



Jari Murto

---

# RYHMÄNORMIT YRITYKSESSÄ

Tutkimus työntekijäryhmiä  
koskevien normien asemasta

# RYHMÄNORMIT YRITYKSESSÄ



SUOMALAISEN LAKIMIESYHDISTYKSEN JULKAISUJA  
A-sarja N:o 328

---

Jari Murto

# Ryhmänormit yrityksessä

Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta

Yliopistollinen väitöskirja, joka Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan suostumuksella esitetään julkisesti tarkastettavaksi Calonian luentosalissa 1 lauantaina 21.11.2015 kello 12.

WITH AN ENGLISH ABSTRACT

*Tilausosoite*

Suomalainen Lakimiesyhdistys

Kasarmikatu 23 A 17

00130 Helsinki

p. 09 6120 300

toimisto@lakimiesyhdistys.fi

www.lakimiesyhdistys.fi

Verkkokirjan ISBN 978-951-855-451-9

© 2015 Suomalainen Lakimiesyhdistys ja Jari Murto

ISSN-L 0356-7206

ISSN 0356-7206

ISBN 978-951-855-354-3

Vammalan Kirjapaino Oy, Sastamala 2015

---

# Esipuhe

Tämä tutkimus alkoi paikallisen sopimisen tutkimuksena. Vähitellen alkoi näyttää siltä, että sitä reittiä tutkimus ei oikein etenisi, kun taas yritystasoisuus ja -kohtaisuus alkoi näyttäytyä koko ajan merkityksellisempänä. Havaitsin, että itse asiassa yritystasoisia ja -kohtaisia työoikeudellisia normeja on melko paljon, mutta samalla huomasin, että varsinaisesti niitä kuvaavaa käsitteistöä ei ole olemassa. Koko tutkimuksen kannalta keskeinen oivallus tapahtui kerran luennoissani. Samaan tapaan kuin luennoitsija näkee edessään ryhmän opiskelijoita, hahmottaa myös työnantaja työntekijät yksittäisen työntekijän sijaan pikemminkin henkilöstönä ja työntekijäryhminä. Näin syntyi tutkimuksen ajatuksellinen perusta: työvoiman käyttö yrityksessä on ryhmäilmiö ja työoikeudellinen normitus kohdistuu usein nimenomaan työntekijöihin ryhminä. Kyseisen oivalluksen perusteella alkoi tämä tutkimus rakentua ja sen käsitteellinen kehikko kehittyä. Tämä väitöskirja on puheenvuoro ryhmänormien asemasta työoikeudessa.

Professori *Niklas Bruun* ja OTT, työtuomioistuimen presidentti *Jorma Saloheimo* toimivat väitöskirjani esitarkastajina. Molempia haluan kiittää heidän suostumisestaan tehtävään. Heidän asiantuntevien kommenttiansa perusteella muokkasin vielä käsikirjoitustani ja samalla jouduin miettimään tutkimustani tarkemmin. Tämä pohdinta ei ollut missään nimessä turhaa, vaan selkeytti koko tutkimuksen lopputulosta. Niklas Bruun suostui ystävällisesti toimimaan väitöstilaisuudessa vastaväittäjänäni.

Väitöskirjatyöni ohjaajana on toiminut työoikeuden professori (emeritus) *Martti Kairinen*. Työnohjaajana hän ymmärsi tutkimuksellisia sivupolkuja, mutta mitä pidemmälle tutkimus eteni, sitä enemmän hän painotti, että tutkimuksen punainen lanka täytyy pitää kirkkaana. Martin antamassa ohjauksessa ja neuvoissa huomasi hänen kymmenien vuosien työoikeustutkimuksen perusteella syntyneen laajan osaamisensa ja kokemuksensa, mutta samalla kyvyn lukea tarkasti ajan merkkejä ja ilmiöitä. Martti on myös toiminut esimiehenäni työoikeuden oppiaineessa ja lisäksi olen toiminut hänen johtamissaan tutkimusprojekteissa sekä saanut osallistua opetuksen kehittämishankkeisiin. Samalla olen oppinut paljon sellaista, mitä ei oppisi vain väitöskirjaa tehden. Olen erittäin kiitollinen Martille hänen kannustuksestaan ja luottamuksestaan vuosien varrella.

Professori (emeritus) *Ari Saarnilehto* on aika ajoin kysellyt tutkimukseni etenemisestä. Vaikka Ari saattaa olla joskus kommentteissaan hieman pisteliäs, aina kun hän on istunut työhuoneeni tuoliin ja kysellyt työn etenemisestä, on ollut selvää, että silloin hän on aidosti kiinnostunut tutkimukseni etenemisestä.

Ari onkin auttanut tutkimuksen kuluessa monin eri tavoin, mistä haluan häntä kiittää.

Työoikeuden professori *Seppo Koskisen* kanssa olemme työskennelleet samalla käytävällä viimeiset kaksi vuotta. Sepon kanssa olemme keskustelleet ajan-kohtaisista työoikeudellisista asioista ja samalla hän on kysellyt työn etenemisestä sekä kannustanut positiivisella tavalla eteenpäin.

Nykyisen professori *Veikko Vahteran* ja OTT *Matti Urpilaisen* kanssa tapasimme väitöskirjoja tehdessämme epävirallisessa keskustelupiirissä ja puhuimme muun muassa väitöskirjaprojektimme etenemisestä. Molemmat heistä ovat lukeneet käsikirjoitukseni ja kommentoineet sitä ripeästi ja tarkasti. Molemmat ovat vielä Tampereelle siirtymisensä jälkeen toistavasti kyselleet tutkimuksen edistymisestä ja kannustaneet samalla eteenpäin. Tutkimuksen loppuvaiheessa tämä kannustus lisäsi uskoa tutkimuksen valmistumiseen.

OTT *Mika Viljasen* kanssa kävimme erityisesti tutkimuksen alkuvaiheessa erilaisia keskusteluja muun muassa oikeustieteen metodeista. Vaikka emme niissä keskusteluissa välttämättä yhteisymmärrystä saavuttaneetkaan, auttoivat keskustelut oman tutkimusnäkökulmani hahmottumisessa. Mika on myös ystävällisesti auttanut englanninkielisen tiivistelmän kääntämisen yhteydessä. OTK *Erno Anttila* tutustui käsikirjoitukseeni ja kommentoi sitä hänelle ominaisella tarkkuudella. Ernon kanssa olemme myös keskustelleet oikeustieteestä, mutta yhtä lailla maailman menosta muutenkin.

Vaikka tutkimuksen tekeminen on itsenäistä ja vapaata ajatustyötä, vaatii tutkimuksen tekeminen puitteet ja rahoituksen. Tutkimus on tehty Turun yliopiston oikeustieteellisessä tiedekunnassa. Tiedekuntaa ja sen henkilöstöä kiitän kollektiivisesti nykyisen dekaanin, professori *Jussi Tapanin* välityksellä. Oikeustieteellisen tiedekunnan lisäksi tutkimusta ovat rahoittaneet Turun yliopistosäätiö, Helden stipendisäätiö, Maaliskuun 25. päivän rahasto ja Työsuojelurahasto.

Suomalainen Lakimiesyhdistys hyväksyi ystävällisesti tutkimuksensa perinteikkääseen julkaisusarjaansa. Kustannustoimittaja *Pipsa Kostamoa* kiitän ripeästi suoritetusta työstä käsikirjoituksen painokuntoon saattamisessa. *Maria Vanhalan* työ käsikirjoituksen oikolukuvaiheessa oli suureksi hyödyksi.

Tutkimuksen tekeminen vaatii aikaa ja uhrauksia, joka vaikuttavat normaalielämään. Siksi haluankin lopuksi kiittää läheisiäni ymmärryksestä, että tutkimus on vienyt aikaa muulta ja ajatukseni ovat liian usein pyörineet vain omassa tutkimuksessani. Vanhempiani *Jussi* ja *Seija Murtoa* kiitän kannustuksesta opintojeni eri vaiheissa ja myös tämän tutkimuksen aikana.

Turussa lokakuun alussa 2015

Jari Murto

---

# Sisällys

ESIPUHE .....	V
LÄHTEET .....	XIII
LYHENTEET .....	XXVII
KUVIOT .....	XXIX
1 JOHDANTO JA TUTKIMUSTEHTÄVÄN ASETTAMINEN .....	1
1.1 Tutkimuksen tausta: yritys- ja ryhmäkohtaisen normituksen lisääntyminen .....	1
1.2 Tutkimuksen kohde .....	5
1.3 Suhde aikaisempaan tutkimukseen .....	9
1.4 Tutkimustehtävä ja sen toteuttaminen .....	12
1.5 Tutkimuksen lähdeaineisto .....	15
1.6 Käytetystä terminologiasta .....	16
1.7 Rajaukset ja rakenne .....	20
2 PERUSSUHDETEORIA JA OPPI TYÖSUHTEEN EHTOJEN MÄÄRÄYTYMISESTÄ .....	23
2.1 Perussuhdeteoria ja työsuhteen käsite .....	23
2.1.1 Työsuhteen käsite työntekijäaseman tunnistamisessa .....	28
2.1.2 Työsuhteen käsite normijärjestelmän perustana .....	30
2.2 Työoikeuden normijärjestelmä, työehtojen sääntely ja säännöstyskeino-oppi .....	33
2.3 Työsuhteen ehtojen määräytyminen ja etusijajärjestys .....	34
2.4 Edullisemmuussääntö .....	43
2.5 Perussuhdeteorian ja työsuhteen ehtojen määräytymis- järjestelmän arviointia .....	45
2.5.1 Työsopimusoppi ja työsuhteoppi .....	46
2.5.2 Työnantajan ja työntekijäkunnan välinen kollektiivisuuhde sekä työehtosopimusten solidaarinormit .....	53
2.5.3 Työsopimuskumppani-työnantajasta työnantaja- yritykseen .....	58
2.5.4 Yksittäisestä työntekijästä henkilöstöön ja henkilöstön osallistumisjärjestelmiin .....	60
2.5.5 Keskitetystä sopimisesta paikalliseen sopimiseen ja järjestelmiin (yritystasoisuus) .....	65



2.5.6	Yritys- ja työntekijäryhmäkohtaisten järjestelmien lisääntyminen (yritys- ja ryhmäkohtaisuus) .....	69
2.6	Yhteenvedo ja arviointi .....	71
3	<b>TYÖNANTAJA YRITYKSENÄ JA TYÖNTEKIJÄT HENKILÖSTÖNÄ SEKÄ TYÖNTEKIJÄRYHMINÄ</b> .....	75
3.1	Yhtiö, yritys ja työnantaja .....	75
3.1.1	Työnantajan edustajat .....	77
3.1.2	Työnantajan eritasoiset ja -laajuiset valtaoikeudet sekä johtamiskeinot .....	79
3.2	Työnantajayrityksen sisäiset työntekijöistä muodostuvat ryhmät	84
3.2.1	Työnantajayrityksen henkilöstö .....	86
3.2.2	Henkilöstöryhmät .....	88
3.2.3	Työyksikön ja työpaikan työntekijät, työntekijäryhmät ja tiimit .....	93
3.3	Henkilöstön edustus, edustajat ja neuvottelutasot .....	96
3.4	Yhteenvedo ja arviointi .....	103
4	<b>TYÖNTEKIJÄRYHMIIN KOHDISTUVIEN NORMIEN SYNTYPROSESSI</b> .....	107
4.1	Ryhmänormien laatiminen yrityksen ulkopuolisen normin perusteella .....	107
4.2	Ryhmänormien luominen vapaaehtoisuuden perusteella .....	108
4.3	Ryhmänormien syntyvaiheeseen liittyvä paikallinen sopiminen ...	110
4.3.1	Paikallinen sopiminen sopimusneuvotteluna .....	112
4.3.2	Paikallinen sopiminen menettelytapana .....	114
4.3.3	Paikallinen sopimus vai paikallinen sovellus .....	116
4.4	Yhteenvedo ja arviointi .....	117
5	<b>RYHMÄNORMIEN LUOKITTELUA JA ERÄIDEN OIKEUSVAIKUTUSTEN TARKASTELUA</b> .....	119
5.1	Tarkastelun lähtökohtia .....	119
5.2	Lakiin perustuvat ryhmänormit .....	120
5.2.1	Henkilöstöä koskevat suunnitelmat .....	120
5.2.1.1	Eri asiaryhmissä laadittavia suunnitelmia .....	121
5.2.1.2	Suunnitelmat työoikeudellisena instrumenttina ...	129
5.2.2	Työvoiman käytön periaatteet ja käytännöt .....	136
5.2.3	Työvoiman käytön järjestelyt .....	139
5.2.4	Työsäännöt .....	140
5.2.5	Työaikasopimukset paikallista ryhmää koskien .....	143
5.2.5.1	Kehyssopimus ja työntekijöiden edustajat .....	145
5.2.5.2	Työntekijäkohtainen soveltamissopimus ja työntekijän irrottautumisoikeus .....	146

5.2.6	Henkilöstörahassto .....	149
5.2.7	Kysymys ryhmänormien sisällöllisestä valvonnasta .....	151
5.2.8	Lakiin perustuviin ryhmänormeihin liittyvien erimielisyyksien selvittäminen ja tehosteet .....	155
5.2.8.1	Kysymys prosessiedellytyksistä ryhmänormien toteuttamisessa .....	156
5.2.8.2	Kysymys ryhmänormien noudattamisen tehosteista .....	160
5.3	Työehtosopimukseen perustuvat ryhmänormit .....	166
5.3.1	Työehtosopimus normisopimuksena ja paikallinen taso ...	166
5.3.2	Työntekijäryhmää koskeva paikallinen sopiminen ja luottamusmies .....	171
5.3.3	Paikallinen sopimus työehtosopimuksen oikeus- vaikutuksin vai muita sopimuksia tai sovelluksia .....	180
5.3.3.1	Palkkausjärjestelmät .....	184
5.3.3.2	Työaikajärjestelmät ja -järjestelyt .....	191
5.3.3.3	Työvoiman käyttöä koskevat määräykset .....	193
5.3.4	Työehtosopimukseen perustuvien ryhmänormien pätevyys .....	197
5.3.5	Työehtosopimukseen perustuvien ryhmänormien erimielisyyksien ratkaiseminen ja tehosteet .....	200
5.4	Yhteistoimintamenettelyn henkilöstövaikutuksia koskevat neuvottelutulokset .....	204
5.4.1	Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset muutostilanteiden yhteydessä .....	205
5.4.2	Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä .....	207
5.4.3	Neuvottelutulos vai yhteistoimintasopimus .....	213
5.4.4	Henkilöstöryhmän edustajan edustus oikeuden laajuus ja rajat sekä yksilön suoja .....	218
5.4.5	Yhteistoimintaneuvotteluiden lopputulos ryhmänormina ja tasapuolisen kohtelun vaatimus .....	220
5.4.6	Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksiin liittyvien erimielisyyksien ratkaiseminen ja tehosteet .....	222
5.5	Sopimusvapautteen perustuvat ryhmänormit .....	224
5.5.1	Velvoiteoikeudellisina sopimuksina jäsenyivät työoikeudellisissa menettelyissä syntyvät sopimukset .....	227
5.5.2	Muut velvoiteoikeudelliset sopimukset henkilöstöasioista ..	228
5.5.3	Joukkotyösopimukset .....	231
5.5.4	Kysymys työntekijäryhmän edustajan kelpoisuuden ja toimivallan määrittymisestä .....	234

5.5.5	Sopimusvapauteen perustuvien ryhmänormien erimielisyyksien ratkaiseminen ja tehosteet .....	238
5.6	Vakiintuneisiin yritys- ja työpaikkakohtaisiin käytäntöihin perustuvat ryhmänormit .....	241
5.7	Työnantajan valtaoikeuksiin perustuvat ryhmänormit .....	245
5.7.1	Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät ja henkilöstöä koskevat ohjeet .....	249
5.7.2	Tulospalkkiojärjestelmät .....	255
5.7.3	Henkilöstöetuudet .....	261
5.8	Ryhmänormien hybridiluonne .....	265
5.9	Yhteenvedo ja arviointi .....	269
6	<b>HENKILÖSTÖSUHTEEN EHTOJA MÄÄRITTÄVIEN RYHMÄ-NORMIEN TOIMINTA OSANA NORMIJÄRJESTELMÄÄ .....</b>	<b>273</b>
6.1	Tarkastelun lähtökohtia .....	273
6.2	Henkilöstösuhteen käsite työnantajan ja henkilöstön välisten relaatioiden kuvaajana .....	275
6.3	Ryhmänormit henkilöstösuhteen sisällön määrittäjinä .....	276
6.4	Henkilöstösuhteen ehtoina olevien ryhmänormien vaikutus työsuhteen ehtoihin .....	278
6.4.1	Ryhmää koskevien sopimusten noudattaminen työsuhteen ehtoina .....	280
6.4.2	Ryhmää koskevien yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulosten noudattaminen työsuhteen ehtoina .....	286
6.4.3	Ryhmää koskevien tapojen ja vakiintuneiden käytäntöjen noudattaminen työsuhteen ehtoina .....	287
6.4.4	Työnantajan yksipuolisesti asettamien ryhmänormien noudattaminen työsuhteen ehtoina .....	290
6.5	Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit työnantajan oman toiminnan ohjaajana .....	293
6.6	Kysymys ryhmänormien toiminnasta oikeuttamisperusteena .....	298
6.7	Ryhmäsidonnaisuuden vaikutus .....	300
6.8	Työntekijän tietoisuuden merkitys ryhmänormin sitovuudessa ..	303
6.9	Yksittäisen työntekijän työsopimuksen merkitys ja asema .....	305
6.9.1	Työsopimuksessa sovittu nimenomainen työntekijäkohtainen ehto .....	306
6.9.2	Työsopimuksen ehdot informointi- tai viittaus-tarkoituksessa ja vakiotyösopimukset .....	309
6.9.3	Työsopimuksen veroinen käytäntö .....	313
6.9.4	Työsopimuksen ala .....	317
6.9.5	Työsopimustasoinen ehto .....	319

6.9.6 Yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehto ja muiden työntekijöiden asema .....	322
6.9.7 Oppi työsopimuksesta työsuhteen ehtojen toteuttajana ....	325
6.10 Työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriini ja henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien muuttaminen .....	327
7 KESKEISET TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET ...	337
7.1 Paluu tutkimuksen lähtökohtiin .....	337
7.2 Ryhmänormien oikeudellinen perusta ja erilaiset ryhmänormit ..	341
7.3 Ryhmänormit henkilöstö- ja työsuhteen ehtojen määrittäjänä ....	346
7.4 Jatkotutkimustarve ja de lege ferenda .....	349
ABSTRACT .....	351
OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO .....	353
ASIAHAKEMISTO .....	355



---

# Lähteet

- Aarnio, Aulis*: Laintulkinnan teoria. Helsinki 1989.
- Aarnio, Aulis*: Tulkinnan taito. Vantaa 2006.
- Aarnio, Aulis*: Oikeutta etsimässä. Helsinki 2014.
- Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann*: Svensk Arbetsrätt. Norstedts Juridik, Stockholm 2007.
- Adlercreutz, Axel – Nyström, Birgitta*: Labour Law in Sweden. Wolters Kluwer 2010.
- Ahtela, Karoliina – Bruun, Niklas – Koskinen, Pirkko K. – Nummijärvi, Anja – Saloheimo, Jorma*: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki 2006.
- Almgren, Markku*: Irtisanomisjärjestyksestä sopiminen työ sopimuksella. Edilex 2007.
- Anttila, Outi*: Kohti tosiasiallista tasa-arvoa. Sukupuolisyrjinnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana. Helsinki 2013.
- Annola, Vesa*: Sopimuksen dynaamisuus: talousoikeudellinen rakennetutkimus sopimuksen täydentymisestä ja täydentymisen ohjaamisesta. Turku 2003.
- Annola, Vesa*: Sopimusprosessin vaiheet, teoksessa Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa – Hemmo, Mika – Karhu, Juha – Kartio, Leena – Tammi-Salminen, Eva – Tolonen, Juha – Tuomisto, Jarmo – Viljanen, Mika: Varallisuusoikeus. Oikeuden perusteokset. Helsinki 2012, s. 387–392.
- Arajärvi, Pentti*: Hyvinvoinnin oikeudellinen sääntely – näkökohtia lainsäädännön muutostrendeistä, teoksessa Saari, Juho (toim.), Tulevaisuuden voittajat, hyvinvointivaltion mahdollisuudet Suomessa. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 5/2010, s. 181–210.
- Bacon, Nicolas*: Management Strategy and Industrial Relations, teoksessa Blyton, Paul – Bacon, Nicolas – Fiorito, Jack – Heery, Edmund (ed.), The Sage Handbook of Industrial Relations. London 2008, s. 241–257.
- Bergholm, Tapio*: Tulopolitiikan pitkät jäähyväiset, teoksessa Niemelä, Mikko – Saari, Juho (toim.), Poliitiikan polut ja hyvinvointivaltion muutos. Kelan tutkimusosaston julkaisu, Tampere 2011, s. 46–68.
- Bosse, Claire*: ILO Recommendation 198, the Employment Relationship Recommendation, teoksessa Pennings, Frans – Bosse, Claire (ed.): The Protection of Working Relationship, A Comparative Study. Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer 2011, s. 15–28.
- Bruns, Patrick – Hafke, Bianca – Niederle, Jan – Singer, Simone*: Arbeitsrecht. Niederle media 2011.
- Bruun, Niklas*: Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä. Helsinki 1975.
- 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. Vammala 1979.
- Bruun, Niklas*: Työsopimuslain 17 §: 3 momentin tulkinnasta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1983, s. 17–31.
- Bruun, Niklas*: Den nordiska modellen för facklig verksamhet, teoksessa Flodgren, Boel – Hydén, Håkan – Halvorsen, Marit – Bruun, Niklas – Nielsen, Ruth: Den nordiska modellen, Fackföreningarna och arbetsrätten i Norden – nu och framtiden. Lund 1990.
- Bruun, Niklas*: Eurooppalainen yritysneuvosto – EU:n direktiivi ja sen kansallinen voimaansaattaminen. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1995, s. 5–23.

- Bruun, Niklas*: Työoikeus, teoksessa Kangas, Urpo (toim.), Oikeustiede Suomessa 1900–2000. Helsinki 1998.
- Bruun, Niklas*: Sopimusoikeuden trendit – työsopimusoikeuden uusia piirteitä, teoksessa Tuomisto, Jarmo (toim.), Sopimus, vastuu, velvoite. Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947–21/11–2007. Jyväskylä 2007, s. 24–34.
- Bruun, Niklas – von Koskull, Anders*: Työoikeuden perusteet. Hämeenlinna 2012.
- Bruun, Niklas – Mikkola, Matti*: Työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmä ja työehtosopimukset Suomessa, teoksessa Mikkola, Matti – Machulskaya, Elena (toim.), Työoikeus Suomessa ja Venäjällä. Porvoo 2012 s. 93–110.
- Brände, Tobias – Heinbach, Wolf Dieter*: Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Safe Jobs. IAW Discussion Paper Nr. 67. – [Http://www.iaw.edu/RePEc/iaw/pdf/iaw\\_dp\\_67.pdf](http://www.iaw.edu/RePEc/iaw/pdf/iaw_dp_67.pdf).
- Deakin, Simon – Njoya, Wanjiru*: The Legal Framework of Employment Relations, teoksessa Blyton, Paul – Bacon, Nicolas – Fiorito, Jack – Heery, Edmund (ed.), The Sage Handbook of Industrial Relations. Sage, London 2008, s. 284–287.
- Dick, Penny – Ellis, Steve*: Introduction to Organizational Behaviour. London 2006.
- Due, Jesper – Jörgen Steen Madsen*: The Danish Model of Industrial Relations: Erosion or Renewal. Journal of Industrial Relations, Vol 50, 2008, s. 513–529.
- Ehrnrooth, Leo*: Arbetsreglementena och deras rättsliga reglering. Helsingfors 1906.
- Elomaa, Nikolas*: Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Jyväskylä 2011.
- Engblom, Ari – Adamsson, Kirsi*: Työnantaja ja verosuunnittelu. Jyväskylä 2011.
- Engblom, Matleena*: Työsuhteen ehdot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Vantaa 2013.
- European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin 2009.
- Glavå, Mats*: Arbetsrätt. Malmö 2010.
- Goglianece, Cary – Lazer, David*: Management-Based Regulation: Prescribing Private Management to Achieve Public Goals. Law & Society Review, Volume 37, Number 4, 2003, s. 691–730.
- Guest, David E*: The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract. Applied Psychology 2004, s. 541–555.
- Hakonen, Niilo – Hakonen, Anu – Hulkko-Nyman, Kiisa – Ylikorkkala, Anna*: Palkitse taitavammin – Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineenä. Helsinki 2014.
- Hallberg, Pekka*: Perusoikeusjärjestelmä, teoksessa Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka, Perusoikeudet. Oikeuden perusteokset. Helsinki 2011, s. 29–59.
- Helin, Jyrki*: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua: paikallinen sopiminen Suomen työpaikoilla. Jyväskylä 1998.
- Helin, Markku*: Perusoikeuksilla argumentoinnista, teoksessa Iire, Tero (toim.), Varallisuus, vakuudet ja velkojat. Juhlajulkaisu Jarmo Tuomisto 1952–9/6–2012. Porvoo 2012.
- Helle, Minna*: Etätyö. Helsinki 2004.
- Hemmo, Mika*: Sopimusoikeus I. Helsinki 2003.
- Hemmo, Mika*: Sopimusoikeus II. Helsinki 2003.
- Huhtala, Seppo*: Työnantajuus, erityisesti konsernissa. Turku 2002.
- Hulkko, Kiisa – Hakonen, Anu – Hakonen, Niilo – Palva, Anna*: Toimiva tulospalkkaus – opas kehittämiseen. Juva 2002.
- Husa, Jaakko*: Oikeusvertailu. Meedia Zone, Viro 2013.
- Huusko, Liisa*: Sopiva tiimi. Joensuu 2003.
- Häyhä, Juha*: Työsopimuksen tulkinnasta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1991, s. 21–36.

- Hölttä, Kalevi*: Luottamusvaltuutetut järjestäytymättömien työntekijöiden edunvalvojiksi. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2001–2002. Helsinki 2003.
- Hölttä, Kalevi*: Toimintaoikeudet ja työtaisteluvapaus. Helsinki 2012.
- Ileskog, Tommy*: Personaljuridik. Norstedts Juridik, Stockholm 2011.
- Jacobs, Antoine*: Collective Labour Relations, teoksessa Heble, Bob – Veneziani, Bruno (ed.), *The Transformation of Labour Law in Europe*. Hart Publishing, Oxford 2009, s. 202–231.
- Kallio, Ilari*: Jakaantunut työnantaja-asema ja kollektiiviperusteinen irtisanominen konsernissa, teoksessa *Business Law Forum* 2009. Helsinki 2009, s. 3–35
- Kairinen, Martti*: Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Vammala 1979.
- Kairinen, Martti*: Direktio-oikeuden käsitteestä. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1983, s. 53–65.
- Kairinen, Martti*: Työoikeuden evolutiivvaiheita. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1988, s. 17–31.
- Kairinen, Martti*: Työoikeus ja perussuhdeteoria. Lakimies 1998, s. 193–210.
- Kairinen, Martti*: Työnantajan käsite ja yritystoiminnan dynamiikka, teoksessa Eva Tammi-Salmisen (toim.): *Omistus, sopimus, vaihdanta: juhlaKirja Leena Kartiolle*. Jyväskylä 2004, s. 49–62.
- Kairinen, Martti*: Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Sopimus oikeuden trendit – työsopimus oikeuden uusia kehityspiirteitä, teoksessa Tuomisto, Jarmo (toim.), *Sopimus, vastuu, velvoite. Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947–21/11–2007*. Jyväskylä 2007, s. 157–169.
- Kairinen, Martti*: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.
- Kairinen, Martti*: Oikeustapauskommentti KKO 2009:52, teoksessa Pekka Timonen (toim.), *KKO:n ratkaisut kommentein 2009 I*. Helsinki 2010 s. 413–420.
- Kairinen, Martti*: Oikeustapauskommentti KKO 2009:83, teoksessa Pekka Timonen (toim.), *KKO:n ratkaisut kommentein 2009 II*. Helsinki 2010, s. 199–205.
- Kairinen, Martti*: Oikeustapauskommentti KKO 2010:43, teoksessa Pekka Timonen (toim.), *KKO:n ratkaisut kommentein 2010 I*. Helsinki 2010 s. 356–362.
- Kairinen, Martti*: Oikeustapauskommentti KKO 2010:93, teoksessa Pekka Timonen (toim.), *KKO:n ratkaisut kommentein 2010 II*. Helsinki 2011. s. 378–394.
- Kairinen, Martti*: Työsuhteen ehtojen määräytyminen työehtosopimusettomassa tilassa, teoksessa Anttila, Erno – Koillinen, Mikael (toim.), *Hallinto ja hallintolainkäyttö. Juhlajulkaisu Heikki Kulla 1950–28/8–2010*. Porvoo 2010, s. 345–356.
- Kairinen, Martti*: Talousvaikeuksiin sopeutumisen mahdollisuus työelämän sopimuksilla, teoksessa Iire, Tero (toim.), *Varallisuus, vakuudet ja velkojat. Juhlajulkaisu Jarmo Tuomisto 1952–9/6–2012*. Porvoo 2012, s. 77–89.
- Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Nyberg, Juha – Ojanen, Petteri*: Paikallinen sopiminen. Porvoo 1996.
- Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari*: Työehtosopimusjärjestelmän toimivuus ja kehittäminen. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2012–2013. Helsinki 2013.
- Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki*: Kollektiivisopimukset ja työrauha. Turku 2012.
- Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki*: Kollektiivisopimukset työehtojen turvaajana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 12/2013. Helsinki 2013.
- Kairinen, Martti – Rantanen-Lahti, Anja – Uhmavaara, Heikki*: Yhteistoiminta työelämässä. Työpoliittinen tutkimus 105. Helsinki 1995.
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Koskinen, Seppo – Tala, Jyrki – Laitinen, Ahti – Kauppi, Anne-Mari – Murto, Jari*: Työsopimuslain toimivuus, Työsopimuslain seurantatutkimus II osaraportti, Työministeriö 2004.



- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Finne, Hanna:* Yhteistoiminta yrityksissä, yhteistoiminta erityisesti henkilöstön vähentämistilanteissa. Työpoliittinen tutkimus, Helsinki 2005.
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari:* Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turku 2008.
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari – Arvidsson, Peter:* Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla. Turku 2008.
- Kaisto, Janne – Kallio, Ilari:* Työsopimuksen tunnusmerkit. Hämeenlinna 2011.
- Karapuu, Heikki – Lavapuro, Juha:* Oikeus työhön ja elinkeinovapaus, teoksessa Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka, Perusoikeudet. Oikeuden perusteokset. Helsinki 2011, s. 671–710.
- Kauhanen, Antti – Napari, Sami:* Performance Measurement and Incentive Plans: Industrial Relations. *A Journal of Economy and Society*, Vol. 51, Issue 3, 2012, s. 645–669.
- Kauppi, Anne-Mari:* Verkottuminen ja tiimityö – työoikeuden uudet haasteet, teoksessa Heikkilä, Marjut (toim.), Säädöksiä, systematiikkaa vai ihmisoikeuksia. Digipaino 2004.
- Kauppinen, Timo:* Suomen työmarkkinamalli. Helsinki 2005.
- Kohaut, Susanne – Schnabel, Claus:* Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik Diskussionspapiere No. 41. 2006.
- Kotkas, Toomas:* Sopimuksellisuus sosiaalioikeudessa – esimerkkinä julkisen työvoimapolun ja työttömyysturvan asiakassuunnitelmat. *Lakimies* 2012, s. 1187–1204.
- Koulu, Risto:* Pehmeän sääntelyn paradoksi: toisen paratiisi on toisen painajainen, teoksessa Kolehmainen, Esa (toim.), Oikeus ja kritiikki 1. Helsinki 2009, s. 117–135.
- Kopponen, Urho:* Työehtosopimus työsuhteen perussäännöksenä. Helsinki 1954.
- Korkea-aho, Emilia:* Pehmeä sääntely sääntelytutkimuksen ja oikeusjärjestyksen haasteena, teoksessa Lindfors, Heidi (toim.), Lainsäädäntöä vai muuta oikeudellista ohjailua? Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Helsinki 2005.
- Koskinen, Pirkko K.:* Työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon yrityksessä – oikeudellinen tutkimus. Porvoo 1973.
- Koskinen, Seppo:* Työhuonekunta ja työtaistelu, teoksessa Koskinen, Seppo – Tähti, Aarre (toim.), Uussubjektit. Turku 1991, s. 79–120.
- Koskinen, Seppo:* Paikallisen sopimisen työntekijäosapuoli. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1994, s. 87–130.
- Koskinen, Seppo:* Neuvottelutasojen merkityksestä yhteistoimintaneuvotteluissa. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2003–2004, s. 103–124.
- Koskinen, Seppo:* Verkostotalous, projektityöt ja työsopimuslaki, teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Laitinen, Ahti – Niemelä, Jukka – Uhmavaara, Heikki (toim.), Työelämän muutossuunnat. Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti, Työministeriö. Helsinki 2003.
- Koskinen, Seppo:* Työnantajan direktio-oikeus ja tupakointikielto. Edilex 2011.
- Koskinen, Seppo:* Henkilökuntaetuksista ja niiden väärinkäytöksistä – erityisesti ohjeiden vastaisista henkilökuntaostoista päättämisperusteena. Edilex 2012.
- Koskinen, Seppo:* Työnantajan määrittelemä pukeutuminen työntekijän velvollisuutena. Edilex 2014
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika:* Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. Juva 2008.
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika:* Työsuhteen päättäminen. Helsinki 2012.
- Koskinen, Seppo – Kulla, Heikki:* Virkamiesoikeuden perusteet. Helsinki 2009.
- Koskinen, Seppo – Tähti, Aarre (toim.):* Uussubjektit. Turku 1991.

- Kröger, Tarja*: Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1992, s. 31–58.
- Kröger, Tarja*: Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta, teoksessa Orasmaa, Pekka (toim.), Työtuomioistuimien 50 vuotta. Helsinki 1997, s. 99–114.
- Kröger, Tarja – Orasmaa, Pekka*: Vuosilomalaki. Jyväskylä 2006.
- Kultanen Anna-Maija*: Työsuhteen ehtojen yhtenäistämisestä liikkeen luovutuksen jälkeen. Oikeustieto 6/2011, s. 13–16.
- Källström, Kent*: Lokala kollektivavtal. Om lokala parternas rättsliga ställning inom fackliga organisationer. Helsingborg 1979.
- Källström, Kent – Malmberg, Jonas*: Anställningsförhållandet. Uppsala 2009.
- Laatunen, Lasse – Savonen, Erkki – Ylä-Hokkala, Kalevi*: Yhteistoimintalaki 1979. Espoo 1979.
- Lampinen, Helena*: Työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolinen muuttaminen taloudellis-tuotannollisella irtisanomisperusteella ja yhteistoimintavelvoite. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2012–2013, s. 83–102.
- Lappalainen, Juha*: Siviiliprosessioikeus I. Helsinki 1995
- Lappalainen, Juha*: Siviiliprosessioikeus II. Helsinki 2001
- Lappalainen, Juha*: Ryhmäkanteen, teoksessa Frände, Dan – Havansi, Erkki – Helenius, Dan – Kouru, Risto – Lappalainen, Juha – Lindfors, Heidi – Niemi, Johanna – Rautio, Jaakko – Virolainen, Jyrki: Prosessioikeus. Oikeuden perusteokset. Helsinki 2012, s. 1267–1276.
- Lappi-Seppälä, Tapio*: Seuraamusjärjestelmän pääpiirteet, teoksessa Lappi-Seppälä, Tapio – Hakamies, Kaarlo – Koskinen, Pekka – Majanen, Martti – Melander, Sakari – Nuotio, Kimmo – Nuutila, Ari-Matti – Ojala, Timo – Rautio, Ilkka: Rikosoikeus. Helsinki 2009, s. 95–158.
- Lemarchand, Sonja*: Aiesopimuksen kömpelö käänös kätkee osapuolten tarkoituksen. Oikeustieto 4/2013, s. 24–27.
- Lehtinen, Tuomas*: Markkinoiden hajaantuminen. Ajatuksia markkinoista sopimusoikeuden ja yleisen oikeustieteen valossa, teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), Projektirahoitus. Sopimusten verkostoituminen. Turku 1996, s. 107–140.
- Lith, Mimosa*: Liikkeen luovutuksen vaikutukset työsuhteisiin – työsuhteiden siirtyminen sekä työsuhteiden ehdot ja niiden muuttaminen liikkeen luovutuksen jälkeen, teoksessa Business Law Forum 2011. Helsinki 2011, s. 75–153.
- Liukkunen, Ulla*: Globalisaatio, EU ja henkilöstön osallistuminen. Helsinki 2005.
- Liukkunen, Ulla*: Yritystoiminnan muutokset ja yhteistoiminta. Tutkimus kansallisesta ja transnationaalista työoikeudesta. Helsinki 2013.
- López, Julia – Chacartequi, Consuelo – Cantón, César G.*: From Conflict to Regulation: The Transformative Function of Labour Law, teoksessa Davidov, Guy – Langille, Brian (ed.), The Idea of Labour Law. Oxford University Press, Oxford 2011.
- Lämsineva, Pekka*: Perus- ja ihmisoikeudet yksityisten välisissä oikeusriidoissa. Defensor Legis 4/2011, s. 456–466.
- Malmberg, Jonas*: Anställningsavtalet. Om anställningsförhållandets individuella reglering. Iustus Förlag, Uppsala 1997.
- Malmberg, Jonas*: The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Condition, teoksessa Stability and Change in Nordic Labour Law. Stockholm Institute for Scandinavian Law, Stockholm 2002, s. 189–213.
- Malmberg, Jonas*: Vad handlar arbetsrättslig reglering om? En essä om arbetsrättens uppgifter, Uppsala Faculty of Law Working Paper 2010:9. – [Http://www.diva-portal.org/smash/get/.../FULLTEXT01.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/.../FULLTEXT01.pdf).
- Matthes, Hans-Christoph*: teoksessa Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Verlag C.H. Beck München 2009. (Online-versio.)

- Melms, Christopher – Kentner, Kathrin:* Die Modifikation des Günstigkeitsprinzips. Die Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht NZA 2014/3, s. 127–134.
- Moll, Wilhelm:* Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht. Verlag C.H. Beck, München 2012. (Online-versio.)
- Murto, Jari:* Työsuojelun toimintaohjelma osana turvallisuusjohtamista, teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), Työoikeus tänään, juhlaulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007. Jyväskylä 2007, s. 97–111.
- Murto, Jari:* Tulospalkkiot ja tulospalkkiojärjestelmät työoikeudellisessa tarkastelussa. Lakimies 2009, s. 911–933.
- Murto, Jari:* Työsuhteen päättymiseen liittyvä yrityskohtainen tukipaketti. Oikeustieto 2/2010, s. 15–18.
- Murto, Jari:* Entisten työntekijöiden puolisoiden vapaalippuoikeus työsuhte-etuutena sekä pääluottamusmiehen oikeus ajaa kyseistä kannetta. Oikeustieto 4/2010, s. 11–14.
- Murto, Jari:* Lisäeläkejärjestelmät ja lisäeläke-etujen sitovuus, teoksessa Hyttinen, Tatu – Weckström, Katja (toim.), Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 50 vuotta. Porvoo 2011, s. 395–408.
- Mückenberger, Ulrich:* Workers' Representation at the Plant and Enterprise Level, teoksessa The Transformation of Labour Law in Europe, toim. Heble, Bob & Veneziani, Bruno. Hart Publishing, Oxford 2009.
- Mäenpää, Olli:* Hallintoprosessioikeus. Juva 2011.
- Mähönen, Jukka – Villa, Seppo:* Osakeyhtiö I – yleiset opit. Helsinki 2006.
- Mähönen, Jukka – Villa, Seppo:* Osakeyhtiö III – Corporate Governance. Helsinki 2010.
- Määttä, Tapio:* Maanomistusoikeus. Helsinki 1999.
- Määttä, Tapio:* Soft law kansallisen oikeuden lähteenä. Tutkimus oikeudellisen ratkaisun normipremissin muodostamisen perusteista ympäristöoikeudessa. Oikeustiede–Jurisprudentia XXXVIII:2005. Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen vuosikirja, s. 337–460. (Määttä 2005).
- Määttä, Tapio:* Joustavien normien kiinteytys-, täsmentämis- ja konkretisointimekanismit ympäristöoikeudessa, teoksessa Lohi, Tapani (toim.), Kaavoitus, rakentaminen, varallisuus. Juhlakirja Vesa Majamaa 1945–2005. Helsinki 2005, s. 265–299. (Määttä 2005b)
- Neuvonen, Riku:* Tapaoikeus oikeuslähteopissa. Lakimies 2006, s. 405–432.
- Neuvonen, Riku – Rautiainen, Pauli:* Perusoikeuksien tunnistaminen ja niiden sisällön määrittäminen Suomen perusoikeusjärjestelmässä. Lakimies 2015, s. 28–53.
- Niemelä, Jukka:* Paikallinen sopiminen ja työorganisaatiouudistukset. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Turku 2003.
- Niemi, Päivi:* Vakiintunut käytäntö työsuhteen ehtona. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2007–2008, s. 43–91.
- Nieminen, Kimmo:* Yhteistoimintasopiminen yritystoiminnan muutosten yhteydessä. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1993, s. 101–117.
- Nieminen, Kimmo:* Työsuhteen ehdot ja yhteistoimintamenettely. Turku 1994.
- Nieminen, Kimmo:* Työsuhteen palkkausta koskevan ehdon muuttaminen, teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), Heikkomman suojasta. Turku 1995.
- Nieminen, Kimmo:* Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Vantaa 2000.
- Nieminen, Kimmo:* Tasa-arvolaki työsuhteessa. Jyväskylä 2005.
- Niemivuo, Matti – Keravuori, Marietta:* Hallintolaki. Porvoo 2003.
- Nummijärvi, Anja:* Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta. Helsinki 2004.
- Oberthür, Natalie – Seitz, Stefan:* Betriebsvereinbarungen. Verlag C.H. Beck, München 2014.

- Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin:* Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö, teoksessa Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka: Perusoikeudet. Oikeuden perusteokset. Helsinki 2011, s. 227–280.
- Ossa, Jaakko:* Vapaaehtoisten eläkevakuutusten verokohtelu. Helsinki 1999.
- Paanetoja, Jaana:* Työlainsäädännön soveltamisalasta. Tutkimus direktiotunnusmerkistä työsuhteen kriteerinä. Helsinki 1993.
- Paanetoja, Jaana:* Työsuhteista työtä vai työtoimintaa. Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Helsinki 2013.
- Paanetoja, Jaana:* Vallankäytöstä työsuhteessa. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2012–2013, s. 129–147.
- Paanetoja, Jaana:* Euroopan unionin oikeuden työntekijäkäsittelen laajeneva tulkinta. Lakimies 2015, s. 367–386.
- Palanko, Kirsti:* Kolmiportaisesta sopimusjärjestelmästä. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1990, s. 43–51.
- Pekkanen, Raimo:* Sekatyypinen työsopimus. Helsinki 1966.
- Pekkanen, Raimo:* Työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä. Helsinki 1968.
- Pekkanen, Raimo:* Työsuhdetta säännöstävien normien etusijajärjestyksestä. Lakimies 1972, s. 327–333.
- Pennings, Frans:* The European Union and the Issue of Employment Relationship, teoksessa Pennings, Frans – Bosse, Claire, The Protection of Working Relationship. A Comparative Study. Wolters Kluwer Law & Business, Alphen aan den Rijn 2011, s. 29–41.
- Puranen, Pekka:* Paikallinen sopiminen metalliteollisuudessa. Turenki 2000.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus:* Työaikalaki. Juva 2008.
- Rautiainen, Hannu – Äimälä, Markus:* Työsopimuslaki. Juva 2007.
- Richard, Reinhard:* Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Verlag C.H. Beck, München 2009. (Online-versio.)
- Richard, Reinhard:* Betriebsverfassungsgesetz. Verlag C.H. Beck, München 2014.
- Rissanen, Unto:* Yhteistoimintalain soveltamisen valvonta käytännössä. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1980, s. 17–21.
- Romo, Silja – Siitonen, Susanna:* Muutosturva – tie työllistymiseen. Helsinki 2006.
- Rusanen, Jorma:* Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet, paikallinen sopiminen. Jyväskylä 1994.
- Rusanen, Jorma:* Luottamushenkilön käsikirja. Helsinki 2010
- Rusanen, Jorma – Palanko-Laaka, Kirsti – Heikkerö, Jukka – Skippari, Jorma – Itonen, Pentti:* Työaika. Vuoden 1996 työaikalain säännökset ja tulkinnat. Kajaani 1999.
- Saarnilehto, Ari:* Sopimusoikeuden perusteet. Helsinki 2009.
- Saarnilehto, Ari:* Verkoston oikeudellisesta merkityksestä, teoksessa Saarnilehto, Ari – Vesalainen, Jukka – Annola, Vesa (toim.), Monimuotoinen verkosto – johtamista ja juridiikkaa. Meedia Zone, Viro 2013, s. 137–162.
- Saarinen, Mauri:* Työsopimuksen työehtosopimukseen perustuvan viittauksen merkitys erityisesti liikkeen luovutus tilanteissa. Edilex 2008.
- Saarinen, Mauri:* Työsuhdeasioiden käsikirja I. Porvoo 2013.
- Saarinen, Mauri:* Työsuhdeasioiden käsikirja II. Porvoo 2014.
- Saloheimo, Jorma:* Työturvallisuuslain soveltaminen yhteisillä työpaikoilla – perussuhdeteorian arviointia. Lakimies 1981, s. 780–810.
- Saloheimo, Jorma:* Hallintopakosta työsuojelun valvonnassa, tutkimus työsuojeluviranomaisten toimivallasta työsuojelun valvontalain 15 §:n mukaan. Vammala 1987.
- Saloheimo, Jorma:* Oikeustapauskomentti KKO 1987:97. Lakimies 1987, s. 877–881.

- Saloheimo, Jorma*: Työsuojeluvaltuutetun puhevallasta. *Lakimies* 1990, s. 992–1003.
- Saloheimo, Jorma*: Puolipakottava työläinsäädäntö ja työehtosopimus. *Lakimies* 1991, s. 653–675.
- Saloheimo, Jorma*: Uudistuva työympäristö: Työturvallisuuden EY-oikeudelliset perusteet. Helsinki 1996.
- Saloheimo, Jorma*: Työympäristöoikeus. Juva 1996. (Saloheimo 1996b)
- Saloheimo, Jorma*: Työsuhdeturva-asiasta sopiminen yhteistoimintamenettelyssä, teoksessa Orasmaa, Pekka (toim.), Työtuomioistuin 50 vuotta. Helsinki 1997, 149–161.
- Saloheimo, Jorma*: Oikeustapauskommentti KKO 1999:67, teoksessa Timonen, Pekka (toim.), KKO:n ratkaisut kommentein 1999:I. Helsinki 1999, s. 492–496.
- Saloheimo, Jorma*: Oikeustapauskommentti KKO 1999:68, teoksessa Timonen, Pekka (toim.), KKO:n ratkaisut kommentein 1999:I. Helsinki 1999 s. 497–501.
- Saloheimo, Jorma*: Työturvallisuus. Perusteet, vastuu ja oikeussuoja. Helsinki 2006.
- Saloheimo, Jorma*: Kilpailevista työehtosopimuksista, teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), Työoikeus tänään, juhlaulkaisu Martti Kairinen 1947–24/6–2007. Jyväskylä 2007, s. 133–148.
- Saloheimo, Jorma*: Järjestöehto työ- ja virkaehtosopimuksissa. *Lakimies* 2012, s. 867–890.
- Saloheimo, Jorma*: Työ- ja virkaehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki 2012.
- Sarkko, Kaarlo*: Työrauhavelvollisuudesta. Vammala 1969.
- Sarkko, Kaarlo*: Työoikeus, yleinen osa. Vammala 1972.
- Sarkko, Kaarlo*: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Vammala 1973.
- Sarkko, Kaarlo*: Virallisen vastaväittäjän lausunto Erkki Aurejärven väitöskirjasta Urakkasopimus. *Lakimies* 1977, s. 83–95.
- Sarkko, Kaarlo*: Työoikeus, yleinen osa. Vammala 1980.
- Sarkko, Kaarlo*: Yhteistoimintalaisia edellytetyistä sopimuksista. *Lakimies* 1980, s. 619–634.
- Schuler, R. S. – Jackson, S. E. – Tariq, I.*: Human Resource Management in Context, teoksessa Blanpain, Roger (ed.), Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Kluwer Law International 2010, s. 97–137.
- Seeck, Hannele*: Johtamisopit Suomessa, taylorismista innovaatioteorioihin. Tallinna 2012.
- Sigeman, Tore*: Arbetsrätten. Stockholm 2010.
- Siiki, Pertti*: Uusi työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuus. Helsinki 2006.
- Siltala, Raimo*: Oikeustieteen tieteenteoria. Helsinki 2003.
- Sipilä, Arvo*: Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Helsinki 1938.
- Sipilä, Arvo*: Suomen työoikeus I. Imatra 1947.
- Sipilä, Arvo*: Työehtosopimussäännöstömme näköaloja. *Lakimies* 1947, s. 463–481.
- Sipilä, Arvo*: Työoikeudellinen perussuhde, teoksessa Suomalainen Lakimiesyhdistys 1898–1948. Vammala 1948, s. 495–501.
- Sipilä, Arvo*: Työehtosopimuksen tunnusmerkistö. *Lakimies* 1950, s. 654–667.
- Sipilä, Arvo*: Suomen työoikeuden pääasiat. Porvoo 1968.
- Skurik-Järvinen, Hanna*: Työpaikan pakolliset henkilöstösuunnitelmat. Helsingin seudun Kauppa-kamari, Helsinki 2010.
- Stokke, T. A.*: The Anatomy of Two-tier Bargaining Models. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 14. 2008, s. 7–24.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Yritysrekisterin vuositilasto verkkojulkaisu. – [Http://www.stat.fi/til/syr/2011/syr\\_2011\\_2012-11-26\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/syr/2011/syr_2011_2012-11-26_kat_001_fi.html). 2011. Katsaus yrityksiin, toimipaikkoihin ja konserneihin. Tilastokeskus, Helsinki.
- Suviranta, Antti*: Palkkatyön käsite vero-oikeudessa. Helsinki 1961.
- Suviranta, Antti*: Virallisen vastaväittäjän lausunto väitöskirjasta Koskinen, Pirkko K., Työntekijöiden osallistumisesta päätöksentekoon yrityksessä. *Lakimies* 1973, s. 462–479.

- Suviranta, Antti*: Oikeudenkäynnistä yhteistoimintalakia koskevissa asioissa. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1980. Helsinki 1981.
- Sädevirta, Markus*: Määräaikaiset työsuhheet ja työvoiman vuokraus. Vantaa 2002.
- Söllner, Alfred – Waltherman, Rainmund*: Arbeitsrecht. München 2009.
- Takki, Tapio*: Asemavaltuutuksesta. Defensor Legis 3–4/1989, s. 254–263.
- Tala, Jyrki*: Keskustelua oikeudellistumisesta, teoksessa Tuori, Kaarlo (toim.), Teorioita oikeuden kehityksestä. Helsinki 1988.
- Tala, Jyrki*: Lakien laadinta ja vaikutukset. Helsinki 2005.
- Tala, Jyrki*: Selvitys vaihtoehtojen hyödyntämisessä erityisesti yrityksiin vaikuttavan lainsäädännön valmistelussa. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 82. Helsinki 2007.
- Tasa-arvovaltuutetun ohjeita tasa-arvosuunnitelma laatimiseksi. – [Http://www.tasa-arvo.fi/web/fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma](http://www.tasa-arvo.fi/web/fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma) (11.8.1015).
- Tiilikka, Päivi*: Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhhteessa. Lakimies 2013, s. 230–252.
- Tiitinen, Kari-Pekka*: Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista. Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Vammala 1979.
- Tiitinen, Kari-Pekka*: Työsopimus – työsopimussuhde – työsuhde. IML:n soveltamisesta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1984, s. 173–180.
- Tiitinen, Kari-Pekka*: Vuorojärjestyksen rikkomisen seurauksista. Defensor Legis 1986, s. 450–480.
- Tiitinen, Kari-Pekka*: Oikeustapauskommentti KKO 1991:187. Lakimies 1992, s. 1169–1179.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Saloheimo, Jorma – Bruun, Niklas*: Yritystoiminnan muutokset ja työsuhdeturva. Keuruu 1989.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja*: Työsopimusoikeus. Helsinki 2012.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja – Lonka, Esa – Paanetoja, Jaana*: Työaikalaki 1996. Helsinki 1996.
- Timonen, Sakari*: Paikallisen sopimisen käänne. Helsinki 2000.
- Tolonen, Hannu*: Oikeuslähdeoppi. Vantaa 2003.
- Tolonen, Hannu*: Säännöt, periaatteet ja tavoitteet: oikeuden, moraalien ja politiikan suhteesta. Oikeustiede–Jurisprudentia XXII:1989. Suomalaisen Lakimiesyhdistyksen vuosikirja, s. 333–384.
- Tuori, Kaarlo*: Oikeuden ratio ja voluntas. Helsinki 2007.
- Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2010, valvontaohje. – [Http://www.tyosuojelu.fi/fi/valvontaohjeet](http://www.tyosuojelu.fi/fi/valvontaohjeet) (11.8.2015).
- Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2011, työsuhdeasioiden valvonta. – [Http://www.tyosuojelu.fi/fi/valvontaohjeet](http://www.tyosuojelu.fi/fi/valvontaohjeet) (11.8.2015).
- Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2012, työsyöjinnän valvonta. – [Http://www.tyosuojelu.fi/fi/valvontaohjeet](http://www.tyosuojelu.fi/fi/valvontaohjeet) (11.8.2015).
- Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2013, työterveyshuollon järjestämisen valvonta. – [Http://www.tyosuojelu.fi/fi/valvontaohjeet](http://www.tyosuojelu.fi/fi/valvontaohjeet) (11.8.2015).
- Työsuojeluviranomaisten ohjeita työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen. – [Http://www.tyosuojelu.fi/fi/toimintaohjelma](http://www.tyosuojelu.fi/fi/toimintaohjelma) (11.8.1015).
- Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. TEM raportteja 16/2012. – [Http://www.tem.fi/julkaisut?C=98033&xmid=4813](http://www.tem.fi/julkaisut?C=98033&xmid=4813) (11.8.2015).
- Uhmavaara, Heikki – Kairinen, Martti*: Työsopimuslaki ja sen toimintaympäristön muutokset, teoksessa Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja (toim.), Työsopimuslaki, sen toimintaympäristön muutokset ja työllisyys. Työministeriö. Helsinki 1997.



- Uhmavaara, Heikki – Kairinen, Martti – Niemelä, Jukka* (toim.): Paikallinen sopiminen työelämässä. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja A 99. Turku 2000.
- Uhmavaara, Heikki – Jokiniemi, Pertti – Ilmonen, Kai – Kairinen, Martti*: Vastavuoroisuus on valttia. Vantaa 2003.
- Valkonen, Mika*: Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Defensor Legis 1997, s. 17–65.
- Valkonen, Mika*: Kollektiiviperusteinen irtisanominen. Rovaniemi 2001.
- Valkonen, Mika*: Työsuhteen ehtojen muuttaminen, teoksessa Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus. Oikeuden perusteokset. Juva 2006, s. 497–567.
- Viljanen, Veli-Pekka*: Perusoikeuksien soveltamisala, teoksessa Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka, Perusoikeudet. Oikeuden perusteokset. Helsinki 2011, s. 89–137.
- Virolainen, Jyrki – Martikainen, Petri*: Tuomion perusteleminen. Helsinki 2010.
- Vuorenpää, Mikko*: Prosessioikeuden perusteet. Helsinki 2009.
- Vuorio, Jorma*: Työsuhteen ehtojen määrääminen. Turku 1955.
- Weiss, Manfred – Schmidt, Marlene*: Labour Law and Industrial Relations in Germany, Kluwer Law International, 2008
- Wilhelmsson, Thomas*: Vakiosopimus ja kohtuuttomat sopimusehdot. Helsinki 2008.
- Ylhäinen, Marjo*: Pohdintaa yleissitovasta työehtosopimuksesta ja paikallisesta sopimisesta, teoksessa Business Law Forum 2008. Helsinki, s. 209–235.
- Ylöstalo, Matti*: Tilannevaltuutus. Lakimies 1962, s. 48–54.
- Äimälä, Markus – Rautiainen, Hannu – Hollmén, Jyrki*: Yhteistoimintalaki. Helsinki 2007.
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika*: Yhteistoimintalaki. Helsinki 2015.

## Virallislähteet

- Ehdotukset työehtosopimuslaiksi, laiksi työtuomioistuimesta sekä laiksi työriitojen sovittelusta. Komiteanmietintö N:o 7/1945.
- Hallituksen esitys n:o 39/1978 Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä.
- Hallituksen esitys 57/1985 Eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeväksi lainsäädännöksi.
- Hallituksen esitys 113/1992 Eduskunnalle laeiksi työturvallisuuslain ja työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 309/1993 Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 34/1996 Eduskunnalle työaikalaiksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 99/1996 Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 157/2000 Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 59/2002 Eduskunnalle työturvallisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 72/2002 Eduskunnalle hallintolaiksi ja laiksi hallintolainkäyttölain muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 97/2002 Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 10 §:n muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 44/2003 Eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 238/2004 Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

- Hallituksen esitys 48/2005 Eduskunnalle työllistymisen ja muutosturvan toimintamalliin liittyväksi lainsäädännöksi.
- Hallituksen esitys 94/2005 Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 154/2006 Eduskunnalle ryhmäkannelaiksi ja laiksi Kuluttajavirastosta annetun lain muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 254/2006 Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 29/2007 Eduskunnalle 95. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymän työsuhdetta koskevan suosituksen johdosta.
- Hallituksen esitys 177/2009 Eduskunnalle laiksi yhteistoiminta-asiamiehestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 44/2010 Eduskunnalle henkilöstörahalaisiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 239/2010 Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 88/2011 Eduskunnalle laiksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 104/2011 Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta.
- Hallituksen esitys 99/2013 Eduskunnalle laiksi taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hallituksen esitys 19/2014 Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Laki osaamisen kehittämisestä. Muistio. Työ- ja elinkeinoministeriö 20.6.2012.
- Lvk. 1908. Lainvalmistelukunnan ehdotus laiksi työsopimuksesta perusteluineen.
- Lvk. 1921:11. Ehdotus laiksi työehtosopimuksesta ynnä perustelut.
- Oikeudenhoidon uudistamisohjelma vuosille 2013–2025, Oikeusministeriön mietintöjä ja lausuntoja 16/2013.
- Perustuslakivaliokunnan lausunto 41/2000 – Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- SOU 1994:141. Arbetsrättsliga utredningar. Bakgrundsmaterial utarbetat av sekretariatet vid 1992 års arbetsrättskommitté.
- Työaikalainsäädäntökomitean mietintö 1993:2.
- Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 13/2000 vp Hallituksen esitys laiksi työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 8/2004 vp Hallituksen esitys laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.
- Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 15/2006 vp Hallituksen esitys laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö 4/2011 vp Hallituksen esitys laiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamiseksi.
- Työmarkkinajärjestelmän kehittämiskomitean I osamietintö. Komiteanmietintö 1992:39.
- Työmarkkinajärjestelmän kehittämiskomitean II osamietintö. Komiteanmietintö 1993:11.
- Työmarkkinajärjestelmän kehittämiskomitean loppumietintö. Komiteanmietintö 1993:34.
- Työsopimuslakikomitean mietintö A 25 1969.
- Työsopimuslakikomitean mietintö 2000:1.
- Vihreä kirja. Työlainsäädäntö 2000-luvun haasteiden tasalle. Bryssel 22.11.2006 KOM(2006) 708 lopullinen.



Yhteistoiminta-asiamiehen ohje yhteistoimintalain soveltamisesta yrityksen työsopimussuhteiseen johtoon.

Yritysdemokratiakomitean mietintö 1970:A3.

Yritysdemokratian sovelluskomitean mietintö KM 1974:99.

Yt-lakikomiteana mietintö. Työministeriö 12.6.2006.

### **Työmarkkinajärjestöjen väliset työehtosopimukset, muut sopimukset sekä oppaat**

Ahtausalan työehtosopimus 2008–2010.

Kauppan työehtosopimus 2014–2016.

Kemian perusteellisuuden työehtosopimus 2014–2016.

Kemianalan toimihenkilösopimus 2014–2016.

Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus 2013–2016.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2014 – 2017.

Paperiteollisuuden työehtosopimus 2014–2016.

Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014.

Teknologiатеollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2014–2016.

Teknologiатеollisuuden työehtosopimus 2013–2016.

Teknologiатеollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2014–2016.

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 2013–2016.

EK:n ohje osaamisen kehittämistä koskevan lainsäädännön soveltamiseksi. – [Http://ek.fi/wp-content/uploads/Ohje-osaamisen-kehittamista-koskevan-lainsaadannon-soveltamiseksi.pdf](http://ek.fi/wp-content/uploads/Ohje-osaamisen-kehittamista-koskevan-lainsaadannon-soveltamiseksi.pdf).

Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi (Corporate Governance). Arvopaperimarkkinayhdistys ry. 15.6.2010.

Toimihenkilöiden työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän koulutusaineisto, Teknologiатеollisuus ry ja Ammattiliitto Pro ry, Helsinki 2012.

Toimivat työaikajärjestelyt. Teknologiатеollisuuden työaikamalleja. Teknologiатеollisuus ry ja Metallityöväenliitto ry. Tampere 2010.

TT–SAK Yleissopimus.

Tulospalkkaustyöryhmän raportti. Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2001–2002 työmarkkinoiden keskusjärjestöjen asettaman tulospalkkaustyöryhmän raportti.

Työaikapankki pitkäaikaisten ja yksilöllisten työaikajärjestelyiden toteuttamiseksi. Työryhmäraportti 24.2.2004. Akava, Kirkon sopimusvaltuuskunta, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Palvelutyönantajat, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto, Valtion työmarkkinalaitos (Työaikapankki-työryhmä).

Työaikapankki tulevaisuuden työaikajoustopona. Selvitys työaikapankkijärjestelmistä SAK:laisilla aloilla, SAK 4-2012. – [Http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/esitteet-ja-julkaisusarja/tyoikaipankki-tulevaisuuden-tyoajajoustopona](http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/esitteet-ja-julkaisusarja/tyoikaipankki-tulevaisuuden-tyoajajoustopona).

Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria – opas ikäohjelman laatimiseen. 31.5.2013. Andersson, Bjarne – Haggren, Karoliina – Haring, Kari – Lantola, Päivi – Mattila, Olli – Schugk, Jan – Työlajärvi, Riitta. – [Http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/maat-julkaisut-ja-liitteet/tyoikaarimallilla-kohti-pidempia-tyouria--opas-ikaohjelman-laatimiseen-2013-06-04](http://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/maat-julkaisut-ja-liitteet/tyoikaarimallilla-kohti-pidempia-tyouria--opas-ikaohjelman-laatimiseen-2013-06-04).

Työllisyys- ja kasvusopimus 2013.

Työmarkkinajärjestöjen eläkepolitiikkaa ja työttömyysturvaa koskevat esitykset vuosille 2009–2014 (21.1.2009).

- Työmarkkinajärjestöjen työurasopimuksen linjaukset 22.3.2012. – [Http://www.akava.fi/files/7110/2012-03-22\\_tyourasopimus.pdf](http://www.akava.fi/files/7110/2012-03-22_tyourasopimus.pdf).
- Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamiseksi 2011–2012. (Raamisopimus.)
- Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus työn ja perhe-elämän tasapainoa edistävästä käytännöistä (18.11.2013). – [Http://vm.fi/](http://vm.fi/).
- Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi. – [Http://www.akava.fi/files/12114/Henkilosto\\_ ja\\_koulutussuunnitelma\\_yhteinen\\_malli\\_](http://www.akava.fi/files/12114/Henkilosto_ ja_koulutussuunnitelma_yhteinen_malli_).
- Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät EK – SAK- ja EK – STTK -tuottavuustyöryhmät 2011. Ahokas, Petri – Hakonen, Niilo (pj.) – Hänninen, Jaakko – Kopra, Ville – Mäkinen, Jari – Neuvonen, Jaana – Suokas, Jari-Pekka (toim.). – [Http://www.tuottavuustyö.fi/files/501/Yksityisten\\_ alojen\\_palkkajarjestelmat.pdf](http://www.tuottavuustyö.fi/files/501/Yksityisten_ alojen_palkkajarjestelmat.pdf).



---

# Lyhenteet

AD	arbetsdomstolen, Ruotsi
Akava	Korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
DL	Defensor Legis, aikakauskirja
eoak.	eduskunnan oikeusasiamiehen kannanotto
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
EPL	ennakkoperintälaki (1118/1996)
EU	Euroopan unioni
EWC	European Works Council, eurooppalainen yritysneuvosto
HE	hallituksen esitys
HelHO	Helsingin hovioikeus
HenkRahL	henkilöstörahasolaki (934/2011)
HO	hovioikeus
HRM	Human Resource Management, henkilöstöjohtaminen
ILO	International Labour Organization, Kansainvälinen työjärjestö
KKO	korkein oikeus
KM	komiteamietintö
LAS	lagen om arbetsskydd, Ruotsi
LM	Lakimies-aikakauskirja
Lvk.	lainvalmistelukunnan julkaisu
MBL	lagen om medbestämmande i arbetslivet, Ruotsi
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OK	oikeudenkäymiskaari (4/1734)
OYL	osakeyhtiölaki (624/2006)
PeVL	perustuslakivaliokunnan lausunto
PL	perustuslaki (731/1999)
RHO	Rovaniemen hovioikeus
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
SOU	Statens offentliga utredningar, Ruotsi
STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö
TAL	työaikalaki (605/1996)
Tasa-arvoL	tasa-arvolaki (609/1986)
TEhtoL	työehtosopimuslaki (436/1946)
THO	Turun hovioikeus
TN	työneuvosto
TNL	laki työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista (400/2004)
TSKS	laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (656/1967)
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TsValvL	laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/20056)
TT	työtuomioistuin; myös Teollisuus ja työnantajat, vanha keskusjärjestö

## LYHENTEET

TTurvaL	työturvallisuuslaki (738/2002)
TUPO	tulopoliittinen sopimus
TVG	Tarifvertragsgesetz
TVL	tuloverolaki (1535/1992)
TYV	Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja
TyVM	työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö
VahL	vahingonkorvauslaki (412/1972)
VHO	Vaasan hovioikeus
VirkamL	valtion virkamieslaki (750/1994)
VLL	vuosilomalaki (162/2005)
VVirkaehtosopimusL	valtion virkaehtosopimuslaki (664/1970)
YTL	yhteistoimintalaki (334/2007)
YVL	yhdenvertaisuuslaki (1325/2044)

---

# Kuviot

Kuvio 1. Ryhmänormit osana työoikeuden normitusta.	2
Kuvio 2. Konstruktio ”työsuhteen sisällys”, Vuorio 1955.	6
Kuvio 3. Tutkimusasetelma.	8
Kuvio 4. Tutkimuksessa käytetyt normijärjestelmään liittyvät termit.	18
Kuvio 5. Työsopimussuhteen ja työsuhteen ero.	27
Kuvio 6. Tiitisen tekemä työehtosopimusmääräysten luokittelu.	56
Kuvio 7. Yhtiön (oikeushenkilö) ja yrityksen (yritystoiminta) välinen ero.	76
Kuvio 8. Työnantajan eritasoiset valtaoikeudet ja johtamiskeinot sekä normistot.	82
Kuvio 9. Työnantajayrityksen henkilöstön jakaantuminen henkilöstöryhmiin ja johtoon.	90
Kuvio 10. Suunnitelmien toimintamalli.	131
Kuvio 11. Henkilöstösuhteen ehtojen määrittäminen.	277
Kuvio 12. Henkilöstösuhteen ehtoina olevien erilaisten ryhmänormien vaikutus työsuhteen ehtoihin.	279



---

# 1 Johdanto ja tutkimustehtävän asettaminen

## 1.1 TUTKIMUKSEN TAUSTA: YRITYS- JA RYHMÄ-KOHTAISEN NORMITUKSEN LISÄÄNTYMINEN

Työoikeudelle on tunnusomaista monien *säännöstyskeinojen* käyttäminen ja normien monitasoisuus. Työoikeuden normeista muodostuu kerroksittainen rakenne erilaisten sääntelykohteiden ja niitä säätelevien välineiden perusteella<sup>1</sup>. Sääntelykohteiden ja -keinojen välinen yhteys ilmenee sääntelytasoinen. Laeilla säädetään yleensä kaikkia työntekijöitä yleisesti koskevista asioista, työehtosopimuksilla sopimuslakohtaisista asioista ja työsopimus taas on väline yksilöllisistä ehdoista sopimiseen. Käytännössä asian sääntelytapaan vaikuttavat sääntelyn tarkoitus ja sääntelytarkkuus, mutta myös työmarkkinoiden neuvottelusuhteilla on vaikutusta<sup>2</sup>.

Lakeihin, työehtosopimukseen ja työsopimukseen perustuvan sääntelyn lisäksi työoikeudellinen normitus on monipuolistunut siten, että nykyisin normeja *laaditaan ja sovitaan entistä enemmän yritys- ja työpaikkatasolla*. Tavoitteena on saada käytännön työehdot yrityksen ja sen osapuolten tarpeita paremmin vastaaviksi. Toisin kuin välittömästi vähimmäispakottava ja työntekijää suojeleva lakinormitus, edellä mainittu yritys- ja työpaikkatasoinen normitus ei aina kohdistu suoraan yksittäisen työntekijän ja työnantajan väliseen *työsuhteeseen*. Paikallisella tasolla asetetuissa normistoissa ei yleensä ole kysymys vähimmäispakottavista heikomman osapuolen suojelunormeista eli minimiehdoista, vaan kyse voi olla erilaisista yritys- ja työpaikkatason asioista, kuten yrityksen toiminnan ohjaamisesta, työpaikkakohtaisista työaikaratkaisuksista tai työntekijöiden palkitsemisesta. Yritys- ja työpaikkatasolla syntyvän työoikeuden normituksen kohteena ovat tyypillisesti *työnantajayrityksen koko henkilöstö tai erilaiset henkilöstö- ja työntekijäryhmät*. Tällaisten *ryhmänormien* syntyyn liittyy usein niiden sisällöstä neuvottelemine tai sopiminen työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan välillä, mutta työnantaja voi toki vahvistaa niitä yksipuolisestikin.

Tässä tutkimuksessa *ryhmänormeilla* tarkoitetaan työnantajan ja koko henkilöstön taikka työnantajan ja jonkin henkilöstö- tai työntekijäryhmän välisiin reaalioihin kohdistuvia normeja. Ryhmänormit määrittävät siis työnantajan ja työntekijäryhmien välisen *henkilöstösuhteen ehtoja* kyseisessä työnantajayrityk-

---

<sup>1</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 382–383.

<sup>2</sup> Ks. Bruun – von Koskull 2012, s. 221.



sessä tai sen osassa. Ryhmänormeille on ominaista erityisesti se, että ne ovat *yritys- ja työpaikkatason normeja*, joiden sääntelykohteena ovat yksittäisen työntekijän sijaan työntekijät ryhmänä. Näin ryhmänormit eroavat lainsäädännön tuloksena syntyvistä, kaikkia työntekijöitä ja työnantajaa koskevista *yleisnormeista*, työehtosopimuksin määritettävistä sopimusalakohtaisista *kollektiivnormeista* ja yksittäistä työntekijää koskevista *yksilönormeista*. Laajimmillaan ryhmänormit voivat siis määrittää koko yksittäisen yrityksen henkilöstön asemaa ja työehtoja. Tämä on samalla myös ryhmänormien kohdistumisalan yläraja suhteessa työehtosopimusalakohtaisista ehtoja määrittäviin työehtosopimusten kollektiivnormeihin. Ryhmänormien kohdistumisen alarajana voidaan puolestaan pitää vähintään kahden työntekijän muodostamaa ryhmää, jonka asemaan ja työehtoihin ryhmänormi vaikuttaa. Yleensä ryhmänormit määritetään edustuksellisella tasolla työnantajan ja henkilöstön edustajan välisessä yhteistoiminnassa, neuvotteluissa ja sopimuksissa. Tämän vuoksi ryhmänormit koskevat tavallisesti useampia työntekijöitä.

NORMI	NORMITUSVÄLINE	KOHDE
Yleisnormi	Laki	Kaikki työnantajat ja työntekijät
Kollektiivnormi	Työehtosopimus	Työehtosopimukseen sidotut
<b>Ryhmänormi</b>	<b>Esimerkkejä:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopimus</li> <li>• Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma</li> <li>• Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulos</li> <li>• Työsäännöt, matkustussääntö</li> <li>• Tulospalkkiojärjestelmä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Koko henkilöstö</b></li> <li>• <b>Henkilöstöryhmät</b></li> <li>• <b>Työntekijäryhmät</b></li> <li>• <b>Henkilöstön ja työntekijäryhmien edustajat</b></li> <li>• <b>Jne</b></li> </ul>
Yksilöllinen normi	Työsopimus	Sopimusosapuolet: yksittäinen työntekijä ja työnantaja

**Kuvio 1.** Ryhmänormit osana työoikeuden normitusta.

Esimerkkeinä työoikeudellisista ryhmänormeista tai niillä säädellyistä asioista voidaan mainita yhteistoimintalain mukaan laadittava henkilöstö- ja koulutus-suunnitelma, työvoiman käyttöön liittyvät periaatteet ja järjestelyt, työehtosopimusten pohjalta laaditut palkkaus- tai työaikajärjestelmät sekä paikalliset sopimukset muun muassa työaikapankista tai palkankorotusten paikallisesta jakamistavasta. Ryhmänormeja ovat niin ikään yrityksessä laaditut työ- ja matkustussäännöt, työnantajayrityksen piirissä syntyneet työntekijäryhmä- tai työyksikkökohtaiset käytännöt sekä johtamisen välineenä käytettävät johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät, samoin kuin työnantajan tarjoamat henkilöstöetuedut, kuten tulospalkkio- tai lisäeläkejärjestelmät. Ryhmänormit ovat siis asiasisällöltään monipuolinen kokonaisuus, ja niiden määrä sekä merkittävyys ovat lisääntyneet viime vuosina.

Ryhmänormien oikeudellinen luonne vaihtelee. Ryhmänormit kattavat useita erityyppisiä normistoja ja niiden oikeusvaikutukset vaihtelevat. Voidaan erottaa ainakin sääntötyyppisiä, sopimusluonteisia, yksipuolisia velvoittautumisia ja oikeustoimia, suunnitelmatyyppisiä, ohjeluonteisia sekä periaatteita ja menettelykäytäntöjä sisältäviä ryhmänormeja. Myös ryhmänormin oikeudellisena perustana oleva säännöstyskeino vaikuttaa olennaisesti ryhmänormin oikeusvaikutuksiin. Keskeistä on kuitenkin huomata, että pelkkä normiston nimeäminen ryhmänormiksi ei kerro normiston oikeusvaikutuksista, vaan oikeusvaikutukset määrittävät kunkin normin perusteella erikseen.

Ryhmänormit eroavat pakottavasta työlainsäädännöstä ja vähimmäisehtoja määrittävistä työehtosopimusnormeista ennen muuta siten, että ryhmänormien kattamien asioiden määrittäminen yritys- tai työpaikkakohtaisesti on lakien ja työehtosopimusten mukaan mahdollista. Olennaista on tällaisten normien sopivuus kyseiseen organisaatioon. Samaa asiaa määrittävät ryhmänormit voivat olla siis erilaisia eri yrityksissä. Yritys- ja työpaikkakohtaisuus erottaa ryhmänormit muusta työoikeudellisesta normituksesta.

Yritys- ja ryhmätasolla asetettujen normien lisääntymistä selittää pääasiassa kolme tekijää. Ensiksi voidaan mainita *paikallisen sopimisen* laajeneminen lakien ja työehtosopimusten puitteissa eri asiaryhmiin sekä paikallisen sopimisen lisääntyminen ylipäättään. Paikallinen sopiminen määritellään työehtojen asettamiseksi jotakin sopimismenettelyä käyttäen työpaikka-, yritys- tai toimipaikkatasolla.<sup>3</sup> Työehtosopimusten lisäksi paikallinen sopiminen voi perustua muihinkin säännöstyskeinoin, kuten lakiin ja yksityisautonomiaan. Voidaan erottaa lakiin perustuvat paikalliset sopimukset, työehtosopimukseen perustuvat sopimukset, yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tapahtuva paikallinen sopiminen

<sup>3</sup> Työmarkkinajärjestelmän kehittämiskomitean I osamietintö KM 1992:39, s. 9 ja Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 15.

sekä normaalin sopimusvapauden perusteella sovittavat paikalliset sopimukset. Eri säännöstyskeinojen antamasta kelpuutuksesta riippumatta paikallisten sopimusten kohteina ovat usein nimenomaan työntekijät erilaisina ryhminä, kuten koko henkilöstönä tai henkilöstö- ja työntekijäryhminä. Neuvottelu- ja sopija-osapuolina ovat tällöin työnantajan ja henkilöstön edustajat, kuten luottamusmiehet. Tunnusomaista paikalliselle sopimiselle on, että se tapahtuu yrityksessä käytännössä usein nimenomaan edustuksellisella tasolla<sup>4</sup>.

Toiseksi *osallistumis- ja yhteistoimintajärjestelmien* toiminta kohdentuu usein työnantajayrityksen sisäisiin henkilöstö- ja työntekijäryhmiin. Yhteistoimintalain ja muiden henkilöstön päätöksentekoon osallistumista säätelevien normien tavoitteena on lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin (participation). Henkilöstön osallistumisen perusteella voi syntyä juuri kyseistä yritystä sekä sen eri työntekijäryhmiä koskevia ja asianosaisten olosuhteisiin ja tarpeisiin soveltuvia ryhmänormeja, kuten yhteistoimintalain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, sopimus työsäännöistä sekä muita ryhmäkohtaisia neuvottelutuloksia.

Kolmas työntekijäryhmiin kohdistuvaa normitusta lisäävä tekijä yrityksissä on erilaisten työnantajan *johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien* käytön kasvu. Muutokset yritysten johtamisessa ovat vaikuttaneet henkilöstöjohtamisen (HRM) keinojen kehittymiseen. Tämä ilmenee järjestelminä, joiden tarkoituksena on johtaa koko henkilöstöä sekä erilaisia työntekijäryhmiä. Mitä suuremmasta ja monimuotoisemmasta työnantajayrityksestä on kyse, sitä suurempi on tarve erilaisten johtamisjärjestelmien luomiseen. Niiden avulla pyritään myös yhdenmukaistamaan ja johdonmukaistamaan esimiestyötä sekä varmistamaan samalla työntekijöiden yhdenmukainen ja tasapuolinen kohtelu. Esimerkkeinä työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmistä voidaan mainita sekä viime vuosina yleistyneet tulospalkkiojärjestelmät että perinteisemmät työnantajan koko henkilöstölle antamat ohjeet, kuten nollatoleranssit, tupakointikiellot tai muut työnantajayrityskohtaiset menettelytavat (policy).

Kuvatun kaltaisen yritystasaisen ryhmänormituksen asemaan ja merkitykseen ei ole kiinnitetty työoikeudessa riittävästi huomiota. Kiinnostus on kohdistunut pääosin yleisiin laki- ja työehtosopimusnormeihin ja niiden vaikutuksiin yksilötasolla. Työoikeudellinen hahmotuspa on ollut melko yksilökeskeinen. Se on perustunut yksittäisen työntekijän ja työnantajan väliseen työsopimukseen tai työsuhteeseen ja kohdistunut yksittäisten työsuhteiden säännöstämiseen. Myös työnantaja ymmärretään usein liian yksinkertaisesti ja abstraktisti ikään kuin yksittäisenä henkilönä, eikä ei oteta huomioon, että tosiasiaassa työnantajina toi-

<sup>4</sup> Ks. Uhmavaara – Kairinen – Niemelä 2000, s. 36 ja Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 109–110.

mivat yritykset, pääasiassa osakeyhtiöt<sup>5</sup>. Työnantajan hahmottaminen muodollis-juridisen työsopimuskumppanin sijaan sinä tosiasiallisena organisaationa, jossa työtä tehdään ja teetetään, mahdollistaa yritystason työoikeudellisten ilmiöiden realistisemman tarkastelun. Samalla se antaa yksilölliseen näkökulmaan verrattuna monipuolisemman ja erilaisen kuvan työnantajuudesta. Useita työntekijöitä työllistävän työnantajan näkökulmasta työoikeus näyttäytyy pikemminkin *työvoiman käytön normiohjauksena, henkilöstöjuridiikkana*.

