikä siitä voida sopia toisin työehtosopimuksella tai muulla tavoin.¹⁴³ Työehtosopimuksen voivat solmia työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden yhdistys.¹⁴⁴ Yhdistyksien on oltava sellaisia, joiden varsinaisena tehtävänä on työnantajien tai työntekijöiden edunvalvonta. Edunvalvontaedellytystä on tulkittu siten, että on riittävää, jos yhdistyksen yhtenä tarkoituksena määritellään edunvalvonta.¹⁴⁵ Edunvalvonnan on kuitenkin oltava aitoa ja todenmukaista, eikä työntekijöitä edustavien yhdistysten taustalla saa vaikuttaa työnantajapuolen näkemykset. Tällaisessa tilanteessa kyse on ns. keltaisesta ammattiyhdistyksestä, jonka todellisena tarkoituksena ei ole työntekijöiden etujen valvominen.¹⁴⁶ Ratkaisussa TT 2019:102 ammattiyhdistyksen tarkoituksena ei katsottu olleen todellisuudessa työntekijöiden etujen valvonta, kun sen perustamiseen oli osallistunut työnantajayrityksen hallituksen jäsen ja toimitusjohtajan sijainen. Rahoitus kyseiseen yhdistykseen oli lisäksi vuosia tullut työnantajatahoilta ja edunvalvonta oli ollut vähäistä. Todelliseksi tarkoitukseksi työtuomioistuin katsoi tavoitteen pitää alan palkkataso alempana kuin mitä se olisi, jos alalla noudatettaisiin yleissitovaa työehtosopimusta. Työehtosopimus katsottiin pätemättömäksi.

3.2 Työehtosopimuksen normimääräykset

3.2.1 Normimääräyksistä ja niiden jaottelusta

¹⁴²Ratkaisusta äänestettiin ja siitä jätettiin eriävä mielipide. Eriävässä mielipiteessä korostettiin, että työehtosopimuksen on täytettävä TEhtol 1 §:n mukaiset edellytykset ja työehtosopimus on normisopimus. Eriävän mielipiteen mukaan sopimuksessa oli asetettu yksipuolinen ja absoluuttinen työrauhavelvoite ilman ”säännöstämiskompetenssia” asiaan. Lisäksi eriävässä mielipiteessä oli nostettu esille, että työpaikalla noudatettiin TEhtol:n 4 §:n nojalla ahtausalan työehtosopimusta, jossa oli työrauhaa koskeva määräys, jossa ei ollut kelpuutusta sopia paikallisesti toisin. Tämän vuoksi eriävässä mielipiteessä katsottiin, että paikallinen sopimus oli ristiriidassa sovellettavan työehtosopimuksen kanssa. Tarkempi oikeudellinen analyysi ratkaisun perusteista ks. Liukkunen 2022, s. 193–198.

¹⁴³Saloheimo 2020, s. 57.

¹⁴⁴Sääntelystä käy ilmi sekä työntekijän suojeluperiaate että pariteetti-ideologia. Työntekijän heikomman aseman ja neuvottelutasapainon säilyttämiseksi yksittäinen työntekijä ei ole kelpoinen solmimaan työehtosopimusta.

¹⁴⁵Saloheimo 2020, s. 56.

¹⁴⁶Ibid.

Työehtosopimuksen määräykset voidaan jakaa kolmeen ryhmään: velvoitemääräyksiin, normimääräyksiin ja suosituksiin.¹⁴⁷ Velvoitemääräykset vaikuttavat ainoastaan työehtosopimussuhteessa eli työehtosopimuksen solmineiden tahojen välillä. Velvoitemääräysten oikeusvaikutukset perustuvat suoraan osallisten sopimisvapauteen.¹⁴⁸ Suositukset taas ovat sananmukaisesti suosituksia, jolloin ne jäävät vaille oikeusvaikutuksia.¹⁴⁹ Työsuhteen ehtojen kannalta merkityksellisiä ovat normimääräykset, joilla säädetään työsuhteen ehdoista.¹⁵⁰ Normimääräyksen määritelmä tulee työehtosopimuslain 1 §:stä, jonka mukaan työehtosopimuksissa osalliset sopivat ehdoista, joita työsuhteissa tai työsuhteissa on muuten noudatettava.¹⁵¹

Normimääräykset on mahdollista jaotella edelleen kahteen ryhmään: työnormeihin ja työolonormeihin. Jaottelu perustuu 1920-luvulta juontuvaan työehtosopimuslain valmisteluaiheeseen, ja tuon ajan saksalaiseen oikeuteen, johon nykyinen työehtosopimuslaki perustuu.¹⁵² Työnormeilla tarkoitetaan niitä normeja, joita on työehtosopimuslain mukaan työsuhteissa noudatettava. Nämä normit vaikuttavat työntekijän ja työnantajan välisessä työsuhteessa, jonka vuoksi työnormeista voidaan käyttää myös termiä individuaalinormit. Työnormeja ovat esimerkiksi ne normit, jotka sääntelevät palkkausta ja työaika. Työolonormeilla taas tarkoitetaan normeja, joita työsuhteessa on muuten noudatettava. Tällaiset ehdot on vakiintuneesti katsottu sellaisiksi, jotka sääntelevät työnteon olosuhteita sekä paikallisen ammattiosaston ja työnantajan välisiä suhteita. Nämä normit vaikuttavat kollektiivisuhteessa työnantajan ja työntekijäjoukon välillä, jolloin toinen nimitys näille normeille on solidaarinormit.¹⁵³

Normimääräysten jaottelu työnormeihin ja työolonormeihin on herättänyt keskustelua oikeuskirjallisuudessa. Jaottelu on aikoinaan perustunut pitkälti työnormien ja työolonormien erilaisiin oikeusvaikutuksiin. Työnormien ja työolonormien eroavaisuuden ei ole katsottu olevan eri vaikutussuhde joko työnantajan ja yksittäisen työntekijän tai työnantajan ja työntekijäryhmän välillä, vaan keskeinen erottava tekijä on se, missä työsuhteen osapuolet voivat

¹⁴⁷Saloheimo 2020, s. 105.

¹⁴⁸Sarkko 1973, s. 100–101.

¹⁴⁹Sarkko 1973, s. 117.

¹⁵⁰Kun tutkielman tutkimuskohteena ovat nimenomaisesti normimääräykset, ei tässä yhteydessä ole tarkoituksenmukaista syventyä velvoitemääräyksiin tai suosituksiin enempää. Velvoitemääräyksistä on kuitenkin syytä mainita, että eräät velvoitemääräykset saattavat koskea jollain tavalla työsuhteisiin liittyviä kysymyksiä, kuten esimerkiksi työrauhakysymykset. Ks. Saloheimo 2020, s. 40.

¹⁵¹Määritelmää on aiemmin alustettu tutkielman ensimmäisessä luvussa.

¹⁵²Saloheimo 2020, s. 117.

¹⁵³LVK 1921:11, s. 16–17, Kairinen 2009, s. 157.

nostaa vireille kanteen.¹⁵⁴ Työntekijän on katsottu voivan saada oikeussuojaa yleisissä tuomioistuimissa vetoamalla työnantajan työnormien noudattamatta jättämiseen, kun taas työolonormien osalta tällaista oikeussuojakeinoa ei ole katsottu olevan, vaan riidat koskien työolonormeja tulisi käsitellä ainoastaan työehtosopimukseen osallisen ajamana kanteena työtuomioistuimessa toista osallista vastaan.¹⁵⁵

Normimääräysten jaottelua työnormeihin ja työolonormeihin on mahdollista kritisoida. *Saloheimo* pitää jaottelua teoreettisesti ongelmallisena, sillä normimääräysten oikeusvaikutukset ulottuvat laajemmalle kuin jako työnormeihin ja työolonormeihin forum-kysymyksenä antaa ymmärtää.¹⁵⁶ Samoin *Murto* katsoo, että ainoastaan normeja luokittelemalla ei tulisi määrittää sitä, millaisia oikeusvaikutuksia niillä voi olla.¹⁵⁷ Tällainen kritiikki normimääräysten jaotteluun on perusteltua, kun ottaa huomioon vielä sen, että oikeuskäytännössäkään jaottelulla ei ole ollut suurta merkitystä.¹⁵⁸

Sivuuttamalla normimääräysten jaottelu kokonaan ja niiden käsittely yhtenä kokonaisuutena aiheuttaa kuitenkin eräitä ristiriitoja. Työehtosopimuslain sanamuoto tukee kahdenlaisten erityyppisten normimääräysten olemassaoloa, ja lain esitöissä on määritelty erikseen ehdot, joita työsopimuksissa on noudatettava, sekä ehdot, joita työsuhteissa muuten on noudatettava. Samoin työsopimuslain yleissitovuussäännös jakaa työnantajan noudatettavaksi tulevat työsuhteen ehtoja ja työoloja koskeviin normeihin. Jako työsopimuslaissa pohjautuu nimenomaan työehtosopimuslain sanamuotoon.¹⁵⁹ Työsuhteen ehtojen systematisointia ajatellen myös etusijajärjestys tunnistaa normimääräysten sisäisen jaottelun, sillä se tunnistaa ainoastaan työnormit sellaisiksi, joita on mahdollista käsitellä hierarkkisesti etusijajärjestyksen avulla.¹⁶⁰

3.2.2 Työehtosopimukseen osallisten normimääräysten säännöstämiskompetenssi

Työehtosopimuksella on tarkoitus ulottaa sen säännökset koskemaan osallisten eli työehtosopimuksen solmineiden lisäksi muita, sopimukseen osallistumattomia, ulkopuolisia tahoja eli tarkoituksena on saada aikaan normisopimus. Työehtosopimusten erityinen oikeudellinen

¹⁵⁴Vuorio 1955, s. 297.

¹⁵⁵Sarkko 1980, s. 203.

¹⁵⁶Saloheimo 2020, s. 117–118.

¹⁵⁷Murto 2015, s. 57.

¹⁵⁸Saloheimo 2020, s. 117.

¹⁵⁹HE 157/2000 vp, s. 73.

¹⁶⁰Työnormeista ja työolonormeista etusijajärjestyksessä ks. luku 2.2.2.

asema perustuu siihen, että sen tarkoituksena on määrätä sopimukseen nähden ulkopuolisten oikeussuhteista.¹⁶¹ Oikeudesta määrätä kolmansien välisistä oikeussuhteista käytetään termiä säännöstämiskompetenssi.¹⁶²

Työehtosopimusoikeudessa säännöstämiskompetenssi kohdistuu työehtosopimuslain 1 §:n mukaisesti ehtoihin, joita työ sopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Kun työehtosopimukseen osalliset käyttävät säännöstämiskompetenssiaan ja pysyvät sen rajoissa, lopputuloksena syntyy normimääräyksiä.¹⁶³ Säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle jäävät sellaiset määräykset, jotka eivät liity työsuhteeseen tai työehtosopimustoimintaan.¹⁶⁴ Työehtosopimukseen osallisilla on säännöstämiskompetenssin rajoissa sopimusautonomia, ja osalliset voivat sopia työsuhteen ehdoista haluamassaan laajuudessa.¹⁶⁵ Säännöstämiskompetenssi ja sen alaan kuuluva sovittavien asioiden joukko on muodostunut oikeuskäytännössä varsin laajaksi.¹⁶⁶ Työehtosopimuslain sanamuoto säännöstämiskompetenssista on väljä, jonka vuoksi säännöstämiskompetenssin asiallista ja henkilöllistä laajuutta on työtuomioistuimen ratkaisukäytännöllä tarkennettu.

Säännöstämiskompetenssi ei ole rajoittamaton. Osallisten sopimusautonomian ulottuessa kolmansiin osapuoliin on erityisen tärkeää luoda säännöstämiskompetenssille asialliset rajat, jotta kolmansien suoja säilyy.¹⁶⁷ Pääsäännön mukaan säännöstämiskompetenssin voidaan katsoa ulottuvan vain työsuhteen tai työ sopimussuhteen aikaan.¹⁶⁸ Työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä hyväksytyä on ollut kuitenkin säännöstämiskompetenssin ulottaminen eräissä tapauksissa sekä työsuhdetta edeltävään että työsuhteen jälkeiseen aikaan.¹⁶⁹ Erityisesti työsuhteen jälkeiseen aikaan kohdistuvat normimääräykset on katsottu päteviksi. Tulkinta pohjautuu työ sopimuslain antamaan kelpuutukseen sopia toisin työ sopimuslain säännöksestä, joka koskee työntekijän takaisinottamista työnantajan irtisanottua tämän

¹⁶¹Liukkunen 2017, s. 993.

¹⁶²Säännöstämiskompetenssista voidaan käyttää myös termiä normikompetenssi. Esimerkiksi Liukkunen on kyseenalaistanut säännöstämiskompetenssi termin käytön ja pitää normikompetenssi -termiä yksiselitteisenä ilmaisemaan osallisten valtaa ulottaa solmimiensa työehtosopimusten määräysten oikeusvaikutukset kolmansiin. Ks. Liukkunen 2017, s. 996.

¹⁶³Kairinen 2009, s. 157. Sarkko tuo esille, että määräysten kuuluminen säännöstämiskompetenssin piiriin ei välttämättä merkitse, että kyseessä olisi normimääräys, mutta jättää sen tarkemmin selventämättä, mitä tällä tarkoittaa. Sarkko 1980, s. 199.

¹⁶⁴Sarkko 1973, s. 69.

¹⁶⁵Sarkko 1973, s. 70, Liukkunen 2017. Työehtosopimuslailla ei ole tarkemmin määritelty, mistä työsuhteen ehdoista työehtosopimuksella on sovittava, vaan se on jätetty avoimeksi.

¹⁶⁶Saloheimo 2020, s. 129.

¹⁶⁷Liukkunen on nostanut esille, että juuri tämän kolmansiin ulottuvan vaikutuksen vuoksi normikompetenssin alan määrittämiselle voidaan katsoa vaadittavan täsmällisyysvaatimusta. ks. Liukkunen 2017, s. 1004.

¹⁶⁸TT 1985:50

¹⁶⁹Ks. esim. TT 1984:63 ja 64, TT 2005-111.

taloudellisin tai tuotannollisin perustein.¹⁷⁰ Työsuhdetta edeltävään aikaan kohdistuvat normimääräykset on useammin katsottu säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle jääviksi. Ratkaisussa TT 2021:67 työsopimussuhteen ulkopuolelle ulottuvan koulutuksen palkallisuus katsottiin sellaiseksi asiaksi, josta työehtosopimukseen osalliset eivät voineet sopia muutoin kuin osallisia velvoittavalla tavalla.¹⁷¹

Säännöstämiskompetenssin henkilöllisen soveltamisalan voidaan katsoa ulottuvan työehtosopimukseen sidotun työnantajan suhteisiin hänen nykyisiin, entisiin ja mahdollisiin tuleviin työsuhteisiin nähden.¹⁷² Osallisten säännöstämiskompetenssi ei lähtökohtaisesti ulotu toisen työnantajan palveluksessa työskentelevien työsuhteisiin. Ratkaisussa TT 1980:24 sellaisen määräyksen, jolla perustettiin velvollisuuksia toiselle työnantajalle, ei katsottu olevan siinä määrin säännöstämiskompetenssin piirissä, että sen nojalla työnantaja olisi voitu määrätä maksamaan työehtosopimuslain rikkomisesta määrättävää hyvityssakkoa. Työehtosopimukseen osallisia määräys kuitenkin velvoitti. Huomionarvoista ratkaisussa on se, että vaikka työtuomioistuin katsoi, ettei määräyksen oikeusvaikutuksia voitu ulottaa kolmansiin, sen mukaan osallisten yhteistä tarkoitusta saattaa määräys säännöstämiskompetenssin alaiseksi tuli kunnioittaa ja säännöstä tulkita osapuolten tarkoitusta kunnioittaen mahdollisimman pitkälle.¹⁷³

Työehtosopimuslain 1 §:n 1 momentin mukaisten säännöstämiskompetenssin rajojen kannalta on olennaista se, miten työehtosopimuksilla voidaan puuttua työnantajan liikkeenjohto- ja työnjohto-oikeuteen. Tietyissä tilanteissa molempiin on työtuomioistuimen kannan mukaisesti mahdollista puuttua säännöstämiskompetenssin rajoissa. Ratkaisussa TT 1993:95 (Ään.) päteviksi normimääräyksiksi katsottiin määräykset, joilla säänneltiin työnantajan ja alihankkijan välisen sopimuksen ehtoja. Työtuomioistuin ratkaisullaan puuttamista liikkeenjohdollisiin ratkaisuihin toteamalla, ettei niihin ole mahdollista puuttua

¹⁷⁰TT 1985:64.

¹⁷¹Vrt. TT 1984:22.

¹⁷²Saloheimo 2020, s. 120.

¹⁷³Ratkaisun perusteluista: ”-- Työehtosopimusmääräyksestä sopiessaan ovat asianosaisliitot kuitenkin olleet yksimielisiä siitä, että sopimusmääräys olisi kuulunut edellä tarkoitetun säännöstämiskompetenssin piiriin. Työtuomioistuimen mielestä sopimusmääräystä on näissä oloissa tulkittava siten, että asianosaisliittojen mainittu yksimielinen tarkoitus toteutuu niin pitkälle kuin mahdollista. Työtuomioistuin katsoo tämän merkitsevän sitä, että Suomen Maarakentajien Keskusliitto on käytettävissään olevin keinoin velvollinen huolehtimaan siitä, että Louhintaliike Karppinen Oy täyttää sille työehtosopimusmääräyksen sisällyksen mukaan kuuluvan maksuvelvollisuuden. Tätä Suomen Maarakentajien Keskusliitolle näin tulkitun työehtosopimusmääräyksen mukaan kuuluvaa valvontavelvollisuutta liitto ei ole täyttänyt.” Työnantajaliitto siis velvoitettiin valvomaan määräyksen noudattamista, vaikka työtuomioistuin katsoi sen kuuluvan säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle. Tässä tulkinnassa on osittaista ristiriitaa sen suhteen, mitä TEhtoL:ssa valvontavelvollisuudesta säädetään.

työehtosopimuksella ilman, että siihen on työntekijöiden työn tekemiseen liittyviä painavia syitä. Samankaltainen tilanne esiintyi ratkaisussa TT 2016:37. Toisaalta säännöstämiskompetenssilla ei ole katsottu mahdolliseksi kuitenkaan puuttua työnantajan päätöksenteon järjestämiseen, mitä kuvastaa ratkaisu TT 2010-53 (Ään.).