Yritystasoisien ja työnantajakohtaisen normituksen *asema työehtojen määrittämisessä* on epäselvä. Sen voidaan katsoa johtuvan osittain siitä, että yritystasoiselle säännöstämiselle ei muiden sääntelytasojen tapaan ole olemassa selkeää oikeudellista lakiperustaa, kuten Saksan oikeudessa. Yritystasoiset ja -kohtaiset normit perustuvat useisiin eri säännöstyskeinoihin tai niiden antamaan kelpuutukseen tai velvoittavuuteen. Yritystasoisesta ja -kohtaisesta normituksesta puhutaan usein paikallisen sopimisen ja sopimusten termejä käyttäen. Keskeistä on kuitenkin huomata, että paikallinen sopiminen tapahtuu usein edustuksellisella tasolla erilaisia työntekijäryhmiä koskien, ei niinkään yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä. Paikallisen sopimisen lisäksi yritys- ja työntekijäryhmäkohtaisia asioita normitetaan muullakin tavalla kuin sopimuksin. Normitusvälineinä toimivat erilaiset ryhmänormit, kuten yhteistoimintamenettelyn lopputulokset, vakiintuneet käytännöt ja työnantajan yksipuolisesti luomat ryhmänormit.

## 1.2 TUTKIMUKSEN KOHDE

Eri tasoilla ja monilla eri säännöstyskeinoilla tapahtuvasta normituksesta johtuen työoikeudessa on ollut tarvetta jäsentää ja kuvata normien välisiä keskinäisiä suhteita. Välineitä tähän ovat tarjonneet *opit työoikeudellista säännöstyskeinoista ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmästä*. Työoikeudellisia säännöstyskeinoja on katsottu olevan seuraavat kuusi: lainsäädäntö, työehtosopimukset, työsäännöt, työsopimukset, tavat ja työnantajan käskyt. Niillä on säädelty sekä työmarkkinajärjestelmän rakenteita ja toimintaa että etenkin työehtoja yrityksissä ja työpaikoilla.

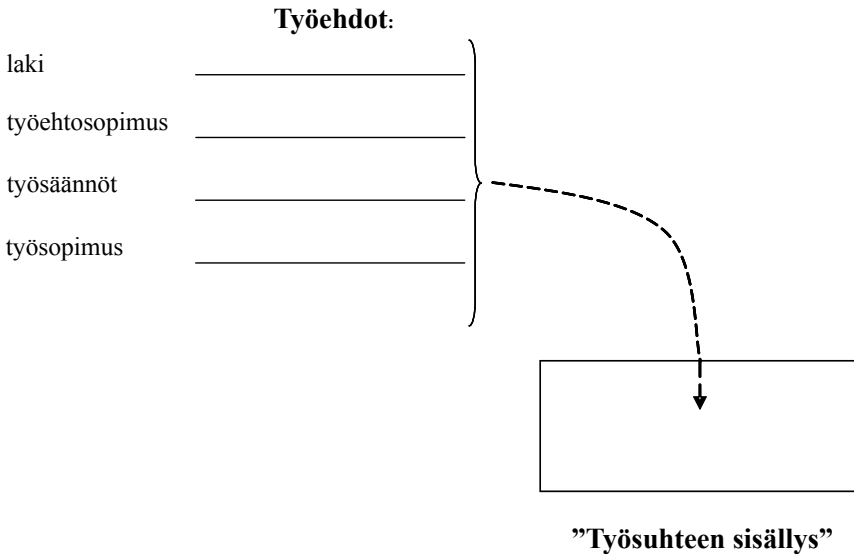
Työoikeuden yleisten oppien keskeisimpiin doktriineihin kuuluvan opin työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmästä kehitti varsinaisesti *Jorma Vuorio*

---

<sup>5</sup> Pienyritykset eli alle 10 työntekijän yritykset työllistivät vuonna 2011 koko Suomen työntekijämäärästä 48,0 prosenttia. Keskisuuret, 50–249 henkilöä työllistävät yritykset työllistivät 16,6 prosenttia henkilöstöstä. Suuria, yli 250 henkilöä työllistäviä yrityksiä oli vain 0,2 prosenttia kaikista yrityksistä, mutta ne työllistivät 35,4 prosenttia koko henkilöstöstä. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Yritysrekisterin vuositilasto 2011. Katsaus yrityksiin, toimipaikkoihin ja konserneihin.)

väitöskirjassaan ”Työsuhteen ehtojen määrääminen”. Vuorion jäsenyykset perustuivat jo *Arvo Sipilän* aikanaan luomaan perussuhdeteoriaan ja siihen kuuluvaan työsuhteen käsitteeseen. Kuten Vuorion laatimasta kuvasta (kuvio 2) käy ilmi, keskeinen ajatus työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä on työsuhteen ymmärtäminen käsitteellisenä alustana tai ”tyhjänä säiliönä”, jossa tai johon eri säännöstyskeinoista peräisin olevat normit vaikuttavat. Työsuhteella itsessään ei ole aineellista sisällystä vaan se määräytyy työoikeuden eri säännöstyskeinojen perusteella<sup>6</sup>. Vuorio selvitti väitöskirjassaan erityisesti tuolloin melko uuden säännöstyskeinoon, työehtosopimuksen, asemaa. Työsuhteen käsite tarjosi ratkaisun kahden eri sopimuksen eli työsopimuksen ja työehtosopimuksen välisen suhteen jäsentämiseen.

### Säännöstyskeinot



**Kuvio 2.** Konstruktio ”työsuhteen sisältö”, Vuorio 1955.

Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä ei ole kuitenkaan staattinen oppirakenne. Se on sidoksissa kulloinkin vallitsevaan normiympäristöön. Työoikeudellisen normituksen monipuolistuessa eri tutkijat ovat täydentäneet sitä. Vaikka järjestelmää on täydennetty, on se lähtökohdiltaan ja idealtaan pysynyt

<sup>6</sup> Vuorio 1955, s. 403.

sellaisena kuin Vuorio hahmotti sen 1950-luvulla. Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä perustuu normien asettamisvaltoihin ja normien pakottavuuteen. Tällainen hahmottaminen on ollut toimivaa ja tarkoituksenmukaista silloin, kun keskeistä on ollut kuvata työnantajan ja yksittäisen työntekijän välistä oikeussuhdetta ja siinä vaikuttavien ehtojen – ennen kaikkea vähimmäisehtojen – määräytymistä.<sup>7</sup>

Työoikeudellinen normitus on viime vuosikymmeninä kehittynyt niin, että sääntelykohteena on usein myös yrityksen/työnantajan eli työnantajayrityksen ja sen henkilöstön tai eri työntekijäryhmien välinen suhde. Suhdetta kuvataan tässä tutkimuksessa *henkilöstösuhteeksi*. Työoikeudellisten säännöstyskeinojen perusteella tai niiden estämättä syntyy yritys- ja työpaikkatasolla myös yritys- ja työntekijäryhmäkohtaisia normeja, jotka koskevat koko henkilöstöä tai eri työntekijäryhmiä. Tällainen henkilöstösuhteeseen kohdistuva sääntely ei vaikuta välittömästi perinteiseen säännöskeinoon tapaan yksittäiseen työsuhteeseen. Monet ryhmänormit perustuvat kyllä säännöstyskeinoihin, mutta niiden osalta edellytetään yritys- tai työntekijäryhmäkohtaista *soveltamista*. Vasta tämä sovellus eli ryhmänormi vaikuttaa yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtona tai muulla tavalla työnantajan toimintaa ohjaten.

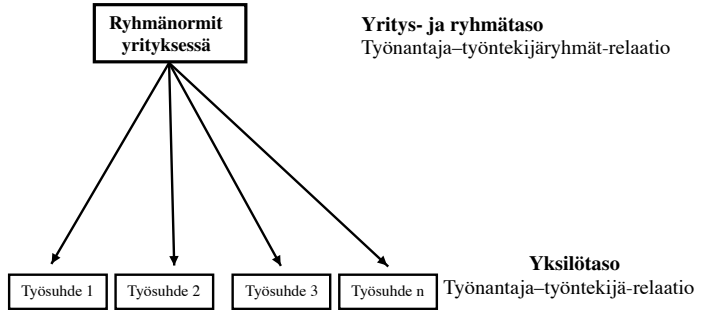
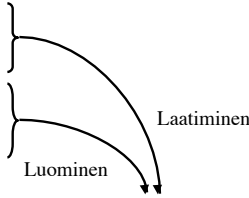
Tämän väitöskirjan *tutkimuskohteena* ovat siis yritystasolla syntyvät ja vaikuttavat työoikeudelliset *ryhmänormit*. Ne ovat osa työoikeudellista sääntelyä. Kuten muutkin säännöstyskeinot myös ryhmänormit nostavat esiin juridisia tulkintakysymyksiä. Miten ryhmänormit syntyvät? Minkälainen asema ryhmänormeilla on työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä? Keille ryhmänormit luovat oikeuksia, ja keitä ne velvoittavat? Mikä juridinen merkitys ryhmänormeilla on suhteessa työnantajaan ja työntekijäryhmän jäseniin? Miten ryhmänormit vaikuttavat työntekijän työsuhteen ehtoihin ja mikä on työntekijän työsuhteen merkitys? Seuraavalla kuviolla kuvataan tutkimuksen kohdetta ja siihen liittyviä kysymyksiä.

---

<sup>7</sup> Vuorion väitöskirja edustaa ajatusta työsuhteessa vaikuttavien normien hierarkkisesta järjestämisestä pakottavuuden asteen mukaisesti ja työntekijää suojaten. Keskeistä Vuorion suorittamassa analysissä on normien toteuttaminen ja valvonta. (Vuorio 1955 passim.) Kuvattu työsuhteen ehtojen mallintaminen ilmentääkin työsuhteen luonnetta yhteiskunnallisesti säänneltynä statussuhteena, jonka sisältö määräytyy pääsääntöisesti *pakottavasti yrityksen ulkopuolelta* lainsäädännön ja työehtosopimusten kautta. (Kairinen TYV 1988, s. 26.)

**Työehtojen säännöstyskeinot**

- Sopimusten solmiminen
- Laki
- Työehtosopimus
- Yhteistoimintamenettely
- Tapa ja käytännöt
- Johtaminen



**Kuvio 3.** Tutkimusasetelma.

Kuvio 3 pyrkii havainnollistamaan sitä, että *ryhmänormien syntyminen* perustuu lähtökohtaisesti *samantapaisiin säännöstysvaltoihin ja -keinoihin kuin työsuhteen säännöstäminen*. Ryhmänormeja laaditaan säännöstyskeinojen kelpuutuksen tai velvoituksen perusteella taikka luodaan itsenäisesti. Lainsäädäntö *edellyttää* tiettyjen ryhmänormien, kuten henkilöstö- ja koulutussuunnitelman *laatimista*. Työnantaja *voi* myös oman johtamisvaltansa perusteella *luoda* yksipuolisesti esimerkiksi tulospalkkiojärjestelmän tai muun työntekijöitä yleisesti koskevan normin. Ryhmänormit eivät sen sijaan voi ryhmäluonteensa vuoksi perustua yksittäiseen työsopimukseen. Yksittäiseen työntekijään kohdistuvan työnjohtovallan sijasta tässä tutkimuksessa puhutaan työnantajan yksipuolisista oikeustoimista johtamisen termiä käyttäen.

Lähtökohtana tässä tutkimuksessa on, että työoikeudelliset säännöstyskeinot määrittävät ryhmänormien oikeudellista asemaa ja relevanssia. Niiden syntymisen perustana oleva säännöstyskeino määrittää osan ryhmänormin oikeusvaikutuksia ja normin sisältö osan. Ryhmänormien normatiivinen voima tai sitovuu- den aste voivat vaihdella selkeästä velvoittavuudesta tai subjektiivisesta oikeudesta velvoittavuudeltaan heikompiin ohjeisiin, suosituksiin ja tavoitteisiin<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Ks. Kairinen 2010, s. 349, jossa tuodaan esiin ehdon normatiivisen voiman vaihtelu työsuhteen ehtojen kohdalla.

Jotkin ryhmänormeista voivat olla ohjeluonteisia, jotkin taas työnantajaa ja työntekijää sitovia työsuhteen ehtoja. Ryhmänormit voivat sitoa työnantajaa siten, että ne vaikuttavat työnantajan päätöksentekoon, kuten yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutus suunnitelma. Tällaiset ryhmänormit määrittävät etenkin työntekijäryhmien kollektiivisia intressejä, koska ryhmänormien sisältöä ei välttämättä voida kohdistaa yksittäiseen työntekijään.

Ryhmänormit toimivat usein *työsuhteen ehtoja tuottavana normilähteenä* ja määrittävät työsuhteen sisältöä. Tällöin ryhmänormin voidaan katsoa olevan perinteisen säännöstyskeinon kaltainen työsuhteen sisältöä määrittävä normilähde. Siinä missä perinteisessä työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä säännöstyskeinot määräävät työsuhteen ehtoja *välittömästi*, ryhmänormien voidaan kuvata vaikuttavan työsuhteen ehtoihin *välillisesti*. Näihin asioihin ja kysymyksiin palataan tarkemmin tutkimuksen kuluessa.

### 1.3 SUHDE AIKAISEMPAAN TUTKIMUKSEEN

Aikaisemmasta työoikeudellisesta tutkimuksesta tämän tutkimuksen teemaan liittyvät yhtäältä ne tutkimukset, joiden kohteena ovat olleet *työsuhteen ehtojen määräytyminen* ja *työoikeuden käsitteet* sekä toisaalta tutkimukset, jotka käsittelevät *paikallisen tason ilmiöitä tai yhteistoimintaa yrityksissä*. Ensimmäiseen ryhmään lukeutuu Arvo Sipilän teos ”Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön” (1938). Sipilä erotti teoksessa työoikeuden omaksi oikeudenalakseksi *työsuhteen käsitteen* avulla ja kuvasi työsuhdetta työoikeuden ydinkäsitteeksi.<sup>9</sup> Varsinaisesti termin *perussuhdeteoria* otti käyttöön Jorma Vuorio väitöskirjassaan ”Työsuhteen ehtojen määrittäminen, tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä” (1955), jossa hän kehitti perussuhdeteoriaa eteenpäin<sup>10</sup>. Tutkimus oli merkittävä puheenvuoro kahdesta muustakin syystä. Vuorio jäseni ennen kaikkea *työehtosopimuksen* osaksi työoikeuden järjestelmää ja kehitti normeista *etusijajärjestyksen, joka tunnetaan työsuhteen ehtojen normijärjestelmänä tai -hierarkiana*.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Ks. Sipilä 1938, s. 204.

<sup>10</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 383.

<sup>11</sup> Vuorio 1955, s. 382 ss. – Sipilän ja Vuorion panos työoikeuden kehittäjinä on ollut kauaskantoinen. Tutkijoina he erosivat kuitenkin toisistaan, sillä Sipilä edusti käsiteläinopillista tutkimusta, kun taas Vuorion väitöskirja on usein mainittu yhtenä keskeisenä esimerkkinä analyttisen tutkimussuuntauksen piirissä tehdyistä tutkimuksista. Tähän perinteisen käsiteläinopin ja sen haastaneen analyttisen oikeustieteen murrokseen liittyy työoikeustutkimuksen kannalta huomion arvoinen tapahtuma. Urho Kopposen väitöskirja ”Työehtosopimus työsuhteen perussäännöksenä”



Työoikeudellisessa tutkimuksessa ei ole tunnistettu riittävästi, että työn teettämiseen ja tekemiseen vaikuttaa muitakin kuin välittömästi työsuhteen ehtoina jäsenyviä normeja. Kuitenkin jo Sipilä määritteli työoikeuden toteamalla seuraavasti: ”Työoikeus on kaikkien työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuus. Sen sisällyksen ja rajat määräävät tarkemmin sen, miten työsuhde määritetään ja mitkä työsuhteeseen *liittyvät normit siihen luetaan*.”<sup>12</sup> Sipilän mukaan kaikki työoikeuden normit eivät säännöistä työsuhdetta *välittömästi*, vaan osa normeista koskee työsuhteen osapuolia ”työsuhteiden tarkoituksen puitteissa”<sup>13</sup>.

Vuorion mukaan työoikeuden normeista voidaan erottaa työsuhdetta *sekä välittömästi että välillisesti säännöstävät normit*. Perussuhdeteoriaa ja työsuhteen käsitettä arvioidessaan Vuorio kiinnittikin huomiota siihen, että Sipilä ei ”selitä kaikkien työoikeuden normien säännöstävän tätä suhdetta *välittömästi*. Osa normeista koskee työsuhteen osapuolia – – ainoastaan ’työsuhteiden tarkoituksen puitteissa’”<sup>14</sup> [kursivointi Vuorion]. Ehkä vieläkin selvemmin eron työsuhteen ehtojen ja muiden työn tekemiseen ja teettämiseen vaikuttavien normien välillä ilmaisi Antti Suviranta todetessaan, että ”työsuhteet eivät muodosta mitään hermeettisesti eristettyä lohkoa yrityksessä, vaan monet sellaiset seikat yrityksen toiminnassa, jotka eivät suoranaisesti kuulu työsuhteiden ehtoihin, vaikuttavat työsuhteiden muodostumiseen”<sup>15</sup>. Tähän jatkumoon voidaan liittää työsuhteen ehtojen ja *ehtojen työsuhteissa muuten* [solidaarinormit] lisäksi kolmanneksi normiryhmäksi Tiitisen luokittelemat työehtosopimusten *määräykset muista yritystä koskevista asioista, jotka vaikuttavat työsuhteitten* [mon.] *muodostumiseen*<sup>16</sup>. Koska työoikeuden normitusta kohdistuu muuhunkin kuin työsuhteeseen, Kairinen on todennut, että *yhden normijärjestelmän perustelua tulisi tarkastaa*.<sup>17</sup>

Tutkimuskohteena olevia ryhmänormeja voidaan pitää lähi-ilmionä työehtosopimusten *solidaarinormeille* (”ehdot työsuhteissa muuten”). Ensimmäisen työehtosopimuslain esitöissä solidaarinormeista todetaan, että ne ”edellyttävät joukko- eli kollektiivisuhdetta ja koskevat yksittäistä työntekijää vain jäsenenä

(1954) tuli hylätyksi luultavammin osin sillä perusteella, että se edusti syrjäytymässä olevaa käsittelynopillista tutkimussuuntausta. (Ks. Bruun 1998, s. 300–301.)

<sup>12</sup> Sipilä 1947, s. 4–5. Ks. myös Sipilä 1938, s. 86, jossa hän määrittelee työoikeuden ”niiden oikeussäännösten kokonaisuudeksi, jotka tarkoittavat epäitsenäisen työn tekoon liittyviä ja sen päämäärien piiriin kuuluvia olosuhteita koskevaa järjestelyä”.

<sup>13</sup> Sipilä 1947, s. 16.

<sup>14</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 382–383.

<sup>15</sup> Suviranta LM 1973, s. 476.

<sup>16</sup> Tiitinen 1979, s. 277.

<sup>17</sup> Kairinen 1978, s. 283.

yhteisössä”.<sup>18</sup> Solidaarinormien hahmottelusta Suomen työehtosopimusoikeuden alkuaikoina (1924) on kulunut kuitenkin miltei sata vuotta. Tosin aikanaan työehtosopimusten yhteydessä hahmoteltujen solidaarinormityyppisten normien merkitys on kasvanut ja laajentunut myös muiden säännöstyskeinojen kuin työehtosopimusten piiriin, vaikka itse työehtosopimusoikeudessa solidaarinormien merkitys on vähentynyt. Bruun on katsonut solidaarinormikonstruktion koskevan enää vain työehtosopimuksia<sup>19</sup>. Saloheimo ei ole pitänyt työehtosopimusten jakoa solidaarinormeihin niinkään perusteltuna<sup>20</sup>.

Työehtosopimusten asemaa sääntelevän TEhtol 1 §:n ilmaisun ”ehdoista työ-sopimuksissa tai työsuhteissa muuten” sekä solidaarinormikeskustelun yhteydessä luotu työehtosopimukseen perustuva käsitteistö ja jäsenystapa on pyritty siirtämään myös yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulosten ja -sopimusten yhteyteen. Pirkko K. Koskinen hahmotteli yhteispäätösmenttelyn kohteita työ-sopimuksen tai työsuhteen ehtona. Hänen lähtökohtanaan oli tosin yritysdemokratiakomitean suositusten toteuttaminen työehtosopimuksin<sup>21</sup>. Samaa tapaan Tiitinen on rinnastanut yhteistoimintasopimuksen oikeusvaikutukset vertaamalla niitä työehtosopimukseen. Koska yhteistoimintamenettelyn kohteet ovat kollektiivisia, kyseessä olisi hänen mielestään työsuhteissa muuten noudatettavat ehdot.<sup>22</sup> Myös Nieminen tukeutui solidaarinormikonstruktion kaltaiseen jäsenyykseen hahmotellessaan yhteistoimintasopimuksen sisältöä ja siinä yhteydessä yhteistoimintasopimuksen työyhteisöä koskevia määräyksiä<sup>23</sup>.

Selvimmin jaon yksilöllisiin ja ryhmäehtoihin ovat tehneet Sarkko ja Kairinen. Sarkko on todennut, että työoikeudellinen lainsäädäntö voitaisiin jakaa työ-sopimus- ja työpaikkakeskeiseen lainsäädäntöön. Työpaikkakeskeisen lainsäädännön kohteena ovat työnantajan ja työntekijän välisen oikeussuhteen sijaan pikemminkin yrityskohtaiset järjestelyt<sup>24</sup>. Kairinen on taasen tuonut esille sen, että työntekijäkohtaisten, *individuaalisten työehtojen* lisäksi on olemassa kollektiivisia työehtoja. *Kollektiiviset työehdot* vaikuttavat työnantajan ja koko henki-

<sup>18</sup> Lvk. 1921:11, s. 16–17. Esimerkkeinä solidaarinormeista mainitaan määräykset siitä, miten ”työnantajan on järjestettävä työpaikalle pesulaitteet sekä huoneet ruokailua varten ja vaatteiden vaihtamiseksi, niin myös pidettävä saippuaa ja pyyheliinoja. Edelleen voidaan solidaarinormeihin lukea määräykset oppilasoloista, yleisestä työväensuojeluksesta y.m.”

<sup>19</sup> Bruun 1979, s. 205.

<sup>20</sup> Saloheimo 2012, s. 94–96.

<sup>21</sup> Ks. Koskinen P. 1973, s. 227–233. Koskisen väitöskirja valmistui vuonna 1973, mutta ensimmäinen yhteistoimintalaki säädettiin vasta 1978.

<sup>22</sup> Tiitinen 1979, s. 337–338. – Tosin jäsenyyksessä on kyse yhteistoimintamenettelyn toteuttamisesta työehtosopimusten kautta vanhan yhteistoimintalain 14 §:n perusteella.

<sup>23</sup> Ks. Nieminen 1993, s. 127–129. – Väitöskirjassaan ”Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä” Nieminen ei enää hyödyntänyt juurikaan kyseistä jaoteltua.

<sup>24</sup> Sarkko LM 1977, s. 90.

löstön tai henkilöstöryhmän välisessä kollektiivisessa suhteessa.<sup>25</sup> Myös työehtojen määrittymistä Kairinen on kuvannut siten, että eri säännöstyskeinojen kohdalla voidaan erottaa sekä yksilöihin että ryhmään kohdistuva säännöstäminen. Henkilöstöä yleisesti koskevat yhteistoimintasopimukset on erotettavissa yksilösopimuksista, yleiset tavat yrityksessä yksilökohtaisista tavoista ja yleiset työnjohtoa ja valvontaa koskevat käskyt yksilökohtaisista työnjohto- ja valvontakäs-  
kyistä.<sup>26</sup>

## 1.4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTTAMINEN

Tämän tutkimuksen *tiedonintressi* juontuu yritystasoisten ja -kohtaisten ryhmänormien määrän lisääntymisestä ja merkityksen kasvusta sekä tarpeesta selvittää tarkemmin erilaisiin työntekijäryhmiin kohdistuvien ryhmänormien oikeudellista sisältöä ja vaikutuksia. Ryhmänormit muodostavat sekä yleisten oppien että käytännön näkökulmasta mielenkiintoisen ja ajankohtaisen tutkimuskohteen, jota viimeaikainen työoikeustutkimus ei ole juurikaan käsitellyt<sup>27</sup>.

Yleisten oppien ja jäsentelyiden tulisi olla toimivia ja tarkoituksenmukaisia suhteessa aikaan ja normiympäristöön. Niiden tehtävänä on kuvata, luokitella ja selittää erilaista normiainesta sekä tehdä ymmärrettäväksi oikeudellisia ilmiöitä. Ne ovat kuitenkin sidoksissa siihen aikaan ja normiympäristöön, jossa ne on luotu. Ajan kulumisesta ja normien muuttumisesta saattaakin seurata käsitteiden ”muumioitumista”, kun aikanaan kehitetyt käsitteet eivät enää vastaa niille annettua selitys- ja kuvaamistehtävää<sup>28</sup>. Näin voidaan katsoa osin käyneen myös työoikeuden käsitteille. Tästä syystä on tarvetta käsittehuollolle ja käsitteiden ajantasaistamiselle nykyistä normitusta vastaavaksi<sup>29</sup>.

Tämän tutkimuksen keskeinen *tavoite* on perussuhdeteoriaan kuuluvan *työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmädoktriinin* uudelleen arvioiminen sekä päivittäminen ryhmänormien näkökulmasta. Sekä työsuhteen käsite että työsuh-

<sup>25</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 182. Kairinen on samassa yhteydessä kuvannut yhteistoimintamenettelyssä syntyviä kollektiivisia työoloja koskevia asioita *joukkomittaisiksi*.

<sup>26</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 42–43.

<sup>27</sup> Vaikka työoikeudellisesti on tutkittu tiimityötä ja työntekijöiden työkontana tekemää työtä, on mielenkiinto kohdistunut lähinnä siihen, että työn tekee ryhmä. (Ks. Huusko 2003 ja Kauppi 2004.) – Varsinaisesti sitä, miten työntekijän kuuluminen erilaisiin työnantajayrityksen sisäisiin ryhmiin vaikuttaa yksittäisen työntekijän työehtojen määräytymiseen, ei ole kuitenkaan juurikaan tutkittu.

<sup>28</sup> Ks. Tuori 2007, s. 145–146.

<sup>29</sup> Aarnion mukaan oikeustieteen ensisijainen tehtävä on oikeudellisten käsitteiden ja yleisten oppien toimivuudesta huolehtiminen. (Ks. Aarnio 2014, s. 20–21 ja 176–177.) Teoreettisella lainopilla on siinä keskeinen rooli. (Aarnio 2006, s. 243.)

teen ehtojen määräytymisjärjestelmä ovat yleisten oppien tasoisina oikeudellisen tutkimuksen tuotoksia. Ne on luotu kuvaamaan ja selittämään oman aikansa oikeudellista todellisuutta. Tavoitteena on nyt täydentää ja ajantasaistaa työoikeuden oppeja siten, että työntekijöihin ryhminä kohdistuva normiohjaus eli ryhmänormit olisi mahdollista hahmottaa nykyistä selkeämmin osana sekä työehtojen että työsuhteen ehtojen määrittymistä ja että tällaisista normeista voitaisiin puhua tarkemmilla käsitteillä.

*Pääasiallinen tutkimustehtävä* on selvittää työoikeudellisten ryhmänormien oikeudellista asemaa ja merkitystä. Kysymys on siitä, mikä asema tällaisilla ryhmänormeilla on työoikeuden säännöstyskeinojen jaottelussa sekä suhteessa työehtojen ja työsuhteen ehtojen määrittymiseen. Tutkimustehtävä voidaan jakaa osatehtäviin seuraavasti:

1. Perussuhdeteoriaan nojautuvan työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän arvioiminen suhteessa muutoksiin, joita työoikeuden normiympäristössä ja yleisemminkin työoikeuteen vaikuttavissa asioissa on tapahtunut perussuhdeteorian ja työsuhteen ehtojen määräytymistä kuvaavan etusijajärjestyksen luomisen ja vakiintumisen jälkeen. Lisäksi kuvataan työsuhte- ja työsopimusopin eroja.
2. Tutkitaan erilaisten yritystasoisten ryhmänormien syntyä sekä paikallisen sopimisen osuutta näiden normien synnyssä. Tähän liittyen selvitetään työntekijäryhmän edustajan edustusoikeuden laajuutta sekä erilaisten ryhmänormien sitovuutta työntekijäryhmän yksittäiseen työntekijään.
3. Luokitellaan erilaisia ryhmänormeja säännöstyskeinon, asiasisällön ja normityypin perusteella. Tarkastellaan ryhmänormien eräitä oikeusvaikutuksia. Selvitetään erilaisten ryhmänormien muuttamista.
4. Selvitetään ryhmänormien asemaa työehtojen ja työsuhteen ehtojen määrittymisessä. Tässä tarkoituksessa tutkimuksessa esitellään ja otetaan käyttöön henkilöstösuhteen käsite. Tämän jälkeen kuvataan ryhmänormien asemaa työehtojen eli henkilöstösuhteen ja työsuhteen ehtojen määrittymisessä. Tähän liittyen tarkastellaan eräitä ryhmänormeihin liittyviä erityiskysymyksiä, kuten ryhmänormien toimintaa erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena sekä ryhmäsidonnaisuuden ja työntekijän tietoisuuden vaikutuksia.

Tutkimuskohteesta ja tiedonintressistä johtuen tutkimuksen painopiste on lähtökohdiltaan kansallinen. Tavoitteena on arvioida ja päivittää Suomen oikeusjärjestelmän mukaista työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää ja siihen liittyviä yleisiä oppeja. Tutkimuksessa selvitetään kuitenkin lyhyesti ja katsauksenomaisesti, miten ryhmänormien kaltaisia ilmiöitä on hahmotettu *Ruotsissa* ja *Saksassa*. Molemmat maat ovat vaikuttaneet Suomen työoikeuden ja taloudenkin kehitykseen, mikä puoltaa niiden valintaa vertailukohteiksi. Kyse ei ole varsinaisesta oikeusvertailusta vaan vertailevien katsausten tarkoitus on tuottaa lisä-

tietoa vastaavankaltaisten normien tai oikeudellisten ilmiöiden käsittelystä kyseisissä maissa. Näin pyritään tuottamaan suomalaisen tarkastelukulman rinnalle laajempaa näkemystä. Tästä johtuen vertailevat osuudet sijoittuvat kulloinkin käsiteltävän asian yhteyteen.<sup>30</sup>

Tutkimuksen *metodin* voidaan katsoa olevan ennen muuta *teoreettista lainop-  
pia*. Tutkimuksessa pyritään hahmottamaan ja systematisoimaan työntekijöitä ryhmänä koskevia ryhmänormeja osaksi työoikeuden normitusta. Teoreettisen lainopin suuntaan tutkimusta vie myös se, että tutkimuksessa kehitetään joitakin uusia käsitteitä ja oppeja, joiden avulla työntekijöitä ryhmänä koskevia normeja ja niiden toimintaa sekä vaikutuksia työntekijöihin olisi mahdollista kuvata nykyistä tarkemmin. Myös vallitsevien yleisten oppien selitysvoimaa arvioidaan.

Siltala on todennut, että oikeuteen ei ole olemassa ”näkökulmaa ei mistään”. Tutkimuksessa vaikuttaa aina jonkinlainen teoreettinen viitekehys tai tutkimukselliset sitoumukset.<sup>31</sup> Tämän tutkimuksen toteuttamisessa vaikuttaa neljä perustekijää. Näitä voidaan kuvata ”systematisointiavaimiksi” tai ”silmälaseiksi”, joiden kautta systematisointia toteutetaan. Ensimmäinen on työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän taustalla vaikuttava jako työ sopimus- tai työsuhteopilliseen lähtökohtaan. Toinen on palkkatyövoiman käytön ymmärtäminen ryhmäilmionä. Kolmas on työnantajan ymmärtäminen pääsääntöisesti toiminnallisena organisaationa eli funktionaalisenä työnantajana. Neljäs on ryhmänormien kahdenlainen oikeudellinen asema: yhtäältä lainsäädännön ja työehtosopimusten kelpuutukseen perustuvina tai edellytettynä ja toisaalta sisällöllisesti tai kokonaan yrityksen sisäisesti määrittyvinä normeina. Nämä lähtökohdat kulkevat läpi koko tutkimuksen sekä kritiikin välineenä että argumentaation tukena. Samalla ne vaikuttavat siihen, miten ryhmänormeja jäsennetään, tulkitaan ja ymmärretään.

Perinteisesti lainopin paradigma tai tieteenkuva pitää sisällään lakipositivistisen taustaoletuksen, tietynlaisen oikeuslähdeluettelon hyväksymisen ja sitoutumisen siihen, miten oikeuslähteitä tulee ja voidaan käyttää. Tämä voidaan ymmärtää eräänlaisena sitoutumisena ns. tuomarinäkökulmaan.<sup>32</sup> Tässä tutkimuksessa hyväksytään kuitenkin lakipositivismia ja perinteistä tuomarinäkökulmaa hieman laajempi käsitys oikeudesta, koska tutkimuskohde koostuu normiaineksestaan monimuotoisista normeista. Kun tutkimuksen tarkoituksena on nimenomaan systematisoida ja selkeyttää ryhmänormien asemaa, saattaisi liiallinen

<sup>30</sup> Ruotsiin ja Saksaan tehtävää vertailua voidaan metodiselta kannalta luonnehtia lähinnä funktionaaliseksi oikeusvertailuksi. Tarkoituksena on selvittää, miten sama oikeudellinen ongelma on ratkaistu toisessa oikeusjärjestelmässä. (Ks. funktionaalisen oikeusvertailusta tarkemmin Husa 2013, s. 145–156.)

<sup>31</sup> Ks. Siltala 2003, s. 610 ss.

<sup>32</sup> Ks. Aarnio 1989, s. 58–61.

pysyttäytyminen perinteisessä tuomarinäkökulmassa johtaa siihen, että jotkut ryhmänormit voisivat jäädä liian vähälle huomiolle tai jopa kokonaan huomiotta. Liiallinen pidättyminen tuomarinäkökulmassa ei myöskään täysin vastaisi useiden ryhmänormien tarkoitusta konkretisoida yritys- ja ryhmäkohtaisia ratkaisuja. Tästä johtuen ryhmänormien tarkoitukseen ja syntytaustaan helposti liitettävissä oleva instrumentaalinen oikeuskäsitys<sup>33</sup> otetaan huomioon ryhmänormien tarkastelussa.

## 1.5 TUTKIMUKSEN LÄHDEAINEISTO

Tutkimuksen lähdeaineisto voidaan jakaa normimateriaaliin, oikeuskäytäntöön ja oikeuskirjallisuuteen.<sup>34</sup> Oikeuskirjallisuutta käytetään etenkin yleisten oppien kuvaamiseen, koska vallitsevia oppeja on tarpeen arvioida suhteessa voimassa olevaan normiaineeseen sekä siihen, miten ne täyttävät selitystehtävänsä, kun kyse on työntekijöitä ryhmänä koskevasta normiohjauksesta.

Työntekijöitä ryhmänä koskeva normiaine muodostaa tutkimuksen keskeisimmän aineiston. Työoikeudellisen normituksen monipuolisuus ja -tahoisuus vaikuttaa tutkittavan normituksen määrään. Tutkimuskohteesta ja tutkimuksen tiedonintressistä johtuen tutkimuksessa tarkastellaan työoikeuden normeja laajasti. Työlainsäädännön osalta tämä tarkoittaa, että tutkimuksessa hyödynnetään muun muassa työsopimuslakia (55/2001), työehtosopimuslakia (436/1946), lakia yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), yhdenvertaisuuslakia (1325/2014), lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), työaikalakia (606/1996), vuosilomalakia (162/2005) ja työturvallisuuslakia (738/2002) sekä työterveyshuoltolakia (1383/2001).

*Työehtosopimukset* ovat lakien ohella keskeinen työoikeudellinen normitusväline, minkä johdosta työehtosopimukset muodostavat keskeisen tutkimuksessa tarkasteltavan normiaineiston. Työehtosopimusten suuresta lukumäärästä (yli 200) johtuen niitä kaikkia ei käydä läpi systemaattisesti, vaan tutkimuksessa hyödynnetään valikoituja työehtosopimusaloja ja henkilöstöryhmiä (työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt) koskevia työehtosopimuksia. Työehto-

<sup>33</sup> Ks. Tala 2005, s. 14–17.

<sup>34</sup> Varsinaisia yrityksissä laadittuja ryhmänormeja on tarkasteltu tutkimuksen kuluessa siltä osin, kun niihin on ollut mahdollista tutustua. Alun perin ajatuksena oli tarkastella myös systemaattisemmin erikseen valikoituja ryhmänormeja, mutta niiden saatavuudessa oli ongelmia. Tosin käytännössä laadittujen ryhmänormien sisällön empirinen tarkastelu ei olisi palvellut tutkimustehtävää kuin osittain.

sopimukset on valittu siten, että ne edustaisivat erilaisia toimialoja.<sup>35</sup> Työehtosopimusten määräyksiä analysoidaan työntekijöitä ryhmänä koskevan normiohjauksen näkökulmasta. Tästä johtuen määräyksiä ei ole otettu tutkimukseen välttämättä kokonaisuudessaan tai samanlaisina kuin ne ovat varsinaisessa työehtosopimuksessa vaan myös lyhyemmässä muodossa, jos se on ollut tutkimuksen tarkoituksen ja tiedonintressin kannalta riittävää.

Tutkimuksen lähdeaineistona hyödynnetään niin ikään korkeimman oikeuden, hovioikeuksien ja työtuomioistuimen ratkaisukäytäntöä. *Oikeuskäytäntö* toimii ensinnäkin esimerkkinä käytännössä esiintyvistä oikeudellisista ilmiöistä, jotka voidaan jäsentää ryhmänormeiksi. Toiseksi oikeuskäytäntöä hyödynnetään, kun analysoidaan ja argumentoidaan ryhmänormien asemaa suhteessa yksittäiseen työntekijään, työntekijän asemaan ryhmässä tai työntekijöihin ryhmänä kohdistuvien normien oikeus- ja muita vaikutuksia suhteessa työnantajaan. Tämän lisäksi oikeuskäytäntöä arvioidaan pohtien, ilmentääkö se työ sopimus- vai työsuhteopin mukaista lähtökohtaa.

## 1.6 KÄYTETTYÄ TERMINOLOGIASTA

Ryhmänormeja ei ole aikaisemmin työoikeudellisena ilmiönä kattavasti hahmotettu. Tästä johtuen kyseistä oikeudellista ilmiötä kuvaavaa termistöä ja oikeudellista käsitteistöä ei ole luotu. Ryhmänormi-ilmiötä kuvaavaa vakiintunutta termistöä ei siis ole olemassa. Näin ollen uusien käsitteiden luominen on ollut tässä tutkimuksessa tarpeen, koska työoikeuden nykyistä käsitteistöä ei voida pitää riittävänä kuvaamaan yritys- ja työntekijäryhmätasoisia oikeudellisia ilmiöitä. Lisäksi vallitsevan terminologian epäselvyys on ollut omiaan aiheuttamaan sekaannusta työoikeuden normien keskinäistä suhdetta kuvattaessa. Käsitteellistä sekaannusta on seurannut siitä, että tässä tutkimuksessa ryhmänormin termillä kuvatuista normistoista on aikaisemmin puhuttu lähinnä työ sopimukseen tai työehtosopimukseen liittyvillä termeillä. Käsitteellisen tarkkuuden lisäämiseksi on tässä tutkimuksessa ollut tarvetta kehittää eräitä uusia käsitteitä

---

<sup>35</sup> Tarkastelun kohteena ovat Ahtausalan työehtosopimus 2008–2010, Kaupan työehtosopimus 2014–2016, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, Kemianalan toimihenkilösopimus 2014–2016, Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus 2013–2016, Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2014–2017, Paperiteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2014–2016, Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2014–2016, Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 2013–2016.



yritystasoisien ja -kohtaisten, työntekijöitä ryhminä koskevien oikeudellisten ilmiöiden kuvaamiseen.