Työrauhakysymykset eivät myöskään kuulu säännöstämiskompetenssin piiriin johtuen työehtosopimuslaissa olevan työrauhaa koskevan säännöksen pakottavuudesta. Työrauhavelvollisuutta ei voida työehtosopimuksella supistaa tai laajentaa koskemaan muita kuin työehtosopimuslain 8 §:ssä mainittuja. Työehtosopimukseen voidaan kuitenkin ottaa yleinen työrauhaa koskeva lauseke. Osalliset voivat työehtosopimukseen otettavalla lausekkeella säännellä omalta osaltaan työrauhavelvollisuudestaan, mutta esimerkiksi yksittäisiin työntekijöihin tällaiset lausekkeet eivät ulotu.¹⁷⁴

Edellä on käsitelty työehtosopimuslain 1 §:n 1 momentista ja muualta työehtosopimuslaista tulevia rajoituksia osallisten säännöstämiskompetenssiin. Työehtosopimukseen osallisten säännöstämiskompetenssin laajuuteen vaikuttaa työehtosopimuslain sääntelyn lisäksi työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolelta tuleva sääntely. Pakottavat työoikeudelliset lainsäädännökset estävät osallisia sopimista työntekijän etuja heikentäen, ellei oikeudesta poiketa säännöksistä ole erikseen. Pakottavan työoikeudellisen lainsäädännön lisäksi myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö rajoittaa normikompetenssia.¹⁷⁵

Työehtosopimuslain mukainen säännöstämiskompetenssi on muuttunut ja sopeutunut vallitseviin työmarkkinaolosuhteisiin, työehtosopimustoiminnan kehittymiseen¹⁷⁶, sekä työlainsäädännön muuttumiseen ja laajentumiseen, jota kuvastaa esimerkiksi sen ulottuminen työsuhdetta edeltävään sekä sen jälkeiseen aikaan.¹⁷⁷ Säännöstämiskompetenssiin liittyvä keskeinen tulevaisuuteen suuntautuva kysymys onkin, että kuinka laajasti työehtosopimukseen osalliset voivat määrätä työsuhteen ehdoista niin, että määräykset pysyvät vielä säännöstämiskompetenssin rajoissa.

¹⁷⁴ Sarkko 1973, s. 56–57, Saloheimo 2020, s. 113 ja oikeuskäytännöstä esim. TT 2021:99 (Ään.) ja ratkaisussa mainitut perustelut.

¹⁷⁵ Pakottavan työlainsäädännön sekä muun työsuhteisiin vaikuttavan sääntelyn osalta on otettava huomioon, että osa pakottavasta lainsäädännöstä tulee suoraan joko EU-direktiiveistä tai Suomea sitovista kansainvälisistä sopimuksista. Pakottavan lainsäädännön vastaisia normimääräyksiä käsitellään tarkemmin luvussa 4.1.1.

¹⁷⁶ Sarkko totesi 1970-luvulla, että säännöstämiskompetenssin rajoja määriteltäessä olisi otettava huomioon työmarkkinajärjestöjen ja niiden suhteiden kehittyminen TEhtol:n säätämisen jälkeen, samoin kuin, että suomalaisen yhteiskunnan dynaamista kehitystä vastaamattomilla tulkinnoilla ei pitäisi estää työehtosopimustoiminnan kehittämistä. Tällainen toteamus kuvastaa sitä, että säännöstämiskompetenssi on nähty myös oikeuskirjallisuuden piirissä laajana jo tuolloin, eikä sitä ole haluttu lähteä rajoittamaan. ks. Sarkko 1973, s. 61.

¹⁷⁷ Liukkunen 2017, s. 1009.

3.2.3 Normimääräysten pakottava ja automaattinen normivaikutus

Työehtosopimuksen määräyksillä luodaan normivaikutus, jolla tarkoitetaan normisopimuksen normien vaikutus piirin ulottamista ulkopuolisten oikeussuhteisiin.¹⁷⁸ Työehtosopimusten muihin työsuhteen ehtoihin ulottuva normivaikutus on pakottava ja automaattinen. Se ilmenee normaalisitovien työehtosopimusten kohdalla työehtosopimuslain 6 §:ssä:

Jos työ sopimus joiltakin osiltaan on ristiriidassa siinä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on työ sopimus näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettaviksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset.

Työehtosopimuslain sanamuoto koskee ainoastaan työ sopimuksia, mutta sen on vakiintuneesti tulkintakäytännön mukaan katsottu koskevan myös muilla tavoin kuin työ sopimuksella sovittuja työsuhteen ehtoja.¹⁷⁹

Yleissitovien työehtosopimusten kohdalla on työ sopimuslain 2 luvun 7 §:ssä lähes samansisältöinen määräys, joka tosin ottaa huomioon yleissitovan järjestelmän poikkeavat piirteet verrattuna normaalisitovaan järjestelmään:

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työ sopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetyistä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

Säännösten sanamuoto on erilainen, mutta niillä on pitkälti samanlaiset oikeusvaikutukset.¹⁸⁰ Ilman tämän tyyppistä normivaikutusta työehtosopimustoiminta menettäisi suurelta osin merkityksensä.¹⁸¹

Normivaikutuksen pakottavuus merkitsee sitä, että työehtosopimusten normimääräyksistä ei ole mahdollista sopia toisin työnantajan ja työntekijän välillä.¹⁸² Pakottavuus ulottuu myös

¹⁷⁸Sarkko 1973, s 5.

¹⁷⁹Ks. TT 2000-33

¹⁸⁰Paanetoja 2022, s. 13.

¹⁸¹LVK 1921:11, s. 20, Sarkko 1980, s. 205.

¹⁸²Poikkeuksena on työntekijälle edullisemmat työsuhteen ehdot, joista sopiminen on pääsäännön mukaan mahdollista.

sellaisiin työsopimuksen määräyksiin, joista on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä ennen työehtosopimuksen voimaantuloa.¹⁸³ Jos työsopimuksen ehto tai muulla tavalla työnantajan ja työntekijän välillä sovittu ehto poikkeaa työehtosopimuksen vähimmäisehdosta, siitä seuraa ehdon mitättömyys. Mitättömyys koskee ainoastaan kyseessä oleva ehtoa, muussa suhteessa sopimus säilyy pätevänä.¹⁸⁴ Mitättömän ehdon sijasta tulee noudatettavaksi työehtosopimuslain mukaisesti kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen määräys. Normivaikutuksen pakottavuus voidaan rinnastaa pakottavien oikeussäännösten oikeusvaikutuksiin.¹⁸⁵ Osapuolten omilla tahdonilmaisuuilla ei ole vaikutusta normivaikutuksen pakottavuuteen. Merkitystä annetaan ainoastaan sille, kuuluuko kyseessä oleva työsuhde normien soveltamisalaan eli onko kyse työsuhteeseen sovellettavasta työehtosopimuksesta.¹⁸⁶

Normivaikutuksen automaattisuus puolestaan tarkoittaa, että normimääräysten vaikutus työsuhteessa alkaa joko työehtosopimuksen voimaantulopäivästä tai joissakin tapauksissa yleissovittujen työehtosopimusten osalta yleissittovuuden vahvistamislautakunnan päätöksen mukaisesta päivämäärästä ilman, että työnantaja ja työntekijä siitä erikseen sopivat, tai että kumpikaan antaa siihen suostumuksensa. Merkitystä ei ole myöskään sillä, onko työsuhteen osapuolilla tosiasiallisesti tietoa sovellettavan työehtosopimuksen olemassaolosta tai sen sisällöstä.¹⁸⁷

Pakottava ja automaattinen normivaikutus sellaisenaan merkitsee ristiriitaa sopimusvapauden periaatteen kanssa.¹⁸⁸ Työehtosopimus ei ole ainoa sopimus, joka rajoittaa työntekijän ja työnantajan välistä sopimusvapautta, vaan myös työsopimuksen sisältöä on vahvasti säännelty työsopimuslaissa.¹⁸⁹ Sopimusvapauden rajoittamisen taustalla vaikuttaa työntekijän suojelun periaate ja heikomman suoja. Oikeuspoliittisesti olisi vaikea perustella työehtosopimusten pakottavaa ja automaattista normivaikutusta ilman, että työntekijät tunnustettaisiin suojelua tarvitseväksi osapuoleksi.¹⁹⁰

¹⁸³Sarkko 1980, s. 205.

¹⁸⁴LVK 1921:11, s. 32. Koko työsopimuksen mitättömyys voi tulla kyseeseen tilanteissa, joissa työehtosopimuksen vastainen ehto liittyy niin läheisesti sellaiseen ehtoon, josta ei ole sovittu työehtosopimuksella, ja nämä ehdot ilmenevät sopimuksessa yhtenäisenä kokonaisuutena. Ks. Kopponen 1954, s. 264.

¹⁸⁵Kopponen 1954, s. 263.

¹⁸⁶Vuorio 1955, s. 275.

¹⁸⁷Kopponen 1954, s. 266, Sarkko 1980, s. 206, Tiitinen – Kröger 2012, s. 254.

¹⁸⁸Sarkko 1973, s. 7.

¹⁸⁹Hemmo 2009, s. 63. Työsopimuslain pakottavuutta sopimusvapauden rajaajana työsopimuksissa käsitellään luvussa 4.1.1.

¹⁹⁰Sarkko 1973, s. 7.

Normivaikutus pakottavana ja automaattisena on vahvasti sidoksissa työehtosopimuksen osallisten säännöstämiskompetenssiin, sillä vaikutusta ei ole mahdollista saada aikaan, jos säännöstämiskompetenssi puuttuu.¹⁹¹ Normivaikutus eli normisopimuksen määräysten vaikutusten ulottaminen ulkopuolisiin oikeussuhteisiin on juuri se piirre, joka voidaan saada aikaan ainoastaan normisopimuksilla, jollaisia työehtosopimukset ovat. Työehtosopimusten kolmansia osapuolia velvoittavaa ja sitovaa, pakottavaa normivaikutusta ei ole mahdollista saada aikaan ilman työehtosopimuslain kaltaista erikoislainsäädäntöä.¹⁹² Säännöstämiskompetenssiin sisältyy valta päättää siitä, mitkä määräykset tulevat pakottavan ja automaattisen normivaikutuksen piiriin.¹⁹³

Työehtosopimuslain 6 §:n ja työsopimuslain 2 luvun 7 §:n sanamuodon mukaisen, pakottavan ja automaattisen normivaikutuksen perusteella työehtosopimusmääräyksen vähimmäisvelvoittavuus on vahva. Yleissitovissa työehtosopimuksissa nimenomaan vähimmäisvelvoittavuus on vielä vahvempi, kun huomioidaan säännöksen sanamuoto.¹⁹⁴ Työehtosopimuksen normimääräykset määrittävät ne vähimmäisehdot, joita työsuhteissa on noudatettava. Normimääräysten vastaisesti saadaan lähtökohtaisesti sopia työntekijälle edullisemmista työsuhteen ehdoista pakottavan ja automaattisen normivaikutuksen estämättä.¹⁹⁵ Joissain tilanteissa voi esiintyä epäselvyyttä siitä, onko jokin työehtosopimuksen määräys vähimmäisehto. Merkitystä on tällöin sillä, tulkitaanko sen olevan pakottava normimääräys vai ainoastaan suositus. Työehtosopimuksen määräyksen sanamuoto ja osapuolten tarkoitus ovat ratkaisevassa asemassa.¹⁹⁶

Kuten aikaisemmin on todettu, vähimmäisehdon noudattaminen on täysin riippumatonta työnantajan ja työntekijän välisistä sopimuksista tai kummankaan tietoisuudesta siitä, että kyseessä on vähimmäisehto. Tällaisesta tilanteesta oli kyse ratkaisussa TT 2000-33, jossa

¹⁹¹Sarkko 1973, s. 53.

¹⁹²Sarkko 1973, s. 5–7, Saarnilehto – Annola 2018, s. 37.

¹⁹³ Tämä sopiminen on tapahduttava työehtosopimuslain 6 §:n mukaisissa rajoissa. Mitkä määräykset on otettu pakottavan ja automaattisen normivaikutuksen piiriin, on osallisten tahdonilmaisuun liittyvä tulkintakysymys. Ks. Vuorio 1955, s. 276.

¹⁹⁴ Yleissitovuussäännöksessä nimenomaisesti mainitaan, että yleissitovien työehtosopimusten normit ovat vähintään ne, joita työsopimuksissa on sovellettava. Tällainen samanlainen maininta puuttuu työehtosopimuslain vastaavasta säännöksestä, mikä on toisaalta johdonmukaista ottaen huomioon yleissitovuusjärjestelmän korostunut merkitys vähimmäisehtojen turvaamisena tilanteessa, jossa työnantaja ei ole järjestäytynyt.

¹⁹⁵ Vuoden 1921 työehtosopimuslain esitöiden, johon nykyinen työehtosopimuslaki perustuu, perusteella määrittäminen on tarkoitettu koskemaan ainoastaan sellaisia työsopimuksen ehtoja, jotka ovat huonompitasoisia kuin työehtosopimuksen ehdot. Ks. LVK 1921:34 s. 34 ss. sekä oikeuskirjallisuudesta esim. Vuorio 1955, s. 190–191, Sipilä 1968, s. 65.

¹⁹⁶ Suosituksilla ei ole nimensä mukaisesti ollenkaan velvoittavaa vaikutusta, jolloin niiden noudattaminen ei ole vähimmäisvelvoittavuuden piirissä. Jos määräyksellä ei ole velvoittavaa vaikutusta, se ei ole pakottavan ja automaattisen normivaikutuksen piirissä eikä sen noudattamatta jättämisestä seuraa työehtosopimuslaissa säädettyjä seuraamuksia. Ks. TT 2019: 97, TT 2007:84.

työntekijä oli alun perin suostunut käyttämään vuosilomiaan sairausloman korvaajana työnantajan jätettyä hyväksymättä hänen toimittamansa todistuksen sairauslomasta. Työtuomioistuimen ratkaisussa todettiin työntekijällä olleen todistuksen perusteella oikeus sairastajan palkkaan, joka oli työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukainen vähimmäisehto. Tällöin työntekijä ei voinut alun perinkään pätevästi suostua lomiansa siirtämiseen, sillä se oli vähimmäisehdon kanssa ristiriidassa.

3.3 Työehtosopimuksen sitovuuspiiri

Työehtosopimusjärjestelmän sisälle kuuluu kaksi erilaista sitovuuspiiriä, joiden oikeusvaikutukset perustuvat eri normeille. Siitä huolimatta yleissitovan ja normaalisitovan työehtosopimuksen käytännön vaikutukset työsuhteisiin ja niissä noudatettaviin ehtoihin ovat käytännössä pitkälti samat.¹⁹⁷ Työehtosopimusten oikeusvaikutuksista säädetään sekä työehtosopimuslaissa että työsopimuslaissa. Sovellettavasta laista aiheutuu kuitenkin tiettyjä eroavaisuuksia, joiden vuoksi näitä kahta eri laista tulevia säännöstelyinstrumentteja on tarpeen käsitellä tarkemmin.

3.3.1 Normaalisitovuus

Normaalisitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan työehtosopimusta, jota työnantajan tulee noudattaa järjestäytymisensä perusteella eli normaalisitovuus on sidoksissa jäsenyyteen työnantaja- tai työntekijäyhdistyksessä. Tämä todetaan työehtosopimuslain 1.1 §:ssä ja sitä tarkennetaan vielä työehtosopimuslain 4 §:ssä, jonka mukaan työehtosopimukseen ovat sidottuina ensinnäkin osalliset eli työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet. Osallisiin rinnastuvat myös jälkikäteen työehtosopimukseen liittyneet. Sidottuja ovat myös ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka ovat yhdessä tai useammassa asteessa osallisten alayhdistyksiä. Viimeiseksi velvollisuus noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä ulottuu niihin työntekijöihin ja työnantajiin, jotka ovat tai ovat olleet sopimuksen voimassaollessa sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.

¹⁹⁷Kärkkäinen – Äimälä 2017, s. 162–163.

Normaalisitovaa työehtosopimusta työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin mukaan niiden työntekijöiden työsuhteisiin, jotka ovat työnantajan tai työnantajan tai työnantajayhdistyksen kanssa työehtosopimuksen solmineen työntekijäyhdistyksen jäseniä. Normaalisitoviin työehtosopimukseen ja niiden soveltamisalapiiriin liittyy lisäksi heijastusvaikutus eli työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin mukaisesti työehtosopimukseen sidottujen työnantajien on noudatettava työehtosopimusta niihin työntekijöihin, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen. Heijastusvaikutus turvaa yhdenvertaisen kohtelun kaikille työntekijöille, jotka tekevät työnantajaa sitovan työehtosopimuksen alaista työtä, riippumatta siitä mihin työntekijäliittoon työntekijät kuuluvat tai kuuluvatko he ammattiliittoon ollenkaan.¹⁹⁸ Vaikka heijastusvaikutus koskee vain työehtosopimuksen alaan kuuluvia normeja eli työnormeja, käytännössä myös työolosuhteita koskevat normit heijastuvat työehtosopimukseen ei-sidottuihin¹⁹⁹.

Työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentti on rakennettu työntekijöiden suojaksi eikä siitä pääsääntöisesti seuraa työntekijöille velvoitteita.²⁰⁰ Työntekijän velvoittaminen työehtosopimuksen noudattamiseen on noussut viime vuosina esille uudessa valossa. Työtuomioistuinten lausunnossa TT 2013-63 työehtosopimuksen nojalla paikallisesti sovittua vakautussopimusta tuli noudattaa myös järjestäytymättömän työntekijän työsuhteessa. Tämä tarkoitti, että paikalliselle työehtosopimuksella sovittuja heikennyksiä tuli soveltaa työntekijöihin riippumatta heidän järjestäytymisestään. Ratkaisuaan työtuomioistuin perusteli työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksella, vaikka työehtosopimuslain säännös ei ole kompetenssinormi, joka antaisi oikeuden puuttua työsuhteen ehtoihin heikentävästi.²⁰¹ Työtuomioistuinten lausunnossaan käyttämä ilmaisu, jonka mukaan järjestäytymätön työntekijä joutuu osallistumaan työehtosopimuksista johtuviin rasituksiin samalla tavoin kuin sopimukseen sidottu, on vastoin sitä työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin vakiintunutta tulkintaa, jossa sen on katsottu olevan ainoastaan työntekijää suojaava säännös. Kanta poikkeaa siitä, mitä työehtosopimuslaissa asiasta on säädetty, sen esitöissä asiaa perusteltu, ja oikeuskirjallisuudessa asiaa tulkittu.²⁰²

¹⁹⁸Kairinen 2009, s. 163.

¹⁹⁹Kairinen 2009, s. 163.

²⁰⁰Sipilä 1947, s. 173, Vuorio 1955, s. 308, Sarkko 1973, s. 34.

²⁰¹Paanetoja 2022a, s. 266.

²⁰²Paanetoja tuo esille, että lausunnon perusteluissa ei viitata ollenkaan työehtosopimuslain esitöihin, joissa nimenomaisesti on selkeästi tuotu esille, että kyseessä olevasta työehtosopimuslain säännöksestä ei tule aiheutua mitään velvoitteita sen soveltamisalaa kuuluville työntekijöille. Ratkaisun tarkempi analyysi ks. Paanetoja 2022a, s. 251–266.

Heijastusvaikutuksesta on mahdollista sopia toisin työehtosopimuslain 4 §:n 3 momentin mukaisesti eli työehtosopimuksen sitovuuspiiriä on mahdollista rajoittaa sopimalla. Tällöin työehtosopimukseen kirjataan ns. järjestöehto, jonka mukaan työehtosopimusta sovelletaan vain tiettyyn työntekijäjärjestöön kuuluviin työntekijöihin.²⁰³ Järjestöehdon mahdolliset käytännön vaikutukset yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoihin riippuvat siitä, tuleeko työsuhteeseen noudatettavaksi jokin toinen työehtosopimus vai ei. Järjestöehdon vuoksi kysymykseen voi tulla tilanne, jossa työnantaja on sidottu kahteen eri työehtosopimukseen.²⁰⁴ Järjestöehto itsessään ei ole yhdenvertaisuuslainsäädännön vastainen, mutta pitkällä aikavälillä samalla työnantajalla samankaltaista työtä tekevien työsuhteen ehtojen ei pitäisi muodostua pysyvästi eritasoisiksi.²⁰⁵

Työehtosopimuslaissa ei ole suoraa mainintaa siitä, että työnantajan olisi toimittava työehtosopimuksen soveltamisalalla, jotta sopimus olisi sitä sitova. Tämä on kuitenkin pääteltävissä työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentista, jossa soveltamisen edellytyksenä mainitaan alalla toimiva. Työtuomioistuin on ratkaisukäytännössään katsonut, että työehtosopimus voi sitoa työnantajayritystä vain, jos se harjoittaa toimintaa, joka kuuluu kyseessä olevan työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin.²⁰⁶

Normaalisitovaan kenttään kuuluvat olennaisena osana työehtosopimuslain 8 §:n mukainen valvonta- ja työrauhavelvollisuus. Valvontavelvollisuus velvoittaa sopimukseen osallisia valvomaan, että niiden jäsenet noudattavat työehtosopimusta. Työrauhavelvollisuus taas velvoittaa pidättäytymään työtaistelutoimenpiteistä työehtosopimuksen ollessa voimassa. Näistä työehtosopimuslain 8 §:n velvollisuuksista työntekijäosapuolta koskee lähinnä työrauhavelvollisuus. Normimääräysten noudattamisen valvonta taas kohdistuu korostetusti työnantajajärjestöihin, sillä normimääräysten noudattaminen on työnantajien velvollisuus.²⁰⁷ Valvonta- ja työrauhasäännöksen noudattamista tehostaa työehtosopimuslain 9 §, jonka mukaan työtuomioistuin voi määrätä velvollisuuden rikkojalle maksettavaksi hyvityssakon.

²⁰³Sarkko 1980, s. 193.

²⁰⁴Saloheimo 2012, s. 865

²⁰⁵Kysymys järjestöehdon syrjivyydestä nousi esiin 2010-luvun taitteessa, kun kuntatyönantajat sopivat kaksi erillistä työehtosopimusta, joista toinen koski ainoastaan ammattiliitto Tehy ry:n jäseniä. Taustalla oli tulehtunut työmarkkinatilanne ja kiista sairaanhoitajien palkankorotuksista. Tehy ry:n kanssa solmitun erillisen sopimuksen perusteella Tehy ry:n jäsenille maksettiin korkeampaa palkkaa. Korkein oikeus antoi asiasta kaksi ratkaisua, joiden molempien lopputulos oli, ettei järjestöehto itsessään ole syrjivä. Työnantajalla oli em. tilanteessa velvollisuus noudattaa kahta erisisältöistä työehtosopimusta. Ks. KKO 2013:10, KKO 2013:11, TEM 32/2013.

²⁰⁶Ks. esim. TT 1981:112, TT 1992:35, TT 1996:93.

²⁰⁷Kairinen 2009, s. 164.

3.3.2 Yleissitovuus

Yleissitovuudesta säädetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä, jonka mukaan työnantajan tulee noudattaa työsuhteissaan vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen rinnastettavaa työtä. Säännöksen sanamuodon mukaan yleissitovuuden kentällä noudatetaan siis normimääräyksistä työnormeja kokonaisuudessaan sekä niitä työolonormeja, jotka säännöstelevät työpaikan työoloja. Yleissitovuuden perusteella työnantaja ei ole kuitenkaan velvollinen noudattamaan työolonormeista työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviä normeja eli esimerkiksi niitä normeja, joilla säädelään paikallisen ammattiyhdistyksen ja työnantajan välisiä suhteita.²⁰⁸ Velvoitemääräyksiä työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan ollenkaan, sillä ne koskevat vain työehtosopimukseen osallisia.

Yleissitovuussäännös sisältää kolme kriteeriä, jotta työehtosopimus voi olla yleissitova. Nämä ovat valtakunnallisuus, asianomainen ala sekä edustettavuus. Kaikkien kriteerien tulee täytyä yhtä aikaa, jotta työehtosopimuksen voidaan katsoa olevan yleissitova. Yleissitovuuden vahvistaa yleissitovuuslautakunta, jonka toiminta perustuu lakiin työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta (26.1.2001/56). Yleissitovuus perustuu siis aina erilliseen viranomaisen tekemään päätökseen, eikä yleissitovuudesta ole mahdollista sopia työehtosopimuksilla.²⁰⁹ Yleissitovuuslautakunnan tekemä päätös yleissitovuudesta on laissa tarkemmin säädetyllä tavalla valituskelpoinen. Valitukset käsitellään työtuomioistuimessa.

Valtakunnallisuus on yleissitovuuden kriteereistä kenties selkein. Valtakunnallinen työehtosopimuksen soveltamispiiriä ei ole alueellisesti rajattu ja se kattaa koko maan.²¹⁰ Tällöin yrityskohtainen työehtosopimus ei voi olla yleissitova, vaikka sen olisivat sopineet valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset, ja vaikka kyseessä oleva yritys toimisi koko maassa.²¹¹ Mitä tulee yleissitovan työehtosopimuksen edustavuuteen, on lähtökohta se, että sopimusta on pidettävä edustavana, jos sen piiriin kuuluu noin puolet kyseessä olevan alan työntekijöistä.²¹²

²⁰⁸HE 157/2000 vp., s. 73.

²⁰⁹Paanetoja 2023, s. 176.

²¹⁰Tiitinen – Kröger 2012, s. 220, Sarkko 1980, s. 252.

²¹¹HE 157/2000 vp, s. 73, Tiitinen – Kröger 2012, s. 220.

²¹²HE 157/2000 vp., s. 73.

Työehtosopimuksen asianomainen ala taas määräytyy ensisijaisesti valtakunnallisen työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaan.²¹³ Asianomaista alaa määriteltäessä on otettava huomioon työehtosopimuksen solmineiden yhdistysten säännöt ja niiden tosiasialisesti edustaman jäsenistön työt. Työnantajalla pitäisi lisäksi halutessaan olla mahdollisuus liittyä yleissitovan työehtosopimuksen tehneen työnantajaliittoon.²¹⁴ Yleissitovuuden nojalla ei ole katsottu voitavan velvoittaa sellaista työnantajaa, jolla ei olisi mahdollisuutta tulla edes työnantajaliiton jäsenyyden perusteella tulla siihen sidotuksi työehtosopimuslain mukaisesti.²¹⁵ Asianomaisella alalla voi olla vain yksi yleissitova työehtosopimus, vaikka normaalisitovuuden perusteella samantyyppisiä työtehtäviä koskevia työehtosopimuksia voi olla ongelmitta useitakin samalla soveltamisalalla.²¹⁶

Yleissitovuus velvoittaa lähtökohtaisesti niitä työnantajia, jotka eivät ole järjestäytyneet mihinkään työnantajaliittoon. Yleissitovuussäännöksen vähimmäisehtoluonteesta johtuen velvollisuudet kohdistuvat ainoastaan työnantajiin ja oikeudet työntekijöille, mitä kuvastaa yleissitovuussäännöksen sijoittaminen työehtosopimuslaissa työnantajan velvollisuuksia koskevaan lukuun. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset eivät ole työntekijöitä sitovia huolimatta siitä, ovatko he järjestäytyneitä työehtosopimuksen osapuolena olevaan työntekijäliittoon. Tämä koskee muun ohella myös työrauhavelvollisuutta, joka ei tule noudatettavaksi yleissitovuuden perusteella. Lakiin perustuva yleissitovuuden noudattamisvelvoite on siis ainoastaan työnantajia koskeva, yleissitovalla työehtosopimuksella ei voida luoda velvollisuuksia työntekijöille.²¹⁷

Yleissitovuusjärjestelmästä puuttuu normaalisitovuusjärjestelmän mukainen työehtosopimuksen noudattamisen valvontavelvollisuus. Kiistoja työehtosopimuksen noudattamisesta ja tulkinnasta ei käsitellä työtuomioistuimissa, koska millään taholla ei ole valvontavelvollisuutta. Yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvovat työehtosopimuslain 13 luvun 12 §:n mukaisesti työsuojeluviranomaiset, joiden on toimittava valvoessaan kiinteässä yhteistyössä yleissitovan työehtosopimusten osallisten kanssa. Yleissitovasta työehtosopimuksesta johtuvat riidat, kuten sen ja työehtosopimuksen väliset normikollisiot, käsitellään yleisissä tuomioistuimissa. Yleiset tuomioistuimet voivat kuitenkin pyytää oikeudenkäynnistä työtuomioistuimesta annetun lain (TyöTL, 646/1974) 39 §:ssä säädetyn tavoin

²¹³HE 157/2000 vp, s. 72.

²¹⁴Ibid.

²¹⁵Tiitinen – Kröger 2012, s. 224.

²¹⁶Ibid.

²¹⁷Kairinen 2009, s. 166. Tämä koskee myös työrauhavelvollisuutta, jota ei ole yleissitovuusjärjestelmässä ollenkaan.

työtuomioistuimelta lausunnon, jossa se pyytää työtuomioistuinta selvittämään tarkemmin työehtosopimuksen sisältöä ja määräysten tulkinnallisia kysymyksiä. Työtuomioistuimen lausunto ei sido yleistä tuomioistuinta.²¹⁸

Yleissitovuuden oikeuspoliittisena tarkoituksena on ollut ja on edelleen työsuhteen vähimmäisehtojen turvaaminen myös sellaisissa työsuhteissa, joissa työnantaja ei ole järjestäytymisensä perusteella sidottu mihinkään työehtosopimukseen.²¹⁹ Yleissitovuus perustuu aina normaalisitovaan työehtosopimukseen.²²⁰ Yleissitovuusjärjestelmää olisikin mahdotonta toteuttaa ilman työehtosopimuslakiin perustuvia normaalisitovia työehtosopimuksia, sillä yleissitova työehtosopimus perustuu aina työehtosopimuslain mukaisesti tehtyyn, normaalisitovaan työehtosopimukseen. Ajoittain yhteiskunnalliseen keskusteluun nousee yleissitovuusjärjestelmän yhteensopivuus niiden perustuslain säännösten kanssa, jotka turvaavat negatiivisen yhdistymisvapauden. Perustuslakivaliokunnan lausunnossaan omaksuman kannan mukaan työehtosopimusten yleissitovuus on linjassa perustuslain kanssa ja sen oikeuttaa erityisesti perustuslain 16 § 1 momentti, jossa säädetään työvoiman suojelusta.²²¹

²¹⁸Käytännössä lausuntojen mukaisista kannoista harvoin poiketaan yleisessä tuomioistuimessa. ks. Saloheimo 2020, s. 269.

²¹⁹Yleissitovuussäännös on otettu ensimmäisen kerran vuoden 1970 työehtosopimuslakiin puutteellisen valmistelun päätteeksi. Vuoden 1970 työehtosopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä ei ollut yleissitovuudesta säännöstä, vaan se lisättiin vasta valiokuntakäsittelyn päätteeksi. Valiokunnan mukaan tärkeää oli nimenomaan turvata vähimmäispalkka myös niille työntekijöille, joiden työnantaja ei ole järjestäytynyt. Yleissitovuussäännöksen taustasta ja historiasta ks. Paanetoja–Vidgren 2019, s. 9–19.

²²⁰Kairinen 2009, s. 162.

²²¹Erityisesti tarkasteluun on otettu perustuslain turvaama negatiivinen järjestäytymisvapaus eli oikeus olla kuulumatta yhdistykseen. Perustuslakivaliokunta on vuoden 2000 työehtosopimuslakia koskevassa lausunnossaan katsonut, että yleissitovuus ei sinänsä merkitse järjestäytymisvelvollisuutta tai sitovuutta työehtosopimukseen työehtosopimuslain tavoin. Ks. PeVL 41/2000 vp., s.3.

4 TYÖEHTOSOPIMUSTEN NORMIMÄÄRÄYKSET SUHTEESSA MUIHIN TYÖSUHTEEN EHTOJEN SÄÄNNÖSTYSKEINOIHIN

4.1 Lainsäädäntö

4.1.1 Pakottava lainsäädäntö

Työlainsäädännön lähtökohta on pakottavuus (indispositiivisuus). Työntekijän suojeluperiaatteen mukaisesti suojan kannalta olennaiset säännökset ovat säädetty pakottaviksi niin, että niistä ei voi poiketa työntekijän vahingoksi työehtosopimuksilla tai työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin.²²² Pakottavuus merkitsee poikkeamista sopimusvapauden periaatteesta, jolloin sitä tulee tulkita suppeasti. Kun työntekijän suojelun periaatteella on perustuslaillinen asema²²³, työlainsäädännön rajoitukset sopimusvapauden on voitu säätää tavallisessa lainsäädäntöjärjestyksessä.²²⁴ Vaikka pakottavuus ilmaistaan lähtökohtaisesti lainsäädännössä suoraan, joissakin tapauksissa pakottavuus on mahdollista päätellä myös säännöksen tarkoituksesta.²²⁵

Pakottavat työlainsäädännökset ovat luonteeltaan vähimmäispakottavia. Vähimmäispakottavuus tarkoittaa, että työntekijän suojaksi säädetyistä normeista voidaan sopia työntekijälle parempitasoisesti.²²⁶ Tämä ilmenee suoraan työsopimuslain 13 luvun 7 §:stä²²⁷, joka koskee työsopimuslain pakottavuutta:

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.

Säännöksestä käy ilmi, että koskee ainoastaan sellaisia sopimuksia, jotka heikentävät työntekijän oikeuksia ja etuja.²²⁸ Tämän takia ilman mitään erityistä, lainsäädännöstä tulevaa oikeutusta, työntekijän oikeuksien lisääminen on työehtosopimuksella mahdollista.²²⁹

²²²HE 157/2000 vp., s. 6, Tiitinen – Kröger 2012, s. 67.

²²³PL 16 § 1 mom.: Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.

²²⁴Kairinen 2009, s. 43.

²²⁵Kairinen 2009, s. 142, Engblom 2012, s. 39. Kairinen ja Engblom jättävät tarkemmin selventämättä, miten pakottavuus olisi pääteltävissä säännöksen tarkoituksesta.

²²⁶Kairinen 2009, s. 142.

²²⁷Vastaavia pakottavuutta koskevia säännöksiä ovat myös työaikalain 34 § ja vuosilomalain 3 §.

²²⁸Merkitystä ei ole sillä, onko työntekijän etuja ja oikeuksia heikentävä sopimus tehty työsopimusta solmittaessa vai onko se tehty myöhemmin työsuhteen aikana. ks. Paanetoja 2023, s. 5.

²²⁹Sarkko 1980, s. 287.

Pakottavan lainsäädännön vastaisiksi voidaan katsoa myös sellaiset työehtosopimuksen normimääräykset tai muut työsopimustasoiset järjestelyt, joilla pyritään kiertämään pakottavia työlainsäädännön normeja.²³⁰ Normimääräystä ei myöskään saa tulkita niin, että tulkinta on pakottavan lainsäädännön vastainen.²³¹ Työehtosopimuksen normimääräys voi olla myös ainoastaan joiltain osin pakottavan lainsäädännön vastainen, jolloin normimääräystä voidaan toteuttaa muilta osin.²³² Työehtosopimuksen normimääräyksen ja pakottavan lainsäädännön välinen ristiriita on vältetty tulkitsemalla sopimusta niin, että määräykset pysyvät pakottavan lainsäädännön mukaisina, kuten ratkaisussa TT 1990-120 tai siten, että osallisten on tulkittu tarkoittaneen sopia asiasta lainsäädännön mukaisesti, kuten ratkaisussa TT 1985-50.

Työlainsäädännön pakottavuuden oikeudellista luonnetta ja työsopimuslain 13 luvun 7 §:n merkitystä voidaan tarkastella vertailemalla kahta työtuomioistuimen ratkaisua, TT 2007-41²³³ ja TT 2016:6. Ratkaisussa TT 2007-41 työehtosopimuksen määräys luottamusmiehen irtisanomissuojasta oli siltä osin pätemätön kuin siinä oli sidottu irtisanomissuoja työpaikalla työskentelevien toimihenkilöiden määrään. Työtuomioistuin totesi perusteluissaan, että luottamusmiehen irtisanomissuojan perusteista säätelevä työsopimuslain 7 luvun 10 § ei kuulunut niihin työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä mainittuihin säännöksiin, joista voitaisiin poiketa työehtosopimuksella työntekijän etuja heikentävästi. Tällöin irtisanomissuojan heikentämiseen johtava määräys oli pätemätön. Ratkaisussa TT 2016:6, jossa työehtosopimuksen normimääräystä, jolla edellytettiin paikallista sopimusta tilanteessa, jossa työsopimus muutetaan osa-aikaiseksi työsopimuslain perusteella, ei pidetty pakottavan lainsäädännön vastaisena nimenomaan sillä perusteella, että kyseisellä määräyksellä ei vähennetty työntekijän etuja ja oikeuksia.

EU-säätelyllä on merkittävä vaikutus kansallisen työlainsäädännön pakottavuuteen ja erityisesti siihen, miten työtuomioistuin tulkitsee sellaisia normimääräyksiä, jotka eivät ole linjassa EU-säätelyn kanssa. Työtuomioistuimen ratkaisuissa TT 2021:2 ja TT 2021:7 työehtosopimusmääräykset katsottiin pakottavan lainsäädännön vastaisiksi. Toisessa ratkaisussa oli kyse työsopimuslain 4 luvun 4 §:n mukaisesta osittaisesta hoitovapaasta ja toisessa

²³⁰HE 158/2018 vp, s. 114, e contrario

²³¹Jos se työehtosopimuksen osapuoli, jolla on ollut velvollisuus valvoa työehtosopimuksen noudattamista, asettuu tukemaan pakottavan lainsäädännön vastaista tulkintaa, katsotaan osapuolen laiminlyöneen valvontavelvollisuuttaan. ks. TT 2001-52.

²³²TT 2007-41

²³³Samankaltainen ratkaisu TT 1995-43, jossa kyse oli työaikalain pakottavan säännöksen kanssa ristiriidassa olevasta ehdosta. Ratkaisu on vanhempi ja työaikalakiin on sen jälkeen tullut muutoksia, jonka vuoksi vertailuun on tarkoituksenmukaisempaa ottaa uudemman oikeuskäytännön mukainen ratkaisu.

yhdenvertaisuuslain (1325/2014) syrjintäkiellosta. Molemmat säännökset perustuvat EU-direktiiviin, jonka vastaisiksi työehtosopimusten normimääräykset katsottiin.

Edellä on käsitelty ainoastaan työehtosopimusten normimääräysten suhdetta pakottavaan työlaainsäädäntöön. Pakottavan työlaainsäädännön lisäksi työehtosopimusten normimääräykset eivät saa olla muun pakottavan lainsäädännön vastaisia tai niitä ei saa tulkita sellaisen lainsäädännön vastaisesti. Tällaista lainsäädäntöä on esimerkiksi laki naisten ja miesten tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaki. Yhdenvertaisuuslain säännösten pakottavuutta suhteessa työehtosopimusten määräyksiin korostaa se, että työnantaja ei saa soveltaa syrjintäkiellon kanssa ristiriidassa olevaa työehtosopimuksen määräystä.²³⁴ Ratkaisussa TT 2021:2 normimääräyksen virke, jonka mukaan vuosisidonnaiseen lisään oikeuttavaksi ajaksi ei katsota aikaa, jolta henkilö on ansainnut ja saa eläkettä, katsottiin olevan yhdenvertaisuuslain 8 ja 13 §:n mukaisen välillisen ikäsyrjinnän vastainen ja siten pätemätön.