Tässä tutkimuksessa käytetään *ryhmänormin ja henkilöstösuhteen ehdon* käsitteitä. Kyseiset käsitteet ovat toistensa lähikäsitteitä ja niillä kuvataan yritys- ja ryhmätasoisia ja -kohtaisia työoikeuden ilmiöitä, mutta hieman eri käyttöyhteyksissä. Ryhmänormin käsite määritettiin jo aikaisemmin. Sillä tarkoitetaan siis työnantajan ja koko henkilöstön taikka työnantajan ja jonkin henkilöstö- tai työntekijäryhmän välisiin relaatioihin kohdistuvia normeja. Termillä ryhmänormi tuodaan esille nimenomaan *normituskohdetta* eli työntekijöitä ryhmänä. Termiä käytetään kuvaamaan sitä, että kyseessä on nimenomaan muu kuin yksittäistä työntekijää koskeva ehto. Samalla ryhmänormi terminä tuo esille myös sitä, että kyseessä on yrityskohtainen ja -tasoinen normi.

Toinen tässä tutkimuksessa käytetty uusi käsite on *henkilöstösuhde ja henkilöstösuhteen ehto*. Henkilöstösuhteen ehdon käsite on kehitetty ennen muuta työehtojen määräytymisen kuvaamisen tarpeista. Siinä missä työsuhteen käsitteellä kuvataan työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisessä *yksilöllisessä relaatiossa* vaikuttavia normeja, henkilöstösuhteen käsitteellä kuvataan työnantajyrityksen ja sen koko henkilöstön tai henkilöstö- ja työntekijäryhmien välisiä relaatioita. Henkilöstösuhteen käsitteen avulla tuodaan esille, että useita työntekijöitä työllistävässä työnantajyrityksessä *normitus kohdistuu kahteen eri relaatioon*. Yksilöllisen työsuhteen ohella normitetaan myös työnantajyrityksen ja sen henkilöstön tai henkilöstö- ja työntekijäryhmien välisiä relaatioita eli henkilöstösuhteita.

Tutkimuksessa käytetään myös *työehdon* käsitettä. Työehto on yleiskäsite, jota käytetään työoikeudellisessa kielenkäytössä melko laajasti mutta kuitenkin hieman epämääräisesti. Työehdon käsite esiintyy lainsäädännössä<sup>36</sup>, lakien esitöissä<sup>37</sup>, oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa<sup>38</sup>. Työehto määritellään tässä tutkimuksessa palkkatyön teettämisen ja tekemisen ehdoksi. Yrityksessä vai-

<sup>36</sup> Työsopimuslaisia työehdon käsitettä käytetään määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua säätelevässä säännöksessä TSL 2:2.2. ”Määräaikaaisissa ja osa-aikaaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia *työehtoja* kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.” – Sädevirta katsoo, että kyseisessä säännöksessä käytetty työehdon käsite tarkoittaa lähtökohtaisesti samaa kuin TEhtol 1§:n työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten. (Ks. Sädevirta 2002, s. 130–133.) Kairinen taas päinvastoin katsoo, että työehdot on käsitteenä laajempi ja pitää sisällään myös sellaisia asioita, joista ei säännöstämiskompetenssin rajoissa voitaisi työehtosopimuksella kolmatta sitovasti edes sopia. (Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 23 ss.)

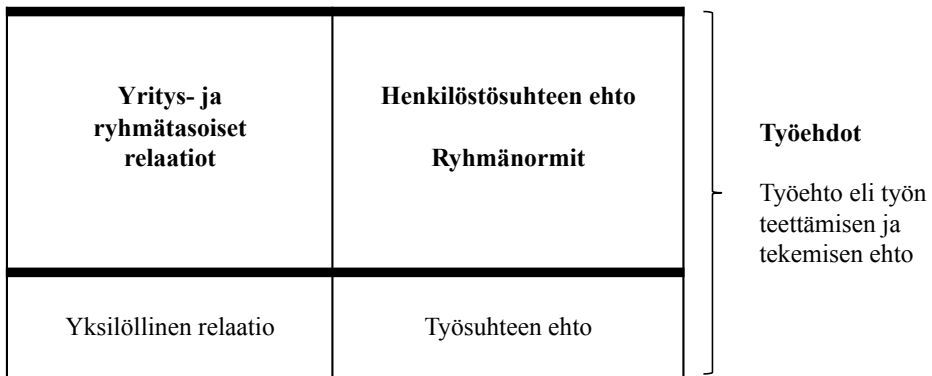
<sup>37</sup> Yhdenvertaisuuslain esitöissä todetaan, että ”työnantajan vastatoimet voivat palvelussuhteissa ilmetä esimerkiksi työtehtävien tai *työehtojen* muutoksina”. (HE 44/2003, s. 47.)

<sup>38</sup> Vuorio käytti työehdon käsitettä kuvatessaan myös lainsäädännön individuaali- tai työnormityyppisiä ehtoja. Hän erotti työehtoja ja työoloja koskevat lainsäädännökset. (Vuorio 1955, s. 190–193.) Nieminen on palkkausta käsittävässä artikkelissaan rinnastanut hieman epätasaisesti



kuttavat työehdot koostuvat siis sekä yksilöllisistä työsuhteen ehdoista että työnantajaa ja koko henkilöstöä tai henkilöstö- ja työntekijäryhmiä koskevista henkilöstösuhteen ehdoista eli ryhmänormeista. Tärkeätä on huomata, että työehdon käsite ei siis ole synonyymi työsuhteen tai työsopimuksen ehdon käsitteelle, vaikka molemmat työehtojen piiriin kuuluvatkin.<sup>39</sup>

Henkilöstö- ja työsuhteen käsitteet ovat *työehtojen määrittymiseen* liittyviä käsitteitä. Työsuhteen tapaan myös henkilöstösuhteen käsitteen voidaan ajatella olevan ”tyhjä säiliö”, jonka aineellinen sisältö täyttyy työoikeudellisen normituksen perusteella. Henkilöstösuhteen aineellinen sisältö määrittyy eri säännötsysteinojen perusteella laadittavien tai luotavien ryhmänormien perusteella eli ryhmänormit ovat henkilöstösuhteen ehtoja, sen aineellista sisältöä. Työsuhteen ehtojen yhteydessä puhutaan työsuhteen ehtojen määrytymisjärjestelmästä, koska etusijajärjestys ja edullisemmuussääntö muodostavat järjestelmän. Koska työehtojen määrittymisen yhteydessä tällaista järjestelmää ei vielä ole selkeästi olemassa, puhutaan työehtojen määrittymisestä<sup>40</sup>. Henkilöstösuhteen, ryhmänormin ja työehdon käsitteitä havainnollistaa seuraava kuvio.



**Kuvio 4.** Tutkimuksessa käytetyt normijärjestelmään liittyvät termit.

työehdon ja työsuhteen ehdon toteamalla, että ”työsuhteessa noudatettavat ehdot – työehdot – kuten palkkaehto –”. (Nieminen 1995, s. 153.)

<sup>39</sup> Laajimmin työehdon käsitettä on analysoinut Kairinen. Hänen mukaansa työehdon käsitteellä tarkoitetaan ”erilaisia työsuhteessa voimassa olevia taikka työpaikoilla muutoin työn tekemiseen tai sen teettämiseen (tuotantoon) vaikuttavia aineellisia normeja”. Työehdot ovat ”työsuhteen ehtoja” tai ”ehtoja työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten” laajempi käsite. Kairinen ei kuitenkaan lue oikeudelliselta sitovuudeltaan heikompia suunnitelmia, ohjelmia tai periaatteita työehtojen käsitteen piiriin. (Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 23 ss.)

<sup>40</sup> Laajimmillaan on mahdollista puhua työoikeuden normijärjestelmästä. Se kattaa kaiken työoikeudellisen normituksen eli aineellisten työehtojen tai työsuhteen ehtojen määrytymisen sekä sen lisäksi systeemiä organisoivat normit. (Vuorio 1955, s. 400–401 ja Kairinen 2009, s. 139.)

Termiä *normi* käytetään tässä tutkimuksessa kattamaan kaikki ”ehdot” esimerkiksi lainsäädännössä, työehtosopimuksissa, yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksissa ja työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmissä. Eräänlaisena yleisterminä *normi* toimii samalla yläkäsitteenä. *Normi*-termin käyttämisen etu on sen yhteensopivuus säännöstyskeino-opin kanssa. Termiä käytettäessä ei tarvitse erikseen erottaa *sopimusehtoja*, *työehtosopimusmääräyksiä*, *lainsäännöksiä* tai työnantajan valtaoikeuksiin perustuvia *oikeustoimia* ellei se ole erityisestä syystä tarpeen.<sup>41</sup> Normilla tarkoitetaan siis oikeusnormia, ei sosiaalista normia.

Toisinaan työsuhteen sisältöä määrittävistä säännöstyskeinoista käytetään myös termiä *normilähde*<sup>42</sup>. Tässä tutkimuksessa termejä säännöstyskeino ja normilähde käytetään eri merkityksissä. Perinteisinä säännöstyskeinoina pidetään lakia, työehtosopimusta, työsääntöjä ja yhteistoimintasopimuksia, työsopimusta, tapaoikeutta ja vakiintunutta käytäntöä sekä työnantajan työnjohtovaltaa. Kuitenkin sen jälkeen, kun ryhmänormi on jonkin säännöstyskeinon perusteella syntynyt, jäsennetään se tässä tutkimuksessa henkilöstösuhteen ehdoksi sekä usein myös työsuhteen ehtoja tuottavaksi *normilähteeksi*. Tällaisia normilähteitä voivat olla työntekijäryhmää koskevat sopimukset, yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset, yrityksessä ja työpaikoilla noudatetut vakiintuneet käytännöt sekä työnantaja-aloitteisesti luodut ryhmänormit.

Tutkimuksessa tehdään myös ero termien työehtojen määrääminen ja määrittäminen välille. Perinteisesti työoikeudessa on puhuttu työsuhteen ehtojen määräämisestä. Termin määrääminen käyttö periytyy jo Vuorion väitöskirjan otsikosta ”Työsuhteen ehtojen määrääminen”, mutta sitä käytetään nykyisinkin<sup>43</sup>. Tässä tutkimuksessa omaksutun näkemyksen mukaan määrääminen kuvaa työsuhteen ehtojen asettamista pakottavasti yrityksen ja työpaikan ulkopuolisin normein eli ennen muuta lakien ja työehtosopimusten perusteella. Erotuksena pakottavaan työsuhteen ehtojen määräämiseen käytetään tässä tutkimuksessa termiä työehtojen *määrittäminen*. Koska kyseessä ei ole vain pakottavien normien noudattaminen, vaan normien sisältöön vaikutetaan yrityksissä ja työpaikoilla, puhutaan määrittämisestä.

Työehtosopimus on normisopimus, ja sen oikeusvaikutuksia sopijaosapuoliin nähden kolmansiin kuvataan *normivaikutuksen* termillä<sup>44</sup>. Myös tässä tutkimuksessa yksittäisen työntekijän sidonnaisuutta työehtosopimusperusteiseen ryhmänormiin kuvataan *normivaikutuksen* termillä. Sen sijaan ryhmänormin perustu-

<sup>41</sup> Myös Vuorio käytti termiä *normi* yleiskäsitteenä kuvatessaan työsuhteen ehtojen määrääntymisjärjestelmää ja siihen liittyvää kelpuutusjärjestelmää. (Vuorio 1955, s. 390.)

<sup>42</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 111–112 ja 763–766.

<sup>43</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 763, Engblomin teoksen (2013) otsikko ”Työsuhteen ehdot – määrääntymisen, tulkinta ja muuttaminen.

<sup>44</sup> Saloheimo 2012, s. 2–3 ja Vuorio 1955, s. 411.

essa muuhun säännöstyskeinoon kuin työehtosopimukseen, kuvataan yksittäisen työntekijän sidonnaisuutta ryhmänormiin *ryhmäsidonnaisuuden* käsitteellä.

## 1.7 RAJAUKSET JA RAKENNE

*Rajaukset.* Tutkimuksessa ei käsitellä kaikkia mahdollisesti olemassa olevia ryhmänormeja. Käsiteltävät ryhmänormit on valittu siten, että eri säännöstyskeinoihin perustuvista ryhmänormeista saadaan riittävä kuva ja että eri ryhmänormien välisiä eroja ja yhtäläisyyksiä voidaan jonkin verran arvioida. Tutkimukseen valittuja ryhmänormeja tarkastellaan etenkin ryhmään kohdistuvan sääntelyn näkökulmasta. Yksittäisiin ryhmänormeihin kohdistuva tarkastelu jää tästä syystä yleisluonteiseksi. Tarkasteltavien ryhmänormien ulkopuolelle on rajattu pääsääntöisesti myös yrityksen sisäistä neuvottelumenettelyä säätelevät ryhmänormit, kuten sopimukset yhteistoiminnan ja työsuojeluyhteistoiminnan järjestämisestä juuri kyseisessä organisaatiossa<sup>45</sup>.

Tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu virkamiesten ja kunnallisten viranhaltijoiden virkaehtojen määrittäminen. Rajauksesta huolimatta todettakoon, että ryhmänormeja esiintyy oikeudellisena ilmiönä myös virkamiesoikeuden puolella. Esimerkkeinä voidaan mainita henkilö- ja koulutussuunnitelman laatiminen, palkkausjärjestelmät, yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelutulokset sekä työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät tai henkilöstöä koskevat ohjeet.

Koska ryhmänormit koskevat työntekijöitä ryhmänä, nousee esiin kysymys työntekijöiden yhdenvertaisesta, tasa-arvoisesta ja tasapuolisesta kohtelusta sekä erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista. Kohtelusäännöksiin liittyvistä monitahoisista kysymyksistä ja erityyppisistä ryhmänormeista johtuen tutkimuksessa ei ole mahdollisuutta paneutua näihin tarkemmin. Kohtelusäännöksiä koskevat kysymykset onkin rajattu suuremmalta osin tutkimuksen ulkopuolelle ja tulevan tutkimuksen piiriin.

Yksittäisen työntekijän sidonnaisuus ryhmänormiin on tässä tutkimuksessa käsiteltävä kysymys. Kyse on työntekijän asemasta suhteessa ryhmänormiin. Yksittäisen työntekijän ryhmäsidonnaisuus ei kaikissa tapauksessa ole kuitenkaan yksinkertaista. Sidonnaisuusarvioinnissa voi käytännössä olla kyse myös yksittäisen henkilöstö- tai työntekijäryhmän sidonnaisuudesta koko henkilöstöä

---

<sup>45</sup> Tällaisina ryhmänormeina voidaan pitää YTL 9 §:n mukaista sopimusta yhteistoimintaneuvottelukunnasta ja työsuojelun valvontalain perusteella sovittua sopimusta työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä TsValvL 29 §.

koskevaan ryhmänormiin. Tätä kysymystä ei kuitenkaan käsitellä tutkimuksessa erikseen.

Ryhmänormien asema liikkeen luovutuksessa on teoreettisesti mielenkiintoinen ja käytännössä merkittävä kysymys. Liikkeen luovutuksen yhteydessä joudutaan ottamaan kantaa siihen, mitä tarkoittaa työsopimuslaisia säädetty ”työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet” (TSL 1:10). Vaikka problematiikka on relevantti, liikkeen luovutukseen ja ryhmänormeihin liittyvät kysymykset on pääosin rajattu tutkimuksen ulkopuolelle ja tulevan tutkimuksen piiriin.

*Tutkimuksen rakenne.* Tutkimuksen *ensimmäinen luku* on johdantoluku, jossa asetetaan tutkimustehtävä. *Toisessa luvussa* selvitetään työoikeuden normijärjestelmää, perussuhdeteorian sisältöä, työsuhteen käsitettä sekä työsuhteen ehtojen määräytymistä kuvaavan etusijajärjestyksen perusteita ja säännöstyskeinooppia. Luvun tarkoituksena on kuvata ja arvioida kriittisesti nykytilaa. Luvussa kuvataan työoikeuden normituksessa ja hahmotustavoissa tapahtuneita muutoksia sekä näiden muutosten vaikutuksia vallitsevan työoikeuden normituksen hahmottamiseen.

*Kolmannessa luvussa* arvioidaan perussuhdeteorian määrittämää työntekijän ja työnantajan käsitettä. Sekä työntekijän että työnantajan käsitteet ovat melko abstrakteja ja samalla yksinkertaistettuja kuvauksia työoikeuden keskeisistä sääntelykohteista. Luvussa lähestytäänkin työnantajaa tosiasiallisena organisaationa, jossa työtä teetetään ja tehdään. Tällöin työnantaja näyttäytyy työnantajyrityksenä eri organisaatiotasoinen ja niihin liittyvine johtamiskeinoineen. Samaan tapaan luvussa hahmotetaan työntekijöitä yksittäisen työntekijän sijaan henkilöstönä sekä erilaisina henkilöstö- ja työntekijäryhminä.

*Neljännessä luvussa* selvitetään työntekijäryhmiin kohdistuvien ryhmänormien syntytapoja. Tarkastelussa erotetaan ryhmänormien käyttöönotto, kun ryhmänormien syntymiseen vaikuttaa työnantajyrityksen ulkopuolinen normi. Ilman työnantajyrityksen ulkopuolisen normin asettamaa velvollisuutta ryhmänormi luodaan työnantajyrityksen omin toimin ja sen tarpeita ajatellen. Koska ryhmänormien syntyvaiheeseen liittyy usein paikallisena sopimisena jäsennettävissä olevaa toimintaa ja menettelyitä, selvitetään tätä tarkemmin luvussa neljä.

*Viidennessä luvussa* analysoidaan erilaisia ryhmänormeja. Tarkastelua varten ryhmänormeja on luokiteltu ensinnäkin eri *säännöstyskeinojen* perusteella, minä jälkeen samaan säännöstyskeinoon perustuvia ryhmänormeja on jaoteltu edelleen pääsääntöisesti *asiaryhmittäin* mutta joissakin tapauksessa myös *normityypeittäin*. Luvussa tarkastellaan ryhmänormien eräitä oikeusvaikutuksia. Tässä lainopillisessa tarkastelussa kiinnitetään huomiota työntekijäryhmän edustajan kelpoisuuteen ja toimivaltaan sopia ryhmänormista edustamiaan työntekijöitä koskien. Samaan asiaan liittyen tarkastellaan myös, milloin yksittäisellä työntekijällä on oikeus jättäytyä ryhmänormin soveltamisen ulkopuolelle (irrot-

tautumisoikeus) ja milloin tällaista oikeutta ei taas ole. Lisäksi luvussa kartoitetaan lyhyesti kysymystä, kenellä on oikeus esittää vaatimuksia ja mitä on mahdollista vaatia ryhmänormin rikkomisen seurauksena. Luvun loppuun pohditaan ryhmänormien hybridiluonnetta.

Vaikka viidennessä luvussa tarkastellaan erilaisia ryhmänormeja, ei tarkastelu ole tarkoitettu tyhjentäväksi ja kaikkia mahdollisia ryhmänormeja kattavaksi. Ryhmänormit on valittu siten, että erilaisten ryhmänormien sisällöstä saadaan tutkimuksen tarkoitus huomioon ottaen riittävä kuva. Valintaan on vaikuttanut erilaisten ryhmänormien käytännön relevanssi. Samalla on kiinnitetty huomiota siihen, että valitut ryhmänormit muodostaisivat tutkimuksen tiedonintressin kannalta riittävän laajan ja monipuolisen tutkimusaineiston.

*Kuudennessa luvussa* selvitetään ryhmänormien asemaa osana työehtojen ja työsuhteen ehtojen määrittymistä. Luvussa esitellään henkilöstösuhteen käsite, jonka avulla ryhmänormit liitetään työehtojen määrittymiseen. Tämän jälkeen selvitetään, millaisia vaikutuksia henkilöstösuhteen ehtoina olevilla ryhmänormeilla on yksilö- tai työsuhtetasolla. Pääasiallisena ryhmänormien vaikutustapana voidaan pitää sitä, että ne tuottavat työsuhteen ehtoja. Tämän lisäksi tietyn tyyppiset ryhmänormit voivat vaikuttaa ainoastaan henkilöstösuhteen ehtoina, mutta samalla työnantajaa velvoittaen ja sen toimintaa ohjaten. Luvussa tarkastellaan myös ryhmänormien asemaan liittyviä erityiskysymyksiä, kuten ryhmäsidonnaisuuden merkitystä, ryhmänormien toimintaa erilaisen kohtelun oikeutamisperusteena sekä työntekijän tietoisuuden merkitystä ryhmänormin sitovuuksessa.

Vaikka kuudennen luvun pääasiallinen tarkoitus on selvittää ryhmänormien toimintaa osana työehtojen määrittymistä, on kyseisessä luvussa tarpeen tarkastella myös yksittäisen työntekijän työsuhteen merkitystä ja asemaa. Näin pyritään selkeyttämään mitä työsuhteeseen ja siihen liitettävissä olevat oikeudelliset ilmiöt työehtojen määrittymisen yhteydessä tarkoittavat ja mitä ne eivät tarkoita. Työsuhteen merkityksen ja aseman tarkastelu on perusteltua ennen muuta työehtojen määrittymisen työsuhteellisen lähtökohdan selkeyttämiseksi ja korostamiseksi.

Tutkimuksen päättävässä *seitsemännessä luvussa* esitellään keskeiset tutkimustulokset ja niiden perusteella tehtävät johtopäätökset. Tässä yhteydessä tuodaan esiin jatkotutkimustarpeita, joihin ei tämän tutkimuksen puitteissa ole ollut mahdollista paneutua tarkemmin. Tutkimustulosten perusteella esitetään myös joitakin de lege ferenda -suosituksia.

---

## 2 Perussuhdeteoria ja oppi työsuhteen ehtojen määräytymisestä

### 2.1 PERUSSUHDETEORIA JA TYÖSUHTEEN KÄSITE

Työoikeuden keskeisenä oppirakennelmana tai teoriana voidaan pitää perussuhdeteoriaa, jonka Sipilä kehitti tutkimuksessaan ”Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä sen suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön” vuonna 1938. Sipilä erotti käsitelainopillisessa tutkimuksessaan *yhtenäisen ryhmän työoikeudellisia normeja, joilla on sama soveltamisala*<sup>1</sup>. Tämän normien yhtenäisen soveltamisalan kautta *työsuhteesta* muodostui työoikeuden peruskäsite, jonka avulla määritettiin myös työntekijän ja työnantajan käsitteet<sup>2</sup>. Sipilän suorittaman työoikeuden ulkoisen systematisoinnin seurauksena työoikeus erottautui ennen muuta sopimusoikeudesta ja sosiaalisesta lainsäädännöstä ja muodosti näin oman oikeudenalansa<sup>3</sup>.

Huomionarvoista on, että työoikeutta ei systematisoitu työsopimuksen<sup>4</sup> eikä myöskään työntekijän<sup>5</sup> käsitteen avulla. Sipilän kehittelemän työsuhteen käsitteen taustalla tosin vaikuttivat jo alun perin Saksassa tehdyt työoikeuden systematisoinnit. Joka tapauksessa Sipilästä lähtien Suomen työoikeuden systematiikka, yleiset opit ja normijärjestelmä ovat keskeisesti rakentuneet työsuhteen käsitteelle. Alun perin oikeustieteessä kehitetyn työsuhteen käsitteen voitaneen nykyisin katsoa olevan niin kutsuttu *legaalikäsite*. Työsuhteen kriteerit on määritelty TSL 1:1:ssä.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Sipilä 1938, s. 75 ja 85.

<sup>2</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 179.

<sup>3</sup> Ks. Kairinen 1978, s. 156 ss.

<sup>4</sup> Työsuhteopin kanssa kilpaileva teoria on ollut työsopimusoppi. (Ks. Kairinen LM 1998, s. 198–204.)

<sup>5</sup> Ruotsissa työoikeutta jäsennetään selvemmin työntekijän käsitteen avulla. (Ks. Sigeman 2010, s. 26 ss. ja ks. myös Paanetoja 2013, s. 38–39.) Suomessa etenkin Sarkko on käyttänyt termiä työntekijäasema. (Sarkko 1980, s. 18 ss.) Myös Euroopan komission Vihreässä kirjassa pohditaan erilaisia työn tekemisen muotoja ja sitä, tulisiko EU:n tasolla pyrkiä yhtenäistämään työntekijän käsitettä. (KOM (2006) 708 lopullinen.)

<sup>6</sup> Ks. HE 157/2000, s. 55–56. Tiitinen – Kröger 2012, s. 7–8 toteavat, että ”TSL 1:1.1:n soveltamisalamääritelmä rakentuu 1970TSL 1 §:n tapaan työsopimuksen ja työsuhteen käsitteille”. Ks. myös Kairinen 2009, s. 8.

”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (*työsopimus*), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.”

Perussuhdeteorian ydinväitteen mukaan *työoikeus* määrittyy oikeudenalana *työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuudeksi*<sup>7</sup>. Työsuhde on perussuhdeteorian mukaan työoikeuden perussuhde, mistä teorian nimikin juontaa juurensa. Työsuhteen käsitteen kautta tehdään monia tulkintoja, jäsennyksiä ja systematisointeja. Perussuhdeteorian mukaan työoikeuden normeilla on sama soveltamiskohde eli työsuhde. Työoikeuden yleisten oppien näkökulmasta työsuhteen käsitteellä on kaksi eri merkitystä: työsuhteen käsite voi toimia 1) tulkitsevana käsitteenä *työntekijäaseman tunnistamisessa* ja 2) systemaattisena käsitteenä *työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän perustana*.<sup>8</sup>

Kun työsuhteen käsitettä käytetään tulkinnan apuvälineenä, puhutaan *tulkintakäsityksistä*. Työsuhteen tulkintakäsityksiin liittyy *tunnusmerkistöoppi*.<sup>9</sup> Kun työn tekemisen tulkitaan tapahtuvan työsuhteen tunnusmerkkien mukaisessa oikeussuhteessa, tulee tässä oikeussuhteessa noudattaa työläinsäädäntöä. Kyse on työntekijäaseman tunnistamisesta mutta yhtä lailla myös työnantajan tunnistamisesta. Työsuhteen henkilöllistä ja ajallista soveltamisalaa sekä työsuhteen yhtäjaksoisuutta koskevien tulkintakäsymysten ratkaiseminen kuuluu työsuhteen tulkintakäsitysten piiriin.

*Systemaattisena käsitteenä* työsuhteen käsite erottaa työoikeuden omaksi oikeudenalaksi (ulkoinen systematisointi). Tämä ilmenee siinä, että työoikeuden määritelmä perustuu yleisesti työsuhteen käsitteeseen<sup>10</sup>. Työoikeuden teorianmuodostuksessa on muutenkin hyödynnetty työsuhteen käsitettä nimenomaan systemaattisissa yhteyksissä.

Työsuhteen ehtojen *määräytymisjärjestelmä* perustuu eri säännöstyskeinoista peräisin olevien ehtojen noudattamiseen ja soveltamiseen työsuhteen ehtoina (sisäinen systematisointi). Työsuhteen käsitteelle perustuva, työsuhteen ehtojen määräytymistä kuvaava normijärjestelmä, -hierarkia tai etusijajärjestys asettaa eri säännöstyskeinoista peräisin olevat normit keskinäiseen järjestykseen.<sup>11</sup> Systemaattisena käsitteenä ja normien etusijajärjestyksen perustana ”*työsuhde on eräänlainen säiliö, johon eri säännöstysaktien sisältämät työehdot voidaan koota*”.<sup>12</sup>

<sup>7</sup> Sipilä 1938, s. 84 ss. ja Ks. Vuorio 1955, s. 38 ja 382.

<sup>8</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 7–10.

<sup>9</sup> Kairinen 2009, s. 8–9.

<sup>10</sup> Ks. Sipilä 1947, s. 3 ja Kairinen 2009, s. 8.

<sup>11</sup> Kairinen 2009, s. 8.

<sup>12</sup> Vuorio 1955, s. 403.

Perussuhdeteorian ja työsuhteen käsitteen yhteydessä on tarpeen tarkentaa käsitteiden *työsopimus*, *työsopimussuhde* ja *työsuhde* keskinäisiä eroja. Arkikielessä, mutta myös oikeudellisissa yhteyksissä, käsitteitä käytetään epämääräisesti ja toisinaan myös samaa tarkoittavina. Tätä epämääräisyyttä selittää käsitteiden kehityshistoria mutta myös oikeuskäytännössä ja yleisten oppienkin tasolla esiintynyt epäselvyys. Käsitteiden merkitys ei ole kuitenkaan sama. Etenkin työoikeuden normijärjestelmän näkökulmasta käsitteillä on merkityksellisiä eroja.

*Työsopimuksen* käsite on peräisin teollistumisen alkuvaiheesta ja liittyy palkkatyöinstituution syntyyn. Tällöin työntekijät, etenkin palkkatyöntekijät tehtaissa, alettiin nähdä yhtenäisenä ryhmänä verrattuna aikaisempiin erityyppisiin palkollisryhmiin, minkä seurauksena syntyi myös työväenkysymyksenä tunnettu yhteiskunnallinen ilmiö ja ongelma. Teollistumisesta seuranneita ongelmia pyrittiin ratkomaan esimerkiksi työväensuojelulainsäädäntöä säätämällä. Uuden yhteiskunnallisen ilmiön ja työntekomuodon sijoittaminen osaksi jo olemassa olevaa, roomalaisesta oikeudesta periytyvää oikeudellista systematiikkaa ei ollut kuitenkaan yksiselitteitä. Työn tekeminen jäsennettiin oikeudellisesti ennen kaikkea sopimuksena. Tästä johtuen se systematisoitiin luonnollisimmin yhdeksi *sopimustyyppiksi*.<sup>13</sup>

Suomen ensimmäistä työsuhtelakia lähdettiin rakentamaan vuonna 1908 laajan *työsopimustyyppin* perustalle käsitelainopillisen deduktiivisen päättelyn perusteella<sup>14</sup>. Tässä päättelyssä hyödynnettiin jaottelua yksityisoikeus–julkisoikeus, vastikkeellisuus–vastikkeettomuus sekä pääsuoritus–sivusuoritus<sup>15</sup>. Näin sopimusoikeudelliseen sopimustyyppistöön luotiin työsuhteen tunnusmerkit, jonka avulla työsuhteen oli mahdollista erottaa muista sopimustyypeistä. Monipuolistuva työlainsäädäntö oli luonteeltaan yhtäältä siviilioikeudellista ja toisaalta sosiaalipoliittista työväensuojelua. Näitä erilaisia normeja oli hankala sijoittaa systemaattiseen yhteyteensä aikakauden käsitelainopillisessa ympäristössä.<sup>16</sup> Ongelma ratkaistiin ottamalla työsuhteen käsite työoikeuden normien systematisoinnin perusteeksi. Tosin työsuhteen käsitteen omaksumisen jälkeenkin työsuhtesoppi on vaikuttanut tietyissä työoikeuden ilmiöissä.

Suomessa työsuhteen käsitteen kehitti siis Sipilä, mutta *työsuhteen käsitettä* (Arbeitsverhältnis) oli tarkasteltu aikaisemmin saksalaisen oikeustieteen piirissä. Tähän liittyi keskustelu siitä, katsotaanko työsuhteen syntyvän työso-

<sup>13</sup> Ks. Kairinen 1979, s. 115–141.

<sup>14</sup> Työsopimuksen käsitteen syntyminen voidaan sijoittaa käsitelainopillis-velvoiteoikeudelliseen ajanjaksoon.

<sup>15</sup> Lvk. 1908, s. 56–63.

<sup>16</sup> Kairinen 1979, s. 153.



muksen solmimisella vai sillä, että työntekijä otetaan työnantajan palvelukseen eli työnantajan organisaatioon. Teoriat erosivat siinä, voiko työsuhde syntyä ilman sopimusta tosiasiallisella palvelukseen ottamisella vai riittääkö työsopimuksen solminen, ja vaaditaanko sopimuksen lisäksi työntekijän tuleamista työnantajan palvelukseen tekemään työtä alisteisessa asemassa suhteessa työnantajaan. Näin erotettiin *sopimusteoria* (Vertragstheorie) ja *jäseneksituloteoria* (Eingliederungstheorie).<sup>17</sup> Kyseistä teoreettista erottelua voidaan pitää työoikeuden alkuaikojen hahmotelmana ennen muuta saksalaisessa oikeustieteessä ja se täytyy nähdä suhteessa omaan aikaansa. Suomalaisen työsuhteen käsitteen voidaan katsoa olevan lähempänä jäseneksituloteorian mukaisia ajatuksia, koska Suomessa työsuhteen syntyminen edellyttää sopimuksen lisäksi *työntekijän työskentelyn aloittamista*<sup>18</sup>.

Samalla kun perussuhdeteoria erottaa työsopimuksen ja työsuhteen käsitteet, se määrittää myös *työsopimussuhteen*. Työsopimussuhde syntyy työsopimuksen solmimisesta. Perussuhdeteorian mukainen erottelu liittyy myös kysymyksen työoikeuden normien ajallisesta soveltamisalasta. Työoikeudelliseksi *työsuhteeksi* työsopimussuhde *täydentyy* silloin, kun työntekijä *aloittaa työnteon* työnantajayrityksessä.<sup>19</sup> Työsopimusta, työsopimussuhdetta ja työsuhdetta käytetään joskus epämääräisesti ja osin päällekkäisinä sekä samaa tarkoittavina termeinä. Työsopimuslain esitöissä mainitaankin työlainsäädännön nimenomaan *ajalliseen soveltamisalaan* liittyen, että kunkin lain ja yksittäisen säännöksen soveltamisen alkamis- ja päättymishetki joudutaan ratkaisemaan kunkin säännöksen tarkoituksen perusteella erikseen.<sup>20</sup> Tietyt työoikeuden normit ovat voimassa jo työntekijää työhön otettaessa (TSL 2:2.4) ja työsopimussuhteen aikana. Myös työsuhteen päättyessä oikeudet ja velvollisuudet päättyvät vaihteittain.<sup>21</sup> Tuotannon ja taloudellisen irtisanomisen yhteydessä asiaa on kuvattu myös siten, että työsopimuksen irtisanominen tarkoittaa tahdonilmaisua, jonka tarkoituksena on vapautua työsopimussidonnaisuudesta, kun taas työsuhteen irtisanomisella tahdotaan vapautua työntekijästä<sup>22</sup>.

<sup>17</sup> Ks. erit. Pekkanen 1968, s 13–20, myös Vuorio 1955, s. 160–165.

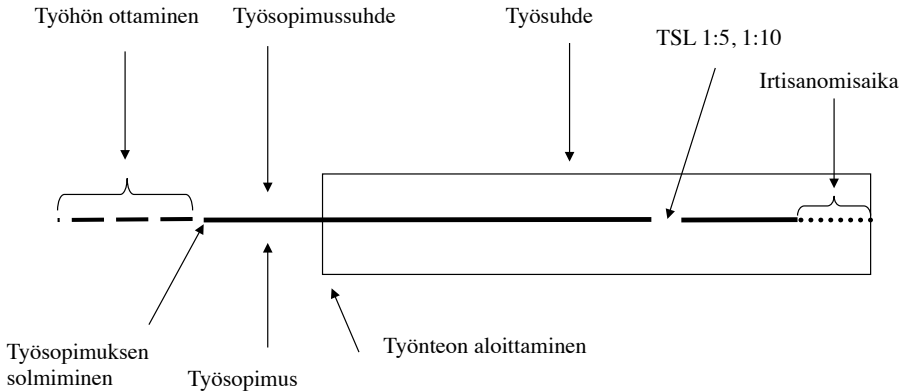
<sup>18</sup> Pekkanen 1968, s. 20.

<sup>19</sup> Ks. HE 157/2000, s. 55, Tiitinen – Kröger 2012, s. 38–40 ja Kairinen 2009, s. 96–98.

<sup>20</sup> Ks. HE 157/2000, s. 55–56.

<sup>21</sup> Kairinen 2009, s 96–97, Tiitinen TYV 1984, s. 173–180 ja Pekkanen 1968 passim.

<sup>22</sup> Valkonen 2001, s. 146.



**Kuvio 5.** Työsopimussuhteen ja työsuhteen ero.

Työoikeuden perussuhdeteoreettisen ja työsuhteopillisen systematiikan valossa työ sopimus ei jää tai ole työsuhteen ”ytimessä tai sen keskeisintä ainesta”. *Työsopimus on työsuhteen ulkopuolinen ja itsenäinen säännöstyskeino*<sup>23</sup>. Sekaannus ajattelussa juontuu siitä, että ajalliseen soveltamisalaan liittyen työ sopimuksen ja työsuhteen käsitteiden välillä ei käytännössä tehdä aina riittävän selkeää eroa. Näin on mainittu työ sopimuslain esitöissä ajallisen soveltamisalan yhteydessä<sup>24</sup>. Myös itse työ sopimuslaissa käytetty terminologia on osin ristiriitaista. Laissa on mainittu muun muassa työsuhte-etuudet (TSL 1:5), työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet (TSL 1:10), työehtoja (TSL 2:2), työnteon ehtoja (TSL 2:4), työsuhteen ehdoista ja työoloista (TSL 2:7), sopimukseen perustuva työnteke (TSL 5:1), työehdot (TSL 7:6), työ sopimuksen ehdon (TSL 10:2) ja oikeuksia ja etuja (TSL 13:6).

Myös TEhtol 1 §:n sanamuodon ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten” voidaan katsoa hämärtäneen työsuhteen ja työ sopimuksen käsitteiden välistä eroa. Samoin termi työ sopimuksen ala on ollut omiaan laajentamaan työehtosopimus oikeudessa käytyä keskustelua individuaalinormeista ja solidaarinormeista. Siinä yhteydessä on tehty tulkintoja, joiden mukaan *ei ole teleologista perustetta rajoittaa työ sopimuksen alaa ja samalla individuaalinormien piiriä kovin*

<sup>23</sup> Etenkin työsuhteen kuvaaminen säilyönä ja työsuhteen ehtojen tyypittely kuvion 5 kuten myös myöhemmin kuvion 6 mukaisesti sekä muuttamisopin kaltainen hahmottamistapa saattavat johtaa ajattelemaan, että työ sopimus olisi työsuhteen ”ydintä” ja muut työsuhteessa noudatettavat ehdot muita työsuhteen ehtoja. Tällöin ei tule kuitenkaan esille työsuhteopillisen työsuhteen ehtojen määräytymisen keskeinen tekijä eli se, että työ sopimuksen ja työsuhteen käsitteet ovat täysin eri asioita.

<sup>24</sup> HE 157/2000, s. 55–56.

*suppeaksi*.<sup>25</sup> Kuitenkin terminologisen täsmällisyyden vuoksi voisi olla perusteltua nimittää työsopimusta *työhönottosopimukseksi tai sopimukseksi työvoiman käytöstä*.<sup>26</sup> Käytännössä merkittävät, nimenomaan työsopimuksessa sovittavat asiat sovitaan työhönoton yhteydessä, kuten mihin työhön työntekijä otetaan, kuinka kauaksi aikaa ja milloin työskentely alkaa.<sup>27</sup> Asioiden työntekijäkohtaisuudesta johtuen niitä ei edes voida määrittää muulla säännöstyskeinolla kuin työsopimuksella.