Oikeuskäytäntö siis vahvistaa normihierarkiastakin näkyvän pakottavien lainsäännösten ensisijaisuuden suhteessa työehtosopimuksen määräyksiin, mutta kuitenkin vähimmäispakottavuuden viitekehyksessä. Työntekijälle edullisemmin sopiminen on mahdollista työehtosopimustasolla, vaikka valtuutusta ei olisi lainsäädännössä nimenomaisesti annettu. Tällaisessa tilanteessa työehtosopimuksen normimääräys ohittaa pakottavan lainsäädännön. Pakottavan lainsäädännön sisältö suhteessa työehtosopimuksen määräyksiin on tietyissä tilanteissa kuitenkin tulkinnanvarainen. *Matleena Engblom* onkin todennut, että tällöin tilanteen saattaminen pakottavan lainsäädännön tarkoittamaksi vaatii osapuolelta aktiivisuutta ja tarvittaessa asian viemistä tuomioistuimeen. Jos näin ei toimita, on mahdollista, että pakottavan lainsäädännön vastainen työehtosopimuksen normimääräys jää voimaan.²³⁵

4.1.2 Semidispositiivinen ja dispositiivinen lainsäädäntö

Semidispositiivisilla eli puolipakottavilla säännöksillä tarkoitetaan työoikeudellisessa järjestelmässä sellaisia lainsäännöksiä, joista poikkeaminen on mahdollista työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisten yhdistysten sopimalla työehtosopimuksella. Semidispositiivisuudesta käytetään joskus myös termiä kvalifioitu dispositiivisuus tai TES-

²³⁴HE 19/2014 vp., s. 91.

²³⁵Engblom 2012, s. 40–41.

dispositiivisuus.²³⁶ Semidispositiivisuuden taustalla vaikuttaa pariteetti-ideologia²³⁷, jossa ajatellaan tasapainon vallitsevan työmarkkinoilla, jos sopijana on kaksi järjestöä. Työntekijän ajatellaan olevan yksin liian suojaamattomassa asemassa, jolloin neuvottelutasapaino turvataan työmarkkinajärjestöjen avulla.²³⁸

Työlainsäädännön lähtökohdan ollessa pakottavuus, on keskeisissä työtä koskevissa laeissa erikseen lueteltu tyhjentävästi ne säädökset, joista on mahdollista poiketa työehtosopimuksilla työsuhteen ehtoja lakisääteisestä tasosta heikentäen. Semidispositiiviseksi säännöksiksi on lähtökohtaisesti otettu sellaiset säännökset, joissa alakohtaiset erityispiirteet ja -tarpeet ovat tarkoituksenmukaisia toteuttaa alakohtaisin sopimuksin.²³⁹ Jos lain säännöksestä poikkeaminen on mahdollista, se käy ilmi joko suoraan säännöksestä tai työlakiin sisältyvistä erityistä säännöksistä, joissa poikkeamismahdollisuudet on lueteltu. Tällaiset luettelot ovat työsopimuslain 13 luvun 7 §:n lisäksi työaikalain 34 §:ssä ja vuosilomalain (162/2005, VLL) 30 §:ssä. Varsinkin työaikalain 34 §:ssä on annettu varsin laajat valtuudet poiketa pakottavasta työaikalainsäädännöstä työehtosopimuksilla.²⁴⁰ Luettelot ovat tarkasti rajattuja ja tyhjentäviä.²⁴¹

Poikkeamisvaltuudet on lainsäädännöllä annettu ainoastaan valtakunnallisille työnantaja- ja työntekijäyhdistyksille. Vaikka sopijapuolten tulee olla valtakunnallisia, työehtosopimukset, joilla työehdoista sovitaan, voivat olla yritys- tai kuntakohtaisia.²⁴² Valtakunnalliset sopijapuolet saavat siirtää työsopimuslain 13 luvun 7 §:n mukaista poikkeamisvaltaansa paikalliselle tasolle.²⁴³ Pakottavista säännöksistä poikkeavat työehtosopimuksen määräykset, jos ne on tehty lain mukaisen valtuutuksen nojalla, saavat työehtosopimuslain mukaiset oikeusvaikutukset eli niihin sovelletaan pakottavaa ja automaattisista normivaikututusta.

²³⁶Kairinen 2009, s. 142.

²³⁷Pariteetti-ideologiasta ks. Bruun 1979, s. 160–161.

²³⁸Sarkko 1973, s. 5, Engblom 2012, s. 41–42.

²³⁹HE 157/2000 vp, s. 126.

²⁴⁰Nykyisessä työaikalaisa lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät vain sellaiset palkansaajat, joiden työaika ei ennalta määritellä eikä valvota ja jotka voivat itsenäisesti päättää työajastaan. Laajan soveltamisalan vuoksi työaikalaisa on aiempaa laajemmat jouston mahdollisuudet. ks. HE 158/2018 vp., s. 36.

²⁴¹Tiitinen – Kröger 2012, s. 68.

²⁴²Tiitinen – Kröger 2012, s. 71.

²⁴³Vuoden 1996 työaikalain ja siinä olevien poikkeamissäännösten osalta ratkaisussa TT 1976-10 työtuomioistuimien toteaa toimivallan siirtämisestä seuraavasti: "Työehto- ja virkaehtosopimuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, ettei valtakunnallisella työehto- tai virkaehtosopimuksella tehtäviä poikkeuksia työaikalaisa tarvitse yksityiskohtaisesti sisällyttää tuollaiseen valtakunnalliseen sopimukseen, vaan siinä voidaan viitata muussa järjestyksessä hyväksyttävään tai hyväksyttävään järjestelyyn. Työtuomioistuin ei pidä tätä käytäntöä lainvastaisena." Toisin sanoen valtakunnalliset järjestöt saavat säännöstämiskompetenssinsa rajoissa valtuuttaa paikallisia tahoja sopimaan työntekijöiden asemaa heikentävistä lausekkeista semidispositiivisuuden nojalla.

Lainmukaisesti työehtosopimuksissa tehtyjä poikkeuksia työnantaja saa soveltaa myös niiden työntekijöiden työsuhteisiin, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä.²⁴⁴ Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavat saavat soveltaa näitä em. lakien puitteissa tehtyjä normimääräyksiä. Soveltaminen ei ole mahdollista, jos työehtosopimus edellyttää paikallista sopimista, sillä tässä tilanteessa ei ole mahdollista saavuttaa neuvottelutasapainoa, kun kyseessä on järjestäytymätön työnantaja.²⁴⁵ Poikkeuksena edellä mainittuun on työaikalain 36 §:n mukainen sopimus, joka mahdollistaa toisin sopimisen tarkemmin määritellyistä työaikalain säädöksistä myös yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Yleissitovuusjärjestelmän vähimmäisluonteen vuoksi työlainsäädännössä on ollut vaatimus säätää erikseen semidispositiivisten lainsäännösten nojalla tehtyjen poikkeuksien pätevyys myös yleissitovuuskentässä.²⁴⁶

Semidispositiivisuus mahdollistaa siis lainsäädännöstä poikkeamisen, jonka vuoksi työehtosopimuksella on mahdollista sopia lakitasoisia normeja epäedullisemmista normeista.²⁴⁷ Tässä tapauksessa kollisiotilanteissa ei ole suurta epävarmuutta siitä, tulisiko noudattaa työehtosopimusta vai semidispositiivista lakia. Lähtökohtaisesti työehtosopimuksen säännös syrjäyttää sen kanssa kilpailevan lainsäännöksen.²⁴⁸ Oikeuskäytännöstä on vaikea löytää sellaista tapausta, jossa tätä oikeuskirjallisuudessa vallitsevaa kantaa olisi pyritty murtaamaan.²⁴⁹ Säännöstämiskompetenssin ylittäminen on teoriassa mahdollista. Työlainsäädännön sisältämät luettelot niistä säännöksistä, joista on mahdollista poiketa, ovat kuitenkin tarkkarajaisia, jolloin tällaista riskiä voidaan perustellusti pitää suhteellisen pienenä.

Toinen kysymys semidispositiivisista lainsäännöksistä liittyy tulkintakysymykseen siitä, ovatko osapuolet tarkoittaneet sopia työehtosopimuksella jostakin tahdonvaltaisesta säännöksestä poikkeavasti. Tilanteessa, jossa poiketaan työehtosopimuksilla muuten pakottavasta lainsäädännössä, tulkinnan tulee pohjautua pääasiallisesti sopimustekstiin. Osapuolten tarkoitus voidaan ottaa huomioon vain tietyissä rajoissa. Poikkeamismääräyksen on

²⁴⁴On otettava huomioon, että esimerkiksi TSL 13:7.2 mukainen säännös ei ulotu työehtosopimuksen päättymisen jälkeiseen aikaan eli ns. jälkivaikutuksen aikaan. Tällöin em. säännösten soveltaminen järjestäytymättömiin työntekijöihin edellyttää, että asiasta on erikseen sovittu.

²⁴⁵HE 157/2000 vp., s. 128.

²⁴⁶HE 157/2000 vp, s. 128, HE 158/2018 vp, s. 118. Työaikalain 36 §:n mukaista sopimusta käsitellään luvussa

²⁴⁷Saloheimo 1991, s. 662–663.

²⁴⁸Sarkko 1980, s. 287, Saloheimo 1991, s. 656.

²⁴⁹Saloheimo on tuonut esille kaksi oikeustapausta, joissa asiaa sivutaan, mutta ratkaisut ovat kovin iäkkäitä eikä niitä voida pitää sellaisina ennakkoratkaisuina, että niillä olisi oikeuslähteenä asiassa suurtakaan merkitystä. Ks. Saloheimo 1991, s. 662–663.

täytettävä erityiset selvyyden vaatimukset.²⁵⁰ Jos asiassa on epäselvyyttä, eikä osapuolten tarkoitus tule selkeästi ilmi, noudatettavaksi tulee muuten pakottava lainsäädäntö.²⁵¹

Semidispositiivisten lainsäännösten lisäksi työlainsäädäntö sisältää dispositiivisia lainsäännöksiä. Dispositiivisista säännöksistä työnantajalla ja työntekijällä on oikeus poiketa sopimalla. Tällaisia säännöksiä on työsopimuslaissa esimerkiksi palkanmaksukautta koskeva säännös (TSL 2:13) ja työsuhteen ehtoja koskeva irtisanomisaikojen koskeva säännös (TSL 6:13). Dispositiivisesta lainsäädännöstä on mahdollista sopia toisin myös työehtosopimuksilla.²⁵² Irtisanomisajat ovat yksi työsuhteen ehtojen kokonaisuus, josta on käytännössä usein sovittu työehtosopimuksilla lainsäädännöstä poikkeavasti.²⁵³ Jos työehtosopimuksissa on pätevästi sovittu toisin dispositiivisista säännöksistä, ei työnantajan ja työntekijän väliselle sopimiselle jää sijaa.²⁵⁴ Tällöin etusijajärjestyksen mukaisesti katsotaan, että työehtosopimuksen mukaiset säännökset ohittavat dispositiiviset normit.

4.2 Työsopimus

4.2.1 Työsopimuksen määritelmästä ja sopimusvapaudesta

Työsopimuksen määritelmä sisältyy työsopimuslain 1 luvun 1 §:n, jonka mukaan työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työnantajan kanssa sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.²⁵⁵ Työsopimus voi syntyä ainoastaan olosuhteissa, joissa työtä tehdään tai tullaan tekemään työsuhteessa. Mitä tahansa sopimusta ei voida ainoastaan nimen perusteella määritellä työsopimukseksi, vaan sopimuksen täytyy täyttää työsopimuksen tunnusmerkit.²⁵⁶ Työsopimuksen tunnusmerkkejä ei ole tässä yhteydessä syytä käsitellä sen enempää, sillä kuten tutkielman alussa on mainittu, työsuhteen

²⁵⁰TT 2010-125 ja siinä mainitut perustelut. Työtuomioistuin jättää selventämättä, mitä on pidettävä erityisinä selkeyden vaatimuksina.

²⁵¹TT 2009:64.

²⁵²HE 157/2000 vp, s. 92.

²⁵³Ks. teknologiateollisuuden työehtosopimus 6.2.2023-30.11.2024, s. 92.

²⁵⁴Engblom 2012, s. 41.

²⁵⁵Luvussa 2.1 on käsitelty työsuhteen käsitettä ja samassa yhteydessä on tarkennettu työsuhteen tunnusmerkkejä.

²⁵⁶Tiitinen – Kröger 2012, s. 24–25.

ja työsopimuksen käsitteet ovat osittain päällekkäiset ja työsuhteen käsitettä on käsitelty tutkielmassa aikaisemmin.

Työsopimus on velvoiteoikeudellinen sopimus. Sitä ei kuitenkaan täysin voida rinnastaa muihin velvoiteoikeudellisiin sopimuksiin, sillä muista velvoiteoikeudellisista sopimuksista poiketen työsopimuksella ei katsota olevan kahta tasavertaista sopijakumppania.²⁵⁷ Työsopimuksen oikeudellisen luonteen vuoksi pääsääntö on, että työsopimukseen sovelletaan yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita, kuten sopimusvapautta ja sopimuksen sitovuutta (*Pacta sunt servanda*). Työsopimuslaissa ei ole erikseen määritelty, mistä asioista työnantaja ja työntekijä voivat työsopimuksella sopia.²⁵⁸ Sopimusoikeudellisista lähtökohdista voidaan työsopimuksen ollessa kyseessä poiketa pakottavan sääntelyn ja työoikeudellisten yleisten oppien vuoksi.²⁵⁹ Sopimusoikeudellisten periaatteiden takia olosuhteiden olennainen muutos tai kohtuuttomuus voi johtaa sopimusehtojen noudattamisesta vapautumiseen.²⁶⁰ Työsopimusta voivat rasittaa oikeustoimilain mukaiset pätemättömyysperusteet.²⁶¹ Työsopimuslain 10 luvun 2 §:ssä on säädetty myös, että hyvän tavan vastaiset tai kohtuuttomat ehdot voivat tulla soviteltaviksi tai ne voidaan jättää kokonaan huomioimatta.

Sopimusvapauteen voidaan katsoa kuuluvan vapaus päättää sopimuksesta (päättäntävapaus), vapaus valita sopimuskumppani (valintavapaus), vapaus määrätä sopimuksen ehdoista (sisältövapaus) sekä vapaus määrätä sopimuksen muodosta (muotovapaus).²⁶² Näistä periaatteista kuitenkin ainoastaan vapaus päättää sopimuksesta soveltuu työsopimukseen sellaisenaan.²⁶³ Vapautta valita sopimuskumppani rajoittavat syrjintää ja tasa-arvoa koskevat lainsäädännökset. Muotovapaus on pääasiallinen, mutta sitä rajoittavat tietyt poikkeukset.²⁶⁴ Sisältövapauden osalta työsopimus on yksi eniten rajoitettuja sopimustyyppisiä, sillä

²⁵⁷Engblom 2012, s. 77.

²⁵⁸Työsopimuslain 4 luvun 2 §, joka koskee työnantajan velvoitetta antaa kirjallinen selvitys tietyistä työsuhteen ehdoista, antaa kuitenkin viitteitä siitä, minkälaisista asioista työsopimuksella sovitaan. Säännös on pakottavaa oikeutta, ja jos siinä mainituista asioista ei ennen työsuhteen alkua ole sopimuksella sovittu, työnantajan tulee laissa mainitussa ajassa antaa ehdoista työntekijälle kirjallinen selvitys.

²⁵⁹Ibid.

²⁶⁰Kairinen 2009, s. 183.

²⁶¹Pätemättömyydestä johtuvat oikeustoimilain mukaiset oikeusvaikutukset eivät sellaisenaan sovellu kaikilta osin työsopimukseen. Työsopimukseen perustuvia työntekijän työsuorituksia ei voi peruuttaa eikä voida katsoa kohtuulliseksi, että työntekijän tulisi palauttaa työnantajalta saamansa palkka, jos pätemättömyys perustuu työnantajan menettelyyn. Tämän vuoksi säännös sisältää työntekijän oikeuden irtisanoo työsopimus päätty-mään välittömästi. Ks. HE 157/2000, s. 114.

²⁶²Saarnilehto – Annola 2018, s. 17.

²⁶³Engblom 2012, s. 79.

²⁶⁴Työsopimuslaissa ei ole säännöksiä määrämuotoisuudesta, vaan sen mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Työehtosopimuksissa saattaa kuitenkin olla määräyksiä, jotka edellyttävät esimerkiksi määräaikaisten työsopimusten tekemistä kirjallisesti. Tällaisten työehtosopimusten sitovuus ja noudattamisen valvonta ovat työehtosopimukseen sidottujen vastuulla. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 108.

sopimusvapautta on rajattu pakottavalla lainsäädännöllä ja työehtosopimuksen velvoittavuudella. Sopimusvapautta on työsopimuksissa rajoitettu heikomman suojaksi, sillä yleisistä sopimus oikeudellisista periaatteista poiketen työsopimuksessa ei katsota olevan kahta tasaverstaista osallista.²⁶⁵

Sopimuksen sitovuus tarkoittaa, että pääsääntöisesti pätevää sopimusta ei voi yksipuolisesti muuttaa tai purkaa.²⁶⁶ Tämä koskee myös työsopimuksia.²⁶⁷ Sopimuksen sitovuuden periaatetta työsopimuksissa ilmentää myös sääntely siitä, että yksittäisen ehdon ollessa pakottavan lainsäädännön tai työehtosopimuksen määräyksen perusteella mitätön, siitä ei seuraa koko sopimuksen pätemättömyyttä. Tämän vuoksi on tärkeää havaita työsopimuksen velvoiteoikeudelliset ulottuvuudet.

4.2.2 Normimääräysten vähimmäisvelvoittavuus ja työsopimus

Työsopimusten ja työehtosopimusten välistä suhdetta määrittää pitkälti työehtosopimuslain 6 §:stä ja työsopimuslain 2 luvun 7 §:stä tuleva työehtosopimusmääräysten pakottava ja automaattinen normivaikutus. Etusijajärjestyksen mukaan sekä normaalisitovien, että yleissitovien työehtosopimusten määräykset syrjäyttävät työsopimuksen määräykset.²⁶⁸ Vakiintuneen työehtosopimuskäytännön ja lainvalmisteluaineistossa vahvistetun mukaan pakottava ja automaattinen normivaikutus normaalisitovien työehtosopimusten osalta koskee pääsääntöisesti työsuhteen vähimmäisehtoja, jolloin esimerkiksi korkeamman palkan maksamiselle ei tämän säännöksen mukaan muodostu esteitä, jos siitä on työsopimuksella sovittu.²⁶⁹ Yleissitovuuden kohdalla säännös mainitsee nimenomaisesti vähimmäisehtojen turvaamisen.

Yksinkertaisimmillaan työehtosopimuksen määräykset sivuuttavat työsopimuksella sovitun, kun kyseiset normimääräyksiä on tarkoitettu sovellettavan työsuhteessa vähimmäisehtoina. Ratkaisussa TT 1990-71 työsopimuksen sellainen ehto, jolla oli sovittu palkanmaksun keskeyttämisestä töiden vähyyden vuoksi työntekijää lomauttamatta, oli ristiriidassa sovellettavan työehtosopimuksen odotusajan palkkaa koskevien määräysten kanssa. Tältä osin työsopimuksen määräykset olivat työehtosopimuslain nojalla mitättömiä ja niiden sijasta oli

²⁶⁵Hemmo 2006, s. 63.

²⁶⁶Saarnilehto – Annola 2018, s. 19.

²⁶⁷Kairinen 2009, s. 183.

²⁶⁸Etusijajärjestyksessä on kirjoittajasta riippuen asetettu etusijalle joko normaalisitova tai yleissitova työehtosopimus.

²⁶⁹LVK 1921:11, s. 34.

noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Ratkaisua voi pitää lähes malliesimerkkinä tilanteesta, jossa sovellettavaksi tulee suoraan työehtosopimuslain nojalla sovellettavaksi työehtosopimuksen määräykset työsopimusten määräysten sijaan.

Joissakin tapauksissa vähimmäisehdon täytyminen on kuitenkin tulkintakysymys, kuten on huomattavissa korkeimman oikeuden ratkaisuista, jotka koskevat kokonaispalkkaussopimuksia. Jos ei voida varmistua siitä, että vähimmäisehdot ovat täyttyneet, työnantaja saattaa joutua myöhemmin korvausvastuuseen.²⁷⁰ Ratkaisuissa työsopimuksella sovittu erilaisten lisien ja korvausten maksaminen osana urakka-, tunti- tai kuukausipalkkaa oli työehtosopimuksen määräyksen vastainen, sillä työnantaja ei kyennyt näyttämään toteen vähimmäisehtojen täyttymistä.²⁷¹ Työnantajalla on näyttövelvollisuus vähimmäisehtojen täyttymisestä. Yleensä tämä tarkoittaa sen selvittämistä, mistä palkka koostuu. Jos työnantaja ei kykene näyttämään vähimmäisehtojen täyttyneen, työehtosopimuksen vähimmäisehtoja katsotaan rikotun.²⁷² Ratkaisuja tarkasteltaessa on otettava huomioon, että niiden ratkaisu perustuu yleissitovuussäännökseen, jossa vähimmäisehdot ovat sanamuodon vuoksi korostuneemmat kuin työehtosopimuslain vastaavassa säännöksessä. Työtuomioistuin on omassa ratkaisukäytännössään tulkinnut, että lisät voidaan maksaa kiinteänä summana, jos siitä on työehtosopimuksessa varsinainen normimääräys tai jos työehtosopimus ei erikseen määrää, että lisät on eriteltävä palkkakuitissa tai työsopimuksessa. Tällöin vähimmäisehtojen voidaan katsoa täyttyneen, jos työehtosopimuksessa itsessään on tällainen normimääräys.²⁷³ Jos vähimmäisehtojen noudattamisesta työsuhteessa ei voida varmistua, tulkitaan tilannetta työntekijän eduksi niin, että työnantaja saattaa joutua korvaamaan esimerkiksi palkan lisät tai muut korvaukset, joiden suorittamisesta ei ole voitu varmistua.

Työehtosopimusten normimääräysten vähimmäisvelvoittavuutta ei ole mahdollista kiertää kirjaamalla työsopimukseen tosiasiallisten olosuhteiden kanssa ristiriidassa olevia määräyksiä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työntekijän sijoittaminen alempaan palkkaluokkaan.²⁷⁴ Ratkaisussa TT 2012-80 palveluneuvojille oli maksettu työehtosopimuksen mukaista vähimmäispalkkaa alittavaa palkkaa työsuhteen ensimmäisen neljän kuukauden ajalta sillä perusteella, että työnantaja katsoi heidän kuuluvan harjoittelijoiden palkkaluokkaan koulutuksen ja perehdytyksen ajan. Työtuomioistuin totesi ratkaisussaan, että työehtosopimuksen

²⁷⁰KKO 1997:14, KKO 1997:114, KKO 2012:82,

²⁷¹TT 2006-91

²⁷²Koskinen – Valkonen 2015, s. 16.

²⁷³TT 1980–115, T:1997–42 ja TT:1998–8, TT:2009–130

²⁷⁴Kopponen 1954, s. 264–265.

normimääräyksistä ei ollut johdettavissa sellaista tulkintaa, jonka mukaan palveluneuvojat olisivat harjoittelijoita missään työsuhteensa vaiheessa, eikä alemman palkan maksamiselle ollut perusteita. Vähimmäispalkkaa koskevia työehtosopimuksen määräyksiä katsottiin rikotun. Ratkaisussa TT 2007-23 kirjaamalla työsopimukseen useita eri työntekopaikkoja ei voitu ohittaa työehtosopimuksen matkakustannuksia koskevaa määräystä, kun tosiasiallisia vakituisia työntekopaikkoja ei ollut kuin yksi.

4.3.3. Normimääräystä parempi tasoinen työsopimuksen ehto

Normaalisitovien työehtosopimusten työehtosopimusmääräykset ovat lähtökohtaisesti vähimmäisvelvoittavia riippumatta siitä, millainen määräysten sanamuoto on. Normimääräykset eivät estä kuitenkaan sopimasta paremmista työsuhteen ehdoista työsopimuksella. Työehtosopimuslain 6 § sanamuoto on varsin neutraali, mutta esitöissä todetaan mahdollisuus esimerkiksi paremman palkan maksamiseen.²⁷⁵ Työsopimuksella paremmista ehdoista sopiminen on vahvistettu työtuomioistuimen ratkaisulla TT 1956-2, jossa todettiin ensimmäistä kertaa, että työehtosopimuksen määräyksestä voidaan poiketa työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella, jos järjestely on työntekijälle edullisempi. Yleissitovat työehtosopimukset ja niistä tulevat työsuhteen ehdot ovat jo lain sanamuodon mukaan pääsääntöisesti vähimmäisvelvoittavia muutamia työehtosopimuksen tulkintaan liittyviä poikkeuksia lukuun ottamatta. Lausunnossa TT 1995-27 (Ään.) työtuomioistuin katsoi, että yleissitovan työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevaa määräystä ei tullut tulkita sanamuodon mukaisesti vähimmäisehdoksi, vaan käytännön soveltamisen myötä työnantaja ja työntekijä saivat sopia siitä työsopimuksella toisin.

Työsopimuksen ehdon, joka on työehtosopimuksen normimääräystä parempi, ja työehtosopimuksen normimääräyksen välinen kollisio ratkaistaan soveltamalla edullisemmuussääntöä. Etusijajärjestyksen mukaan työehtosopimukset ovat hierarkiassa työsopimuksia korkeammalla. Tuomioistuimien ratkaisuissa, joissa kyse on ollut nimenomaan työehtosopimuksen ja työsopimuksen välisestä kollisiosta, on edullisemmuussäännön nojalla päädytty soveltamaan työsopimuksen työntekijälle edullisempaa ehtoa. Edullisemmuussäännön ja sen soveltamisen kannalta merkityksellisiä ovat olleet ratkaisut KKO 1979 II 43, KKO 1984 II

²⁷⁵LVK 1921:11, s. 36.

23 ja KKO 1985 II 25, joissa työtuomioistuimen kannan vahvisti myös korkein oikeus, kun se linjasi edullisemmuussäännön merkityksestä normikollisoiden ratkaisuperiaatteena.

Poikkeuksen edellä mainittuun muodostaa ratkaisu KKO 2022:45, jossa korkein oikeus katsoi, että työehtosopimuksen määräyksellä voidaan ohittaa taannehtivasti myös sellainen työ- sopimuksen ehto, joka on tasoltaan työehtosopimuksen normimääräystä parempi. Ratkai- sussa oli kyse tilanteesta, jossa työntekijän ja työnantajan välisessä työ- sopimuksessa työ- ajaksi oli vuonna 2014 sovittu 37,5 tuntia viikossa. Niiltä osin kuin työsuhteen ehdoista ei ollut sovittu työ- sopimuksella, noudatettavaksi tuli työ- sopimuksen mukaan suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus. Työmarkkinajärjestöt olivat vuonna 2016 kilpailukyky- sopimuksella sopineet, että työaika- a pidennetään ansiotuloa muu- tamatta. Tarkempi toteuttamistapa annettiin paikallisesti sovittavaksi.²⁷⁶ Riitaa syntyi myö- hemmin siitä, tuliko työajan osalta noudattaa työehtosopimuksen vai työ- sopimuksen mää- räystä.

Korkein oikeus asettui sille kannalle, että työ- sopimusta oli taannehtivasti mahdollista muu- ttaa niin, että työehtosopimuksen määräys tulisi sen sijaan sovellettavaksi. Korkein oikeus ohitti edullisemmuussäännön pitkälti sillä perusteella, että se katsoi työehtosopimuksessa osallisten tarkoituksena olleen sen poissulkeminen eli työehtosopimusmääräyksen noudatta- minen enimmäisehtona.²⁷⁷ Ratkaisun perusteluissa mainittiin myös kilpailukyky- sopimuksen tavoitteet yhtenä perusteluna sille, miksi edullisemmuussääntö voitiin ratkaisussa kyseessä olevassa kollisiotilanteessa sivuuttaa. Tällaista argumenttia on pidettävä työehtosopimuslain 6 §:n arvioinnissa oikeudellisesti kestävämmänä, sillä säännös on rakennettu työntekijän suojaksi. Jonkin tietyn sopimuksen tavoitteiden täyttymistä ole pidettävä hyväksyttävänä pe- rusteena sen ohittamiselle.

Vaikka normaalisitovan työehtosopimuksen normimääräys olisi sovittu työehtosopimuk- sessa noudatettavaksi työsuhteissa enimmäisehtona, se ei automaattisesti johda siihen, että työ- sopimuksen sellaiset määräykset, joista on sovittu, voisivat heikentyä automaattisesti työ- ehtosopimuksen voimaantullessa. Tällainen tulkinta olisi vastoin työehtosopimuksen 6 §:ä. Enimmäisehdon voidaan katsoa vaikuttavan ainoastaan normaalisitovan työehtosopimuksen

²⁷⁶Kilpailukyky- sopimus 2016, s. 6: ”Vuosittaista työaika- a pidennetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Muutos voidaan toteuttaa esimerkiksi kokonaisina päivinä. Muutos tulee voimaan 1.1.2017, elleivät eivät osapuolet sovi muusta ajankohdasta. Työajan pidentämisen tarkemmasta toteuttamis- tavasta sovitaan sopimusala- kohtaisesti työ- ja virkaehtosopimusosapuolten kesken.”

²⁷⁷Edullisemmuussäännön poissulkemisesta tarkemmin luku 2.2.4 ja siellä käsitelty työtuomioistuimen lau- sunto TT 2019:74. Kyseinen lausunto annettiin alun perin asiaa ratkaisseelle käräjäoikeudelle.

jälkeen solmittaviin työsopimukseen koskien työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin mukaista sitovuuspiiriä.²⁷⁸ Korkeimman oikeuden mukainen kanta siitä, että työehtosopimuslain 6 § mahdollistaa yksilötasolla tehtyjen työsopimusten tai muiden työnantajan ja työntekijän välillä tehtyjen sopimusten muuttamisen, on yksinkertaisesti virheellinen eikä se saa tukea lainvalmisteluaineistosta tai oikeuskirjallisuudesta.²⁷⁹

Tutkielmassa on aikaisemmin todettu, että työehtosopimuksen määräyksen määrittäminen enimmäisehdoksi on mahdollista ja kuuluu työehtosopimukseen osallisten säännöstämiskompetenssiin. Enimmäisehdon vaikutusta yksittäiseen työsopimukseen on korkein oikeus arvioinut ratkaisussaan poikkeavasti niinkin, että taannehtiva puutuminen on mahdollista. Jos taannehtiva muutos työehtosopimuksen määräyksen perusteella työsopimuksella sovituihin ehtoihin katsotaan soveltuvaksi käytännöksi, rikkoo se sopimusvapauden ja sopimuksen sitovuuden periaatteiden lisäksi perustuslain 15 §:n 1 momenttia, jossa säädetään taannehtivuuden kiellosta.²⁸⁰ Sopimusvapauden ja sopimusautonomian periaatteita sovelletaan rajoitetusti työsopimukseen, eikä korkeimman oikeuden perustelut esitä oikeudellisesti hyväksyttäviä syitä sille, miksi niiden soveltamisesta voitaisiin tämän kaltaisissa kollisiotilanteissa luopua.

Ratkaisu on tehty työehtosopimuslain 6 §:ä tulkiten normaalisitovassa kentässä. Yleissitovuuskentällä vastaavan ratkaisun perustelu olisi ollut haastavampaa, sillä jo työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan yleissitovat työehtosopimukset määrittävät vähimmäisehdot. Tämä asettaa työntekijät merkittävästi erilaiseen asemaan sen perusteella, mitä työehtosopimusta heidän työsuhteensa ehtoihin sovelletaan.²⁸¹

4.2.4 Vakiintunut käytäntö työsopimuksen osana

Jos jotakin käytäntöä noudatetaan työpaikalla pitkään samansisältöisenä, on mahdollisesta, että siitä muodostuu työsopimuksen ehtoon verrattava käytäntö eli vakiintunut käytäntö²⁸². Työsopimukseen verrattavaa käytäntöä voi usein kuvata ns. hiljaiseksi sopimusehdoksi, jota

²⁷⁸Paanetoja 2022a, s. 15.

²⁷⁹Paanetoja 2022b, s. 13.

²⁸⁰Paanetoja 2022b, s. 15–16.

²⁸¹Paanetoja 2022b, s. 13.

²⁸²Oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa termejä vakiintunut käytäntö ja sopimuksen veroinen käytäntö käytetään usein rinnakkain ja limittäin. Lähtökohtaisesti molemmilla termeillä tarkoitetaan samaa asiaa ja otsikosta huolimatta käsitellään samoja asioita.

osapuolet noudattavat.²⁸³ Työsuhteessa noudatettu vakiintunut käytäntö voi täydentää työ-sopimusta tai tilanteen mukaan muuttaa tai syrjäyttää aikaisemmin sovitun nimenomaisen ehdon.²⁸⁴

Vakiintunut käytännön tulee muodostuakseen täyttää tietyt edellytykset. Ensinnäkin käytän-nön on tullut kestää pitkähkön ajan. Oikeuskäytännön perusteella ei ole yksiselitteistä, mitä tarkoitetaan pitkähköllä ajalla, vaan asiaa on arvioitava tapauskohtaisesti.²⁸⁵ Toiseksi osa-puolten tulee mieltää käytäntö itseään sitovaksi oikeusohjeksi. Tällaista ei esimerkiksi ta-pahdu, jos työnantaja tuo esille johdonmukaisesti ja toimii siitä lähtökohdasta käsin, että jokin menettely perustuu työnjohtoon ja on siten muutettavissa.²⁸⁶ Kolmanneksi käytännön tulee olla johdonmukainen, selkeä ja sitä on noudatettu yleisesti ottaen ilman huomattavia poikkeuksia.²⁸⁷ Virheeseen nojaava käytäntö ei voi lähtökohtaisesti vakiintua.²⁸⁸ Huomioon on kuitenkin otettava työntekijän vilpittömän mielen suoja ja asema työsuhteen heikompana osapuolena. Virheelliseen käytäntöön tai soveltamiseen on reagoitava viipymättä, kun se tu-lee tietoon, tai on riski käytännön vakiintumisesta.²⁸⁹ Virheellinen käytäntökin voi siis va-kiintua, erityisesti tilanteissa, joissa on kyse virheellisen käytännön pitkäaikaisesta sovelta-misesta olennaiseen, työsuopimustasolla mahdollisesti sovittu ehtoon.²⁹⁰

Työehtosopimuksista sekä niiden allekirjoituspöytäkirjoista löytyy myös mainintoja siitä, että työehtosopimuksella ei ole tarkoitus muuttaa paikallisesti sovittuja käytänteitä, jos ne ovat parempia kuin mitä työehtosopimuksella on sovittu.²⁹¹ Toinen mahdollinen työehtoso-pimukseen sisältyvä määräys liittyen vakiintuneeseen käytäntöön on, että sosiaalisia etuuksia ei saa heikentää ilman molempien sopimusosapuolten suostumusta.²⁹² Tällaisten normi-määräysten ollessa voimassa heikentäminen ei voi tulla kyseeseen.²⁹³ Tämän kaltaisissa ti-lanteissa esiintyy tulkintaerimielisyyksiä siitä, onko jokin työsuhteen ehto osa

²⁸³Tiitinen – Kröger 2012, s. 771.

²⁸⁴Tiitinen – Kröger 2012, s. 770–771.

²⁸⁵Tiitinen – Kröger 2012, s. 773. Engblomin mukaan vakiintuakseen käytännön on tullut kestää vähintään kaksi vuotta ja tätä lyhyempikestoiset työsuhteen ehtojen määräytymiskeinot ovat tulkittava joksikin muuksi kuin vakiintuneeksi käytännöksi, ks. Engblom 2012, s. 155.

²⁸⁶Bruun 2022, s. 94. Joissakin tilanteissa kuitenkin ajallinen vakiintuneisuus on ainoa, joka otetaan huomi-oon, eikä työnantajan sitoutumistahdolle anneta suurta merkitystä, vrt. Tiitinen – Kröger 2012, s. 773–774 ja siellä mainittu oikeuskäytäntö.

²⁸⁷Kairinen 2012, s. 213, Bruun 2022, s. 93.

²⁸⁸Kairinen 2012, s. 213.

²⁸⁹Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 57.

²⁹⁰Tiitinen – Kröger, 2012, s. 775.

²⁹¹Ks. Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus 1.5.2022–30.4.2025., allekirjoituspöytäkirja 12 §.

²⁹²Ks. mm. Vakuutusalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.2.2022–31.1.2024, s. 26.

²⁹³Ks. mm. TT 2020:84

työehtosopimusta, jolloin työehtosopimuksen määräyksen poistuttua työehtosopimuksesta sitä ei tarvitse noudattaa, vai onko kyseessä sellainen käytäntö, joka on sovittu erillään työehtosopimuksen määräyksistä. Jos kyse on ensimmäiseksi mainitusta, käytäntö ei voi olla vakiintunut, jolloin sitä saa työehtosopimuksella muuttaa myös työntekijän etuja heikentävästi.²⁹⁴ Mahdollista on kuitenkin, että sellainen pitkään jatkunut käytäntö, joka perustuu työehtosopimuksen määräykseen, joka ei ole enää voimassa, vakiintuu. Tämä edellyttäisi, että työsuhteen osapuolet jatkavat käytännön soveltamista ja mieltävät sen edelleen itselleen sitovaksi, vaikka työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa ei enää olisi käytäntöä koskevaa määräystä.

Edullisemmuussääntöä voidaan soveltaa myös sellaisissa normikollisiotilanteissa, joissa on epäselvyyttä, tuleeko työsuhteessa noudattaa mahdollisesti vakiintunutta käytäntöä vai työehtosopimuksen määräystä. Edullisemmuussääntö ja työntekijän luottamuksensuoja²⁹⁵ näkyvät ratkaisussa TT 1982:88 ja KKO 1984 II 23. Molemmissa ratkaisussa tuomioistuin katsoi työpaikalla noudatetun käytännön vakiintuneeksi, jolloin sitä työntekijälle edullisempaan työsuhteen ehtona tuli noudattaa. Työtuomioistuin tulkitsi ratkaisussaan vakiintumista erityisesti siitä näkökulmasta, että työsuhteeseen sovellettavassa työehtosopimuksessa oli nimenomaisesti kielto heikentää voimassa olevia työsuhteen ehtoja. Korkeimman oikeuden ratkaisu taas oli perusteltu edullisemmuussäännöllä.