### 2.1.1 Työsuhteen käsite työntekijäaseman tunnistamisessa

Työsuhteen käsite määritellään nykyään TSL 1:1:n soveltamisalasäännöksessä. Kyseisessä säännöksessä määritetään samalla työsuhteen viisi *perustunnusmerkkiä*. Ne ovat 1) sopimus työn tekemisestä, 2) työn tekeminen, 3) työn tekeminen työnantajan lukuun sekä 4) työnantajan johdon ja valvonnan alaisuus ja 5) vastikkeellisuus<sup>28</sup>. Näiden lisäksi työsopimuslaissa on säädetty työntekijäaseman ja työsuhteen olemassaolon tunnistamista täydentäviä kriteereitä, kuten tavanomainen harrastustoiminta ja työntekijän kotona tapahtuva työnteko (TSL 1:1 ja 1:2). Työsuhteen perustunnusmerkit liittyvät kiinteämmin työsuhteen käsitteen toimintaan osana työoikeuden yleisiä oppeja, kun taas *täydentävät tunnusmerkit* palvelevat selkeämmin käytännöllistä tarvetta työntekijäaseman tunnistamisessa.<sup>29</sup>

Työsuhteen tunnusmerkkien täytyminen tarkoittaa, että työn tekeminen ja teettäminen *tunnistetaan tapahtuvaksi työoikeudelliseksi työsuhteeksi katsottavassa oikeussuhteessa*. Työntekijä tulee tällöin työsopimuslain soveltamisalan piiriin, mistä seuraa samalla työntekijän suojaksi säädetyn pakottavan työsopimuslain ja muidenkin normien suoja. Työn tekemisen tunnistaminen työsuhteeksi tarkoittaa samalla sitä, että työsuhteessa on noudatettava työsopimuslain lisäksi myös muuta työlainsäädäntöä.<sup>30</sup> Työsopimuslain soveltamisalalla ja sen

<sup>25</sup> Sarkko 1969, s. 229.

<sup>26</sup> Ks. Källström – Malmberg 2009, s. 68.

<sup>27</sup> Pekkanen 1968, s. 1.

<sup>28</sup> Saksassa työsuhteen käsitettä käytetään myös työntekijäaseman tunnistamiseen (ks. Söllner – Walterman 2009, s. 22). Saksassa työsuhteen käsitteen tunnusmerkit työntekijäaseman tunnistamisessa ovat osin samankaltaisia kuin Suomessa. Tunnusmerkeissä ilmenevänä mielenkiintoisena erona voidaan pitää sitä, että Saksassa työntekijän tuleminen osaksi työnantajayrityksen toimintaa on yksi työsuhteen täyttymisen kriteeri (Ks. Bruns – Hafke – Niederle – Singer 2011, s. 8.) Myös Ruotsissa työntekijäasema tunnistetaan melko samankaltaisen kriteerien avulla kuin Suomessa. Siellä yhtenä työntekijäaseman tunnusmerkinä kuitenkin on kuuluminen työnantajan organisaatioon (organisatorisk tillhörighet). (Ks. Adlercreutz – Mulder 2007, s. 47–49.)

<sup>29</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 71–90.

<sup>30</sup> Bruun – von Koskull, 2012, s. 29.

tulkinnolla on merkitystä muunkin työlainsäädännön *soveltamisalaa* määritettäessä. Tämä on perussuhdeteorian yhdenmukaisen henkilöllisen soveltamisalan tulkintakäsitysten mukaista.<sup>31</sup>

Saloheimo on kritisoinut perussuhdeteorian ydinväitettä työlainsäädännön yhtenäisestä soveltamisesta, kun kyse on työturvallisuudesta. Hänen mukaansa työturvallisuuslakia sovelletaan sanamuodon mukaisesti *työhön*. Rajanvetolanteessa arviointi ei kohdistu siihen, onko vaaran kohteeksi joutunut henkilö ollut työsuhteessa vaaran aiheuttajaan. Sen sijaan arvioidaan sitä, onko vaara aiheutunut työsuhteesta tehdystä työstä, ja jos näin on, kuka on velvollinen ryhtymään työturvallisuuslain mukaisiin toimiin. Kyseessä on siis ennen muuta *työnantaja-aseman tunnistaminen*, jotta työturvallisuusvastuu voidaan kohdentaa oikeaan tahoon.<sup>32</sup>

Työsuhteen käsitteen tunnusmerkit toimivat siis ratkaisuvälineinä työntekijäaseman tunnistamisessa. Työntekijän ja työnantajan välisenä oikeussuhteena työsuhte on oikeudelliselta luonteeltaan enemmän kuin työnantajan ja työntekijän välinen sopimussuhde. Esimerkiksi johdon ja valvonnan alaisuutta (direktio-tunnusmerkki) on pidetty keskeisenä työsuhteen tunnusmerkkinä ja työntekijäaseman tunnistamisen välineenä. Sen vahvuuden avulla epäitsenäinen ansiotyö erotetaan esimerkiksi yrittäjä-asemasta.<sup>33</sup>

Työn teettämisen ja tekemisen muotojen monimuotoistuesssa on käytännössä noussut esiin uusia sopimustyyppöjä<sup>34</sup> ja eräitä muita työn teettämisen ja tekemisen rajatapausryhmiä<sup>35</sup>. Tällaisia ovat esimerkiksi harjoittelijat, vajaakuntoiset työntekijät<sup>36</sup> tai itsensä työllistäjät<sup>37</sup>. Rajatapauksissa työsuhteen perustunnusmerkistöjen avulla ei välttämättä kyetä tunnistamaan riittävällä tarkkuudella, tehdäänkö työtä työsuhteessa vai ei. Työntekijäaseman tunnistamisen rajatapauksia varten on oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä kehitetty joitakin työsuhteen tunnistamista täydentäviä sääntöjä<sup>38</sup>.

Työsuhteen käsitteeseen on kohdistunut ajan kuluessa myös kritiikkiä. Sarkko on esittänyt perussuhdeteoriakritiikkiä todeten perussuhdeteorian tarkoittavan

<sup>31</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 38–39. Ks. myös aikaisemmasta ajattelusta Sipilä 1948, s. 495–501.

<sup>32</sup> Ks. Saloheimo LM 1981, s. 803–810.

<sup>33</sup> Ks. Paanetoja 1993 passim.

<sup>34</sup> Ks. Kaisto – Kallio 2011 passim.

<sup>35</sup> Oma kysymyksensä on työn tekemisen ja teettämisen muotojen monipuolistuminen. Työskentely voi perustua muuhunkin kuin työsopimukseen. Tosiasiasiaallisesti työskentelyä ei kuitenkaan ole juuri mahdollista erottaa työsuhteesta tapahtuvasta työskentelystä, vaikka kyseessä olisi harjoittelu tai muu vastaava työnteon muoto.

<sup>36</sup> Ks. Paanetoja 2013 passim.

<sup>37</sup> Ks. Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. TEM raportteja 16/2012.

<sup>38</sup> Kairinen 2009, s. 78 ss.

*työntekijäaseman* kokonaisarviointia<sup>39</sup>. Alkujaan työntekijällä ymmärrettiin vain ruumiillisen työn tekijää, eikä esimerkiksi työntekijä- tai henkilöstöryhmien välisiä eroja tunnistettu. Eri työntekijäryhmien, kuten työntekijöiden ja toimihenkilöiden, välistä erottelua ei olekaan tarkennettu perussuhdeteoriassa<sup>40</sup>.

Myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO)<sup>41</sup> ja Euroopan unionin piirissä on jouduttu pohtimaan työn tekemisen käsitteistöä<sup>42</sup>. Yksi EU:n perusvapauksista on *työvoiman* vapaa liikkuvuus. EU-direktiiveissä käytetään usein sanaparia ”*employment contract or employment relationship*”<sup>43</sup>.

Työsuhteen käsite työntekijäaseman tunnistamisessa on levinnyt työoikeudesta myös muille oikeudenaloille ja erilaiseen säädösympäristöön. Tämä johtuu tarpeesta tunnistaa työn tekemistä myös muussa kuin työoikeudellisessa ympäristössä. Esimerkiksi vero-oikeudessa palkkatyön määrittämisellä on huomattava merkitys ennakkoperinnässä, vaikka se oikeudenalojen eri lähtökohdista johtuen ei välttämättä ole yhtenevä työoikeuden kanssa.<sup>44</sup> Myös sosiaaliturvaoikeudessa on tarvetta työntekijäaseman tunnistamiseen, kuten työntekijäeläkelain (395/2006) ja tapaturmavakuutuslain (608/1948) soveltamisalasäännöksistä käy ilmi.

## 2.1.2 Työsuhteen käsite normijärjestelmän perustana

Systemaattisena käsitteenä työsuhde eroaa siitä merkityksestä, jossa sitä käytetään työntekijäaseman tunnistamisessa. Perussuhdeteorian mukaan *työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä* perustuu *työsuhteen käsitteelle*. Eri säännöstyskeinoista peräisin olevien normien järjestäminen normijärjestelmän muotoon edellyttää normeilta samaa soveltamiskohdetta eli työsuhdetta. Normien saman

<sup>39</sup> Sarkko 1980, s. 18 ss.

<sup>40</sup> Kairinen 1979, s. 270–274 ja 281–282.

<sup>41</sup> Työsuhteen käsitettä määritellään myös Kansainvälisen työjärjestön (ILO) suosituksessa nro 198. Kyseisen suosituksen tavoitteena on määrittää sitä, milloin työsuhde on olemassa ja mikä on työsuhteessa olevien työntekijöiden vähimmäissuojelun luonne ja laajuus. Suosituksessa kiinnitetään huomiota siihen, että työsuhteita ei naamioitaisi tosiasiallista tilaa vastaamattomiksi esimerkiksi sopimusjärjestelyitä käyttämällä. (ILO:n suositus 198. Ks. myös Bosse 2011, s. 15–28.) ILO:n työsuhdetta koskeva suositus ei aiheuttanut Suomessa suuria lainsäädäntömuutoksia, mutta se otetaan huomioon tulevassa lainsäädäntötyössä. (HE 29/2007, s. 3–7.)

<sup>42</sup> Ks. Pennings 2011, s. 29–31 ja Paanetoja LM 2015 passim.

<sup>43</sup> Ks. esim. määräaikaista työtä koskeva direktiivi 1999/70/EY.

<sup>44</sup> Suvirannan tutkimuksessa ”Palkkatyön käsite vero-oikeudessa” selvitettiin, mitä vero-oikeudessa käsitetään työskentelyllä toisen toiminnassa eli palkkatyöllä (Suviranta 1961 passim). – Nykyisin tuloverolain 61 §:ssä säädetään, että ”veronalaista ansiotuloa on muun ohessa *työsuhteen* perusteella saatu palkka ja siihen rinnastettava tulo, eläke sekä tällaisen tulon sijaan saatu etuus tai korvaus”.

soveltamiskohteen perusteella normit on mahdollista järjestää hierarkkiseen etusijajärjestykseen. Työsuhteen käsitteelle perustuvasta normijärjestelmästä ei ole säädetty lainsäädännössä. Se kuuluu työoikeuden yleisten oppien piiriin ja sen luominen ja kehittäminen on ollut ja on edelleen oikeustieteen vastuulla.

Varsinaisesti työoikeuden ja ennen muuta työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän oikeuslähdeoppeineen jäseni Vuorio väitöskirjassaan vuonna 1955. Kun Sipilä oli esitellyt työsuhteen käsitteen parikymmentä vuotta aikaisemmin, hän ei varsinaisesti hahmotellut työoikeuden eritasoisista normeista muodostuvaa normijärjestelmää. Pikemminkin Sipilä hahmotti työoikeuden normien keskinäiset suhteet työsopimuksen perustalle. Hän nimittäin katsoi, että ”normimääräyksillä on välitön ehdoton oikeusvaikutus sopimuksessa tarkoitettuihin työsopimuksiin”.<sup>45</sup> Myös työsäännöt näyttävät Sipilän hahmotelmissa jäsentyvän pikemminkin työsopimuksen osaksi kuin työsuhdeopillisille lähtökohdille.<sup>46</sup> Tässä on huomattava Sipilän käsiteläinopillinen ja siviilioikeudellinen tausta sekä se, että hän loi työsuhteen käsitteen ennen muuta työoikeuden *ulkoisen systematisoinnin* tarpeesta erottaakseen työoikeuden sopimusoikeudesta ja sosiaalisesta lainsäädännöstä.<sup>47</sup> Nimittäin jo myöhemmässä kirjassaan ”Suomen työoikeuden pääasiat” (1968) Sipilä kuvaa työsuhteen normittamista ja ehtojen etusijajärjestyksestä työsuhdeopillisesti<sup>48</sup>.

Vuorio taas tarvitsi työsuhteen käsitettä etenkin systemaattisista syistä järjestäessään työoikeuden normit, erityisesti työehtosopimukset huomioon ottaen, *normijärjestelmäksi*. Vuorion tekemää työtä voidaan nimittää myös työoikeuden normien sisäiseksi *systematisoinniksi*.<sup>49</sup> Keskeistä tässä työoikeuden normisysteemin tai -järjestelmän rakentamisessa oli se, että Vuorio omaksui keskeiskäsitteeksi työsuhteen. Työsuhteen käsitettä käytettiin tekemään ero työsopimuksen ja työsuhteen käsitteiden välillä. Vuorion sanoin ”*työsuhde on eräänlainen säiliö, johon eri säännöstysaktien sisältämät työehdot voidaan koota*”.<sup>50</sup> Työsuhteen käsite on siis ”tyhjä säiliö”, jonka sisältö määräytyi työsopimuksen ehdoista mutta yhtä lailla myös muista säännöstysläheteistä peräisin olevista normeista

<sup>45</sup> Erityisesti Sipilä 1947, s. 173. – Ks. myös Sipilä LM 1947, s. 467, missä Sipilä toteaa, että ”työehtosopimuksen normatiivisilla määräyksillä – on välitön ja ehdoton oikeusvaikutus niihin työsopimuksiin. Myöhemmin samassa kirjoituksessaan (s. 469) Sipilä puolestaan toteaa, että ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava’ on ehkä selvimmin määriteltävä velvollisuudeksi, joka koskee työsuhteen *sisällystä* [kurs. Sipilä] määrävien normien noudattamista”. Samoin Sipilä LM 1950, s. 661, jossa Sipilä toteaa, että ”työnantajien ja työntekijöiden tulee toistensa kanssa tehtävissä työsopimuksissa noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä –.”

<sup>46</sup> Ks. Sipilä 1938, s. 241 ja Sipilä 1947, s. 155–156.

<sup>47</sup> Ks. Kairinen LM 1998, s. 196–197.

<sup>48</sup> Sipilä 1968, s. 15–17.

<sup>49</sup> Kairinen 1979, s. 249–250 ja 258.

<sup>50</sup> Vuorio 1955, s. 403.

(ks. kuvio 2 sivulla 6). Vuorio nimenomaisesti tarkentaa, että työlakien säännökset, työehtosopimusten normimääräykset, työsääntöjen määräykset *eivät ole työsuhteen määräyksiä eivätkä työsuhteen ”sisällystä”*, kuten aikaisemmin oli ymmärretty.<sup>51</sup> Vuorion ajattelutapaa ja lähtökohtaa kuvaa havainnollisesti jo Vuorion väitöskirjan nimikin ”Työsuhteen ehtojen määrääminen” – ei siis työsuhteen.

Vuorion tekemä työsuhteen ehtojen määräytymisen jäsenyys ilmentää työsuhteen luonnetta ylhäältä käsin säänneltynä yhteiskunnallisena statussuhteena<sup>52</sup>. Sen sisältö määräytyy pääsääntöisesti pakottavasti osapuolten ulkopuolelta laisäädännön ja työehtosopimusten perusteella. Vuorion väitöskirja edusti työsuhteen normien hierarkkista jäsentämistä nimenomaan niiden pakottavuuden suhteen.

Työoikeuden normijärjestelmän perustana olevaa työsuhteen käsitettä voi verrata *virkasuhteen* käsitteeseen<sup>53</sup>. Virkamiesoikeudessa ei ole työsuhteen kaltaista instituutiota vaan virkaan nimittäminen tapahtuu yksipuolisella virkamääräyksellä. Virkamiesoikeudessa virkasuhteen käsitteen luonne tyhjänä alustana, johon eri normilähteiden tuottamia ehtoja sovelletaan, ilmenee työoikeutta selkeämmin<sup>54</sup>. Virkasuhteen ehdot määräytyvät pääasiassa muutoin kuin virkamiehen ja viraston välisin sopimuksin. Virkamieslaki mahdollistaa virkamiehen ja viraston välisen palvelussuhteen ehtoja koskevan sopimuksen, jota voidaan pitää työsuhteen lähi-ilmionä (VirkamL 44 §). Tätä sopimusta palvelussuhteen ehdoista noudatetaan virkamiehen *virkasuhteen ehtoina*. Toisin kuin työoikeudessa virkamiesoikeudessa on myös säädetty virkaehtosopimusten jälkivaikutuksesta (VVirkaehtosopimusL 7 §). Tämä on ymmärrettävää. Jollei asiasta olisi säädetty, virkaehtosopimusten jälkivaikutusta olisi mahdotonta perustella työoikeuden tapaan osin sopimusoikeudelliseen argumentaatioon perustuvalla muuttumisopilla. Virkamiesoikeudessa ei tunneta työsuhteen, jonka ehdoiksi virkaehtosopimuksen ehdot voisivat edes muuttua.

<sup>51</sup> Vuorio 1955, s. 183–185.

<sup>52</sup> Kairinen TYV 1988, s. 26.

<sup>53</sup> Tosin kunnallisen viranhaltijalain soveltamisaläsäännöksen perusteella lakia sovelletaan kunnallisiin viranhaltijoihin.

<sup>54</sup> Koskinen – Kulla 2009, s. 13–17. – Teoksessa käsitellään (s. 15–17) virkasuhteen ja työsuhteen eroja, vaikka terminologisesti on nimenomaan kyse tilanteesta, jossa ”työskentely” on jo aloitettu, jolloin tulisi vertailla virkasuhdetta ja työsuhtea. Termin työsuhteen käyttö olisi selkeyden vuoksi rajattava kuvaamaan sitä sopimussuhdetta, joka vallitsee työntekijän työsuhteen solmimisen jälkeen mutta ennen työn tekemisen aloittamista.

## 2.2 TYÖOIKEUDEN NORMIJÄRJESTELMÄ, TYÖEHTOJEN SÄÄNTELY JA SÄÄNNÖSTYS- KEINO-OPPI

Yleensä puhutaan vain työsuhteen ehtojen määräytymisestä. Se ei ole kuitenkaan koko kuva työoikeudellisen normituksen kokonaisuudesta, sillä työoikeudellinen normitus kattaa laajemman asiapiirin kuin vain työsuhteen ehtojen määräytymisen. Tämä ilmeni aikanaan jo Sipilän työoikeuden määritelmästä. Hän määritteli työoikeuden ”kaikkien työsuhdetta koskevien ja siihen *asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuudeksi*”<sup>55</sup>. Myös Vuorio erotti muitakin kuin työsuhdetta koskevia normeja jakaessaan työoikeuden normit työsuhdetta säännöstäviin ja itse järjestelmää koskeviin normeihin<sup>56</sup>. Laajimpana työoikeuden määritelmänä voidaan pitää Kairisen määritelmää. Hänen mukaansa työoikeus voitaisiin määrittää *työelämän normiohjausta koskevaksi oikeudeksi*.<sup>57</sup> Kaikki edellä kuvatut työoikeuden määritelmät tuovat esiin, että työoikeuden normit kattavat myös muuta normitusta kuin työsuhteen sisältöä. Tämä vaikuttaa myös työoikeuden normeja järjestettäessä. Työoikeuden normijärjestelmä kattaa kaiken työoikeudellisen normituksen<sup>58</sup> ja on eri asia kuin vain työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä.

*Työoikeuden normijärjestelmä* muodostuu Vuoriota mukailleen kahdesta eri kategoriasta: 1) työsuhdetta säännöstävistä normeista sekä 2) työoikeuden systeemiä organisoivista normeista. *Systeemiä organisoivat normit* eivät säännöistä työsuhteiden sisältöä vaan niiden tarkoituksena on määrittää työoikeuden ”toimintakoneistoa”<sup>59</sup> eli työoikeuden instituutioiden, kuten työtuomioistuimen, valtakunnansovittelijan ja työsuojeluviranomaisten toimintaa. Näistä säädellään esimerkiksi laissa työtuomioistuimesta ja laissa työriitojen sovittelusta. Myös työehtosopimusten osallisten suhdetta määrittävät työehtosopimusten velvoitemääräykset lukeutuvat pikemminkin organisatorisiin kuin työsuhteen sisältöä määrittäviin normeihin.<sup>60</sup>

Työoikeuden normijärjestelmän ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän yhteydessä on tarpeen tarkentaa *työoikeuden oikeuslähteiden ja työsuhteen sisältöä määrittävien lähteiden* välistä eroa. Työoikeuden oikeuslähteet ovat lähtökohtaisesti samat kuin muillakin oikeudenaaloilla. Oikeuslähteet eivät kui-

<sup>55</sup> Sipilä 1947, s. 5 ja ks. myös s. 16.

<sup>56</sup> Vuorio 1955, s. 386.

<sup>57</sup> Kairinen 2009, s. 38.

<sup>58</sup> Vrt. Bruun – von Koskull 2012, s. 222–223.

<sup>59</sup> Vuorio 1955, s. 386–387.

<sup>60</sup> Kairinen 2009, s. 139.



tenkaan tarkoita samaa kuin työehtoja tai työsuhteen ehtoja määrittävät lähteet<sup>61</sup>. Vaikka lainsäädännön esityöt ja oikeuskäytäntö ovat työoikeuden oikeuslähteitä, eivät ne kuitenkaan ole työsuhteen sisältöä määrittäviä lähteitä eli säännöstyskeinoja.

Työoikeuden normien keskinäisten suhteiden yhteydessä puhutaan yleensä vain työsuhteen ehdoista. Samalla kuitenkin unohdetaan työoikeuden normijärjestelmän kannalta keskeinen *säännöstyskeino-oppi*. Säännöstyskeino-opin mukaan työsuhteen ehtojen määräytyminen tapahtuu kuuden kansallisen säännöstyskeinon perustella. Näitä ovat laki, työehtosopimus, yhteistoiminta- tai paikalliset sopimukset, työsopimus, tapaoikeus ja työnantajan työnjohtokäskyt. Säännöstyskeino-opin keskeinen ajatus on, että eri työsuhteen ehtojen *oikeusvaikutukset* määräytyvät kunkin *säännöstyskeinon perusteella itsenäisesti*.<sup>62</sup>

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa kyseiset kuusi säännöstyskeinoa erotetaan kyllä vakiintuneesti, mutta samalla ei silti välttämättä selvennetä tarkemmin, mitä kyseisillä säännöstyskeinolla säännöstetään. Usein katsotaan, että näillä kuudella säännöstyskeinolla säännöstetään työsuhteen ehtoja. Keskeistä on huomata, että työoikeuden säännöstyskeinolla säädellään työsuhteen ehtoja laajempia *työnteon ehtoja*<sup>63</sup> tai *työehtoja*<sup>64</sup>. Tähän työoikeuden normijärjestelmän osalta merkitykselliseen seikkaan on kuitenkin kiinnitetty työoikeuden tutkimuksessa vain vähän huomiota. Itse etusijajärjestykseen tämä ei varsinaisesti vaikuttaisi. Sen sijaan siihen, millaisia normeja etusijajärjestyksen puitteissa voidaan järjestää, olisi tarvetta kiinnittää enemmän huomiota.

## 2.3 TYÖSUHTEEN EHTOJEN MÄÄRÄYTYMINEN JA ETUSIJAJÄRJESTYS

Työsuhteen ehtojen määräraiytmisjärjestelmä on koko työoikeuden normijärjestelmää ja työehtojen määrittymistä suppeampi järjestelmä. Varsinaisen *työsuhteen ehtojen määräraiytmistä* kuvaavan järjestelmän kehittäminen on ollut pääasiassa oikeustieteen tehtävänä ja vastuulla<sup>65</sup>. Järjestelmää onkin kehitetty ja

<sup>61</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 139.

<sup>62</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 139–140.

<sup>63</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 763.

<sup>64</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 42.

<sup>65</sup> Ks. kuitenkin TyVM 13/2000, s 9. Mietinnössä pohdittiin, onko tarpeellista säätää laissa työsuhteen ehtojen määräraiytmisestä. Lopulta päädyttiin kuitenkin siihen, että eri tilanteiden moninaisuudesta johtuen ei ole tarkoituksenmukaista eikä ehkä mahdollistakaan säätää asiasta siten, että kaikki työsuhteen ehtojen määräraiytmiseen liittyvät kysymyksen tulisivat huomioon otetuksi. – Myös Bruun ja Kairinen pohtivat samaa asiaa työsopimuslakikomitean mietintöön jättämässään

täydennetty ajan myötä, kun pyrkimyksenä on ollut saada normijärjestelmä vastaamaan kulloinkin vallitsevaa normitodellisuutta. Työoikeuden normien etusijajärjestys on alun perin luotu aikana, jolloin työoikeudellinen normitus tapahtui pääasiallisesti sääntötyyppisin käyttäytymisnormein, joita oli tarpeen järjestää hierarkkiseen järjestykseen<sup>66</sup>.

Työoikeudellisen normituksen monipuolistuessa etusijajärjestys on täydentynyt, kun eri tutkijat ovat esittäneet siitä omia tulkintojaan. Myös lainsäädännössä on otettu joiltakin osin kantaa eri säännöstyskeinojen asemaan työsuhteen ehtojen määräytymisessä ja tarkennettu näin eri säännöstyskeinojen välisiä keskinäisiä suhteita. Perusteiltaan etusijajärjestys on säilynyt kuitenkin melko samankaltaisena. Tulkintaongelmat ovat liittyneet lähinnä kolmeen kysymykseen: normaali- ja yleissitovan työehtosopimuksen väliseen suhteeseen, yhteistoimintamenettelyssä syntyneiden lopputulemien tai sopimusten asemaan sekä direktio-oikeuden perustaan ja asemaan etusijajärjestyksessä.

Ylimpänä normina etusijajärjestyksessä on *pakottava lainsäädäntö*<sup>67</sup>. Joidenkin tutkijoiden esittämässä etusijajärjestyksissä ylimpinä normeina esitetään perustuslaki<sup>68</sup> tai Euroopan unionin oikeus<sup>69</sup>, kun taas toiset sijoittavat ylimmäksi ”vain” pakottavan lainsäädännön<sup>70</sup>. Kun työsuhteen ehtojen määräytymistä kuvaavan etusijajärjestyksen tarkoitus on havainnollistaa ensi sijassa *yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisessä oikeussuhteessa* noudatettavien ehtojen määräytymistä, Euroopan unionin oikeus ja perusoikeudet voidaan jättää sen ulkopuolelle. Euroopan unionin oikeus yleensä edellyttää, että se implementoidaan osaksi kansallista lainsäädäntöä. Perusoikeuksien osalta on lähtökohtaisesti lainsäätäjän vastuulla huolehtia lainsäädännön perustuslainmukaisuudesta. Perustuslain 106 §:ssä säädetty velvollisuus antaa etusija perustuslain säännökselle koskee nimittäin vain tuomioistuimia<sup>71</sup>. Yksittäisille oikeussubjekteille eli työnantajille tai työntekijöille ei sen sijaan ole asetettu velvollisuutta arvioida

---

eriävissä mielipiteessä. He pitivät työsuhteen lakiehdotuksen rakenteellisena puutteena sitä, että ehdotus ei sisällä säännöstä, jossa selkeytettäisiin työehtojen määräytymistä, joka perustuu nykyisin useisiin eri säännöstyskeinojen varaan. (Ks. Työsopimuslakikomitean mietintö 2000:1, eriävä mielipide Bruun – Kairinen, s. 4.)

<sup>66</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 416–423.

<sup>67</sup> Lähtökohta on, että työlainsäädäntö on pakottavaa, ellei toisin ole säädetty. Lainsäädännön pakottavuutta ilmentävät TSL 13:6, TAL 39 sekä VLL 3 §:t. Pakottavuus koskee ennen muuta työntekijää suojaavia etuja ja oikeuksia.

<sup>68</sup> Kairinen 2009, s. 228–229. Hän tosin tarkentaa, että kyseessä on kotimaisten normien etusijajärjestys. Ks. myös Engblom 2013 s. 7.

<sup>69</sup> Ks. Saarinen 2013, s. 3–8.

<sup>70</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 803–804 ja Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 357–358.

<sup>71</sup> Tällöin edellytetään lisäksi, että lain säännöksen soveltaminen olisi ilmeisessä ristiriidassa perustuslain kanssa.

normien perustuslainmukaisuutta. Yksityisten toimijoiden välisissä suhteissa perusoikeudet voivat vaikuttaa horisontaalivaikutuksen muodossa<sup>72</sup>.

Työlainsäädäntö on lähtökohtaisesti pakottavaa. Työntekijän katsotaan olevan oikeussuhteen heikompi osapuoli ja näin ollen lainsäädännön oikeuspoliittisena tavoitteena on suojella työntekijää. Työlainsäädäntö on jaettavissa pakottavuuden eri asteisiin. Pakottavuuden aste voi olla kokonaan tahdonvaltaista tai puoli-pakottavaa eli *semidispositiivista*. Semidispositiivisesta lainsäädännöstä voidaan poiketa työehtosopimuksella. Tällöin työehtosopimus syrjäyttää lain ja tulee lainsäädännön tilalle<sup>73</sup>. Tästä johtuen semidispositiivisen lainsäädännön osalta voidaan laista poikkeavalla työehtosopimusnormilla myös heikentää työntekijälle lain mukaan tulevia etuuksia (TSL 13:7).

Työehtosopimukset jaetaan normaalisitoviin ja yleissitoviin. Normaalisitovat työehtosopimukset perustuvat työehtosopimuslakiin ja ajatukseen siitä, että ”jäsenyys velvoittaa”<sup>74</sup>. *Normaalisitova työehtosopimus* sitoo TEhtoL 4 §:n perusteella osallisina sidottuja ja muuten kuin osallisina sidottuja. Viimeksi mainittuja ovat esimerkiksi työnantajat ja työntekijäliittojen ammatti- tai paikallisosastot.<sup>75</sup> *Työehtosopimuksen yleissitovuus* perustuu työsopimuslakiin. Yleissitovuuden tarkoituksena on turvata järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskentelevien työntekijöiden vähimmäisehtoja. Tämän vuoksi työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä (TSL 2:7). Yleissitova työehtosopimus velvoittaa ainoastaan työnantajaa ja on työsopimuslakiin perustuvana velvoitteena yksipuolinen.<sup>76</sup>

*Työehtosopimusten yleissitovuuden* syntymisestä vuonna 1970 seurasi, että oikeuskirjallisuudessa ei oltu yksimielisiä yleis- ja normaalisitovan työehtosopimuksen keskinäisestä suhteesta eli asemasta etusijajärjestyksessä<sup>77</sup>. Tulkintakysymys ratkaistiin työsopimuslain uudistamisen yhteydessä, kun TSL 2:7.3:ssa

<sup>72</sup> Perusoikeuksien horisontaalivaikutuksesta ei ole kuitenkaan säädetty laissa. Oikeustieteessä horisontaalivaikutuksessa on erotettu välitön ja välillinen horisontaalivaikutus. Välitön horisontaalivaikutus tarkoittaa, että yksityinen voi vedota toista yksilöä vastaan perusoikeuksiinsa tuomioistuimessa. Välillinen horisontaalivaikutus tarkoittaa, että perusoikeuksien vaikutus yksityisten väliin suhteisiin välittyy perustuslakia alemman asteisen normiston kautta. (Viljanen 2011, s. 134–136.)

<sup>73</sup> Saloheimo LM 1991, s. 666–668.

<sup>74</sup> Kairinen 2009, s. 162.

<sup>75</sup> Ks. Saloheimo 2012, s. 56–61.

<sup>76</sup> Kairinen 2009, s. 165–166.

<sup>77</sup> Mahdollisuutta sijoittaa normaalisitova työehtosopimus yleissitovaa ylemmäksi puolsivat Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 46–47. Yleissitovan työehtosopimuksen normaalisitovaa työehtosopimusta korkeampaa asemaa puolsivat esimerkiksi Sarkko 1980, s. 287–290, Nieminen 1994, s. 164 ja Helin 1998, s. 9.

tarkennettiin, että työnantaja saa noudattaa työehtosopimuslain mukaista normaalisitovaa työehtosopimusta yleissitovan työehtosopimuksen sijaan, jos sopijaosapuolena on valtakunnallinen liitto. Työehtosopimusten keskinäisiin suhteisiin liittyvänä kysymyksenä on viime aikoina noussut esiin yrityskohtaisen työehtosopimuksen suhde alan normaalisitovaan ja yleissitovaan työehtosopimukseen<sup>78</sup>. Erityyppisten työehtosopimusten keskinäinen suhde on kuitenkin siinä mielessä yksiselitteinen, että kaikki työehtosopimukset ovat normityypiltään samankaltaisia mutta eroavat toisistaan sopimuksen soveltamisalan laajuuden suhteen. Kysymys eri työehtosopimusten keskinäisestä suhteesta voidaan ratkaista lainsäädäntöä tarkentamalla.

Yhteistoimintamenettelyssä syntyvien lopputulemien asema ja vaikutukset ovat aiheuttaneet tulkinnallisuutta yhteistoimintalain säätämisen ajoista saakka<sup>79</sup>. Tätä on tarkennettu vain säätämällä työehtosopimuksen ja yhteistoimintamenettelyn välisestä suhteesta niin, että työehtosopimusten ensisijaisuutta on painotettu yhteistoimintamenettelyyn nähden (YTL 58 §)<sup>80</sup>. Nykyisin voimassa olevan YTL 29 §:n perusteella sovitut *työsäännöt*<sup>81</sup> on sijoitettu osaksi etusijajärjestyksestä säätämällä, että niitä noudatetaan kunkin työntekijän työsopimuksen osana, *ellei työsuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta muuta johdu*. Pääsääntöisesti työnsäännöt on etusijajärjestyksessä sijoitettu työsopimuksen yläpuolelle<sup>82</sup>. Yhteistoimintasopimukset eroavat työnsäännöistä, sillä niistä ei ole erikseen säädetty. Kairinen ja Nieminen ovat katsooneet, että henkilöstön asemaa yleisesti koskevat *yhteistoimintasopimiset* on mahdollista sijoittaa etusijajärjestyksessä työnsääntöjen kanssa samalle tasolle eli työsopimuksen yläpuolelle sillä perusteella, että ne koskevat työntekijöitä yleisesti.<sup>83</sup>

Pekkanen ja Sarkko lisäsivät etusijajärjestykseen *työnantajan* käskyt<sup>84</sup>. Työnantajan käskyt (direktio-oikeus) ovat aina olleet luonnollinen osa työoikeutta, mutta niiden ottaminen etusijajärjestykseen voidaan yhdistää vuoden 1970 työ-

<sup>78</sup> Ks. Saloheimo 2007, s. 133–148; Saloheimo 2012, s. 77–81 ja Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 49–50.

<sup>79</sup> Ks. Sarkko LM 1980, s. 619–634.

<sup>80</sup> Jos yhteistoimintaneuvottelussa käsiteltävä asia tulisi käsitellä myös työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmän mukaisesti, tulee se siirtää sinne, jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies sitä vaatii (YTL 58 §). Samaa ilmentää myös työehtosopimuksen mukaisen luottamusmiehen asema henkilöstöryhmän ensisijaisena neuvottelijana (YTL 8 §).

<sup>81</sup> Työnsääntöjen ohella aloitetoiminnan säännöt ovat vastaavassa asemassa.

<sup>82</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 804, Kairinen 2009, s. 228–229. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 358 ovat sen sijaan sijoittaneet työnsäännöt työsopimuksen alapuolelle, mutta eivät ole tätä tarkemmin perustelleet.

<sup>83</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 50; Nieminen 1994, s. 164. Ks. myös Puranen 2000, s. 31, s. 42–43 ja Kairinen 2009, s. 178–182.

<sup>84</sup> Pekkanen LM 1972, s. 330 ja Sarkko 1972, s. 273.

sopimuslakiin. Lakiin nimittäin otettiin säännös työntekijän velvollisuudesta suorittaa ”hänelle annettu työ huolellisesti, noudattaen niitä määräyksiä, mitä työnantaja – – toimivaltansa mukaisesti antaa” (vanhaTSL 13 §). Sarkko ja Pekkanen sijoittivat työnantajan käskyt etusijajärjestyksessä alimmaiseksi, mutta *direktio-oikeuden* asemaa ei voida silti pitää näin yksinkertaisena. Tulkinnanvaraisuutta on ollut ennen muuta siinä, katsotaanko direktio-oikeuden jäsenyvän Bruunin esittämän tyhjiöteorian mukaisesti. *Tyhjiöteoriassa* direktio-oikeuden asemaksi ja alaksi työsuhteen ehtojen määräytymisessä jää se, miltä osin työsuhteen ehdot ovat jääneet muiden säännöstyskeinojen jälkeen säännöstämättä.<sup>85</sup> Tällaisen poissuljennan kautta tehtyä määrittelyä ei ole kuitenkaan täysin hyväksytty. Tiitinen on huomauttanut, että direktio-oikeus ei ole näin yksikertainen asia, vaan lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa on kelpuutuksia, joiden perusteella työnantajan tulee tai työnantaja voi käyttää direktio-oikeuttaan. Työnantajan direktio-oikeuden voidaan siis todeta ilmenevän kahdella tavalla: sekä viimesijaisena työsuhteen ehtojen määrittäjänä muiden säännöstyskeinojen jälkeen että osana muita säännöstyskeinoja niiden antaessa siihen kelpuutuksen.<sup>86</sup>

Direktio-oikeuden tai työnjohtovallan lisäksi työnantajan valtaoikeuksiin kuuluu *yrityksenjohtovalta* ja *liikkeenjohtovalta*. Näitä työnjohtovaltaa laajempia valtaoikeuksia ei kuitenkaan lueta työsuhteen ehtojen säännöstyskeinoihin<sup>87</sup>, mutta tämä ei tarkoita, että ne olisivat merkityksettömiä työehtojen määrittymisen kannalta. Yrityksen- ja liikkeenjohtovallan aseman ja merkityksen tarkasteluun on työoikeudessa kiinnitetty vain vähän huomiota. Tämä voi selittyä sillä, että termin direktio-oikeus käyttö on vakiintunutta ja laajaa, vaikka kyseisen termin tarkkaa sisältöä voidaankin pitää hieman epätasällisena. Myös direktio-oikeuden käsitteen erilainen ja erilaajuinen merkitys yhtäältä työntekijäaseman tunnistamisessa ja toisaalta työsuhteen ehtojen määräytymisessä (muuttamisessa) on ollut omiaan aiheuttamaan sekaannusta. Siinä missä työntekijäaseman tunnistamisessa riittää pelkällä työnjohtovallalla operointi, työsuhteen ehtojen ja etenkin työehtojen määrittymisessä pelkästään työnantajan työnjohtovallan (direktio-oikeus) piirissä pitäytyminen antaa liian suppean kuvan työnantajan valtaoikeuksista. Kun työnantajan edustajat noudattavat ja soveltavat yrityksen- tai liikkeenjohtovallan perusteella luotuja järjestelmiä, ohjeistuksia, strategioita tai politikkoja, vaikuttavat työnantajan eri organisaatiotasoilla tekemät päätökset lopulta myös yksittäiseen työntekijään. Lisäksi yrityksen ja liikkeenjohtovallan perusteella tehtyjen päätösten henkilöstövaikutuksista saattaa seurata työnantajalle neuvotteluvollisuus. Näin on säädetty yhteistoimintalaisissa (YTL 32 §).

<sup>85</sup> Bruun 1975, s. 52.

<sup>86</sup> Tiitinen 1979, s. 163 ja Kairinen TYV 1983, s. 60–61.

<sup>87</sup> Bruun 1975, s. 38–40; Kairinen TYV 1983, s. 56 ja Nieminen 2000 s. 339.