Vakiintuneen käytännön ja työehtosopimuksen normikollisioiden ratkaisuun näytetään oikeuskäytännön perusteella pääsevän kaksivaiheisesti. Ensin tulee arvioida, onko työsuhteessa noudatettu käytäntö vakiintunut. Huomioon on otettava myös sovellettavan työehtosopimuksen nimenomaiset määräykset, joissa kielletään työpaikalla noudatettavien, erityisesti sosiaalisiin etuuksiin liittyvien, käytäntöjen heikentäminen. Jos käytäntö katsotaan vakiintuneeksi, edullisemmuussäännöllä ratkaistaan se normi, jota tulee noudattaa. Tässä suhteessa vakiintunut käytäntö on nähty edellä käsittelyn oikeuskäytännön perusteella samoin kuin työehtosopimus, eli työehtosopimuksen normimääräyksiä paremmat vakiintuneet ehdot jäävät voimaan ja sovellettavaksi työsuhteeseen.²⁹⁶

²⁹⁴TT 1988-98

²⁹⁵Sopimusoikeudessa, johon myös vakiintuneen käytännön voidaan katsoa kuuluvan, suojataan osapuolten luottamusta toiminnassa syntyneisiin perusteltuihin odotuksiin. ks. Saarnilehto – Annola 2018, s. 19–22.

²⁹⁶Poikkeuksena tähän ratkaisu KKO 1119/2022, jossa oli kyseessä samanlainen tilanne kuin ratkaisussa KKO 2022:45. Eroavaisuutena vain, että toisessa ehto oli työehtosopimuksessa ja toisessa vakiintunut. Ratkaisua KKO 2022:45 on käsitelty edellisessä alaluvussa.

4.3 Paikalliset sopimukset

4.3.1 Paikallisen sopimisen käsitteestä

Paikallisten sopimusten sijoittamista työsuhteen ehtoja määrittelevien normien hierarkiaan vaikeuttaa paikallisen sopimisen käsitteen moniulotteisuus, ja sen vuoksi käsitettä on syytä tässä kohtaa selventää. Käsitteenä paikallinen sopimus on alun perin tullut valtakunnallisista työehtosopimuksista, joissa on ollut määräyksiä, jotka mahdollistavat sopimaan paikallisesti työsuhteen ehtoon liittyvässä asiassa.²⁹⁷ Suppeasti määriteltäessä paikallisella sopimisella tarkoitetaan sellaista sopimista, joka tapahtuu työehtosopimuksen perusteella tai sen kelpuutuksella.²⁹⁸ Laajasti määriteltynä paikallinen sopiminen tarkoittaa kaikkia sopimusmenettelyjä yritys-, työpaikka tai toimipaikkatasolla, joissa määritellään työsuhteen ehtoja, lukuun ottamatta työhönottovaiheessa tehtävää työsuopimusta.²⁹⁹

Martti Kairinen, Harri Hietala ja Petteri Ojanen määrittelevät laajan käsitteen mukaisiksi työoikeudellisiksi paikallisen sopimisen keinoiksi seuraavat:

- työsuopimuksen ja työsuhteen ehtojen muuttamissopimukset ja työsuopimuksen veroiset käytännöt³⁰⁰
- yhteistoimintamenettelyssä syntyvät sopimukset (yhteistoimintasopimukset),
- valtakunnallisen työehtosopimuksen tarkoittamat paikalliset sopimukset sekä
- yrityskohtaiset työehtosopimukset
- muut velvoiteoikeudelliset sopimukset.³⁰¹

Edellä esitetyn perusteella paikallinen sopiminen ja paikalliset sopimukset ovat keinoja, joilla voidaan asettaa työsuhteen ehtoja yritys-, toimipaikka-, henkilöstöryhmä-, tai yksilökohtaisesti.³⁰² Paikallinen sopimus voi myös vakiintua työsuopimuksen veroiseksi käytännöksi tai työehtosopimuksen osana sovellettavaksi paikalliseksi sopimukseksi.³⁰³ Muut velvoiteoikeudelliset sopimukset katsotaan osaksi paikallisten sopimusten ryhmää, koska pääasiallisten työsuhteiden ehtojen sopimistapojen piiriin ei ole mahdollista sisällyttää niitä kaikkia sopimistilanteita, joita yritys- tai työpaikkatason osapuolet saattavat käyttää.

²⁹⁷Kairinen 2009, s. 232.

²⁹⁸Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 86.

²⁹⁹KM 1992:39, s. 9, Kairinen 2009, s. 232.

³⁰⁰Engblomin mukaan paikallinen sopiminen eroaa vakiintuneesta käytännöstä siten, että se syntyy ilman osapuolten aktiivista sopimista, kun taas paikalliset sopimukset syntyvät sopimalla suullisesti tai kirjallisesti. Engblom toteaa kuitenkin, että vakiintunut käytäntö on mahdollista teoriassa rinnastaa konkludenttiseen sopimukseen. vrt. Engblom 2012, s. 155

³⁰¹Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 15.

³⁰²Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 24.

³⁰³TT 2008-114.

Paikallisesti voidaan sopia myös sellaisista asioista, joita työoikeudelliset sopimustyyppit eivät kata, kuten esimerkiksi tietyt tasa-arvoa koskevat asiat ja työsuojeluyhteistyön organisointi.³⁰⁴

Paikallisesta sopimuksesta on perusteltua puhua silloin, kun tavoitteena tai tarkoituksena on solmia nimenomaisesti paikallinen sopimus.³⁰⁵ Työoikeudessa sopimisen ja sopimuksen käsitteet on pidettävä erillään, eikä velvoiteoikeudellinen oppi tarjouksesta ja siihen annettusta vastauksesta sellaisenaan sovi työoikeuteen.³⁰⁶ Työpaikoilla tapahtuvassa sopimisessa aina lopputuloksena ei ole nimenomainen paikallinen sopimus. Sopimistarkoituksessa työpäikällä pidetyn neuvottelun tai muun sopimisena hahmotetun menettelyn lopputuloksena voi olla vain nimenomainen tai hiljainen suostumus³⁰⁷ tai jonkinlainen yhteisymmärrys ilman, että selkeää tarjous-vastaustyyppistä sopimusta tilanteen edellyttämistä toimenpiteistä.³⁰⁸ Paikallisena sopimisena kuvatus menettelyn tarkoituksena ei aina ole välttämättä työoikeuden näkökulmasta nimenomaisen paikallisen sopimuksen aikaansaaminen.³⁰⁹ Paikallisen sopimuksen käsitteen epämääräisyydestä ja laajuudesta johtuu, että sitovan paikallisen sopimuksen erottaminen paikallisen sopimisen menettelyssä syntyneistä muista lopputulemista ei ole aina helppoa.³¹⁰ Joissakin tapauksissa oikeampi termi paikallisen sopimisen menettelyissä syntyneistä lopputuloksista voi olla paikalliset oikeustoimet.³¹¹

Paikallisen sopimisen käsitteen laajuuden takia etusijajärjestykseen on mahdotonta sijoittaa yksittäistä paikallista sopimusta eikä se ole tarkoituksenmukaistakaan. Nykyisellään etusijajärjestyksessä paikallinen sopiminen on huomioitu työehtosopimusten kohdalla sekä yhteistoimintasopimuksissa. Nämä eivät kata nykyisellään työoikeudessa yleisesti hyväksytyjä kaikkia paikallisen sopimisen muotoja. Tämän vuoksi tässä tutkielmassa paikallisia sopimuksia käsitellään yhdessä alaluvussa, jossa erilaiset paikalliset sopimukset pyritään sijoittamaan etusijajärjestykseen.³¹²

³⁰⁴Kairinen –Hietala – Ojanen 2015, s. 15.

³⁰⁵Murto 2015, s. 112

³⁰⁶Engblom 2012, s. 61.

³⁰⁷Hiljaista suostumusta tulkitaan työoikeudessa hieman velvoiteoikeudesta poikkeavasti, sillä lähtökohtana on työntekijän suojelu. Tämän vuoksi näyttökynnys konkrementtisen suostumuksen olemassaolosta on korkea eikä esimerkiksi työntekeminen muutetuilla ehdoilla yksin osoita, että työntekijä on antanut suostumuksensa muutokseen. ks. Engblom 2012, s. 61, KKO 1994:123 ja siellä mainitut perustelut.

³⁰⁸Jos suostumuksen tai yhteisymmärryksen perusteella aletaan käytännössä toimia, voidaan katsoa paikallisen sopimuksen tai sopimuksen veroisen käytännön syntyneen, ks. Kairinen 2009, s. 232, Murto 2015, s. 111.

³⁰⁹Murto 2015, s. 118.

³¹⁰Murto 2015, s. 112.

³¹¹Murto 2015, s. 112, Tiitinen – Kröger 2012, s. 787–788.

³¹²Työoikeutta koskevassa oikeuskirjallisuudessa työsuhteen ehdoista paikallisia sopimuksia on käsitelty samoin esimerkiksi Tiitisen ja Krögerin teoksessa Työsopimusoikeus vuodelta 2012.

4.3.2 Valtakunnallisen työehtosopimusmääräyksen nojalla tehdyt paikalliset sopimukset

Työehtosopimukseen liittyvästä paikallisesta sopimisesta tai sopimuksista ei ole säädetty lailla, vaan paikallinen sopiminen on syntynyt ja kehittynyt työehtosopimuskäytännössä ja sitä koskevassa oikeuskäytännössä.³¹³ Kun työehtosopimukseen osallisilla on kompetenssi määrätä työsuhteen ehdoista, heille on katsottu olevan mahdollista joko luovuttaa tämä sopimiskompetenssi kokonaan paikalliselle tasolle, tai sallia sopimistaan valtakunnallisista työehtosopimuksista poikkeaminen paikallisesti. Kelpoisuus delegoida sopimisvaltuuksia ulottuu vakiintuneen kannan mukaan myös työlainsäädäntöön sisältyviin semidispositiivisiin säännöksiin.³¹⁴ Paikallinen sopimus tulee pääsääntöisesti osaksi viitetyöehtosopimusta, jolloin se saa myös työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.³¹⁵ Tällöin myös esimerkiksi sopimuksista syntyneet erimielisyydet selvitetään työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.³¹⁶ Työehtosopimukset ovat muuttuneet aiempaa selvemmin kaksitasoisiksi, jolloin paikallisesti määritetään yhtä enemmän työsuhteen ehdoista.³¹⁷

Työehtosopimuksen määräyksen nojalla tehty paikallinen sopimus on aina jossain määrin alisteinen sille viitetyöehtosopimukselle, jonka nojalla se on tehty. Tämä johtuu siitä, että valtuutus paikalliseen sopimiseen tulee työehtosopimuksen osallisilta, jotka ovat delegoineet heille annettua päätösvaltaa valtakunnalliselta tasolta alemmalle, työpaikkakohtaiselle tasolle.³¹⁸ Paikallisesti sovittaessa neuvottelutasapainon ollessa vähemmän tasavertainen kuin liittotasolla, paikalliselle sopimisen tasolle on tuotu ns. perä- ja sivulautamallit, joilla tarkoitetaan sellaisia määräyksiä, jotka paikallisen työehtosopimisen kariutuessa takaavat työehtosopimuksen määräyksellä tietyn työsuhteen ehdon vähimmäistason.³¹⁹

³¹³Saloheimo 2020, s. 33. Paikallisista sopimista kehittävä komitea totesi loppumietinnössään, että työehtosopimuslaki ei ole tarvetta muuttaa paikallisen sopimisen kannalta, sillä nykyinen oikeustila mahdollistaa sen. Ks. KM 1993:34, s. 82–83.

³¹⁴Jos semidispositiivisista säännöksistä sovitaan toisin paikallisesti viitetyöehtosopimuksen kelpuutuksen nojalla, on sovittava sopimus oltava työehtosopimusluonteinen. Ks. Murto 2015, s. 166, Tiitinen – Kröger 2012, s. 795. vrt. KM 1993:34.

³¹⁵Saloheimo 2020, s. 29, Liukkunen 2017, s. 1001.

³¹⁶Mm. TT 2017.89.

³¹⁷Kaksitasoisuudella tarkoitetaan sitä, että osa työehtosopimusperusteisista työsuhteen ehdoista määritellään valtakunnallisissa työehtosopimuksissa ja osa paikallisissa työehtosopimuksissa. Ks. Murto 2015, s. 167.

³¹⁸Murto 2015, s. 180.

³¹⁹Sivulautamääräyksillä tarkoitetaan sellaisia määräyksiä, joilla asetetaan sopimiselle tietyt rajat, joita ei saa ylittää. Perälautamääräykset taas tarkoittavat, että asiasta ei ole pakko sopia paikallisesti, vaan noudatettavaksi voi tulla myös työsuhteen ehtoa koskeva valtakunnallisen työehtosopimuksen määräys. Ks. Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 38.

Jotta paikallinen sopimus voi saada työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, edellytetään, että paikallinen sopimus on tehty viitetyöehtosopimuksessa edellytetyin tai sallituin tavoin.³²⁰ Viitetyöehtosopimuksen määräyksiä menettelytavoista saattavat olla esimerkiksi määräykset paikallisen sopimuksen osapuolista, joita on noudatettava, jotta paikallinen sopimus voidaan katsoa päteväksi. Jos viitetyöehtosopimus sisältää määräyksen, jonka mukaan paikallinen sopimus on tehtävä työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä, vaatimuksen on täytettävä, jotta sopimus voitaisiin katsoa päteväksi.³²¹ On myös tavallista, että työehtosopimukset sisältävät sen tasoisia määräyksiä, joiden mukaan työehtosopimuksen määräyksen mukaan tehty sopimus tulee viitetyöehtosopimuksen osaksi.³²² Tällainen paikallinen sopimus on siis lähtökohtaisesti normihierarkiassa saman tasoinen viitetyöehtosopimuksen kanssa, sillä työehtosopimuksen nojalla tehty paikallinen sopimus saa työehtosopimuslain 6 §:n mukaisen pakottavan ja automaattisen normivaikutuksen. On syytä ottaa huomioon, että ohittaakseen edellä mainitun säännöksen, sekä työehtosopimuslain 4 §:n 3 momentin³²³ eli kahden työehtosopimuksen välisen aikaprioriteettisäännöksen, työehtosopimuksessa on oltava paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys.³²⁴

Työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä paikallisen sopimusten ja viitetyöehtosopimusten välisissä kollisioissa merkitystä on annettu erityisesti viitetyöehtosopimuksen mukaisten muotovaatimusten täyttymiseen ja työehtosopimuslain noudattamiseen. Jos sopimusta ei ole tehty kelpoisten osapuolten välillä tai työehtosopimuslaissa edellytetyllä tavalla, siitä ei tule työehtosopimuksen osaa tai itsenäistä työehtosopimusta.³²⁵ Työtuomioistuin on muuttanut tätä linjaansa lausumalla myöhemmin, että tietyt paikalliset sopimukset voidaan tehdä vapaamuotoisesti.³²⁶ Samoin tietyt muut työoikeudelliset sääntelykeinot, kuten työsäännöt, eivät työtuomioistuimen käytännössä ole olleet työehtosopimuksen tarkoittamia paikallisia sopimuksia.³²⁷ Työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä paikallisen sopimuksen pätevyyden edellytyksenä korostuu viitetyöehtosopimuksella annettu kelpuus paikallisen sopimuksen solmimiseen tai vastaavasti sen puuttuminen. Jos työehtosopimuksessa ei ole annettu

³²⁰Saloheimo 2020, s. 33.

³²¹TT 2014-108. Ratkaisussa paikallisen sopimuksen tehnyt työntekijöiden edustaja ei ollut edustanut työehtosopimuksen solminutta ammattiyhdistysliikettä, jolloin paikallinen sopimus matkatyöstä katsottiin pätemättömäksi.

³²²Ks. TT 2020:33

³²³Aikaprioriteettisäännös voi tulla sovellettavaksi vain sellaisissa tilanteissa, joissa työehtosopimuksen antamat valtuudet paikalliseen sopimiseen on ylitetty tai niitä ei ole noudatettu. ks. Kröger 1992, s.35.

³²⁴Kröger 1992, s. 35.

³²⁵Ks. TT 1994-77

³²⁶Ks. TT 2000-18.

³²⁷TT 1975-11.

kelpuutusta solmia jostain yksittäisestä työsuhteen ehdosta paikallinen sopimus, tällaisesta työsuhteen ehdosta tehty paikallinen sopimus ei tule osaksi viitetyöehtosopimusta eikä saa sen oikeusvaikutuksia.³²⁸ Paikallinen sopimus voi kuitenkin olla sen solmineiden osapuolten välisenä sopimuksena pätevä ja tulla noudatettavaksi esimerkiksi edullisemmuussäännön nojalla yksittäisessä työsuhteessa.³²⁹

Viitetyöehtosopimuksen ja sen nojalla tehdyn paikallisen sopimuksen kollisioiden ratkaisukeinot ovat edellä kuvatun tavoin moninaiset. Jos paikallisella sopimuksella on ylitetty valtakunnallisella työehtosopimuksella annetut valtuudet poiketa sen sisältämästä normimääräyksestä, sopimus ei voi tulla viitetyöehtosopimuksen osaksi, vaan tällaisissa tilanteissa viitetyöehtosopimus saa paikalliseen sopimukseen nähden etusijan.³³⁰ Yksi esimerkki tällaisesta kollisiosta löytyy työtuomioistuimen ratkaisusta TT 1997-70, jossa työehtosopimuksen määräyksillä ei katsottu kelpuutetun paikallisia osapuolia tekemään kyseessä olleen erimielisyyden kohteena olevaa paikallista sopimusta. Perä- ja sivulautamallit voivat joissain tilanteissa luoda ratkaisusäännön viitetyöehtosopimuksen ja paikallisen sopimuksen välisille normikollisioille. Työehtosopimuksen tulkinnalla on myös merkittävä rooli siinä, millaisten paikallisten sopimusten katsotaan ylittäneen viitetyöehtosopimuksella annetun kelpuutuksen.³³¹

Edellä mainitut paikallista sopimisen rajoihin ja sisältöön liittyvä koskee ainoastaan normaalisitovia työehtosopimuksia. Lähtökohtaisesti yleissitovan työehtosopimuksen nojalla ei ole mahdollista solmia ainakaan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavaa paikallista sopimusta. Yleissitovaan työehtosopimukseen sidotun työnantajan oikeutta paikalliseen sopimiseen tulee tarkastella yksinomaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisesti, jonka mukaan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava vähimmäisehtoina. Tällöin työnantajalla ei ole työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla oikeutta paikallisella sopimuksella ainakaan heikentää yleissitovan työehtosopimuksessa määrättyjä ehtoja.³³² Järjestäytymättömässä yrityksessä tehty sopimus ei voi myöskään tulla viitetyöehtosopimuksen osaksi.³³³ Semidispositiivista säännöksistä poikkeamisen edellytyksenä on myös sopijapuolten valtakunnallisuus, joka ei voi toteutua yleissitovan työehtosopimuksen mukaisessa paikallisessa sopimisessa. Poikkeuksena järjestäytymättömän työnantajan oikeuteen tehdä paikallinen

³²⁸TT 2006-40.

³²⁹KM 1993:34, s. 61.

³³⁰Kröger 1992, s. 47.

³³¹TT 2006-37.

³³²TT 2002-76.

³³³Kröger 1996, s. 104-105.

sopimus, on avoin määräys työehdosta. Jos minkäänlaisia menettelytapoja tai rajoituksia ei ole sopimiselle asetettu, ja kyseessä on työsuhteen kannalta olennainen ehto, työnantaja voi ja sen joissain tilanteissa myös pitää solmia ehdosta paikallisesti.³³⁴

4.3.3 Työaikalain 36 §:n mukainen paikallinen sopimus

Työaikalain 36 §:ssä säädetään työajan sopimisesta paikallisesti yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Vaikka tällä työaikalain 36 §:n mukaisella sopimisjärjestelmällä on yhtymäkohtia normaalisitovan työehtosopimuksen nojalla tehtyihin paikallisiin sopimuksiin, järjestelmä on kuitenkin poikkeuksellinen työsuhdetta sääntelevien normien kentässä. Järjestelmää on syytä tarkastella tarkemmin. Työaikalain 36 § tuo poikkeuksellisesti järjestäytymättömällä työnantajalle myös oikeuksia, sillä yleissitovuuden on vakiintuneesti tulkittu tuovan työnantajalle vain velvollisuuksia. Poikkeaminen tästä periaatteesta edellyttää, että asiasta on nimenomainen säännös.³³⁵ Työaikalain 36 § on osittain samanlainen kuin aikaisemmin voimassa olleen työaikalain (VTAL, 605/1996) 10 §, mutta 36 §:ssä sopimisen kenttä on kirjattu säännökseen eri tavalla:

Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu mahdollisuudesta paikallisesti poiketa lain 5, 6 §:n 1 momentin, 7 ja 9 §:n säännöksistä³³⁶ tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, yleissitovaa työehtosopimusta soveltavassa yrityksessä saadaan työaikalaisa säädetyin tavoin tehdä säännöllistä työaikaa koskeva sopimus työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.

Työaikalain 36 § on kompetenssinormi, eli se antaa järjestäytymättömälle työnantajalle kelpoisuuden paikalliseen sopimiseen tietyissä lain sallimissa raameissa. Työaikalain 36 §:n mukaisista asioista sovittaessa ovat siis järjestäytymätön ja järjestäytynyt työnantaja ovat samanlaisessa asemassa.

Paikallinen sopimus on tehtävä yleissitovan työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla, lukuun ottamatta sellaisia menettelytapasäännöksiä, jotka voivat tulla noudatettavaksi ainoastaan työehtosopimukseen sidottujen välillä. Työaikalain 37 §:ssä säädetään 36 §:n mukaisen

³³⁴Kröger 1996, s. 107. Taustalla vaikuttaa myös yleissitovuussäännöksen taustalla vaikuttava työntekijän suojelun periaate. Jotta yleissitovan työehtosopimuksen luonne vähimmäisehtojen määrittäjänä toteutuu, on työnantajan noudatettava työehtosopimuksen vähimmäisehtojen asettamiseksi välttämättömiä määräyksiä. Ks. Ylhäinen 2008, s. 228–229.

³³⁵Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 285.

³³⁶Säännös sisältää viittaukset toisiin työaikalain säännöksiin, jotka koskevat yleistyöaikaa, vuorotyötä, jakso työaikaa sekä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautisista työaikaa.

sopimuksen solmimisesta. Sopimus on säännöksen mukaan tehtävä pääsääntöisesti kirjallisesti. Menettelytapoja koskeva työaikalain 37 § ja työaikalain 36 § muilta osin kuin menettelytapojen osalta ovat ristiriidassa keskenään. Työehtosopimuksessa mainituille menettelytapasäännöksille ei näytä jäävä sijaa, kun otetaan huomioon 37 §:stä tulevat vaatimukset.³³⁷ Menettelytapamääräyksistä noudatettaviksi tulla muun muassa työehtosopimuksessa sovitut henkilöstön tiedonsaantioikeutta koskevat määräykset.³³⁸

Työaikalain 36 § sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Sopimuksesta huolimatta työntekijällä on työaikalain 37 § 2 momentin mukaan aina oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen kuin sopimusta ryhdytään soveltamaan.

Oikeudellinen perusta paikalliseen sopimiseen työaikalain 36 §:ssä ei perustu työehtosopimukseen, vaan lain säännökseen. Kun kyseessä ei ole normaalin työehtosopimusjärjestelmän mukaisesti tehtävä sopimus, se ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Sopimus katsotaan luonteeltaan työsopimukseksi ja sillä on työsopimuksen oikeudelliset vaikutukset. Merkitystä ei ole sopimuksen osapuolilla, sopimuksen mahdollisella kollektiivisella soveltamisalalla tai muilla vastaavilla seikoilla.³³⁹ Sopimuksen oikeudellisen luonteen takia kaikki sopimuksesta aiheutuneet riidat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa.³⁴⁰ Jos yhden työntekijän nostaman kanteen perusteella tuomioistuin toteaa sopimuksen pätemättömäksi, sopimuksen pätemättömyyden vaikutukset ulottuvat kaikkiin niihin työntekijöihin, joihin sopimusta on sovellettu.³⁴¹ Yksi sopimuksen pätemättömyyden syy voi olla se, sopimuksen tehneellä työntekijällä ei ole ollut oikeutta sopimuksen tekemiseen.³⁴²

Työaikalain 36 §:n mukainen paikallinen sopimus on työsuhteen ehtojen säännöstämisen normikentässä poikkeava sopimus. Säännöksen mukainen sopimusjärjestelmä on myös siinä mielessä merkittävä, että se koskee vain ja ainoastaan työaikalain tiettyjä säännöksiä ja sen mukainen poikkeamisvaltuus on huomattavasti suppeampi kuin työaikalain 34 §:n mukainen

³³⁷Hietala – Kaivanto – Schön 2022, s. 287.

³³⁸HE 158/2018 vp, s. 119.

³³⁹HE 34/1996 vp., s. 46. Nykyisen TAL:n perusteluissa ei oteta lainkaan kantaa sen 36 §:n mukaisen sopimuksen oikeusvaikutuksiin tai oikeudelliseen luonteeseen. Syytä ei ole kuitenkaan epäillä, etteikö VTAL:n perusteluissa mainittu koskisi myös TAL 36 §:n mukaista sopimusta, sillä pykälän sanamuoto on pitkälti samanlainen.

³⁴⁰Jos riidan ratkaiseminen edellyttää työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen tulkintaa, käräjäoikeus voi pyytää työtuomioistuimelta lausuntoa työehtosopimuksen oikeasta sisällöstä työtuomioistuimelta. Menettely on sama kuin muissakin yleisissä tuomioistuimissa nostetuissa riidoissa, jotka edellyttävät työehtosopimuksen tulkintaa. ks. HE 158/2018 vp, s. 120–121.

³⁴¹Lehto – Engblom 2019, s. 248.

³⁴²Ibid.

luettelo semidispositiivista säännöksistä, joiden perusteella normaalisitovassa kentässä voidaan solmia paikallisia sopimuksia. Sopimuksella on katsottu olevan työsopimuksen oikeusvaikutukset, jolloin työehtosopimuksen normimääräyksen voitaneen katsoa kollisiotilanteessa vahvemmilla. Samoin kuin normaalisitovan viitetyöehtosopimuksen kohdalla, on työaikalain 36 §:n mukaisella sopimuksen ja työehtosopimuksen välisessä kollisiossa tarkasteltava erityisesti työaikalain 37 §:stä tulevien säännösten ja yleissitovan työehtosopimuksen menettelytapoja koskevien määräysten noudattamista.

4.3.4 Yhteistoimintamenettelyssä tehtävät sopimukset

Yhteistoimintamenettelyssä tehtävät sopimukset tai yhteistoimintasopimukset ovat yhteistoiminnan yhteydessä syntyviä sopimuksia. Nykyinen yhteistoimintalaki (YTL, 1333/2021.) tai edeltäneet yhteistoimintalait eivät ole nimenomaisesti sisältäneet termiä yhteistoimintasopimus, vaan termi on työoikeudellisessa menettelyssä syntynyt sopimusmuoto, jota on pidettävä velvoiteoikeudellisena sopimuksena.³⁴³ Yhteistoimintalain edeltäjä, laki yhteistoiminnasta yrityksissä (VYTL, 30.3.2007/334), sisälsi yksityiskohtaisemmin säännöksiä siitä, millaisilla yhteistoiminnassa tehtävillä sopimuksilla oli nimenomaisesti mahdollista sopia työsuhteen ehdoista. Näitä olivat työ-, järjestys-, ja aloitetoiminnan säännöt.³⁴⁴ Näiden katsottiin olevan normikollisiotilanteissa ensisijaisesti noudatettavia esimerkiksi työsopimukseen nähden, mutta kuitenkin lain sanamuodon mukaisesti näiden ei voitu katsoa ohittavan työehtosopimuksesta tai työsopimuksesta tulevia, työntekijällä edullisempia ehtoja.³⁴⁵

Yhteistoimintalaissa aiemmin neuvotteluissa keskustellut tai sovitut työsuhteen ehtoihin vaikuttavat asiat on korvattu jatkuvan vuoropuhelun velvoitteella sekä muutosneuvotteluilla. Yhteistoimintalain 6 §:n mukaan työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa. Yhteistoimintalain 8 §:ssä säädetään vuoropuhelun kohteena olevista asioista, joista työsuhteen ehtojen kannalta olennaisia ovat työpaikalla sovellettavat säännöt, käytännöt ja toimintaperiaatteet, mitkä voivat koskea esimerkiksi työaikakäytäntöjä, työpaikan järjestysohjeita, sairauspoissaolojen ilmoittamista tai

³⁴³Murto 2015, s. 284. Aikaisemmin työsuhteen normilähteenä on pidetty nimenomaan työsääntöjä, jotka on nimenomaisesti sovittu yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhteistoimintalaki ei nykyisessä muodossaan sisällä työsääntöjä ja niiden merkitys nykyisessä työelämässä on vähäinen, jonka vuoksi käsittely ei ole tässä tutkielmassa tarpeen.

³⁴⁴Engblom 2012, s. 65.

³⁴⁵Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 134.

etätyömahdollisuuksia. Sääntelyn tarkoituksena ei ole puuttua työnantajan oikeuteen tehdä päätöksiä kyseisistä asioista, vaan antaa henkilöstön edustajalle mahdollisuus tulla kuulluksi työyhteisöä koskevissa asioissa.³⁴⁶ Näistä asioista saa työnantaja siis päättää direktio-oikeutensa perusteella. Muutosneuvotteluiden piiriin taas kuuluvat erityisesti irtisanomisharkinta taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.

Vaikka yhteistoimintalaissa ei varsinaisesti sopimuksesta tai sopimisesta mainita, jatkuvassa vuoropuhelun menettelyssä olisi mahdollista kuitenkin syntyä sopimus, jota on työsuhteessa noudatettava. Tämä tulkinta perustuu siihen, että vuoropuhelusta on pidettävä pöytäkirjaa. Tässä pöytäkirjassa on mahdollista yksilöidä yhteisesti sovitut päätökset ja sopimukset. Vuoropuhelun kirjaamisvelvoitetta täytettäessä ja pöytäkirjaa allekirjoitettaessa on pohdittava, onko vuoropuhelussa syntynyt pöytäkirjan mukainen yhteinen päätös tai sopimus.³⁴⁷ E contrario muutosneuvotteluissa tehtävillä pöytäkirjoilla voidaan katsoa olevan samanlainen merkitys tulkittaessa mahdollisen sopimuksen syntyä, vaikka muutosneuvotteluissakin sovittavat asiat kuuluvatkin työnjohto-oikeuden piiriin. Samoin jos yhteisymmärrys tai yksimielisyys on saavutettu, ja sen mukaisesti on käytännössä alettu toimia, voi syntyä konkluudenttinen sopimus.³⁴⁸

Jatkuvassa vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa syntyneen yhteisymmärryksen tai sopimuksen suhde sovellettavaan työehtosopimukseen riippuu siitä, minkälaisista asioista kyseisissä menettelyissä on sovittu. Pääsääntö on, että yhteistoimintalain mukaisissa menettelyissä tapahtuva sopiminen ei voi olla hierarkiassa työehtosopimusta korkeammalla, ellei tähän ole erityistä perustetta esimerkiksi työehtosopimuksessa.³⁴⁹ Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain voimassa ollessa ratkaisussa TT 2015-127 katsottiin, että yhteistoimintaelimessä tehty päätös ottaa käyttöön uusi matkustussääntö poikkesi työehtosopimuksen osana sovellettavasta mallimatkustussäännöstä, jolloin yrityksen katsottiin rikkoneen työehtosopimuksen osana noudatettavaa matkustussääntöä.³⁵⁰

³⁴⁶HE 159/2021 vp, s. 73.

³⁴⁷Lehto ja Engblom korostavat pöytäkirjan tarkistamista ja hyväksymistä erityisesti siitä näkökulmasta, että yhteistoimintamenettelyssä tehtyjä pöytäkirjoja käytetään usein kirjallisina todisteina tuomioistuimessa tai liittojen välisissä neuvotteluissa, jolloin tarkkuuteen on syytä kiinnittää huomiota. Ks. Lehto – Engblom 2021, s. 120.

³⁴⁸Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 134.

³⁴⁹Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 74.

³⁵⁰Ratkaisussa otettiin myös kantaa siihen, voitiinko asiasta sopia yhteistoimintamenettelyssä ja yhteistoimintaelimessä. Tällainen menettely katsottiin sovellettavan työehtosopimuksen vastaiseksi, sillä työehtosopimuksen tulkittiin edellyttävän mallimatkustussäännöstä poikkeamisesta sovittavan paikallisesti sovellettavan työehtosopimuksen menettelymääräyksiä noudattaen. Vrt. TT 2000-18, jossa yhteistoimintamenettelyssä tehty sopimus työasuista ja niiden huollosta katsottiin osapuolia sitovaksi.

Yhteistoimintalaki on ollut voimassa vasta muutaman vuoden. Ennen kuin asiasta on oikeuskäytäntöä, on mahdotonta aukottomasti tarkastella työehtosopimusten ja yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun tai muutosneuvottelujen välistä suhdetta. Lain henki vaikuttaa kuitenkin olevan sama kuin ennen, eli pääsääntöisesti työehtosopimuksen normimääräykset ohittaisivat joko vuoropuhelussa tai muutosneuvotteluissa sovitun. Työehtosopimusmääräysten vähimmäisvelvoittavuuden osalta ainakaan poikkeaminen heikentävästi ei voi tulla kyseeseen.

4.4 Työnantajan käskyt ja määräykset

4.4.1 Työnantajan käsky- ja määräysvallan laajentaminen tai rajoittaminen työehtosopimuksilla

Työnantajan käskyt ja määräykset eli työnantajan direktio-oikeus on perinteisesti ollut työsuhteen säännöstyskeinosta vähiten velvoittavin, etusijajärjestyksessä se on sijoitettu viimeiseksi. Direktio-oikeuteen viitataan oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä kahdessa eri kontekstissa: työsuhteen säännöstyskeinona ja työsuhteen tunnusmerkkinä.³⁵¹ Direktio-oikeuden merkitys ja laajuus työsuhteen normilähteenä määräytyy yleensä vasta sen jälkeen, kun muut työsuhteen ehtoihin vaikuttavat normilähteet on otettu huomioon, lukuun ottamatta työnantajan tulkintaetuoikeuden ja edullisemmuussäännön aiheuttamia poikkeuksia.³⁵²

Direktio-oikeuden laajuus on ollut erilaisten tulkintojen kohteena, mutta työsuhteen tunnusmerkistötekijänä ja työsuhteen säännöstyskeinona sen olemassaolo on kiistaton. Työnantajan direktio-oikeuden oikeusperustan voi katsoa pääasiallisesti syntyvän kahdesta lähteestä: työ sopimuslaista ja työ sopimuksesta. Työ sopimuslain 1 luvun 1 §:ssä työsuhteen tunnusmerkkinä todetaan sitoutuminen työhön työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Lisäksi työ sopimuslain 3 luvun 1 §:ssä säädetään, että työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. *Tiitinen* ja *Kröger* katsovat tämän lainkohdan yksiselitteisesti luovan direktio-oikeuden oikeusperustan, kun taas esimerkiksi *Kairinen* katsoo direktio-oikeuden perustuvan

³⁵¹Sarkon mukaan direktio-oikeus on työsuhteen tärkein tunnusmerkki, sillä vaikeissa rajatapauksissa se yleensä muodostuu ratkaisevaksi kriteeriksi. Ks. Sarkko 1980, s. 26.

³⁵²Tiitinen – Kröger 2012, s. 799.

lähinnä työsopimukseen ja sopimussuhteeseen.³⁵³ Työsopimuslain sanamuodosta on kuitenkin pääteltävissä, että se velvoittaa työntekijää toimimaan työnantajan alaisena ja tämän määräysten velvoittamana.³⁵⁴

Direktio-oikeuden asiallisesta laajuudesta ei voida antaa yksinkertaista selvitystä. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaisesti työn johto- ja valvontavallan asiallinen laajuus on jätetty määräytymään muiden työsuhdetta koskevien normien mukaan.³⁵⁵ Työnantajan direktio-oikeuden laajuus määräytyy lähtökohtaisesti jokaisen työntekijän työsuhteessa eri tavoin, sillä mitä yksityiskohtaisemmin työtehtävistä tai työnkuvasta on määräyksiä joko työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa, sitä suppeammaksi työn johto-oikeus käy ja sitä pienempi merkitys sillä on myös työsuhteen säännöstyskeinona. Työsopimus ja siinä määrätty työtehtävät ovat erityisen tärkeässä asemassa, kun tarkastellaan direktio-oikeuden laajuutta.³⁵⁶ Direktio-oikeus koskee ainoastaan työn suorittamista. Tällöin työn suorittamiseen liittymättömät seikat, kuten esimerkiksi työntekijän vapaa-aika, jäävät työnjohto-oikeuden ulkopuolelle.³⁵⁷ Samoin direktio-oikeuden ulkopuolelle jäävät lain ja hyvän tavan vastaiset, sekä syrjivät ja kohtuuttomat työnjohtomääräykset.³⁵⁸

Työsopimuksella ja työehtosopimuksella on merkittävä rooli koskien direktio-oikeutta. Työnjohtovallasta voidaan sopia sekä työsopimuksella että työehtosopimuksella, jolloin direktio-oikeus on osittain dispositiivinen seikka. Työehtosopimuksella voidaan laajentaa ja rajoittaa työnantajan direktio-oikeutta, mutta ei kuitenkaan kokonaan poistaa sitä, sillä muuten oikeussuhde ei olisi enää työsuhde.³⁵⁹ Kun työnjohto-oikeuteen on mahdollista puuttua sääntelemällä siitä työehtosopimuksessa, monet työehtosopimukset sisältävät jonkinlaisia säännöksiä, joilla joko rajoitetaan, laajennetaan tai tarkennetaan työnjohto-oikeutta. Normimääräykset koskien direktio-oikeutta voivat olla kuitenkin monentyypisiä, kuten osoittaa ratkaisu TT 2014-88, jossa työnantajan oikeudelle määrätä työvaatteista annettiin erityistä

³⁵³Tiitinen – Kröger 2012, s. 319, Kairinen 2009, s. 218.

³⁵⁴Työsopimuslain mukaisten työnjohtomääräysten noudattamisvelvollisuutta korostaa se, että työnantajalla on joissain tapauksissa oikeus irtisanoa työntekijä, jos tämä ei noudata työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Kysymykseen voi tulla myös vahingonkorvausvastuu. Ks. Kairinen 2009, s. 227.

³⁵⁵Tiitinen – Kröger 2012, s. 319.

³⁵⁶Paanetoja 2023, s. 74.

³⁵⁷Vaikka työnjohto-oikeutensa nojalla työnantaja ei saa antaa määräyksiä koskien työntekijän vapaa-aikaa, ei tämä silti tarkoita, että työntekijän vapaa-aikaan ei kohdistuisi lainkaan työsuhdesta kumpuavia rajoituksia. TSL 3:1:n mukaisen lojaliteettivelvoitteen voidaan katsoa osittain kohdistuvan myös työntekijän vapaa-aikaan. Lojaliteettivelvoitteesta ja sen kohdistumisesta vapaa-aikaan tarkemmin ks. esim. Paanetoja 2023, s. 75.