Työoikeuden eri säännöstyskeinot voidaan siis järjestää etusijajärjestykseen. Etusijajärjestyksen tarkoitus ei ole kuitenkaan ilmaista konkreettista normia, vaan se on teoreettisella tasolla muodostettu normien keskinäinen järjestys. Kuten Kairinen on todennut, etusijajärjestyksessä on kyse *käyttäytymisnormien systeemivoimassaolosta*. Keskeistä on, miten normi on syntynyt ja mikä on normin muodollinen voimassaolo.<sup>88</sup> Etusijajärjestyksen teoreettinen perusta on normien asettamisvallassa ja siihen perustuvassa kelpuutusjärjestelmässä. Pääsääntöisesti tämä ilmenee nimenomaisesti lainsäännöksistä<sup>89</sup>. Lakinormien antovalta voidaan johtaa perustuslaista ja siihen perustuvasta *lainsäädäntövallasta*. Lainsäätäjä on delegoinut norminantovaltaa edelleen työmarkkinajärjestöille työehtosopimukseen liittyvän *säännöstämiskompetenssin* muodossa. Työmarkkinajärjestöt voivat siirtää sitä edelleen alaspäin, kuten työehtosopimuksen kelpuutukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa tapahtuu<sup>90</sup>. Työnantajan ja työntekijän väliseen *tahdonautonomiaan* ja *sopimusvapauteen* perustuivat säännöstyskeinot sijoittuvat norminantovalloissa ylempää tulevien kelpuutusten alapuolelle. Edelleen tapaoikeus normittaa sellaisia asioita, joista ei ole kirjallista normia olemassa. Alimmaksi norminantovalloista sijoittuu *työnantajan yksipuolinen määräysvalta*.<sup>91</sup> Tällaisen ylhäältä alas etenevän *kelpuutusjärjestelmän* avulla päästään Vuorion mukaan tyydyttävimpään selitykseen työoikeuden normitusta kuvattaessa<sup>92</sup>.

*Työsuhdetta* sääntelevien *normien* järjestystä kuvaava etusijajärjestys voidaan nykyisellään esittää seuraavanlaisena<sup>93</sup>:

1. pakottavat työlain säännökset
2. TEhtoL:n nojalla velvoittavan työehtosopimuksen määräykset noudatettavista ehdoista, kun sopijapuolena on ainakin valtakunnallinen työntekijäyhdistys. Myös työehtosopimuksen kelpuutuksella sovitut paikalliset sopimukset, jotka saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, sijoittuvat tähän luokkaan.<sup>94</sup>
3. yleissitovan työehtosopimuksen määräykset ”työsuhteen ehdoista”
4. puolipakottavat lainsäännökset, joista lain kelpuuttavan säännöksen nojalla voidaan (valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen solmimalla) työehtosopimuksella poiketa ”vähentäen” työntekijän laissa säädettyjä etuja

<sup>88</sup> Kairinen 2009, s. 228–229.

<sup>89</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 803–804.

<sup>90</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 795 ja Kairinen 2009, s. 236.

<sup>91</sup> Kairinen 2009, s. 228–229.

<sup>92</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 387–390.

<sup>93</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 804 ja Kairinen 2009, s. 228–229.

<sup>94</sup> Kairinen 2009, s. 228.

5. YTL 27 §:n perusteella sovitut työsäännöt ja aloitetoiminnan säännöt sekä vastaavat yhteistoimintasopimukset<sup>95</sup>
6. työsopimuksen ehdot ja sopimuksen veroiseksi vakiintunut käytäntö
7. työehtosopimuksen määräykset, joista voidaan poiketa työsopimuksen määräyksellä (dispositiiviset normimääräykset)
8. tahdonvaltaiset lainsäännökset
9. tavanomaisen oikeuden normit (vallitseva tapa alalla ja yrityksessä, ei sopimukseen rinnastuva<sup>96</sup>)
10. työnantajan työnjohto- ja valvontavallan nojalla antamat määräykset.

Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmästä on olennaista huomata, että se koskee vain sellaisia normeja, joita voidaan järjestää keskenään. Tämä tarkoittaa sitä, että *normeilla on oltava sama soveltamisala* ja normien on oltava *normityypiltään* yhteneviä eli käytännössä sääntöjä. Työehtosopimusmääräyksistä etusijajärjestykseen voidaan sijoittaa *vain työnormeja* eli *individuaalinormeja*<sup>97</sup>. Sen sijaan työolonormit ja kompetenssinormit sekä työnteon puitteita säätelevät normit jäävät sen ulkopuolelle. Myöskään tasapuolista kohtelua tai vastaavia normeja, jotka edellyttävät vertailua vähintään kahden eri työsuhteen välillä, ei voida arvioida etusijajärjestyksen perusteella<sup>98</sup>.

Kaiken kaikkiaan Vuorion alkujaan luoman säännöstyskeino-opin ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän idea on selkeä. Säännöstyskeinojen normeja noudatetaan työsuhteen ehtoina antamatta niille minkään toisen säännöstyskeinojen oikeusvaikutuksia. Säännöstyskeinojen status ei siis muutu sitä sovellettaessa. Tästä on kaksi poikkeusta. Nämä ovat muuttumisoppi ja työsuhteen ehtojen muuntuminen toisentasoisiksi normiksi.

*Muuttumisoppi* liittyy läheisesti työsopimusoppiin. Muuttumisopin ajatus on, että ennen muuta työehtosopimuksen ehtoja noudetaan yksittäisten työsopimusten osana. Muuttumisopin historiallinen tausta on työehtosopimusten syntymisen myötä esiin noussut ongelma *työehtosopimusten säännöstävän vaikutuksen rakenteesta* eli siitä, miten työehtosopimusten kollektiivinormit voidaan siirtää yksilöllisesti sopimusten osaksi. Tältä pohjalta kehittyi myös sisältönormirakennelma<sup>99</sup>. Kyseistä ajattelumallia kutsutaan myös kahdella normilla tai sopimuksella säännöstämiseksi. Sen taustalla vaikuttaa työehto-

<sup>95</sup> Kairinen 2009, s. 228–229 ja Bruun – von Koskull 2012, s. 222–223.

<sup>96</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 358.

<sup>97</sup> Vuorio 1955, s. 422–423. – Tosin Vuorio on myös normien keskinäistä järjestystä kuvatessaan katsonut, että järjestys koskee sekä työnormeja että työolonormeja, mutta työolonormien kohdalla ei esiinny työsopimuksen ehtoja. Ks. myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 804, missä etusijajärjestykseen on sijoitettu vain työehtosopimuksen määräykset ”työsopimuksissa” noudatettavista ehdoista.

<sup>98</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 802–803.

<sup>99</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 205 ss. ja 404–405.



sopimuslain sanamuoto työehtosopimuksen noudattamisesta työsopimuksessa tai työsuhteissa muuten (TEhtoL 1 §). Edelleenkin kanteissa saatetaan väittää, että muiden säännöstykeinojen tai normilähteiden kuin työehtosopimuksen sisältö olisi muuttunut yksittäisen työntekijän työsopimuksen sisällyksi.

Toinen poikkeus säännöskeino-opin normaaliin toimintaan on työsuhteen ehtojen mahdollinen *muuntuminen* statukseltaan toisen tasoiseksi. Työsuhteen ehtojen muuntuminen perustuu ennen muuta ajan kulumiseen. Alkujaan tietyn tasoinen ehto voi myöhemmin muuntua toisen tasoiseksi ehdoksi, minkä seurauksena normin status muuntuu. Oikeuskäytännössä työsuhteen ehtoja määrittävien säännöstykeinojen välistä muuntumista on tunnustettu jonkin verran.<sup>100</sup> Esimerkiksi työtuomioistuimen oikeuskäytännössä vakiintuneen käytännön on voitu katsoa saavan työehtosopimusvaikutteisen paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset<sup>101</sup>. Muuntuminen on siis tapahtunut vakiintuneesta käytännöstä työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavaksi paikalliseksi sopimukseksi. Samaan tapaan työnantajan yksipuolisesti myöntämä etuus voisi muuntua vakiintuneeksi käytännöksi tai jopa sopimuksen veroiseksi käytännöksi<sup>102</sup>.

Tietyt työoikeuden ilmiöt ovat haastaneet työoikeuden normien etusijajärjestyksen ja työsuhteen ehtojen määräytymismekanismien. Tiitinen ja Kröger ovatkin osuvasti todenneet, että kuvattu etusijajärjestys on nykyisellään kaavamainen, ylimalkainen ja osin epä johdonmukainen<sup>103</sup>. Näkemyksestä voidaan olla samaa mieltä. Etusijajärjestyksen toiminnan arvioinnissa olennainen kysymys on se, miten säännöstykeinojen ja normilähteiden monipuolistuminen ja normien soveltamiskohteiden laajeneminen tulisi ottaa huomioon kuvattaessa työsuhteen ehtojen määritymistä.

Suomen tapaan Ruotsissakin työoikeuden normien keskinäisiä suhteita jäsenetään ta-soittain. Kirjallisuudessa käytetty terminologia kuitenkin vaihtelee. Ilmiötä kuvataan ilmaisuilla ”hur regleras arbetsvillkor”<sup>104</sup>, ”reglering av anställningsförhållandet in-nehåll”<sup>105</sup> tai yleisemmin ”arbetsrättens källor”<sup>106</sup>. Termin *anställningsförhållande* voidaan katsoa olevan lähimpänä suomalaista työsuhteen käsitettä. Malmbergin mukaan termiä ”anställningsförhållandet” käytetään samaan tapaan kuin Suomen työsuhteen käsitettä, ja hän onkin kuvannut sitä eri normilähteiden summaksi<sup>107</sup>. Tosin on myös mahdollista, että termiä ”anställningsavtal” käytetään synonyyminä termin ”*det enskilda an-*

<sup>100</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 242–244.

<sup>101</sup> Ks. luku 5.3.3.

<sup>102</sup> Ks. KKO 2010:93 perustelut kohta 7.

<sup>103</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 803–805.

<sup>104</sup> Adlercreutz – Mulder 2007, s. 81. Englanninkielisessä teoksessa käytetään ilmaisuja ”the hierarchy of the sources of labour law” (Adlercreutz – Nyström 2010, s. 62).

<sup>105</sup> Källström – Malmberg 2009, s. 162.

<sup>106</sup> Glavå 2010, s. 55.

<sup>107</sup> Malberg 1997, s. 52.



*ställningsavtalet*” kanssa. Eri säännöstyskeinoista peräisin olevien normien keskinäisen suhteen näkökulmasta on merkityksellistä, että ilmaisu ”*ingår i det enskilda anställningsavtalet*” on terminologisesti hieman epätarkka sen suhteen, onko kyseessä työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä sovittu sopimus vai muusta säännöstyskeinosta peräisin oleva normi.<sup>108</sup>

Kun työoikeuden normit järjestetään hierarkkiseen järjestykseen, voidaan erottaa normien ensisijaiset ja toissijaiset lähteet. Järjestys kuvataan siten, että ensisijaisia lähteitä ovat lait, työehtosopimukset ja työopimukset (*personliga avtal*). Toissijaisina lähteinä mainitaan työpaikalla noudatettu tapa tai alakohtainen käytäntö ja viimeisenä työnantajan yksipuolisesti antamat säännöt ja ohjeet (*tjänstereglementet*), jotka voivat olla myös luonteeltaan yleisiksi ja pysyväluonteisiksi tarkoitettuja.<sup>109</sup> Työnantajan yksipuolisten toimien piiriin luetaan kuuluviksi myös työnantajan yksipuolisesti myöntämät edut.<sup>110</sup>

Yritystasolla sovittavat sopimukset eli sekä työehtosopimuksen perusteella sovittavat paikalliset sopimukset että MBL:n mukaan yhteistoiminnan piirissä sovitut sopimukset sovitetaan työnantajan ja työntekijöiden yhdistyksen välillä. Tästä johtuen kaikki sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että sopimuksella on normivaikutus yksittäisten työntekijöiden työehtoihin. Paikallisten sopimusten osalta tämä on ilmaistu, että ”*det enskilda anställningsavtalet utfylls med kollektivavtalförutsättningar*”.<sup>111</sup>

Myös Saksassa työoikeuden normien keskinäistä järjestystä hahmotetaan tasoittain. Työoikeuden normien keskinäistä etusijajärjestystä kuvataan sekä työoikeuden oikeuslähteiden että työsuhteen sisältöä normittavien säännöstyskeinojen (*Gestaltungsmittel/-faktor*) termistöllä. Etusijajärjestyksen tai normihierarkian yhteydessä käytettyjä ilmaisuja ovat esimerkiksi ”*Rangfolge arbeitsrechtlichen Gestaltungsmittel*”<sup>112</sup>, ”*Rangfolge und Verhältnis der Rechtsquellen*”<sup>113</sup> ja ”*Rangpyramide der arbeitsrechtlichen Gestaltungsfaktoren*”<sup>114</sup>. Näyttäisikin siltä, että Saksassa työsuhteen säännöstyskeinojen ja oikeuslähteiden välillä ei tehdä aina aivan yksiselitteisesti eroa<sup>115</sup>.

Etusijajärjestyksen tai normihierarkian perusteella työoikeuden säännöstyskeinot (*Arbeitsrechtliche Gestaltungsmittel*) voidaan jakaa ensin kahteen ryhmään: yhtäältä voimassa olevaan oikeuteen (*Objektives Recht*) ja toisaalta tahdonautonomiaan (*Privat-autonome Gestaltung*). Voimassa olevan oikeuden ryhmään luetaan säädetty valtiollinen oikeus eli perustuslaki ja lainsäädäntö ja autonominen työoikeus (*Autonomes Arbeitsrecht*), joka sisältää työehtosopimukset ja yrityssopimukset (*Betriebsvereinbarung*).

<sup>108</sup> Ks. Malmberg 1997, s. 54.

<sup>109</sup> Källström – Malmberg 2009, s. 162 ss.

<sup>110</sup> Källström – Malmberg 2009, s. 191–192.

<sup>111</sup> Malmberg 1997, s. 53.

<sup>112</sup> Söllner – Walterman 2009, s. 53.

<sup>113</sup> Moll 2012, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, § 1 Das Arbeitsrecht in der beratenden und forensischen Praxis, Rn 63–65).

<sup>114</sup> Richardi 2009, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, § 5 Überblick 1. Vielfalt der Gestaltungsfaktoren.

<sup>115</sup> Richardi toteaa: ”Die normativen Gestaltungsfaktoren des Arbeitsverhältnisses kann man zu treffend als *Rechtsquellen des Arbeitsverhältnisses* (nicht des Arbeitsrechts) bezeichnen”. (2009, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, § 5 Überblick3. Gestaltungsfaktoren als Rechtsquellen.)

Tahdonautonomian piiriin luetaan työsopimus, työoikeudelliset erityispiirteet, kuten yhteinen suostumus ja tapaoikeus (*Betriebliche Übung*) ja työnantajan työnjohtokäsky.<sup>116</sup>

Ylimmäksi Saksan etusijajärjestyksessä sijoitetaan perustuslaki ja laki. Toisena ovat pakottavat kollektiivisopimukset eli työehtosopimukset. Työehtosopimusten alapuolelle etusijajärjestyksessä sijoitetaan yrityssopimukset. Tämän jälkeen tulevat yksittäiset työ-sopimukset. Yrityssopimuksella voidaan sopia kuitenkin lähtökohtaisesti vain sellaisista asioista, joista ei ole työehtosopimuksella sovittu. Yksittäisten työsopimusten jälkeen etusijajärjestyksessä ovat tahdonvaltaiset kollektiivisopimusehdot eli sekä työehto- että yrityssopimusehdot (*dispositive Kollektivvereinbarungen*). Alimpana etusijajärjestyksessä on työnantajan direktio-oikeus.<sup>117</sup> Joissakin etusijajärjestyksissä myös oikeuskäytäntö (*Richterrecht*) sijoitetaan lakien alapuolelle<sup>118</sup> tai ainakin mainitaan etusijajärjestyksen yhteydessä määrittelemättä sen asemaa tarkemmin.<sup>119</sup> Etusijajärjestys voidaan murtaa, jos järjestyksessä ylemmälle tasolle sijoittuva normi antaa tähän kelpuutuksen. Kelpuus tarkoittaa ennen muuta työehtosopimusten avauslausekkeita.<sup>120</sup>

## 2.4 EDULLISEMMUUSSÄÄNTÖ

Etusijajärjestyksen lisäksi työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmään liittyy *edullisemmuussääntö*. Sen idea on, että jos normihierarkkisen tarkastelun perusteella samasta työntekijän etuja ja oikeuksia koskevasta asiasta on voimassa pätevästi kaksi tai useampia normeja, niistä ei sovelleta etusijajärjestyksessä korkeammalla olevaa vaan sisällöllisesti työntekijälle edullisempaa. Edullisemmuussääntö on normijärjestelmän toimintaan liittyvä *systeemiperiaate*.<sup>121</sup> Oikeuskirjallisuudessa sen asema on tunnustettu jo pitkään<sup>122</sup>, ja se on hyväksytty myös oikeuskäytännössä<sup>123</sup>. Sen on katsottu olevan työntekijän suojelun periaatteen ilmentymä<sup>124</sup>.

<sup>116</sup> Söllner – Walterman 2009, s. 53.

<sup>117</sup> Ks. Richardi 2009, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, § 5 Überblick 1. Vielfalt der Gestaltungsfaktoren ja Söllner – Walterman 2009, s. 54–55.

<sup>118</sup> Moll 2012, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, § 1 Das Arbeitsrecht in der beratenden und forensischen Praxis, Rn 63–65.

<sup>119</sup> Söllner – Walterman 2009, s. 55.

<sup>120</sup> Melms – Kentner, NZA 2014/3, s. 127.

<sup>121</sup> Se on tunnustettu myös *tulkintaperiaatteena*, esimerkiksi työsopimusta tulkittaessa. (Kairinen 2009, s. 44.) Edullisemmuussäännöstä on myös esitetty, että tietty ehto voisi vakiintua sen perusteella noudatettavaksi työsuhteessa. (Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 359.) – Tämänkaltaisen ennen muuta reaaliseen argumentointiin palautettavissa oleva argumentti ei sovi helposti yhteen työsuhdeopillisen työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän kanssa.

<sup>122</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 806 alaviite 116.

<sup>123</sup> Ks. esim. KKO 1979 II 43 ja KKO 1984 II 23.

<sup>124</sup> Kairinen 2009, s. 44.

Koska edullisemmuussäännöstä ei ole säädetty lainsäädännössä, on oikeuskirjallisuudessa kehitetty sen soveltamista tarkentavia kriteereitä<sup>125</sup>. Edullisemmuussäännön soveltuvuuden arvioinnissa tulee ensinnäkin ottaa huomioon, että se koskee *työsuhteen ehtojen määräytymisessä* ensi sijassa *individuaalinormeja tai työsopimuksen alaan kohdistuvia normeja*. Tämän lisäksi edullisemmuussääntöä sovellettaessa ei tule suorittaa ehtojen kokonaisvertailua, vaan edullisemmuusvertailu tulee tehdä ehto ehdolta. Tästä huolimatta ehtojen asiayhteys tulee ottaa huomioon, vaikka eri asiayhteyksien rajojen määrittäminen ei ole välttämättä yksiselitteistä. Edullisemmuussäännön perusteella tehtävä vertailu on selvintä silloin, kun vertailu tehdään numeerisesti, kuten palkanmäärän yhteydessä. Tehtävä vertailu ei perustu työntekijän subjektiivisiin käsityksiin vaan vertailu suoritetaan objektiivisesti.<sup>126</sup>

Edullisemmuussääntö on ennen muuta individuaalisen työoikeuden keskeinen periaate, joka toimii pääsääntöisesti normien pakottavuuden suhteen<sup>127</sup>. Sen sijaan työntekijöiden kohtelua koskevien normien kollisioiden ratkaisemiseksi ei olekaan selkeätä sääntöä. Tällaisten normien kollisioita ei voi tarkoituksenmukaisesti ratkaista yksittäisen työsopimuksen puitteissa, vaan se on tehtävä *verrokkiryhmän* kesken. Edullisemmuussääntötyyppinen argumentaatio ei ole tällöin toimivaa.

KKO 2013:10, perusteluiden kohdasta 26. ”Syrjinnän kiellosta ei voida johtaa työntekijälle oikeutta saada hyväkseen palkkaetuja sen työehtosopimuksen mukaan, joka kulloinkin antaisi hänelle *edullisimman tuloksen*, riippumatta siitä, kumman sopimuksen ehtoihin hän itse on yhdistymisvapautensa perusteella tullut sidotuksi.”

Edullisemmuussäännön soveltamiseen vaikuttavat myös työlakeihin sisältyvät *kompetenssinormit*<sup>128</sup>. Kompetenssinormien asema ja merkitys ovat jääneet aika vähäiselle huomiolle. Asiaa on käsitelty lähinnä lainsäädännön ja semidispositiivisten työehtosopimusmääräysten kollisioiden yhteydessä, kun työnantajalla on oikeus noudattaa lain sijaan työntekijälle epäedullisempaa työehtosopimusmääräystä, ellei se edellytä paikallista sopimista.<sup>129</sup> Sen sijaan työehtosopimuksen kelpuutuksella tehdyn paikallisen sopimuksen asemaa suhteessa edullisemmuussääntöön on käsitelty niukasti<sup>130</sup>.

<sup>125</sup> Myös työehtosopimuksissa voi olla edullisemmuussäännön tarkennuksia.

<sup>126</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 429–430; Tiitinen – Kröger 2012, s. 809 ja Kairinen 2009, s. 229–230.

<sup>127</sup> Ylhäinen 2008, s. 212.

<sup>128</sup> Pekkanen LM 1972, s. 331–333.

<sup>129</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 806 ja Kairinen 2009, s. 142–143.

<sup>130</sup> Asiaa voi olla tarkennettu työehtosopimuksessa – Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 2013–2016, s. 30. ”30 §: Voimassa olevat edut: Mikäli työntekijä on ollut oikeutettu saamaan parempia etuja (kuten lyhyempää työaikaa), kuin mitä tässä sopimuksessa on määrätty annettavaksi tai kyseiset edut ovat kokonaan jääneet tässä sopimuksessa määrittelemättä jäävät ne edelleen

Saksassa työehtojen keskinäiseen järjestykseen vaikuttaa etusijajärjestyksen ohella *edullisemmuusperiaate* (*Günstigkeitsvergleich*). Edullisemmuusvertailun yhteydessä tulee ottaa kantaa siihen, miten edullisemmuutta arvioidaan, kenen näkökulmasta edullisemmuutta vertaillaan ja mitä sääntöjä vertaillaan keskenään. Edullisemmuusvertailua on tarkennettu siten, että kyseeseen voi tulla yksittäisvertailu (*Einzelvergleich*), yhteisvertailu (*Gesamtvergleich*) tai asiaryhmittäinen vertailu (*Sachgruppenvergleich*). Tällainen edullisemmuussäännön monimuotoisuus on omiaan murtamaan etusijajärjestyksen vahvuutta kollisoidien ratkaisusääntöinä.<sup>131</sup> Edullisemmuusperiaatteeseen liittyen Saksassa on hahmoteltu myös ”*Rosinentheorie*”<sup>132</sup>.

Saksassa on myös *kollektiivinen edullisemmuussääntö* (*Kollektiver Günstigkeitsvergleich*). Se on erityistapaus yleiseen edullisemmuussääntöön nähden ja liittyy työ sopimuksen ja yrityssopimuksen (*Betriebsvereinbarung*) väliseen suhteeseen. Edullisemmuutta ei arvioida työntekijäkohtaisesti, vaan yrityssopimuksen mukaista kullekin työntekijälle kuuluvaa korvaussummaa verrataan yksittäisen työ sopimuksen perusteella maksettavaan määrään. Kollektiivisen edullisemmuussäännön perusteella yrityssopimuksella voidaan vähentää yksittäisen työntekijän etuja vain jos kokonaissumma, jonka työnantaja käyttää etuuksien maksamiseen, ei pienene. Yksittäisen työntekijän etuudet voivat sen sijaan heiketä tai parantua.<sup>133</sup>

## 2.5 PERUSSUHDETEORIAN JA TYÖSUHTEEN EHTOJEN MÄÄRÄYTYMISJÄRJESTELMÄN ARVIOINTIA

Perussuhdeteorian sekä työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän ja etusijajärjestyksen päätarkoituksena on jäsentää työoikeuden normistoja ja kuvata niiden välisiä suhteita. Samalla ne ovat kuitenkin sidoksissa siihen normiympäristöön, aikaan ja tarkoitukseen, johon ne on alun perin kehitetty. Työn tekemisen ja teettämisen tavat ja tätä kautta myös työoikeuden normistot ovat muuttuneet ja kehittyneet paikallisen sopimisen, yhteistoimintamenettelyiden sekä johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien myötä. Tästä huolimatta perussuhdeteorian ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän toimivuutta ja suhdetta nykyisiin työoikeuden normeihin ei juurikaan ole kriittisesti arvioitu. Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmään näyttäisi kohdistuvan päivitystarvetta. Arvioinnin

---

voimaan, ellei muuta sovi tämän sopimuksen 26 §:n mukaisessa järjestyksessä tai ellei kyseinen paikallinen järjestely johda työntekijälle vähintään yhtä edulliseen lopputulokseen.”

<sup>131</sup> Ks. Melms – Kentner, NZA 2014/3, s 127–128.

<sup>132</sup> Sillä kuvataan menettelyä, jossa työntekijä poimii itselleen edullisempia työehtoja ehto ehdolta ikään kuin ”poimisi rusinoita pullasta”. Kuitenkin poimiessaan itselleen parhaat ehdot työntekijä jättää samalla huonommat ehdot muiden kannettavaksi. ”Rosinenpickerei laut Duden als egoistisches Bemühen, sich von etwas Bestimmten nur die attraktivsten Teile zu sichern, um die eher unattraktiven anderen zu überlassen.” (Melms – Kentner, NZA 2014/3, s 127.)

<sup>133</sup> Söllner – Walterman 2009, s. 340–341.

taustaksi on tarpeen ymmärtää kahden työoikeudessa käytetyn hahmotustavan eli *työsopimusopin* ja *työsuhdeopin* välinen ero.

Perussuhdeteoriaa ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää on tarkoituksenmukaista arvioida suhteessa eräisiin keskeisiin muutoksiin ja kehityskaariin. Työoikeuden teorianmuodostus ja hahmotustapa perustuvat suurelta osin yksilökeskeiseen jäsentämiseen. Nykytodellisuudessa palkkatyön teettämistä ja tekemistä voidaan kuitenkin pitää ryhmäilmionä. Palkkatyön teettäjät ovat tosiasiallisesti useita työntekijöitä työllistäviä työnantajaryhtyksiä. Joukko- tai ryhmäluonteisuus näkyy siten, että normien kohteena ovat aikaisempaa useammin yksittäisen työntekijän ohella myös koko henkilöstö tai henkilöstö- ja työntekijäryhmät sekä niiden osallistuminen päätöksentekoon yrityksessä. Kaiken kaikkiaan erilaisten ryhmä- ja yritys kohtaisten ehtojen ja järjestelmien voidaan katsoa vaikuttavan aikaisempaa enemmän.

### 2.5.1 Työsopimusoppi ja työsuhteoppi

Työsopimuksen ja työsuhteen käsitteitä käytetään työlainsäädännössä osin epätarkasti. Tämä käy havainnollisesti ilmi esimerkiksi vuosiloma- ja työaikalain soveltamisalapykälästä. Toisessa puhutaan työsuhteesta ja toisessa työopimuksen perustella tehtävästä työstä<sup>134</sup>. Myös työturvallisuuslain soveltamisalapykälässä viitataan työopimuksen perusteella tehtävään työhön. Näistä eriävistä sanamuodoista riippumatta lakien soveltamisaläsäännöksissä on tavoiteltu samaa asiaa eli lain soveltamista työntekijäasemassa työskenteleviin henkilöihin. Termeihin liittyen työopimuslain esitöissä todetaankin, että käsitteitä työopimus ja työsuhte ei ole käytetty aivan johdonmukaisesti. Keskeistä on huomata, että näin on todettu nimenomaan *normien ajallisen soveltamisen yhteydessä*.<sup>135</sup> Oikeuskirjallisuudesta saattaa kuitenkin toisinaan välittyä sellainen käsitys, ettei kyseisen erottelu ei olisi kovin merkityksellinen muissakaan yhteyksissä. Tämän näkemyksen mukaan työopimuksen ja työsuhteen käsitettä näytettäisiin käytettävän samaa tarkoittavana<sup>136</sup>.

Käytetyn termistön epäselvyys riippuu osin siitä, käytetäänkö työsuhteen käsitettä työntekijäaseman tunnistamisessa vai työsuhteen ehtojen määräytymisjär-

<sup>134</sup> Esimerkiksi TAL 1 §:n mukaan lakia sovelletaan työopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettun *työsopimuksen* sekä virkasuhteen perusteella tehtävään työhön. VLL 1§:n mukaan lakia sovelletaan *työ- ja virkasuhteessa* tehtävään työhön, jollei toisin säädetä.

<sup>135</sup> HE 157/2000, s. 56. – Työsopimuksen ja työsuhteen käsitteen eroista työsuhteen päättämisen yhteydessä. (Valkonen 2001, s. 105–121.)

<sup>136</sup> Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen s. 25 ja 291 ja Saarinen 2013, s. 332–332 ss, Engblom 2013, s. 117–118 ja Valkonen DL 1997, s. 17–18.

jestelmän perustana.<sup>137</sup> Työsuhteen ehtojen määräytymisessä työ sopimuksen ja työsuhteen käsitteiden käyttöyhteydellä on merkittävä ero, joka perustuu työ sopimus- ja työsuhteopin välillä vallitsevaan näkökulmaeroon. Käsitteitä ei voi käyttää samaa tarkoittavina.

Työsuhteopin kanssa kilpaileva hahmotustapa on ollut sopimusoikeudellisemmasta lähtökohdasta ja taustasta peräisin oleva työ sopimusoppi. Työ sopimusopin olemassaoloon on vaikuttanut merkittävästi TEhtoL 1 §: sanamuoto. Pykälässä säädetään, että työehtosopimus on sopimus ”ehdoista, joita *työ sopimuksissa* tai *työsuhteissa muuten on noudatettava*”. Sanamuoto johdattaa ajattelemaan, että työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan määräyksen tyypistä riippuen joko työ sopimuksen ehtona tai, jos kyseessä ei ole työ sopimuksen alaan kuuluva asia, ehtona työsuhteissa muuten. Jaottelu oli omaksuttu jo ensimmäisessä työehtosopimuslaisissa ja sen saksalaisiin esikuviin perustuvissa esitöissä.<sup>138</sup>

Työehtosopimuksen *työnormien eli individuaalinormien* taustalla on TEhtoL 1 §:n sisältämä ilmaisu ”työ sopimuksissa noudatettavista ehdoista”. Työnormit eli individuaalinormit ovat luonteeltaan individuaalisia työehtosopimuksen normeja. Työehtosopimuksen osallisten kompetenssi ottaa työehtosopimukseen työnormeja rajoittuu *työ sopimuksen alaan*, mutta ei varsinaisesti työ sopimukseen. Näin ollen työehtosopimuksen osalliset voivat ottaa työehtosopimukseen sellaisia työnormeja, joista normaalisti *voidaan pätevästi sopia työ sopimuksessa ja joista yleensä sovitaan työ sopimuksessa*.<sup>139</sup> Tällöin työnormit muodostavat normaalin velvoiteoikeudellisen suhteen kaltaisen suhteen, jonka keskeisiä ehtoja ovat palkka ja työaika<sup>140</sup>.

Työehtosopimuslain 1 §:n sanamuodolla ”työ sopimuksissa tai työsuhteissa muuten” on ollut kauaskantoisia seurauksia työoikeuden systematiikan kehittämisessä. Pykälän sanamuoto johtaa ajattelemaan työehtosopimuksen määräysten soveltamista sekä työ sopimuksen että työsuhteen ehtoina. Tätä oikeudellista ilmiötä nimitetään kahdella normilla säännöstmiseksi<sup>141</sup>, kaksinkertaiseksi konstruktioksi<sup>142</sup>, tai ruotsiksi ”den dubbla konstruktionen<sup>143</sup>”. Nimitys perustuu siihen, että työehtosopimuksen määräyksiä ei noudateta työsuhteopillisesti ainoastaan työsuhteen ehtoina, vaan ikään kuin sekä työ sopimuksen että työsuhteen

<sup>137</sup> Työlainsäädännön *ajallisessa soveltamisessa* joudutaan konkreettisesti ottamaan kantaa käsitteiden työ sopimus ja työsuhte välillä sekä käyttämään näiden lisäksi vielä työ sopimussuhteen käsitettä. Termien moninaisuus ja läheisyys sopimukseen saattaa johtaa ajattelua yleisemmin työ sopimusopin kuin työsuhteopin suuntaan.

<sup>138</sup> Lvk. 1921, s. 16–17.

<sup>139</sup> Sarkko 1980, s. 200.

<sup>140</sup> Vuorio 1955, s. 318–320.

<sup>141</sup> Tiitinen 1979, s. 228 ja Bruun 1979, s. 220.

<sup>142</sup> Vuorio 1955, s. 221 ss.

<sup>143</sup> Bruun 1979, s. 220.

ehtoina. Kuitenkin kuten Tiitinen on perustellusti todennut, tällainen sopii huonosti yhteen perussuhdeteorian kanssa.<sup>144</sup> Kahdella normilla tai sopimuksella säännöstämisen konstruktion olemassaolo ilmentää sitä, että työsuhteen määrätymisjärjestelmän perustuminen työsuhteen käsitteelle ei ole ollut yksiselitteistä. Myös työsuhteen sopimusoikeutta on ilmennyt.

TEhtoL 1 §:n sanamuotoa ja sen merkitystä tulkittaessa tulee muistaa, että sen taustalla on jo 1900-luvun vaihteen saksalaista ajattelua, jossa työehtosopimuksen määräyksiä luokiteltiin työnormeihin ja työolonymeihin (individuaalinormit/solidaarinormit). Työehtosopimuslaissa käytetyt sanamuodot ja niiden taustalla vaikuttava ajattelu tulee nähdä yhteydessä lainsäätämisaikajankohtaan. Tuolloin oli tavoitteena säätää työehtosopimuksen suhteesta muuhun sen aikaiseen normitukseen eli käytännössä työsuhteen<sup>145</sup>. Jaottelu on myöhemmin ymmärretty kaikkia työsuhteen säännöstyskeinoja koskevaksi, vaikka se perustuu lähtökohdiltaan vanhaan saksalaisperäiseen työehtosopimusoikeudelliseen ajatteluun.

Työsuhteen vaikutus lainsäädännössä ilmenee myös yhteistoimintain työsuhteen sääntösuhteissa (YTL 29 §). Sen mukaan sopimusta työsuhteen sääntöistä noudatetaan kunkin työntekijän *työsuhteen osana*. Yhteistoimintasopimukset ja vastaavat on yleensä sijoitettu etusijajärjestyksessä työsuhteen ehtojen yläpuolelle<sup>146</sup>. Tätä on perusteltu etenkin sillä, että työsuhteen tyypillinen normitus koskee yksittäistä työntekijää laajemmin henkilöstöä tai työntekijöitä. Tästä näkökulmasta lain sanamuotoa työsuhteen noudattamisesta työsuhteen osana voidaan kritisoida. Työsuhteen mukainen kanta nimittäin olisi, että työsuhteen noudatettaisiin kunkin työntekijän *työsuhteen osana*<sup>147</sup> tai *ehtona*.

Myös *työehtosopimusten jälkivaikutuksessa* eli työsuhteen ehtojen määrätymisestä työehtosopimuksettomassa tilassa on työsuhteen sopimusoikeudellisia piirteitä. Jälkivaikutuksesta ei ole säädetty laissa<sup>148</sup>. Tällainen niin sanottu sopimukseton tila työehtosopimuskausien välissä on työmarkkinoilla kuitenkin melko tavallinen, kun vanhan työehtosopimuksen voimassa olo on päätynyt mutta uutta sopimusta ei ole vielä saatu solmittua. Työehtosopimukset ovat luonteeltaan määräaika-aisia. Sopimuskauden jälkeen ne neuvotellaan ja sovitaan uudelleen joitakin määräyksiä muuttaen. Tietyissä pykälissä on kuitenkin säädetty erikseen jälkivaikutuksesta, kuten on tehty VLL 30 § sekä TAL 9 ja 40 §:ssä.<sup>149</sup>

<sup>144</sup> Tiitinen 1979, s. 228.

<sup>145</sup> Kairinen 2010, s. 350.

<sup>146</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 42–43 ja Bruun – von Koskull 2012, s. 222–223.

<sup>147</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 768–767.

<sup>148</sup> Työoikeudesta poiketen valtion virkaehtosopimuslain 7 §:ssä on säädetty jälkivaikutuksesta.

<sup>149</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 778–786.



Kun jälkivaikutuksesta ei ole säädettyä normia, on sitä perusteltu *muuttumisopilla*, mutta myös tarkoituksenmukaisuussyillä ja oikeuspoliittisilla näkökohdilla.<sup>150</sup> Keskustelussa on esitetty arvioita siitä, mitkä työsuhteen ehdot kuuluvat jälkivaikutuksen piiriin<sup>151</sup>. Korkein oikeus on oikeuskäytännössään hyväksynyt jälkivaikutuksen, kun työsuhteen ehtona noudatetun normin on *katsottu muuttuneen työntekijän työ sopimuksen ehdoksi*. Tämän työ sopimuksen osaksi muuttamisen perusteella alkuperäisen säännöstyskeinon mukaista normia noudatetaan työ sopimuksen ehtona sopimuksettomassa välitilassa siitä huolimatta, että alkuperäinen säännöstyskeino ei ole enää voimassa tai sen sisältö on muuttunut. Tätä kuvaavat seuraavat ratkaisut.

KKO:1970-II-77 Työehtosopimuksessa määriteltyjä palkanmaksuperusteita, joiden mukaan työntekijälle, joka hänestä itsestään riippumattomista syistä joutui olemaan työtä vailla, oli maksettava palkkaa työnseisausajalta, oli noudatettava työehtosopimuksen voimassaoloajan jälkeenkin, *koska nuo palkanmaksuperusteet olivat tulleet työehtosopimuksen voimassa ollessa tehtyjen, työnseisausaikana edelleen voimassa olleiden työ sopimusten osana niiden sisällöksi*. Ään.

KKO:1975-II-50 Toistaiseksi voimassa olevaa työ sopimusta tehtäessä noudatettavana ollut työehtosopimuksen määräys, ettei irtisanomisaikaa sovellettu kummaltakaan puolen, *oli tullut työ sopimuksen osana sen sisällöksi*. Työ sopimussuhde oli työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen sekä 30.4.1970 annetun TSL:n voimaantulon jälkeenkin jatkunut sopijapuolten muuttamatta tuota sopimusehtoa. Se seikka, ettei työehtosopimus ollut työ sopimusta irtisanottaessa enää voimassa ja että työ sopimukseen oli TSL 56 §:n 2 mom:n mukaan sovellettava sanottua lakia, ei aiheuttanut muutosta sopimukseen sen irtisanomisaikaa koskevalta osalta.

KKO:1977-II-8 *Työehtosopimuksen voimassa ollessa työ sopimuksen sisällöksi tulleita* sekä aika- että urakkapalkkaista työtä koskevia määräyksiä oli työsuhteen jatkuessa työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin noudatettava työehtosopimuksettomana aikana, kun työsuhteen ehtoja ei ollut tällöin työ sopimuksella muutettu.

Työ sopimus- ja työ suhdeopin välinen lähtökohtainen ero ilmenee myös *sopimuksen veroisessa käytännössä*. Oikeudellisena ilmiönä sopimuksen veroinen käytäntö on peräisin sopimusoikeudesta. Korkein oikeus on hyväksynyt työ sopimuksen veroisen käytännön muodostumisen työoikeudessa, etenkin rahamääräisten etuuksien, kuten työnantajan työntekijöille maksaman joulurahan kohdalla (KKO 1990:103). Työoikeudellisena ilmiönä sopimuksen veroinen käytäntö on vahvasti työ sopimusopillinen. Työ suhdeopin näkökulmasta ja säännöstyskeino-oppia painottaen sopimuksen veroisen käytännön synty miseen ja asemaan osana työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää tulisi suhtautua mieluummin varauksella ja poikkeustapauksena.

<sup>150</sup> Ks. Bruun 2007, s. 32–33 ja Kairinen 2010, s. 349–353.

<sup>151</sup> Ks. Kairinen 2010, s. 355–356.



Liikkeen luovutuksessa työntekijän työsopimuskumppanina aikaisemmin toimineesta organisaatiosta luovutetaan taloudellinen ja toiminnallinen osa luovutuksen saajalle. Vaikka työsopimussuhde liikkeen luovutuksessa katkeaa työntekijän ja liikkeen luovuttajana toimivan alkuperäisen työnantajan väliltä, TSL 1:10:n mukaan liikkeen luovutuksen oikeusvaikutuksena on, että työnantajan työsuhteista johtuvat työnantajan oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Työsopimusopilla ei pystytä kuitenkaan kuvaamaan riittävän tarkasti liikkeen luovutuksessa siirtyvien ehtojen asemaa, sillä pelkkien työsopimusehtojen lisäksi liikkeen luovutuksessa siirtyä tietyiltä osin myös muiden työsuhteen ehtoja tuottavien säännöstyskeinojen tai normilähteiden mukaisia ehtoja. Luovutuksen yhteydessä on tulkittava, mitkä ehdot ovat siirtyviä ehtoja ja mitkä jäävät siirtymättä. Erityisesti *yrityskohtaisten* ja läheisesti tiettyyn *toimintaympäristöön kiinnittyvien* ehtojen sekä ns. käyttöoikeusluonteisten etuuksien siirtyminen on oikeudellisesti hankala kysymys.

Oikeudellisena ilmiönä työsopimusoppiin liittyvä muuttumisoppi voidaan sijoittaa lähelle sopimisoikeudessa hahmoteltua *sopimusten yhteenliittymistä* sekä sekatyypin sopimuksen syntyprosessia. Kaksi tai useampia sopimuksia voivat liittyä toisiinsa moni eri tavoin. Toisinaan sopimusten yhteenliittymisellä ei ole välttämättä lainkaan oikeudellista merkitystä ja joskus taas voidaan puhua jopa sopimusten *sulautumisesta*, joka on sopimusten yhteenliittymisen kiintein muoto. Sulautumisen jälkeen syntyvää sopimusta voidaan hahmottaa *sekatyypisenä sopimuksena*. Pekkanen on määritellyt sekatyypiset sopimukset sellaisiksi, joiden suoritusvelvollisuudet ovat kahden tai useamman sopimustyyppin mukaisia.<sup>152</sup> Sekatyypisiin sopimuksiin voi liittyä myös yhteinen päämäärä. Oikeudellisena ilmiönä sopimusten yhteenliittymisen ja siihen liittyen sekatyypiset sopimukset voivat selittää työsopimusopin ilmenemistä myös työoikeudessa. Erillisten sopimusten keskinäinen suhde on voinut vaikuttaa siihen, että muita työoikeudellisia sopimuksia on pyritty liittämään osaksi työsopimusta. Tämä selittyy työoikeuden peruslain – *työsopimuslain* – nimellä. Tällainen ajattelu-tapa ei kuitenkaan vastaa työsuhteopin mukaista ajatusta.

Edellä on esitelty ja kritisoitu työsopimusopin ilmenemistä lainsäädännössä käytetyissä sanamuodoissa. Olennaista on kuitenkin huomata, että vanhaa työsopimuslakia (320/1970) uudistettaessa vuonna 2001 siirryttiin terminologiassa useammassakin kohdassa työsopimusopista työsuhteopin suuntaan. Vanhassa työsopimuslaissa käytetty ilmaisu ”työsopimuksesta johtuvien velvollisuuksien” (VanhaTSL 51 §) korvattiin nykyisin voimassa olevassa työsopimuslaissa ilmai-

<sup>152</sup> Pekkanen 1966, s. 173–174. Ks. myös Saarnilehto 2013, s. 141–142.

sulla ”työsuhteesta tai tästä laista johtuvia velvollisuuksia” (TSL 12:1)<sup>153</sup>. Vahingonkorvausta sääntelevään pykälään tehty muutos on merkittävä myös systemaattiselta kannalta. Siinä missä vanhassa työ sopimuslaissa vahingonkorvaus oli sidottu työ sopimuslain ja työ sopimuksen rikkomiseen, niin voimassa olevan lain mukaan työnantajan vahingonkorvausvastuu syntyy työsuhteen ehtoja rikkomalla. Vahingonkorvausvelvollisuus voi syntyä myös työaika- tai vuosilomalain<sup>154</sup> taikka muun työoikeudellisen lainsäädännön, kuten tasa-arvo- ja työturvallisuuslain perusteella. Sanamuodon muutoksen jälkeen vastuu syntyy työsuhteen ehtojen rikkomisen perusteella, joten se voi perustua lakien lisäksi myös muiden työsuhteen ehtojen rikkomiseen tai laiminlyöntiin.

Myös korkeimman oikeuden linja on muuttunut edellä kuvatuissa tuomioissa omaksutusta linjasta. Uuden kannan mukaan muuttumisoppiin tulee suhtautua kriittisesti työehtosopimusten rajoitettua jälkivaikutusta lukuun ottamatta. Korkeimman oikeuden muuttunut linja ilmenee ratkaisussa KKO 2007:55 ja KKO 2007:65<sup>155</sup>. Bruun onkin katsonut korkeimman oikeuden ratkaisujen myötä, että ”muuttumisoppi on kuollut – eläköön jälkivaikutus”<sup>156</sup>.

KKO 2007:55 Näiden työehtosopimusten määräysten vaikutukset työsuhteessa noudattaviin palkkaa koskeviin ehtoihin eivät riipu siitä, onko yrityskohtainen työehtosopimuskäytäntö ollut pitkäaikainen ja vakiintunut vai ei. *Palkanlisistä ei ole sovittu kantajien työ sopimuksissa eikä niiden maksaminen ole myöskään perustunut työnantajan noudattamaan sopimuksenveroiseen käytäntöön. Kun ei ole osoitettu muutakaan perustetta katsoa, että palkanlisien maksaminen olisi muodostunut työntekijöiden työ sopimusten ehdoiksi, työnantaja ei voi olla maksuvelvollinen tällä alempien oikeuksien lausumalla perusteella.*

Myös liikkeen luovutuksessa nousee esiin työ sopimuksen ja työsuhteen ehdon välinen suhde. Korkein oikeus on tarkentanut työ sopimuksen ja työsuhteen ehdon välistä rajaa selvimmin liikkeen luovutukseen liittyvän ratkaisun KKO 2009:28 perusteluissa kohdissa 2 ja 3.

<sup>153</sup> Tosin on huomattava, että työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä seuraa erillinen TSL 12:2:ssä säädetty korvaus, ei siis yleistä TSL 12:1 mukaista vahingonkorvausta.

<sup>154</sup> HE 157/2000, s. 117.

<sup>155</sup> Ratkaisussa KKO 2007:65 työehtosopimuksen ehtojen ei katsottu tulleen työntekijän työ sopimuksen ehdoiksi muuttumisopin perusteella. Työntekijöiden loma oikeuden säilyminen perustui sen sijaan siihen, että työnantaja oli antanut työntekijöille sellaisen kuvan, että vuosiloma etuudet säilyvät. Sitovuus perustui siis työnantajan tahdonilmaisun perusteella syntyneeseen sopimussitovuuteen.

<sup>156</sup> Bruun 2007, s. 32. Koska muuttumisopin kumoamisen myötä sopimuksen veroisen käytännön asema ja samalla työntekijän etuuksien suoja supistui, Bruun on nostanut esiin *työnantajan sopimuksen veroisen käytännön*. Sillä hän tarkoittaa valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuvan palkkatason suojaamista tilanteessa, jossa työnantaja pyrki yksipuolisesti irrottautumaan työehtosopimuksesta ja sen mukaisesta palkkatasosta ja siten alentamaan työntekijöiden palkkatasoa. (Bruun 2007, s. 34.)

2. J on perustanut vaatimuksensa ensinnäkin siihen, että Amica oli jättänyt soveltamatta metalliteollisuuden työehtosopimusta J:n osalta 1.2.2003 jälkeen. J:n mukaan Amica oli menettellyllään rikkonut velvollisuuksiaan työnantajana, koska *metalliteollisuuden työehtosopimuksen mukaiset työehdot olivat tulleet J:n työ sopimuksen ehdoiksi*.

3. Korkein oikeus toteaa, että työehtosopimuksen määräys ei tule työ sopimuksen ehdoksi, *elleivät työnantaja ja työntekijä ole siitä erikseen sopineet* tai ellei *työnantajan voida katsoa muutoin sitoutuneen noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä työ sopimuksen ehtoina*. Tässä asiassa ilmeneviin seikkoihin nähden ei ole perusteita katsoa, että J ja Rautaruukki Oyj (jäljempänä Rautaruukki) olisivat nimenomaisesti sopineet metalliteollisuuden työehtosopimuksen sisällön tulosta osaksi työ sopimusta tai että työehtosopimus muutoin velvoittaisi Rautaruukkia työ sopimuksen ehtona. Sen vuoksi J:llä ei ole oikeutta vaatimiinsa korvauksiin mainitulla perusteella.

Työ sopimuksen merkitystä muiden työsuhteen sisältöä määrittävien normien kustannuksella korostavan työ sopimusopin voidaan katsoa olevan sijoitettavissa staattisen työoikeuden ajanjaksoon<sup>157</sup>. Tällöin oikeuskäytäntöön ilmestyi sopimuksen veroinen käytäntö, joka on omiaan ylläpitämään vallitsevaa tilaa<sup>158</sup>. Työ sopimusoppi ei ota riittävästi huomioon työoikeuden eritasoisissa ja eri asioita määrittävissä säännöskeinoissa ja normilähteissä tapahtuvia muutoksia. Eri säännöstyskeinoissa ja normilähteissä tapahtuvat muutokset ja niiden vaikutukset työsuhteeseen ovat kuitenkin sisäänrakennettuna mallina työsuhteopissa, kun pitkäkestoisenakin oikeussuhteena kuvatun työsuhteen ehdot muuttuvat eri tekijöiden vaikutuksesta. Työsuhteoppi tuo työ sopimusoppia selkeämmin esiin sen, että työsuhteen säännöstyskeinot ovat ohjauskeinoja tai normiohjausta.<sup>159</sup>

Saksassa työsuhteopille perustuva normijärjestelmä ilmenee työehtosopimuslaissa, jossa työehtosopimuksen säädetään vaikuttavan työsuhteeseen: ”Die Rechtsnormen des Tarifvertrags, die *den Inhalt*, den Abschluß oder die Beendigung von *Arbeitsverhältnissen ordnen*” (TVG 4 §). Samaan tapaan yrityssopimukset vaikuttavat automaattisesti ja pakottavasti (BetrVG § 77 Abs 3). Vaikka laissa ei ole säädetty yrityssopimuksen vaikutuksesta työsuhteen sisältöön nimenomaisesti, niin kirjallisuudesta on katsottu, että: ”*den Inhalt*, den Abschluss oder die Beendigung von *Arbeitsverhältnissen* oder betriebliche oder betriebsverfassungsrechtliche Fragen regeln”<sup>160</sup>. Tosin Saksassakin työ sopimuksen merkitys työsuhteen ehtojen säätelijänä saattaa ilmetä merkittävämpänä ja työ-

<sup>157</sup> Kairinen TYV 1988, s. 23–29. Staattisen työoikeuden kauteen sopimuksen veroisen käytännön liittyy myös hieman arkikielisenä ilmaisuna samassa yhteydessä esiintyvä ”saavutetut oikeudet tai edut”. (Kairinen 2009, s. 215.)

<sup>158</sup> Tämä ilmenee korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä 1980-luvulta eteenpäin esimerkiksi ratkaisuissa KKO 1984 II 23, KKO 1990:103, KKO 1995:52.

<sup>159</sup> Ks. Murto LM 2009, s. 931–932. Artikkelissa tulospalkkioita ja sopimuksen veroista käytäntöä jäsenetään erilaisina oikeudellisina ilmiöinä. Samassa yhteydessä joulurahoja on hahmotettu staattiselle työsuhteelle tunnusomaisena ilmiönä ja tulospalkkioita dynaamisemman ja tilannesidonnaisemman työsuhteen piirteinä.

<sup>160</sup> Matthes 2009, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, § 239 Die Betriebsvereinbarung, Rn 2–3.

sopimusopillisempänä kuin työsopimuksen asema työsuhteen ehtojen yhtenä asettamisvälineenä tosiasiaissa oikeuttaisi<sup>161</sup>.

Ruotsissa työsuhteen ja työsopimuksen väliset terminologiset erot eivät ole aivan yksiselitteisiä. Termin ”*anställningsförhållande*” voidaan katsoa olevan lähimpänä suomalaista työsuhteen käsitettä eli eri normilähteiden summaa<sup>162</sup>. Termiä *anställningsavtal* käytetään tosin synonyyminä myös termille ”*det enskilda anställningsavtalet*”. Eri säännöstyskeinoista peräisin olevien normien keskinäisen suhteen näkökulmasta on merkityksellistä, että ilmaisu ”*ingår i det enskilda anställningsavtalet*” ei erottele työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä sovittua sopimusta muista säännöstyskeinoista peräisin olevista normeista.<sup>163</sup>

Suomen työsopimuksen käsitettä Ruotsissa vastaa termi ”*personliga avtal*”. Termistön välinen läheinen yhtäläisyys, mutta samalla ero tulee esiin käsitteessä *det enskilda anställningsavtalet*. Tälle ei nimittäin ole Suomen oikeudessa suoranaista vastinetta. Termillä *det enskilda anställningsavtalet* tarkoitetaan ehtoja, jotka perustuvat yksittäisen työntekijän työsopimukseen (*personliga avtal*) ja ehtoja, jotka täydentävät työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta mutta, *joista ei säädellä työehtosopimuksin tai lainsäädännön perusteella*<sup>164</sup>. Termin *det enskilda anställningsavtalet* käyttämisellä pyritäänkin tuomaan esiin nimenomaan sitä, että tietyt ehdot eivät ole peräisin työehtosopimuksesta tai lainsäädännöstä.<sup>165</sup>

Keskeistä on huomata, että Ruotsissa työsopimuksen ja työehtosopimuksen välistä suhdetta jäsenetään kahdella normilla säännöstämisen (*dubbla konstruktionen*) kautta. MBL:n säännösten perusteella katsotaan, että työehtosopimuksen määräykset tulevat osaksi yksittäisen työntekijän työsopimusta<sup>166</sup>. Tosin epätarkkuutta kahdella normilla säännöstämisen konstruktion vahvuuteen tuo termin ”*anställningsavtal*” hieman monimerkityksellinen ja suomen kieleen huonosti sopiva käännös.

## 2.5.2 Työnantajan ja työntekijäkunnan välinen kollektiivisuhde sekä työehtosopimusten solidaarinormit

Perussuhdeteorian ja työsuhteen tarkoituksena on kuvata yksittäisen työntekijän ja työnantajan välistä individuaalista suhdetta. Työoikeudessa ja työelämän todellisuudessa on yksittäisen työsuhteen lisäksi tarpeen tunnistaa työnantajan ja tämän työntekijäkunnan välinen kollektiivisuhde sekä työntekijät erilaisina ryhminä. Työehtosopimusmääräyksiä systematisoitaessa on erotettu työntekijöitä

<sup>161</sup> ”*Der Arbeitsvertrag ist zwar die primäre Rechtsquelle für Begründung und Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Er wird aber durch andere Rechtsquellen überlagert.*” (Moll 2012, Münchener Anwaltshandbuch Arbeitsrecht, § 1 Das Arbeitsrecht in der beratenden und forensischen Praxis, Rn 63–65).

<sup>162</sup> Malmberg 1997, s. 52.

<sup>163</sup> Malmberg 1997, s. 54.

<sup>164</sup> Ks. Malmberg 1997, s. 54.

<sup>165</sup> Källström – Malmberg 2009, s. 162.

<sup>166</sup> Sigeman 2010, s. 108. – Erityisesti kahdella normilla säännöstäminen ilmenee työehtosopimusten jälkivaikutuksen yhteydessä, kun työehtosopimuksen ehtojen katsotaan tulevan työsopimuksen sisällykkeeksi. Tosin Sigemanin mukaan pedagogisista syistä luodun ajattelumallin perusteella ei voi kuitenkaan tehdä päätelmiä oikeusvaikutuksista ainakaan ilman kriittistä arviota.

ryhmänä koskevat *solidaarinormit*. Solidaari- eli työolonormit on edelleen jaettu tarkemmin yhtäältä työolosuhteita, kuten työturvallisuutta, ja toisaalta työehtosopimuksen toteuttamista, kuten luottamusmiehen asemaa, säännöstyihin määräyksiin.<sup>167</sup>

Työntekijöitä ryhmänä koskevien ehtojen aseman tai työnantajan ja työntekijäkunnan välisen kollektiivisuhteen pohtiminen ei ole ilmiönä työoikeudessa uusi. Solidaarinormikonstruktion perusta hahmoteltiin jo työehtosopimusten alkuaikoina, kun vuonna 1921 lainvalmistelukunnan ehdotuksessa laiksi työehtosopimuksesta (1921:11) työehtosopimuksen sisältöä eriteltiin individuaali- ja solidaarinormeihin.

”Työehtosopimuksen sisältö voidaan ryhmitellä sen mukaan, onko sopimusehto myös sisältyvä kuhunkin yksityiseen työsopimukseen vai ei. Edellisiin, n.s. *henkilökohtaisiin eli individuaalinormeihin* luetaan yksityiseen työsopimukseen sellaisenaan kohdistuvat määräykset, kuten ne, jotka koskevat palkan suuruutta, työaikaa ja lepoetkiä – –. Mutta työehtosopimuksesta löytyy myöskin määräyksiä, jotka *edellyttävät joukko- eli kollektiivisuhdetta ja koskevat yksittäistä työntekijää vain jäsenenä yhteisössä*. Näihin n.s. solidaarinormeihin luetaan määräykset siitä, että työnantajan on järjestettävä työpäikälle pesulaitteet sekä huoneet ruokailua varten ja vaatteiden vaihtamiseksi, niin myös pidettävä saippuaa ja pyyheliinoja. Edelleen voidaan solidaarinormeihin lukea määräykset oppilasoloista, yleisestä työväensuojeluksesta y.m.”<sup>168</sup>

Tämä saksalaista alkuperää oleva ja vuoden 1924 työehtosopimuslain esitöissä eli lainvalmistelukunnan ehdotuksessa omaksuttu jaottelu vaikutti ensimmäiseen työehtosopimuslakiin ja siinä käytettyihin sanamuotoihin. TEhtoL (1924/88) 1 §:ssä käytettiin sanamuotoa ”*työehtosopimus – – ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava*”. Sanamuoto säilyi samana nykyisessä, vuodelta 1946 olevassa työehtosopimuslaissa (1946/346), mutta sitä ei kuitenkaan sen tarkemmin perusteltu<sup>169</sup>. Kyseisestä jaottelusta ja sen merkityksestä on käyty työoikeudessa paljon keskustelua<sup>170</sup>. Työehtosopimuksen solidaarinormien eli työolonormien erottamista individuaali- eli työnormeista ei ole ollut mahdollista tehdä aivan täsmällisesti. Tehtyjen jaotteluiden keskeisenä kritee-

<sup>167</sup> Kairinen 2009, s. 157–158.– Jälkimmäisiä on nimitetty myös kollektiivisiksi työolonormeiksi. (Saarinen 2008, s. 4.)

<sup>168</sup> Lvk. 1921:11, s. 16–17.

<sup>169</sup> Komiteamietintö N:o 7–1945, s. 1 ja 16–18.

<sup>170</sup> Esimerkiksi säännöstämiskompetenssin näkökulmasta jakoa työnormien ja työolonormien välillä ei ole pidetty niin merkittävänä, eikä se välttämättä ole enää nykyisellään toimiva kuvattessa määräysten oikeusvaikutuksia. Näistä syistä Saloheimo päätyykin siihen, että säännöstämiskompetenssia voi tarkastella ilman, että työehtosopimusmääräyksiä jaettaisiin perinteiseen tapaan työnormeihin ja työolonormeihin. (Saloheimo 2012, s. 94–96.)

rinä on ollut ennen muuta työoikeuden erityyppisten normien toteuttamis- ja valvontakeinot<sup>171</sup> tai työsopimuksen ala<sup>172</sup>.

On kuitenkin huomattava, että työehtosopimusten määräysten ryhmittely tehtiin jo ennen kuin perussuhdeteoria oli edes kehitetty. Työsuhteen peruskäsitteen vuonna 1938 kehittänyt Sipilä otti tosin kantaa myös solidaarinormien asemaan katsomalla niiden olevan sellaisia ehtoja, jotka eivät laatunsa puolesta sisälly työntekijän työsopimukseen vaan määrittävät työntekijän asemaa työntekijäkunnan jäsenenä.<sup>173</sup> Vuorion mukaan ”solidaarinormirakennelma perustuu ’yksilöllisen työsuhteen’ sijasta ajatukseen työnantajan ja koko työntekijäkunnan välisestä kollektiivisesta suhteesta, jonka sisältöä ne säännöstävät”.<sup>174</sup> Yhtenä individuaali- ja solidaarinormien erona voidaankin pitää sitä, *koskeeko normi koko yritystä vai yksittäistä työsuhdetta*.<sup>175</sup> Vuorio katsoi, että vaikka työolonormit näyttäisivät säännöstävän *työnantajan ja työntekijäkunnan* välistä oikeussuhdetta, perustuu tämä jaottelu ennen kaikkea oikeussosiologisiin seikkoihin eikä normien oikeusvaikutuksiin. Oikea relaatio solidaarinormien oikeusvaikutuksia tarkasteltaessa olisi työntekijäpuolen osallisyhdistys ja työnantaja. Vaikkakin työolonormien sisältö kohdistuu *yrityksen työntekijäkuntaan*, ei kyse ollut Vuorion mukaan subjektiivisen oikeuden kaltaisesta oikeudesta vaan *heijastusvaikutuksen* kautta tapahtuvasta vaikutuksesta.<sup>176</sup>

Kopponen katsoi solidaarinormien sääntelevän työsuhteen sisältöä muilta kuin työsopimukseen perustuvilta osin. Hän tarkasteli solidaarinormeja suppeassa merkityksessä, jolla hän tarkoitti *yleisesti työntekijöiden kollektiivista etusuhdetta*. Laajemmassa merkityksessä hän käsitteli solidaarinormeja silloin, kun niiden piiriin luetaan koko yrityksen työntekijäkuntaa koskevat järjestysnormit. Kopposen näkemystä, jossa solidaarinormit määritetään sekä yksilöllistä työsuhdetta että kollektiivista suhdetta säännöstäviksi,<sup>177</sup> Vuorio pohdiskellen kritisoi kysymällä, tarkoitetaanko kollektiivisuhteella työsuhteiden yhteisummaa, jossa jokainen työntekijä saa yksilösuhteensa eli työsuhteensa mukaisen osuuden työolonormien mukaisista kollektiivisuhteisista eduista. Vuorio päätyi Lvk. 1921:11 ja Sipilään viittaamalla siihen, että solidaarinormit koskevat työntekijää vain työntekijäkunnan jäsenenä.<sup>178</sup>

<sup>171</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 183–195 ja 394–400.

<sup>172</sup> Sarkko 1969, s. 229.

<sup>173</sup> Sipilä LM 1947, s. 469.

<sup>174</sup> Vuorio 1955, s. 405 ja 295–296.

<sup>175</sup> Vuorio 1955, s. 297–298.

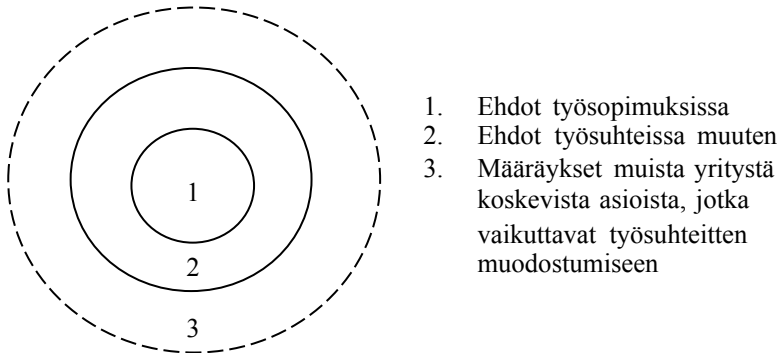
<sup>176</sup> Vuorio 1955, s. 409.

<sup>177</sup> Kopponen 1954, s. 184–185.

<sup>178</sup> Vuorio 1955, s. 402 av. 21.

Sarkon mukaan solidaarinormit eli työolonormit koskevat sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, jotka eivät liity *välittömästi* työntekijän työsuoritukseen tai palkan maksamiseen siten, että niiden voitaisiin katsoa olevan mielekkäällä tavalla toteutettavissa *työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisessä suhteessa*. Solidaarinormeilla on pyritty kuvaamaan *työnantajan ja yrityksen työntekijäkunnan välistä relaatiota*. Sarkko kuitenkin toteaa, että tämä työnantajan ja työntekijäkunnan välinen relaatio ei ole oikeudellisesti relevantti, vaikka työolonormit vaikuttavat juuri tässä relaatioissa.<sup>179</sup> Bruun on taas katsonut työehtosopimusten luomista pohtineen lainvalmistelukunnan mietinnön olevan epäselvä, koska ei ole selvyyttä, mitä tällä *ryhmä- tai kollektiivisuhteella* tarkoitetaan<sup>180</sup>.

Tiitinen onkin työehtosopimusten neuvottelulausekkeita tutkiessaan hahmotellut kolmatta työehtosopimusmääräysten normiryhmää ”*määräyksistä muista yritystä koskevista asioista, jotka vaikuttavat työsuhteitten muodostumiseen*”. Tiitisen hahmotelma käy ilmi kuvioista 6.<sup>181</sup> Tiitisen jaottelun taustalla vaikuttaa neuvottelulausekkeiden sopimattomuus perussuhdeteoriaan. Tiitisen mukaan Sipilästä alkaen työehtosopimusten määräysten oikeusvaikutusten erottelu on perustunut vahvasti perussuhdeteoriaan ja perussuhdeteorian mukaiseen käsitteistöön sekä konstruktion, jota kutsutaan kahdella normilla säännöstämiseksi. Hänen mukaansa työehtosopimusten systematisointi olisi ollut aikanaan perustellumpaa tehdä selkeämmin erillään työsuhteesta. Tiitinen ei kritiikissään mene kuitenkaan pidemmälle vaan toteaa, että työehtosopimusmääräyksiä ei ole tarkoituksenmukaista luokitella perinteisestä kahtiajaosta poiketen.<sup>182</sup>



**Kuvio 6.** Tiitisen tekemä työehtosopimusmääräysten luokittelu.

<sup>179</sup> Sarkko 1973, s. 111–112.

<sup>180</sup> Bruun 1979, s. 194.

<sup>181</sup> Ks. Tiitinen 1979, s. 277.

<sup>182</sup> Tiitinen 1979, s. 228–231 ja 234–235.



Solidaarinormikonstruktio on menettänyt ajan myötä merkitystä yleisenä työoikeudellisena jäsennyksenä, ja kuten Bruun katsoi, on se koskenut lähinnä työehtosopimuksia<sup>183</sup>. Myöhemmin Saloheimo on kyseenalaistanut individuaalinormi–solidaarinormi-jaottelun merkityksen myös työehtosopimusmääräysten kohdalla. Hän on perustanut näkemyksensä ennen muuta siihen, että normin luokittelemisesta individuaali- tai solidaarinormiksi ei voi päätellä kyseisen määräyksen oikeusvaikutuksia.<sup>184</sup> Työehtosopimusoikeuden kaltaisia hahmotuksia työntekijöiden kollektiivisuhteesta on pyritty tekemään myöhemmin myös yhteistointasopimusten sisältöä hahmotettaessa.<sup>185</sup>

Individuaalinormi–solidaarinormi-jako on nähtävä ennen muuta työehtosopimusmääräysten toteuttamisen näkökulmasta. Luokittelemalla työehtosopimusmääräys individuaali- tai solidaarinormiksi, pyrittiin ensi sijassa selvittämään, onko yksittäinen työntekijä oikeutettu esittämään vaatimuksia suorituskanteella yleisessä alioikeudessa vai onko kyseessä solidaarinormi, joita koskevat riidat kuuluvat työtuomioistuimeen<sup>186</sup>. Tällä perusteella Saloheimon kritiikkiä individuaalinormi–solidaarinormi-jaon merkityksestä voidaan nykyään pitää perusteltuna. Normien luokittelun ei tulisi määrittää normien oikeusvaikutuksia.

Saksalaisessa työehtosopimusoikeudessa työehtosopimuksen sisältöä on jaoteltu individuaali- ja solidaarinormeihin sekä *yritysnormeihin* (*Betriebsnorm*). Yritysnormit luokitellaan solidaarinormien piiriin.<sup>187</sup> Työehtosopimusoikeuteen kuuluvat yritysnormit ovat siis eri asia kuin työnantajan ja yritysnestoston välisen yhteistoiminnan perusteella syntyvät yritystä ja henkilöstöä koskevat normistot.

Ruotsin työehtosopimusoikeudessa ei varsinaisesti tunnisteta jakoa individuaali- ja solidaarinormeihin, vaikka työehtosopimuksen sisältö määritellään MBL:ssä lauseella ”om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare”.<sup>188</sup> Tosin työehtosopimuksissa voi esiintyä myös luonteeltaan kollektiivisia ehtoja (*anställningsvillkor av kollektiv natur*). Tällaiset ehdot saavat merkitystä silloin, kun työntekijät nähdään ryhmänä.<sup>189</sup>

<sup>183</sup> Bruun 1979, s. 205.

<sup>184</sup> Saloheimo 2012, s. 94–96 ja Saloheimo LM 1988, s. 880–881. – Tätä hän on perustellut etenkin sillä, että pelkästään normien sijoittumisesta tiettyyn luokkaan ei voi päätellä niiden oikeusvaikutuksia tai sitä millaisia oikeussuojakeinoja työntekijällä olisi käytettävissään.

<sup>185</sup> Nieminen 1993, s. 147–148.

<sup>186</sup> Sarkko 1980, s. 203.

<sup>187</sup> Söllner – Waltermann 2009, s. 233.

<sup>188</sup> Malmberg 1997, s. 302.

<sup>189</sup> Esimerkkinä tällaisista on mainittu työehtosopimuksen määräyksellä mahdollistettava tilanne, jossa 100 työntekijää voivat sopia 10 vapaan parkkipaikan käyttämisestä tai siitä millaista irtisanomisjärjestystä heidän kesken noudatetaan. (Ks. SOU 1994:141, s. 328–329.) – Tällaisten ehtojen asema voi tulla arvioitavaksi työehtosopimuksen jälkivaikutuksen laajuuden osalta. – Ks. myös AD 1978: nr 134. Kollektivavtals förhandlingsordning ansågs inte ha någon sådan efterverkan att den levde kvar i de enskilda anställningsavtalen efter det att kollektivavtalet upphört att gälla mel-



Vaikka solidaarinormeja ei Ruotsissa tunnetakaan, on niille läheisenä ilmiönä kuvattu työnantajan työntekijäkunnalle tai työntekijöiden ryhmälle antamia etuuksia ”*gruppriktade förmåner*”. Tällaisille ryhmäetuuksille on tunnusomaista, että ne myönnetään koko henkilöstölle tai kaikille työntekijöille, jotka kuuluvat tiettyyn määritellyyn työntekijäryhmään. Ryhmäkohtaisissa etuuksissa on kyse sellaisista asioista, joista ei sovi työehtosopimuksissa eikä yleensä yksittäisissä työsopimuksissakaan. Ryhmäetuuksien maksaminen ei välttämättä edellytä niiden tulkitsemista yksittäisen työsopimuksen ehdoksi. Ryhmäetuudet voivat tulla työsopimuksen osaksi (*att inflyta i det personliga avtalet*) työnantajan toimien, kuten etuuksista ilmoittamisen johdosta tai jos ne on otettu muuten huomioon yksittäisen työntekijän palkan muodostumisesta päätettäessä.<sup>190</sup>

### 2.5.3 Työsopimuskumppani-työnantajasta työnantajayritykseen

Perussuhdeteoria määrittää työsuhteen käsitteen ohella työsuhteen osapuolet eli työntekijän ja työnantajan käsitteet<sup>191</sup>. Määrittely jää kuitenkin melko abstraktille tasolle. Työnantajan käsitettä ei ole määritelty myöskään työlainsäädännössä, vaan määritelmä vaihtelee eri säännösten välillä. Työsopimuslaissa *työnantajalla* tarkoitetaan lähtökohtaisesti *työsopimuskumppania* eli sopimussuhteen velvoitteiden toista osapuolta.<sup>192</sup> Työsopimuslaissa omaksuttu työnantajan käsite perustuu *oikeussubjektien* väliseen sopimussuhteeseen, jonka osapuolet ovat luonnollinen henkilö (työntekijä) ja oikeushenkilö (työnantaja), joka on yleensä *yhtiö*. Työnantajan hahmottaminen vain *muodollis-juridisena työsopimuskumppanina* kuvaa ns. *oikeushenkilöllistä työnantaja-asemaa*, joka on kuitenkin melko abstraktinen kuvaus työnantajasta<sup>193</sup>.

Muodollis-juridiseen työsopimuskumppani-työnantajaan perustuva lähtökohta jättää huomiotta erään keskeisen työnantajuudelle tunnusomaisen piirteen:

---

lan parterna. Vid avtalslöst tillstånd ansågs därför anställningsskyddslagens preskriptionsregler böra tillämpas.

<sup>190</sup> Ks. Malmberg 1997, s. 300–306.

<sup>191</sup> Vuorio 1955, s. 179; Kairinen 1979, s. 6–7 ja 277–280; Huhtala 2002, s. 131 ss. ja Kairinen 2009, s. 99–100. – Tosin päähuomio työoikeuden tutkimuksessa on ollut työntekijäaseman tunnistamisessa työnantajan käsitteen jäädessä hieman sivuun, vaikka työnantaja on useiden työoikeuden normien kohde ja toteuttaja. Työoikeuden keskittyminen työntekijäasemaan tulee esille etenkin Sarkon teoksessa ”Työoikeus, yleinen osa”. Siinä hän käsittelee yhden luvun verran työntekijäaseman määrittämistä, mutta työnantaja-asemaa ei käsitellä juuri lainkaan. (Sarkko 1980, s. 18–102.)

<sup>192</sup> Kairinen 2004, s. 51; Työsopimuslain esitöissä TSL 1:1:n kohdalla tarkennetaan hieman työnantaja-asemaan liittyviä seikkoja. (HE 157/2000, s. 55–57.) – Ruotsin oikeuden osalta ks. Källström – Malmberg 2009, s. 37–39.

<sup>193</sup> Normaalin työnantaja-aseman lisäksi voidaan tunnistaa *epätyypillisiä työnantaja-asemia*. Sellaisina voidaan jäsentää 1) *jakaantunut työnantaja-asema (dual employership)*, jota voidaan kutsua myös *osatyönantajuudeksi* tai *partikulaariseksi työnantaja-asemaksi* 2) *yhteistyönantajuus (joint employership)* ja 3) *työnantajakokonaisuus*. (Ks. Huhtala 2002, s. 318 ja 337–338 ja Kairinen 2009, s. 101–108.)

työtä teetetään tosiasiallisissa organisaatioissa kuten yrityksessä. Työnantajan *käsitteellistäminen tosiasiallisena työnantajaorganisaationa* ilmeneekin esimerkiksi työsopimuslain liikkeen luovutusta koskevissa säännöksissä<sup>194</sup> yhteistointiminta-, työturvallisuus- sekä yhdenvertaisuuslaissa. Työnantajaan viitataan tällöin välillisesti käsitteillä *yritys ja liike*,<sup>195</sup> koska sääntelyn kohteena ovat nimenomaan työnantajayritys organisaationa ja sen yrityskohtaiset asiat ja järjestelyt.<sup>196</sup> Yhdenvertaisuuslaissa työnantaja on määritelty työyhteisöä korostavalla tavalla säätämällä, että ”työnantajalla tarkoitetaan tässä laissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa” (YVL 4 §).

Ero työsopimuskumppani-työnantajan ja työnantajan tosiasiallisena organisaationa välillä havainnollistuu käsitteiden *yhtiö* ja *yritys* välillä. Yhtiö on oikeushenkilö sekä muodollis-juridinen ja juridis-hallinnollinen käsite. Esimerkiksi työsopimus tehdään työntekijän ja yhtiön välillä. Yritys taas on se taloudellistoiminnallinen kokonaisuus, jossa toimintaa harjoitetaan ja joka on usein organisoitumisen perusteella jaettu erilaisiin yksiköihin ja organisaatiotasoihin.<sup>197</sup>

Näyttäisi siltä, että kun tyypillinen työnantaja hahmotetaan *työnantajayrityksenä*, saadaan työnantajuuteen liittyviä seikkoja kuvattua monimuotoisemmin. Työnantajayritys tosiasiallisena organisaationa kuvaa *funktionaalista työnantajuutta*<sup>198</sup>. Samalla työnantajayrityksen henkilöstöön tai muihin työntekijöiden muodostamiin ryhmiin liittyviä ilmiöitä pystytään kuvaamaan paremmin. Perinteinen käsitys työnantajasta työsopimuksen ja työsuhteen osapuolena ei nimittäin anna vastausta kaikkiin käytännössä syntyviin kysymyksiin, vaan usein joudutaan miettimään, mitä työnantajalla kussakin yksittäisessä tilanteessa tarkoitetaan<sup>199</sup>. Esimerkiksi työnantajan valtaoikeudet eli käytännössä johtaminen

<sup>194</sup> Asia C-242/09 Albron Catering BV v. FNV Bondgenoten ja John Roest: Jos konserniin kuuluva yritys luovutetaan tähän konserniin kuulumattomalle yritykselle, luovuttajaksi voidaan katsoa myös konserniin kuuluva yritys, jonka palveluksessa työntekijät työskentelivät pysyvästi ilman, että he olisivat kuitenkaan tehneet työsopimusta tämän yrityksen kanssa, vaikka konserniin kuuluu sellainen yritys, jonka kanssa kyseiset työntekijät olivat tehneet työsopimuksen. – Tapaus palautuu siihen arvioidaanko työnantajaa sopimuskumppanina (*contractual employer*) vai ei (*non-contractual employer*).

<sup>195</sup> Kairinen 2009, s. 100.

<sup>196</sup> Sarkko onkin kuvannut tätä osuvasti todeten, että työoikeudellinen lainsäädäntö voitaisiin jakaa *työsopimus- ja työpaikkakeskeiseen* lainsäädäntöön. Työpaikkakohtaisen lainsäädännön kohteena ovat pikemminkin yrityskohtaiset järjestelyt. (Sarkko LM 1977, s. 90.)

<sup>197</sup> Kairinen 2004, s. 53–54.

<sup>198</sup> Ks. Saloheimo 1996, s. 321 ja Glavå 2010, s. 82.

<sup>199</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2010:43 arvioitiin työnantajan vastuun määräytymistä, kun yhden konserniyhtiön palveluksessa olleen työntekijän työsopimus oli irtisanottu koko konsernia koskevasta liiketoiminnan järjestelyistä johtuvista syistä. Vaikka lähtökohtaisesti työnantajana oli muodollis-juridinen työnantaja eli se, jonka kanssa työntekijä oli solminut työsopimuksen, korkein oikeus katsoi ratkaisussaan, että työntekijän irtisanominen oli mahdollista perus-

kytkeytyvät yritysorganisaatioon soveltamisalansa, tasonsa ja luonteensa perusteella. Työnantajayrityksessä sen edustajien välityksellä toteutettava johtaminen ei siis ole pelkästään työoikeudellisen työnjohtovalan käyttämistä, eikä sen voida ajatella suppeasti koskevan vain niitä asioita, jotka muiden työsuhteen säännöstyskeinojen jälkeen jäävät normittamatta.<sup>200</sup> Kun tarkastellaan työnantajayrityksen organisaation toiminnan johtamista, on perusteltua erottaa toisistaan eritasoiset työnantajan valtaoikeudet (yrityksen-, liikkeen- ja työnjohtovalta) sekä niille tunnusomaiset johtamiskeinot ja -välineet.

Perussuhdeteorian luomisen ajankohtaan liittyvä käsitys työnantajasta työsuhteen ja työsuhteen toisena osapuolena ei vaikuttaisi olevan enää riittävä. Työnantajan ymmärtäminen pelkästään muodollis-juridisena työsuhteen kumppani-työnantajana ei useinkaan vastaa riittävästi todellisuutta. Monet työoikeuden ilmiöt ja säännökset ovat luonteeltaan sellaisia, että työnantaja on tällöin perustellumpaa käsitteellistää pikemminkin tosiasiallisena organisaationa – työnantajayrityksenä – jossa palkkatyötä teetetään ja tehdään. Mitä useampaa työntekijää koskevasta asiasta tai ilmiöstä on kyse, sitä tarkoituksenmukaisempaa näyttäisi olevan työnantajan jäsentäminen organisaationa ja sen puitteissa ilmenevänä funktionaalisen työnantajuutena.