³⁵⁸Paanetoja 2023, s. 74.

³⁵⁹Kairinen 2009, s. 218.

painoarvoa sen vuoksi, että kyseessä olleessa työehtosopimuksissa oli erillinen määräys siitä, että työnantaja hankkii, kustantaa ja huoltaa työssä tarvittavat työpuvut.

Jotkin työehtosopimuksen sisältävät yleisluontoisen lausekkeen, jonka mukaan työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.³⁶⁰ Tämän kaltainen lauseke korostaa direktio-oikeutta, mutta sinänsä sen oikeudellinen sisältö ei ole kovinkaan merkittävä, sillä sen tarkoituksena ei ole säätää direktio-oikeudesta työsopimuslakia laajentaen tai siitä poiketen. Yleisluontoisella lausekkeella direktio-oikeudella ei katsottu olevan normimääräyksen oikeusvaikutuksia tilanteessa, jossa jonka seurauksena myös voisi olla työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitettu hyvityssakkoseuraamus.³⁶¹ Määräys direktio-oikeudesta voidaan työrauha-asiassa katsoa kuitenkin kohdistumisobjektiksi ja työtaisteluun ryhtynyt osapuoli tällaisessa tilanteessa tuomita työehtosopimuslakiin perustuvan työrauhavelvollisuuden rikkomisesta hyvityssakkoon.³⁶² Jos työehtosopimuksen lauseke tai normimääräys mahdollistaa sen, että direktio-oikeudesta tulee työnantajan ja työntekijän ristiriitatilanteissa työehtosopimuksen tulkintakysymys, jolloin asiaa tulkitaan nimenomaan työehtosopimuslain näkökulmasta ja forum voi olla oikeudenkäynnistä työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:n mukaisesti myös työtuomioistuin.³⁶³

4.4.2 Työnantajan käskyt ja määräykset työtuomioistuimen käytännössä

Työajan järjestäminen ja työn sijoittelu katsotaan kuuluvaksi työnantajan käsky- ja määräysvallan alle, mutta esimerkiksi työajan sijoittamisesta tai käytettävistä työajan järjestelmistä voidaan sopia työehtosopimuksilla.³⁶⁴ Pääsääntöisesti työehtosopimuksetkin tukevat kuitenkin tätä työnantajan oikeutta määrätä työajasta. Ratkaisussa TT 2017:57 työnantajalla katsottiin olevan oikeus määrätä direktio-oikeuden puitteissa työntekijöitä lauantaitöihin myös sellaisina viikkoina, kun työntekijöillä ei ole sunnuntain lisäksi toista vapaapäivää.

³⁶⁰Teknologiaateollisuuden työehtosopimus 6.2.2023-30.11.2024, s. 47.

³⁶¹Ratkaisun TT 1998-39 perusteluista: ”Työnantajan oikeus johtaa ja valvoa työtä on työsuhteen keskeisiä tunnusmerkkejä. Työehtosopimuslain 1 §:n mukaan työehtosopimus on sopimus ehdoista, joita työehtosopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Tästä lähtökohdasta huolinta-alan työehtosopimukseen otettua määräystä työnantajan oikeudesta johtaa ja jakaa työtä voidaan pitää ilmauksena tai toteamuksena sopimuksen tunnusmerkistöön kuuluvasta oikeudesta, joka työnantajalla olisi työsuhteissa ilman nimenomaista määräästäkin. Samansisältöinen työnjohto-oikeutta koskeva määräys on yleisesti sisällytynyt työehtosopimukseen jo ainakin 1940-luvun loppupuolelta. Tällaisilla määräyksillä ei ole tarkoitettu rajata tai määrittellä työnantajan työnjohto-oikeuden laajuutta. Sitä ei edes voida tarkasti määrittellä pelkästään työehtosopimuksella, vaan se saa rajansa työsuhteen eri säännöstysläheteistä. Myös oikeustieteellisessä kirjallisuudessa on lähdetty siitä, että koska työnjohto-oikeuden perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen työehtosopimukseen, on työnjohtovallan laajuus ratkaistava aina yksittäistapauksissa erikseen.”

³⁶²TT 1998-39 ja siellä mainitut perustelut.

³⁶³TT 2010-145.

³⁶⁴Saloheimo 2020, s. 120.

Työtuomioistuimen mukaan oikeus määrätä työntekijä töihin tällaisissa tilanteissa vastasi parhaiten sopimusmääräysten oikeaa sisältöä. Samanlaiseen lopputulokseen on päädytty myös ratkaisussa TT 2015:13, jossa työnantajalla katsottiin olleen työehtosopimuksen sanamuodon mukaisesti oikeus yksipuolisesti pidentää työaika. Molemmissa ratkaisussa oli kyse työajan pidentämisestä ruuhkahuippujen tasoittamiseksi, jota varten tulkittavina olleet työehtosopimuksen määräykset oli aikoinaan kirjoitettu.

Työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä on ratkottu riitoja koskien direktio-oikeuteen piiriin liittyvää työnantajan oikeutta siirtää työntekijä toisiin tehtäviin tai yksipuolisesti muuttaa sopimuksella sovittuja työtehtäviä. Vaikka työ sopimuksissa on usein määritelty työntekijän tarkemmat työtehtävät, myös työehtosopimukset saattavat sisältää määräyksiä, jotka määrittelevät työtehtäviä. Tällöin kyseisellä normimääräyksellä on tarkennettu työn johto-oikeus. Tällöin työn johto-oikeuden laajuuden määrittelemine edellyttää tulkintaa, kuten ratkaisussa TT 2017:97, jossa kyse oli työtehtävien laajuudesta. Työehtosopimuksessa lentoemäntien ja stuerttien tehtäviksi oli määritelty matkustamopalvelun hoitaminen koneessa siten, että matkustajien turvallisuus, mukavuus ja viihtyvyys taataan yhtiön velvoittamalla tavalla. Erimielisyyttä oli syntynyt siitä, että rikkooko työnantaja kyseistä työtehtäviä koskevaa määräystä määräämällä matkustamohenkilökunnan suorittamaan Helsinki-Vantaan lentokentällä lentokoneen siivoustoimenpiteitä. Siivoustoimenpiteet katsottiin työehtosopimuksen normimääräyksen mukaiseksi.

Työtuomioistuimen ratkaisu kuvastaa sitä, että työehtosopimukseen kirjatut tehtävät eivät ole ainoita tehtäviä, joita työntekijälle voidaan määrätä. Direktio-oikeudella voidaan myös tarkentaa työehtosopimuksessa määriteltyjä tehtäviä, kuten tässä tapauksessa. Toinen direktio-oikeuden ja työehtosopimuksen normimääräyksen välissä ristiriidassa huomioon otettava asia on työnantajan liikkeenjohtovalta, joka vaikutti myös edellä mainittuun ratkaisuun. Työnantajalla on lähtökohtaisesti oikeus päättää yritystoiminnasta ja siihen voidaan puuttua työehtosopimuksella lähinnä vain joko välillisesti tai epäsuorasti.³⁶⁵

Työehtosopimuksella on mahdollista myös antaa työnantajalle oikeus siirtää työntekijä tilapäisesti tai vakituisesti toisiin tehtäviin. Siirto ei kuitenkaan ole työnantajan yksipuolisella päätöksellä pääsääntöisesti mahdollinen, jos työ sopimuksessa on sovittu ainoastaan tietystä työtehtävästä.³⁶⁶ Työehtosopimuksessa saattaa olla siirtämiselle asetettu myös lisäehtoja, kuten vaatimus siitä, että työsuhteen ehtoja ja työntekijän asemaa tai palkkausta ei heikennetä

³⁶⁵Tiitinen 1979, s. 290, Saloheimo 2020, s. 120–121.

³⁶⁶Lehto 2021, s. 866.

tai että siirron tulee olla väliaikainen.³⁶⁷ Tämä tarkoittaa yleensä palkkauksen säilymistä ennaltaan sekä palkkauksen määrittystä saman työehtosopimuksen ja työsopimuksen perusteella, kuin edellisessä tehtävässä.³⁶⁸ Ratkaisussa TT 2014-10 oli kyseessä siirto toisiin tehtäviin. Sovellettavassa työehtosopimuksessa oli määräys, jonka mukaan toimihenkilön asemassa oleva henkilö saatiin siirtää toisiin tehtäviin toimihenkilöasema säilyttäen. Jos siirto aiheuttaisi heikennystä työsuhteen ehtoihin, tulisi noudattaa irtisanomisperusteita ja -aikaa siirtoa tehtäessä. Ratkaisussa sovellettavan työehtosopimuksen normimääräyksen perustella siirto katsottiin määräyksen mukaiseksi, sillä toimihenkilöasema oli säilytetty ja etuja ei ollut heikennetty.³⁶⁹

Direktio-oikeutta koskeva työtuomioistuimen ratkaisukäytäntö osoittaa, että mitä tarkemmin työehtosopimuksella on erinäisistä työnantajan työnjohto-oikeuteen liittyvistä seikoista sovittu, sitä todennäköisimmin normikollisiossa tulee sovellettavaksi työehtosopimuksen määräyksen. Jos määräys on taas jätetty avonaiseksi, se edellyttää enemmän tulkintaa ja lopputulos voi olla myös sellainen, että työnantajan direktio-oikeus on työehtosopimuksen normimääräyksen mukainen tai jopa ohittaa etusijajärjestyksessä muut normilähteet, mukaan lukien työehtosopimuksen määräykset.

³⁶⁷Ks. esim. ensihoitopalvelualan työehtosopimus 1.5.2022–30.4.2024, s. 7.

³⁶⁸TT 1981-19.

³⁶⁹Samankaltaisesta tilanteesta oli kyse myös ratkaisussa TT 1993-67, jossa siirron sai toteuttaa myös sillä edellytyksellä, että toimihenkilöasema sekä palkkaus pysyvät muuttumattomina.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tutkielman ensimmäinen tutkimuskysymys koski työehtosopimuksen merkitystä työsuhteen ehtojen määräytymiseen. Jos merkitystä kuvaa yhdellä sanalla, sen voi sanoa olevan merkittävä. Työehtosopimuksella osalliset voivat määrätä erittäin laajasti työsuhteen ehtoista ja myös osallisten tarkoituksella on merkittävä rooli työsuhteen ehtojen muodostumisessa.

Etusijajärjestystä koskevaa tutkimuskysymykseen on todettava, ettei työehtosopimusmääräyksiä ole mahdollista sijoittaa kiinteästi etusijajärjestykseen. Jo aiemmassa oikeuskirjallisuudessa tämä on tullut esiin, mutta tutkielma osoittaa työsuhteen ehtojen olevan niin moninaisia, että työsuhteen ehtojen normikollisioissa etusijajärjestyksellä ei ole suurtakaan sijaa. Tätä kuvastaa erityisesti pakottavien lainsäädännösten on katsottu ohittavan työehtosopimusmääräykset, tämä pätee poikkeuksetta ainoastaan vähimmäispakottavuuteen. Työsuhteen normijärjestelmä on erittäin joustava ja joustot tapahtuvat nimenomaan edullisemmuussäännön ja työntekijän suojelun periaatteen viitekehyksestä käsin.

Tutkielmassa on käytetty laajasti oikeuskäytäntöä lähteenä, mutta etusijajärjestystä on käytetty harvoin normikollisioita varsinaisena ratkaisuperusteena. Ratkaisujen ja lausuntojen perusteluissa sitä ei juurikaan näy. Sillä ei ole yritettykään ratkaisemaan normikollisioita. Sen vaikutus on nähtävissä lähinnä tausta-ajatuksena. Etusijajärjestyksen merkitys rajoittuu ainoastaan normilähteiden systematisointiin ja luettelointiin. Tästä johtopäätöksenä en päädy esittämään etusijajärjestyksestä poikkeavaa versiota, sillä totean etusijajärjestyksen laatimisen olevan nykyisessä lainsäädäntö- ja työehtosopimuskehikossa lähes mahdotonta. Samoin ajattelen nykyiseen etusijajärjestykseen työehtosopimusmääräysten asettamisesta. Vaikka etusijajärjestyksen on todettukin olevan kaavamainen, työsuhteen ehtojen normikollisiossa sillä ei ole varsinaista merkitystä muuten kuin kuvastamaan normien asettamisvaltaa. Etusijajärjestyksestä ei ole sellaista käytännön hyötyä, kuin mitä siitä on ehkä joskus ollut normikollisioita ratkaistaessa. Tätä kuvastaa esimerkiksi se, että työaikalain 36 § olisi kokonaan sijoitettava uudelleen etusijajärjestykseen siitä huolimatta, että se saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.

Työoikeudellisten työsuhteeseen vaikuttavien normien systematisointi, säännöstyskeinooppi ja työehtosopimusmääräysten tosiasiallisten oikeusvaikutusten tutkimus eivät ole pyyneet perässä nopeasti muuttuvassa työelämässä tai työelämän ja työsuhteen ehtojen sääntelyssä. Etusijajärjestyksen merkitys on vähentynyt ennestään siitä, mitä se on ollut

esimerkiksi ennen viitetyöehtosopimuksiin perustuvien paikallisten sopimusten esiin marsia 1990-luvulla. Työsuhteen ehtojen muodostuminen yhä useammin paikallisella tasolla haastaa etusijajärjestyksen, sillä työsuhteen eri normilähteet ovat aikaisempaa moninaisemmat ja pirstaleisemmat. Tämä johtaa väistämättä myös siihen, että normikollisoiden ratkaisukeinot moninaistuvat ja niihin tulee uusia ulottuvuuksia. Tutkielman alussa on normikollisoiden ratkaisukeinona esitetty perinteiset oikeuskirjallisuudesta tulevat ratkaisukeinot: etusijajärjestys ja edullisemmuussääntö. Näiden rinnalle olisi syytä nostaa tulkinta, erityisesti työehtosopimusten tulkinta. Oikeuskäytännön perusteella tulkitsemalla työehtosopimuksia on normikollisiota ratkaistu esimerkiksi tilanteissa, joissa työehtosopimuksen sanamuoto on ollut pakottavan lainsäädännön vastainen.

Työehtosopimusjärjestelmä ja sitä koskeva sääntely on laajentunut vuosien saatossa pääasiallisesti työtuomioistuimen ratkaisukäytännön kautta. Taustalla lienee tavoite siitä, että työehtosopimusosalliset saavat rauhassa kehittää työehtosopimusjärjestelmää ja sopia niistä asioista, jotka parhaaksi ja olennaisimmiksi katsovat. Työehtosopimuksiin osallisten säännöstämiskompetenssi on muodostunut vuosien kuluessa erittäin laajaksi ja sillä on vaikutuksia työehtosopimusten normimääräysten vaikuttavuuteen yksittäisissä työsuhteissa. Mitä laajemmin työehtosopimuksissa saadaan sopia työsuhteen ehdoista, sitä moninaisemmat määräykset tulevat vaikuttamaan työsuhteeseen. Lainsäätäjät sen paremmin kuin yleiset tuomioistuimet tai työtuomioistuin eivät ole halunneet lähteä rajoittamaan osallisten säännöstämiskompetenssia. Tämä on johtanut siihen, että kärjistetysti ilmaistuna työehtosopimuksen määräystä sovelletaan muusta huolimatta työsuhteen ehtoon, jos työehtosopimukseen osalliset ovat niin tarkoittaneet. Työoikeudellisessa tutkimuksessa tulisi tulevaisuudessa pyrkiä vastaamaan siihen kysymykseen, millaiseksi säännöstämiskompetenssi voi vielä muodostua ja millaisten työelämässä tapahtuneiden muutosten vuoksi siihen tarvitaan lainsäädäntömuutoksia.

Tutkielmassa on käynyt ilmi, että tulkinnan avulla työehtosopimuslakia on saatu taivutettua sellaisiinkin ratkaisuihin, joihin se ei sovi tai johon sitä ei ole alun perin tarkoitettu. Tällaisia tilanteita ovat sellaiset, joissa työsuhteen ehtoja pyritään erilaisin paikallisin sopimuksin heikentämään valtakunnallisen työehtosopimuksen kelpuutuksella. Työehtosopimusoikeuden historiassa tällaiset heikennykset eivät ole olleet yleisiä eikä työehtosopimuslakia ole solmittu niin, että sen ottaisi tällaisen käytännön huomioon.³⁷⁰ Tästä johtuen työehtosopimuslaki ei ole pysynyt muuttuvan maailman perässä juuri esimerkiksi paikallisen sopimisen ja

³⁷⁰Paanetoja 2022a, s. 264.

työsuhteen ehtojen muuttamisen osalta, jolloin sitä on oikeuskäytännössä muutettu väkisin tulkitsemalla sitä osapuolten ja eräissä tilanteissa jopa työmarkkinatilanteen osoittaman tarkoituksen mukaisesti. Tämä näkyy erittäin hyvin ratkaisussa KKO 2022:45 ja sitä koskevissa työtuomioistuimen lausunnoissa. Yhdyn Paanetojan mielipiteeseen siitä, että ratkaisua luukiessa ei voi välttyä siltä ajatukselta, että ratkaisu olisi päätetty ennen perustelujen laatimista.³⁷¹ Ratkaisua lukemalla ja tulkitsemalla on oman arvioni mukaan pyritty huomioimaan vallitsevat työmarkkinaolosuhteet ja poliittinen tilanne. Ratkaisun perustelut ja niiden yhteys työehtosopimuslakiin ovat hatarat. Jos työehtosopimuslaki ei enää vastaa tämän päivän työelämän tarpeita, sitä tulee muuttaa.

Työehtosopimustoiminta on eräänlaisessa risteämiskohdassa. Yrityskohtainen sopiminen työehtosopimuksista on lisääntynyt ja keskusliittotasolla ei ole juurikaan viime vuosina tehty työehtosopimukseen liittyviä ratkaisuja, pois lukien vuoden 2016 kilpailukyky sopimus. Samoin myös ilmiöt, jotka eivät suoranaisesti liity työehtosopimustoimintaan tai työehtosopimukseen, kuten alustatalouden lisääntyminen, haastavat työehtosopimusten vakiintunutta asemaa työehtojen määrittäjänä. Työehtosopimuksella on tämän tutkielman valossa edelleen erittäin merkittävä asema työsuhteen ehtojen määrittäjänä, mutta tulevaisuudessa erityisesti erilaiset paikallisen sopimisen ilmiöt haastavat sen merkitystä.

Vaikka työehtosopimuslaki on saatu tulkinnalla sopimaan monenlaisiin tilanteisiin, on oletettava, että tulevaisuudessa edes tulkinnalla työehtosopimuksia ei saada sopeutumaan jorkaiseen työsuhteessa tai työmarkkinoilla esiintyvään uudenlaiseen tilanteeseen. Tulkitsemalla työehtosopimuksia ja työehtosopimuslakia on pyritty paikkaamaan työehtosopimuslain lainsäädäntövelkaa, joka on muodostunut työehtosopimuslaista tehtyjen tulkintojen perusteella mittavaksi. Työehtosopimustoiminnan jatkumista ei voida turvata sillä, että työehtosopimuksia ja työehtosopimuslakia tulkintaan osapuolten tarkoituksen mukaisesti.

³⁷¹Paanetoja toteaa ratkaisustaan kirjoittamassa artikkelissa myös, että ratkaisusta voi saada sellaisen kuvan, että työmarkkinapolitiikkaa on sekoitettu lainkäyttöön. Ks. Paanetoja 2022b, s. 10.