#### 2.5.4 Yksittäisestä työntekijästä henkilöstöön ja henkilöstön osallistumisjärjestelmiin

Perussuhdeteoria ja käsitys työsuhteesta yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisenä suhteena ei tunnista myöskään riittävästi sitä työn teettämisen tavantasaista asiaa, että työntekijät kuuluvat työntekijä- tai henkilöstöryhmiin ja muodostavat näin työnantajayrityksen henkilöstön<sup>201</sup>. Työntekijöistä muodostuneiden ryhmien hahmottaminen on kuitenkin ollut tapana ennen muuta kollektiivisen työoikeuden piirissä<sup>202</sup>, koska ryhmiä koskeva kollektiivinen edunvalvonta toteutetaan työehtosopimusten kautta. Työehtosopimusjärjestelmän peruslähtö-

---

taa myös työsuhteen kumppani-työnantajan ulkopuolisiin tapahtumiin koko yrityksessä. Ratkaisussa siis painotettiin muodollis-juridisten seikkojen (työsuhteen) sijaan tosiasiallisia olosuhteita ja tapahtumia. Tosiasiallisena työnantajana pidettiin funktionaalisen työnantajuuden mukaisesti koko konsernin liiketoimintaa. (Kairinen, KKO:n ratkaisut kommentit 2010 I, s. 358.)

<sup>200</sup> Ks. Bruun 1975, s. 52.

<sup>201</sup> Kairinen 1979, s. 270–274 ja 281–282.

<sup>202</sup> Kauppinen 2005, 181. Taylorismin ja tieteellisen liikkeenjohdon oppien mukaan työprosessit ositettiin tarkasti rajattuihin ja standardoituihin työtehtäviin. Näin syntyivät työntekijöiden erilaiset työtehtävät ja niiden seurauksena ammattiryhmät. Työntekijöiden tekemät työtehtävät ja työntekijöiden ammattiryhmät vaikuttivat myös siihen, miten työntekijöiden ammatillinen järjestäytyminen tapahtui.

kohtien mukaisesti kyse on tällöin pääasiassa *jakokysymysten* ratkaisemisesta: mikä osuus työn tuloksista kuuluu työnantajalle ja mikä työntekijöille<sup>203</sup>.

Historiallisen työn ja pääoman ristiriitojen vuoksi luottamusmiehen toiminta ja intressit on nähty työnantajan kanssa osin vastakkaisiksi ja jakokysymysluonteisiksi.<sup>204</sup> Jakokysymyksistä erillinen asia on niin sanotut *tuotantokysymykset* ja niiden ratkaiseminen sekä muu *työntekijöiden osallistuminen yrityksen päätöksentekoon* (information, consultation and co-determination). Kyse on tällöin siitä, miten henkilöstön osallistuminen työnantajayrityksen päätöksentekoon on eri asioissa järjestetty. Työntekijöiden osallistumista säätelevien normien katsotaankin muodostavan työoikeuden systematiikassa oman osajärjestelmänsä työopimusoikeuden ja työehtosopimusoikeuden ohella<sup>205</sup>.

Työntekijöiden osallistumisjärjestelmien kehityskaari on ollut laaja II maailmansodan jälkeisenä ajanjaksona Euroopassa<sup>206</sup>. Nykyisin henkilöstön osallistuminen päätöksentekoon yrityksissä on katsottu niin tärkeäksi asiaksi, että siitä on säädetty Euroopan unionin perusoikeuskirjan 27 artiklassa.

### **Työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä**

Työntekijöille tai heidän edustajilleen on asianmukaisilla tasoilla taattava mahdollisuus saada riittävän ajoissa tietoa ja tulla kuulluksi unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisissa tapauksissa ja niissä määrätyn edellytyksin.

Työntekijöiden osallistumisoikeuksia on tarkennettu edelleen Euroopan unionin tasolla säätämällä yhteistoimintadirektiivi<sup>207</sup> ja direktiivi eurooppalaisista yritysneuvostoista (EWC)<sup>208</sup>. Osallistumisjärjestelmille ei ole Euroopassa olemassa yhtä yksittäistä mallia<sup>209</sup>. Järjestelmien kehittämisessä on ollut kyse myös osin erilaisten järjestelmien kilpailusta, kun niin kutsuttu pohjoismainen ja etenkin saksalaisperäinen yritysneuvostomalli (Betriebsrat), ovat kilpailleet.

Kyseisiä malleja ei voi kuitenkaan pitää toisiaan täysin poissulkevinä. Ne kuvaavat pikemminkin lähtökohtia, joiden pohjalta työntekijöiden osallistuminen yrityksen päätöksentekoon voidaan järjestää. Samalla ne ovat myös kuvauksia työelämän neuvottelusuhteiden rakentumisesta eri maissa. *Pohjoismaiseksi mal-*

<sup>203</sup> Kairinen 2009, s. 57–58.

<sup>204</sup> Kauppinen 2005, s. 185–186 ja Helin 1998, s. 165–167.

<sup>205</sup> Kairinen 2009, s. 59–60.

<sup>206</sup> Ks. Mückenberger 2009, s. 233 ss.

<sup>207</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puiteista Euroopan yhteisössä (2002/14/EY).

<sup>208</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2009/38/EY eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä.– Ks. myös Bruun TYV 1995, s. 5–23.

<sup>209</sup> Tästä syystä esimerkiksi yhteistoimintalain esitöissä on kuvattu taustaksi eri yhteistoimintamallien keskeisiä piirteitä. (Ks. HE 254/2006, s. 25.)

liksi kutsutulle järjestelmälle on tyypillistä ammattiyhdistysten vahva asema yhteiskunnassa ylipäättään ja työehtosopimusten keskeinen merkitys osana työmarkkinoita. Tästä on toisinaan seurannut työnantajan ja työntekijöiden vastakainasettelua, kun paikallisen tason toiminnan lähtökohta on perustunut ensi sijassa työntekijöiden oikeuksien ja etujen valvontaan.<sup>210</sup>

Yritysneuvosto yritystasoisena ja yritysdemokratiaa sekä työntekijöiden ja työnantajan yhteisiä intressejä painottavana instituutiona eroaa jonkin verran pohjoismaisessa mallissa omaksutuista lähtökohdista. Mallien voidaan kuitenkin katsoa ajan myötä hiukan lähentyneen yhtäältä yhteistoiminnan lisääntyessä ja toisaalta työehtosopimukseen liittyvän paikallisen sopimisen laajentuessa. Tosin Suomen on katsottu myös erkaantuneen pohjoismaisesta työmarkkinamallista, koska Suomessa keskitettyjä ratkaisuja on edelleen tehty jonkin verran muista pohjoismaista poiketen.<sup>211</sup>

*Tuotantokomitealain* (470/46) säätämistä vuonna 1946 voidaan Suomessa pitää alkupisteinä lakiin perustuvalla työntekijöiden oikeudelle osallistua päätöksentekoon yrityksissä. Tuotantokomiteoiden, joiden edustajat oli valittu teollisuuslaitoksessa suoritettujen työtuntien mukaan, tehtävänä oli toimia ennen muuta neuvoo-antavana elimenä ja osallistua näin päätöksenteon valmisteluun, mutta osin myös valvontaan etenkin työturvallisuusasioissa.<sup>212</sup> Tuotantokomitealaki kumottiin vuonna 1979 ensimmäisen yhteistoimintalain (725/1978) tultua voimaan.<sup>213</sup> Yhteistoimintalain säätämistä edelsi kuitenkin pitkä valmisteluvaihe, koska oli epäselvää, millaiselle tausta-ajatukselle yhteistoimintalain tulisi perustua.<sup>214</sup> Valmistelua vaikeutti se, että työnantajapuoli suhtautui kielteisesti demokratian tuomiseen työpaikalla tapahtuvaan päätöksentekoon. Työntekijöiden näkökulmasta taas yritysdemokratian suhde työehtosopimukseen ja ammattiyhdistysliikkeen toimintaan aiheutti epäilyksiä kehitteillä ollutta uutta työoikeudellista instituutiota kohtaan.<sup>215</sup> Lopulta noin kymmenenvuotisen ja monipolvisen valmistelun tuloksena päädyttiin yhteistoimintalakiin, joka erosi sekä Ruotsissa että Saksassa omaksutuista malleista.

Ensimmäisessä yhteistoimintalaissa omaksuttiin lähtökohdaksi, että yhteistoimintaneuvotteluiden osapuolet ja neuvottelusuhdeet määräytyvät lähtökohtaisesti

<sup>210</sup> Ks. Bruun 1990, s. 31–32 ja 59.

<sup>211</sup> Bergholm 2011, s. 50.

<sup>212</sup> Ks. tarkemmin tuotantokomiteoista Koskinen P. 1973, s. 54–61.

<sup>213</sup> HE 39/1978, s. 3.

<sup>214</sup> Yhteistoiminnan kehittämisen yhdeksi alkupisteeksi on katsottu Rafael Paasion vuonna 1966 pitämä ns. telakkapuhe, jossa hän vaati demokratiaa myös yritysten sisälle. Ensimmäisen yhteistoimintalain valmistelun yhteydessä puhuttiinkin yritysdemokratiasta. (Kauppinen 2005, s. 240.) Yritysdemokratian kehittämistä selvitettiin sekä yritysdemokratiakomitean mietinnössä (Komiteamietintö KM 1970, A 3) että yritysdemokratian sovellutuskomitean mietinnössä (Komiteamietintö KM 1974:99).

<sup>215</sup> Ks. Nieminen 2000, s. 134–137.

ti työehtosopimusperusteisesti jo olemassa olevien osapuolten ja neuvottelusuh-  
teiden varaan<sup>216</sup>. Erillisiä neuvotteluosapuolia ei aikanaan yhteistoimintalakia  
säädettyä luotu.<sup>217</sup> Lähtökohtaisesti yhteistoimintaneuvottelut käydään joko  
linjaorganisaation puitteissa tai laajemmin työntekijöitä koskevissa asioissa  
työnantajan ja henkilöstön (henkilöstön edustajan) välillä. Pääsääntöisesti henki-  
löstön edustajana yhteistoimintaneuvotteluissa on työehtosopimuksen perusteel-  
la valittu luottamusmies<sup>218</sup>. Sama lähtökohta pysytettiin uudessa vuoden 2007  
yhteistoimintalaissa (334/2007).

Toinen ensimmäisen yhteistoimintalain valmistelua ohjannut seikka oli, että  
laki ei perustunut yritysdemokratian periaatteelle, kuten etenkin työntekijäpuo-  
lella oli lakia säätämään ryhdyttäessä ajateltu, vaan yhteistoimintaneuvottelui-  
den käymiselle ja niiden jälkeiselle työnantajan päätökselle. Yhteistoimintalaista  
säädettiin lopulta luonteeltaan menettely- ja puitelaki. Tältä osin Suomen yhteis-  
toimintalaissa omaksuttu lähtökohta erosi hieman Ruotsissa ja Saksassa omak-  
sutuista ratkaisuista. Ruotsissa säädettiin myötämääräämislaki (*Lag om medbes-  
tämmande i arbetslivet*) (1976:580) hieman ennen Suomen yhteistoimintalakia  
vuonna 1977. Saksassa yhteistoiminta työnantajan ja henkilöstön välillä oli jär-  
jestetty jo aikaisemmin omalla lailla (*Betriebsverfassungsgesetz*). Kyseisessä  
laissa on säädetty työntekijöistä koostuvasta yritysneuvostosta, joka on keskei-  
nen toimija työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa. Yritysneu-  
voston (*Betriebsrat*) ja työnantajan välillä voidaan sopia muun muassa lainsää-  
dännössä erikseen säädeltyjä yrityssovimuksia (*Betriebsvereinbarung*).

Kun yhteistoimintalakia uudistettiin 2000-luvun alussa, tuli yt-lakikomitean  
yhtenä keskeisenä tavoitteenaan kiinnittää erityistä huomiota työnantajan ja hen-  
kilöstön välisen vuorovaikutuksen kehittämiseen.<sup>219</sup> Vuorovaikutusta pyrittiin  
parantamaan esimerkiksi vahvistamalla henkilöstöä koskevaa ennakkosuunnitte-  
luelvollisuutta henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden sekä erilaisten  
työnantajan laajentuneiden tiedottamisvelvollisuuksien avulla<sup>220</sup>. Myös yhteis-  
toimintalain 1 §, jossa kuvataan lain tarkoitus, monipuolistui aikaisemmasta yh-  
teistoimintalaista:

<sup>216</sup> Taustalla vaikutti se, että ammattiyhdistysliike koki osallistumisjärjestelmien kehittymisen jos-  
sain määrin uhkana ammattiyhdistystoiminnalle. (Ks. Koskinen P. 1973, s. 20–21.)

<sup>217</sup> HE 39/1978, s. 6–7. Voimassa olevan yhteistoimintalain 58 §:ssä on nykyisin säädetty nimen-  
omaisesti, että jos yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävä asia tulisi käsitellä työehtosopimuksen  
neuvottelujärjestyksen mukaisesti, ei yhteistoimintaneuvotteluja aloiteta tai ne on keskeytettävä,  
jos työnantaja tai työehtosopimukseen sidottuja työntekijöitä edustava luottamusmies vaatii, että  
asia käsitellään työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

<sup>218</sup> Tällaista ilmiötä, kun sama henkilö toimii tosiasiaa sekä valvonta- että kehittämistehtävissä,  
on kuvattu luottamusmiehen moderniksi kaksoisrooliksi. (Niemelä 2003, s. 113–114.)

<sup>219</sup> Yt-lakikomitean mietintö, s. 3.

<sup>220</sup> HE 254/2006, s. 33–34.

Lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Varsinaisen yhteistoimintalain lisäksi työntekijöille on säädetty oikeus osallistua yrityksen päätöksentekoon muunkin lainsäädännön perusteella. Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (2007/335) säätelee yhteistoimintaa yritysryhmissä.

Työntekijöillä on edustus yrityksen hallinnossa lain henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (1990/725) perusteella. Hallintoedustuslakia sovelletaan yrityksissä, joiden työntekijämäärä on Suomessa säännöllisesti vähintään 150 työntekijää. Henkilöstön edustajilla on oikeus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn yrityksen hallintoelimestä. Tällä pyritään yrityksen kehittämiseen, yhteistoiminnan lisäämiseen ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien parantamiseen. Henkilöstön edustajan valinta voidaan toteuttaa ensisijaisesti sopimusperusteisesti (4 §) tai toissijaisesti lakiperusteisesti (5 §). Sopimusperusteinen valinta tulee kysymykseen silloin, jos työnantajan ja kahden eri henkilöstöryhmän, jotka edustavat henkilöstön enemmistöä, välillä päästään sopimukseen. Jos henkilöstön edustajat valitaan vaalilla, noudatetaan samankaltaista menettelyä kuin työsuojeluvaltuutetun valinnassa. Tällöin yhteistoimintalain mukaiset henkilöstöryhmät asettavat ehdokkaat (7 §).

Työntekijöiden *työturvallisuutta* koskevissa asioissa yhteistoiminnasta säädetään laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistyöstä<sup>221</sup>. Siinä toimijoina ovat työntekijöiden edustajana *työsuojeluvaltuutettu* ja työnantajan edustajana *työsuojelupäällikkö*. Työntekijöiden *taloudellista osallistumista* (financial participation) ilmentää vuonna 1989 säädetty (1989/814) ja vuonna 2010 muutettu henkilöstörahasolaki (2010/934).

Työntekijöiden lakisääteisen päätöksentekoon osallistumisen lisäksi henkilöstön osallistumisen määrään ja laatuun vaikuttaa johtaminen.<sup>222</sup> Monimuotoisempi johtaminen näyttäisi tuottavan monimuotoisempaa työntekijöiden osallistumista yrityksen päätöksentekoon. Esimerkiksi tiimityöskentelyn lisääntymisestä on seurannut luonnollisesti suoraa sopimista tiimien kanssa, mikä on luonut pe-

<sup>221</sup> Tästä säädettiin alun perin jo vuonna 1973 laissa työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa (131/1973).

<sup>222</sup> Ks. Kauppinen 2005, s. 197–208.



rinteisen luottamusmiehen edustaman kollektiivisen edunvalvonnan rinnalle tietyllä tavalla kilpailevan osallistumisjärjestelmän.<sup>223</sup> Myös työntekijöiden taloudellisen osallistumisen piiriin luettavissa olevat lainsäädäntöön perustumattomat *tulospalkkiojärjestelmät* ilmentävät osaltaan taloudellisten osallistumisjärjestelmien kehitystä.

### 2.5.5 Keskitetystä sopimisesta paikalliseen sopimiseen ja järjestelmiin (yrittystasoisuus)

Työoikeuden teorianmuodostuksella on yhteys kulloinkin vallitseviin työelämän suhteisiin (*industrial relations*).<sup>224</sup> Kyse on yhtäältä siitä, millaisista asioista säädetään ja toisaalta siitä, millä tasolla ja miten sääntelystä pääasiassa neuvotellaan ja sovitaan. Työelämän suhteet ovat talouden, politiikan ja työmarkkinapolitiikan keskinäistä vuorovaikutusta. Toimijoina tässä ovat hallitus, työntekijä- ja työnantajakeskusjärjestöt, työntekijä- ja työnantajaliitot sekä paikallisella tasolla yritykset ja ammattiosastot. Työelämän suhteiden kehityksessä voidaan hahmottaa erilaisia aikakausia.<sup>225</sup> Eri aikakausille ovat tunnusomaisia erilaiset asiat, mutta yleensä jokin työmarkkinajärjestelmän ulkopuolinen tekijä on vaikuttanut työmarkkinasuhteiden muuttumiseen ja sitä kautta työoikeuden neuvottelu- ja sopimusmallin muuttumiseen.

Eri aikakausien työmarkkinasuhteita ja niiden kehitystä Suomessa on kuvannut Kauppinen. Työelämän suhteiden alkuaikoihin sijoittuvat *ammattikuntakorporatismi*, *yrittyskorporatismi* (1918–1939), *valtiokorporatismi* (1940–1955) ja *liittokorporatismi* (1956–1967) kaudet voidaan sivuuttaa maininnalla<sup>226</sup>. Työnantajayrityksen sisäisten ryhmänormien näkökulmasta mielenkiintoinen on muutos, jossa ns. *tupo-kautena* kuvatussa keskitetystä työmarkkinamallista siirryttiin hajaantuneempaan ja paikallista sopimista hyödyntävään toimintatapaan. Samalla yrittystasoisuuden ja -kohtaisuuden merkitys lisääntyy.<sup>227</sup>

Suomaiselle työmarkkinamallille olivat pitkään tunnusomaisia *tulopoliittiset kokonaisratkaisut* (*Tupo*). Tupo-sopimusten aikakausi alkoi vuonna 1968 Liina-maa I -sopimuksen tekemisellä. Ensimmäisistä keskitetyistä tulopoliittisista sopimuksista käytetään myös termiä *vakauttamissopimus*, koska sopimuksilla tavoiteltiin hintavakauden aikaansaamista inflaatio–devalvaatio-kierteen aiheuttaman epävakauden johdosta. Taustalla vaikutti Suomen talouden kansainvälisty-

<sup>223</sup> Timonen 2000, s. 68–69, 74, 88.

<sup>224</sup> Ks. Deakin – Wanjiru 2008, s. 284–287.

<sup>225</sup> Ks. esim. Suomen työmarkkinasuhteiden kehityksestä Kauppinen 2005 passim.

<sup>226</sup> Ks. Kauppinen 2005, s. 34–52.

<sup>227</sup> Kauppinen 2005, s. 34 ss.



minen, palkka- ja työrauhakontrollin tarve sekä ammattiyhdistysliikkeen poliittisen hajaannuksen lientyminen. Keskitettyjen tulopoliittisten ratkaisuiden keskeisidea oli hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä harjoitettava pitkäjänteinen talous- ja tulopoliittikka, jonka puitteissa myös työ- ja sosiaalipoliittikan laajempi kehittäminen oli mahdollista. Tulopoliittiset sopimukset muuttuvatkin 1970- ja 1980-luvuilla työelämän laatuasioiden ja tuottavuuden kehittämisen välineiksi. Työmarkkinasuhteiden näkökulmasta aikakautta voidaan kutsua myös *yhteiskuntakorporativismin* kaudeksi.<sup>228</sup>

Yhteiskuntakorporativismin kaudella yhteiskuntaa suunniteltiin ja ohjattiin keskitetysti ylhäältä päin korporativismin hengessä.<sup>229</sup> Palkkatyöinstituutio oli keskeinen tällöin käynnissä olleessa hyvinvointivaltion rakentamisessa sekä sen oikeuksien ja etuuksien jakamisessa. Tämän takia työsuhteiden luonnetta voidaan kuvata yhteiskunnallisesti säädellyiksi statussuhteiksi.<sup>230</sup> Työmarkkinakeskusjärjestöjen keskitetty toiminta yltäasolla yhdessä hallituksen kanssa sopi hyvin tähän työsuhdekäsitykseen.

Työmarkkinasuhteiden tarkastelussa etenkin 1980-luvun loppupuolta voidaan pitää eräänlaisena murroskautena. Keskitetyn sääntelyn ja työmarkkinapolitiikan sekä pysyvien työsuhteiden ”kultakautenakin” kuvattu aikakausi alkoi muurentua desentralisaation, deregulaation sekä markkinoiden avautumisesta seuranneen kilpailun vapautumisen ja koventumisen myötä. Suomen työmarkkinoilla nämä muutokset konkretisoituivat 1990-luvun alun lamassa ja sen vaikutuksissa. Keskitetyn sääntelyn sijaan *paikallinen sopiminen* nähtiin yhtenä vaihtoehtona lamasta toipumiseen. Tämän johdosta avattiin mahdollisuuksia ratkaista ja sopia tietyistä asioista paikallisella tasolla. Paikallisen sopimisen lisääminen nähtiin keinona työmarkkinoiden joustavoittamiseen sekä yritysten tuottavuuden ja kilpailukyvyyn sekä työllisyyden parantamiseen.<sup>231</sup>

Työnantaja- ja työntekijäpuolen näkemykset paikallisesta sopimisesta eivät olleet yhteneviä. Työntekijäpuolen mukaan paikallisen sopimisen tulisi kehittyä alakohtaisesti työehtosopimusten pohjalta. Pitkällä tähtäimellä työmarkkinajärjestelmää voitaisiin kehittää kolmiportaiseksi siten, että siinä olisi yritys-kohtaisen sopimisen taso, liittotaso ja keskusjärjestötaso.<sup>232</sup> Paikallisen tason rooli on tällöin luoda työntekijöille mahdollisuudet vaikuttaa oman työnsä tekemiseen yksilöllisten toiveiden ja vaatimusten mukaisesti. Yhtäältä paikallisessa toiminnassa tulisi vahvistaa yksittäisen työntekijän asemaa hänen työtään ja työsuhdettaan koskevissa asioissa. Työpaikan kaikkien työntekijöiden

<sup>228</sup> Kauppinen 2005, s. 52–60.

<sup>229</sup> Ks. Kairinen TYV 1988, s. 23–26 ja 29.

<sup>230</sup> Kairinen TYV 1988, s. 25–26.

<sup>231</sup> Kauppinen 2005, s. 57–60 ja 207–212.

<sup>232</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 61–62.

asemaa olisi vahvistettava neuvotteluissa, joissa käsitellään työyhteisöön ja työoloihin liittyviä kysymyksiä.<sup>233</sup> Työntekijäpuoli piti tärkeänä myös työntekijöiden tasavertaisen neuvotteluaseman varmistamista suhteessa työnantajaan. Keinoina tasavertaisen neuvotteluaseman turvaamiseen nähtiin henkilöstön edustajan aseman ja toimintamahdollisuuksien parantaminen, liittotason asiantuntijamaksun hyväksikäyttö sekä muut oikeussuojakeinot.<sup>234</sup>

Työnantajapuoli korosti yrityskohtaisen joustavuuden lisäämistä suhteessa työehtosopimuskäytäntöihin. Tämä nähtiin tarpeelliseksi etenkin työajan sijoittelussa, mutta työnantajat toivoivat myös kustannustason joustoa alaspäin. Työnantajien mukaan paikallisen sopimisen kehittäminen olisi mahdollista työehtosopimusten kautta, mutta ei ensisijainen ratkaisu. Sen sijaan sopimusvapauden laajentaminen sekä yhteistoimintamenettelyssä tapahtuvan sopimisen kehittäminen selvemmäksi ja toimivammaksi menettelyksi olisivat keinoja lisätä paikallista sopimista.<sup>235</sup>

Työntekijä- ja työnantajapuolen erilaisista näkemyksistä huolimatta vuoden 1993 työmarkkinakerroksella työehtosopimuksiin otettiin määräyksiä, joista oli mahdollista sopia toisin paikallisesti yritys-, työpaikka-, tai toimipaikkatasoilla. Samoin vuoden 1996 työaikalain (605/1996) uudistamisen yhteydessä lakiin otettiin paikallisen sopimisen mahdollistavia pykäläitä. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin tartuttiin teknologia-alan vientiteollisuuden piirissä, sillä näin vientiteollisuus pystyi sopeuttamaan toimintaansa aikaisempaa kovemmassa ja kansainvälisemmässä markkinatilanteessa.

Vaikka yhteiskuntakorporativismina kuvatun kauden voidaan katsoa päättyneen vuonna 1994, tulopoliittisten sopimusten kausi ei silloin katkennut. Keskitetyt työmarkkinaratkaisut vakiintuivat yleisiksi talouspolitiikan välineiksi.<sup>236</sup> Ensin tämä tapahtui 1990-luvun alun laman hallinnassa, suurtyöttömyyden hoidossa sekä lamasta toipumisesta vientivetoisen talouskasvun myötä. Sen jälkeen ratkaisuiden tavoitteena on ollut talouden vakauttaminen Suomen liittyessä Euroopan yhteisöön, myöhemmin unioniin, ja lopulta EMU-jäsenyyden myötä Euroopan talous- ja rahaliittoon.<sup>237</sup> Keskitettyjen ratkaisuiden avulla pyrittiin palkkamallittiin ja välttämään taloudelle aikaisemmin haitalliseksi koettua devalva-

<sup>233</sup> Palanko TYV 1990, s. 46–49. Tällaisia asioita ovat muun muassa uuden tekniikan käyttöön otto ja sen vaikutukset, työn sisältö ja organisoitumiskysymykset sekä yrityskohtaiset työvoiman käyttötavat.

<sup>234</sup> Karinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 61–62.

<sup>235</sup> Karinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 66–67.

<sup>236</sup> Tältä osin Suomen työmarkkinamalli erkaantui Ruotsin mallista, jossa keskitettyjen ratkaisuiden tekeminen lopetettiin 1990-luvun alussa. Tämän jälkeen Ruotsissa on koordinaation välineenä hyödynnetty teollisuusaloilla solmittua sopimusta (indusrievtal). (Ks. Jacobs 2009, s. 224–225 ja Malmberg 2010, s. 36–37.)

<sup>237</sup> Työmarkkinakeskusjärjestöt tukivat sekä Suomen EU-jäsenyyttä että EMU-jäsenyyttä yhteisellä kannanotolla. Tätä on verrattu jopa tammikuun kihlaukseen. (Bergholm 2011, s. 57.)

tiokierteeseen joutumista. Viimeisintä aikaa on kuvattu työmarkkinasuhteiden näkökulmasta *EMU-korporatismiin* termillä.<sup>238</sup>

Vuoden 2007 jälkeen tulopoliittisia sopimuksia ei ole enää sen nimisenä sovitettu. Toki keskusjärjestöjen välillä on tämän jälkeenkin tehty sopimuksia, kuten vuoden 2009 ns. *sosiaalitulo*<sup>239</sup>. Vuoden 2011 lopussa sovittiin työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä ratkaisu, *raamisopimus*, jota on mahdollista pitää keskitetyn työmarkkinaratkaisun ja liittokierroksen välimallina. Työmarkkinamalliin liittyvistä laajoista keskusteluista huolimatta keskitettyjen työmarkkinaratkaisuiden malli jatkui vuonna 2013 sovitun *työllisyys- ja kasvusopimuksen* muodossa<sup>240</sup>. Koska työmarkkinajärjestöillä on vahva asema sekä pyrkimys neuvotella ja sopia asioista, on suomalaista yhteiskuntaa kuvattu sopimussyhteiskunnaksi<sup>241</sup>. Tästä huolimatta työmarkkinasuhteiden osalta tilannetta, jossa pragmaattiset ja ideologiset painotukset vaihtelevat, voidaankin pitää tällä hetkellä hieman epäselvänä<sup>242</sup>.

Keskitetyn työmarkkinamallin toimivuus on murentunut ennen muuta talouden, markkinoiden ja kansainvälistymisen paineessa. Myös yhteiskunnassa laajemminkin vaikuttavalla yleisellä individualisoitumiskehityksellä sekä henkilöstöjohtamisen (HRM) ja henkilöstöjohtamiskäytäntöjen merkityksen kasvulla on ollut tähän vaikutusta<sup>243</sup>. Kaikista työmarkkinoihin liittyvistä asioista ei ole enää mahdollista sopia samaan tapaan keskitetysti kuin aikaisemmin, koska työmarkkinoiden toimintaympäristö on muuttunut aikaisempaa monimuotoisemmaksi ja taloudelliset suhdanteet vaikuttavat erisyksisesti eri toimialojen välillä. Työmarkkinamallin muuttuminen hajautuneempaan suuntaan on käytännössä tarkoittanut työehtojen määrittämistä aikaisempaa useammin ja laajemmin paikallisella tasolla yrityksissä. Tosin myös keskitetyllä sääntelyllä on osoittautunut olevan edelleen oma roolinsa, etenkin työelämän laatuasioiden kehittämisessä ja taloudellisten kriisien hoidossa.

Yritysten sisäisesti syntyneet ja aikaisempaa suurempaa merkitystä omaavat normistot voidaan liittää helposti osaksi työmarkkinasuhteiden kehitystä. Näitä erilaisia yritys- ja ryhmäkohtaisia järjestelmiä, normistoja ja sopimuksia voidaan kuvata ”*uudenlaisena kollektivismina*”.<sup>244</sup> Perinteisen industrial relations -tyyppisen hahmotuksen rinnalla esiintyy etenkin henkilöstöjohtamisen

<sup>238</sup> Kauppinen 2005, s. 68–71.

<sup>239</sup> Vuoden 2009 ns. sosiaalitulopossa työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat lähinnä eläkepolitiikkaan ja työttömyysturvaan liittyvistä kysymyksistä. (Työmarkkinajärjestöjen eläkepolitiikkaa ja työttömyysturvaa koskevat esitykset vuosille 2009–2014.)

<sup>240</sup> Työllisyys- ja kasvusopimus 2013.

<sup>241</sup> Bruun – Mikkola 2012, s. 95.

<sup>242</sup> Ks. Bergholm 2011, s. 62–63.

<sup>243</sup> Guest 2004, s. 544.

<sup>244</sup> ”HR-policies as a new collectivism”.

yhteydessä myös termi ”*labour relations*”, kun pyritään kuvaamaan *työnantajayrityksen sisäisiä neuvottelu- ja sopimussuhteita* sekä niiden hoitamista. Työelämän suhteiden tutkimuksessa onkin nostettu esiin, että perinteisen valtion ja ammattiyhdistysliikkeen toimien tutkimisen ohella tulisi kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota nimenomaan yritysten johtamisen ja etenkin henkilöstöjohtamiskäytäntöjen vaikutuksiin työmarkkinamallin kehittämisessä<sup>245</sup>.

## 2.5.6 Yritys- ja työntekijäryhmäkohtaisten järjestelmien lisääntyminen (yritys- ja ryhmäkohtaisuus)

Kun työehdoista sovittiin keskitetysti, ei yritys- tai työntekijäkohtaiselle poikkeamiselle ollut juurikaan mahdollisuuksia. Tässä on kuitenkin tapahtunut muutos. Yrityskohtaisen yhteistoiminnan ja paikallisen sopimisen puitteissa neuvotellaan ja sovitaan paikallisia sopimuksia ja ratkaisuja, joiden kohteena eivät ole välittömästi yksittäisen työntekijän työsuhteen ehdot, vaan ennen muuta työntekijäryhmiä koskevat asiat ja ehdot. Työehdot laaditaan yritys- tai työpaikkakohtaisesti, mistä johtuen ne voivat vaihdella eri yritysten välillä.

Yrityksen henkilökuntaan tai sen osaan kohdistuvia ehtoja voidaan luonnehtia *ryhmänormeiksi* erotuksena työntekijäkohtaisista ehdoista. Aikaisemmin näihin työnantajayrityksen henkilöstöön tai työntekijäkuntaan kohdistuviin, työntekijöitä ryhmänä koskeviin normeihin on kiinnitetty vähemmän huomiota, mutta ne on kuitenkin huomattu. Kairinen on tehnyt jaon *yksilöllisiin ja kollektiivisiin* työehtoihin. Kollektiiviset työehdot vaikuttavat työnantajan ja koko henkilöstön tai jonkin henkilöstöryhmän välisessä suhteessa ja niitä voidaan pitää *työyhteistason ehtoina*.<sup>246</sup> Hän on viitannut näihin *joukkomittaisina ehtoina*.<sup>247</sup> Hieman samantapainen oli Sarkon jako *työsopimus- ja työpaikkakeskeiseen* lainsäädäntöön. Perusteena jaolle oli, että tietyn tyypissä lainsäädännössä, kuten työaikalaisissa, sääntelyn kohde ei ole työnantajan ja työntekijän välinen oikeussuhde vaan *pikemminkin yrityskohtaiset järjestelyt*.<sup>248</sup>

Luonteeltaan kollektiivisia asioita on käsitelty muutamien korkeimman oikeuden ratkaisujen yhteydessä. Niissä arvioitavana ovat olleet nimenomaan yritys-

<sup>245</sup> Bacon 2008, s. 253–254.

<sup>246</sup> Karinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 23.

<sup>247</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 180–181.

<sup>248</sup> Sarkko LM 1977, s. 90. – Kuvaava esimerkki yrityskohtaisista järjestelyistä on lainsäädännössä säädetty tarkennus vuokratun työntekijän asemasta ja oikeuksista käyttäjäyrityksen palveluksessa. Vuokratyödirektiivin johdosta työsopimuslakiin vuonna 2011 lisätyssä säännöksessä tarkennettiin vuokratyöntekijöiden asemaa siten, että vuokratulla työntekijällä on oikeus *käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin* samaan tapaan kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä ellei poikkeamiseen ole objektiivista syytä. (TSL 2:9 a §.)

kohtaiset järjestelyt, joten termi kollektiivisuus ei ole viitannut työehtosopimukseen. Ratkaisussaan KKO 1999:67 korkein oikeus totesi, että ”eläkejärjestelyt ovat yleensä luonteeltaan kollektiivisia” ja ratkaisussaan KKO 2006:68, että ”kysymys on kollektiivisesta eläkkeiden järjestämisestä”. Myös tulospalkkiojärjestelmää koskevassa ratkaisussaan KKO 2008:28 korkein oikeus totesi, että ”bonusohjelma on koskenut koko konsernia, johon on kuulunut useita tehtaita, ja se on ollut luonteeltaan kollektiivinen”. Kaikkein selvimmin korkein oikeus tuo eron yksilöllisten ja kollektiivisten työehtojen välillä esille lisäeläkkeiden asemaa liikkeen luovutuksessa käsitellessä ratkaisussaan KKO 2009:83.

KKO 2009:83 perustelut kohta 18. Työntekijän lisäeläkeoikeudessa on kysymys yleensä joko työnantajan kanssa *nimenomaisesti sovitusta työsuhteen yksilöllisestä ehdosta* taikka työnantajan *kaikkia työntekijöitä koskevasta yhteisestä eli kollektiivisesta eläkkeiden järjestämisestä*.

Yksilöllisten ja kollektiivisten ehtojen välistä eroa voidaan luonnehtia siten, että työntekijäkohtainen ehto voidaan toteuttaa ilman muihin työntekijöihin taikka yleisemmin työn tekemiseen tai työn teettämiseen liittyviä rajoitteita. Työntekijäkohtaisesta ehdosta on siis mahdollista sopia yksittäisen työntekijän työ sopimuksessa tai muutoin hänen kanssaan. Laajemmin henkilöstöön tai sen osaan kohdistuvassa ehdossa tilanne on toinen. Esimerkiksi palkkausjärjestelmän soveltaminen työntekijäkohtaisesti edellyttää ensin, että järjestelmän puitteissa huomioidaan kaikki sen piiriin kuuluvat työntekijät. Samaan tapaan työaikajärjestelmissä, kuten kiertävässä kolmivuorotyössä, yksittäisen työntekijän työskenteleminen vain oman työaikansa puitteissa ei vastaa järjestelmän tarkoitusta, vaan työntekijän työskentelyaikaa määrittää työaikajärjestelmän soveltaminen kaikkiin sen piirissä oleviin työntekijöihin. Luonteeltaan kollektiivisia ehtoja luotaessa, noudatettaessa tai sovellettaessa ei voida ajatella vain yksittäistä työntekijää yksilönä, vaan työntekijät nähdään tällöin työntekijäkuntana. Olennaista on hahmottaa yksittäinen työntekijä osana kyseistä työntekijäkuntaa ja suhteessa toisiin työntekijöihin. Yritys- ja työntekijäryhmäkohtaisten järjestelmien kohdalla juuri se, että yksittäisen työntekijän työ on osa järjestelmän toimintaa, rajoittaa samalla yksilöllisen sopimisen mahdollisuutta. Tämä tosiasia on huomattu myös käytännössä, kuten Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen kehys sopimusmääräyksestä ilmenee.

Sopimuksen osapuolina ovat luottamusmies ja työnantaja, jos sopimuksen tarkoittaman *järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti* tai, jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi *olennaisia vaikutuksia muiden työntekijöiden työskentelyyn*.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä myös siten, että luottamusmiehen ja työnantajan kesken sovitaan asiasta yleisesti (kehys sopimus), ja jätetään mahdollisuus yksityiskohdistista sopimiseen työntekijän ja työnantajan välillä.<sup>249</sup>

## 2.6 YHTEENVETO JA ARVIOINTI

Työsuhteiden sääntelyssä voidaan hahmottaa kolme kehitysvaihetta. Ensimmäisenä aikakautena syntyi yhtäältä työsopimus sopimustyyppinä ja toisaalta lainsäädäntöä, jolla työsopimusosapuolten sopimusvapautta rajoitettiin. Työoikeudellisen sääntelyn toiselle vaiheelle tunnusomaista on järjestökollektiivisuus. Kyseisellä aikakaudella kasvoi ensin liittotason työehtosopimusten ja myöhemmin keskusjärjestöjen välisten tupo-sopimusten merkitys. Kolmannelle vaiheelle on tunnusomaista yritystasoisuuden ja -kohtaisuuden merkityksen lisääntyminen. Se ilmenee työntekijöiden osallistumisjärjestelmien ja paikallisen sopimisen kehittymisenä ja laajentumisena sekä työnantajan johtamisjärjestelmien suurempana vaikutuksena. Tunnusomaista yritystasoiselle ja -kohtaiselle työoikeudelliselle normitukselle on, että normituskohteena on joko työnantajayrityksen henkilöstö kokonaisuudessaan tai sen henkilöstö- tai työntekijäryhmät. Tästä johtuen voidaan puhua *ryhmänormeista*.

Jo ensimmäisen työehtosopimuslain valmistelussa tehtiin työehtosopimusmääräysten luokittelu individuaali- ja solidaarinormeihin. Solidaarinormein säädeltiin työntekijöiden *joukko- tai kollektiivisuhdetta*<sup>250</sup>. Työehtosopimusmääräysten jakaminen individuaali- ja solidaarinormeihin on kuitenkin menettänyt merkitystään. Pelkästään määräyksen luokittelusta individuaali- tai solidaarinormiksi ei voida päätellä, mitä vaatimuksia normin rikkomisen perusteella voi esittää.

Vaikka työehtosopimusmääräysten luokittelusta on kulunut noin sata vuotta, on mielenkiintoista havaita, että korkein oikeus on viimeaikaisissa ratkaisuisaan käyttänyt samankaltaista jaottelua erottamalla toisistaan työsuhteen ehdot yksilöllisiin ja laajemmin työntekijöitä koskeviin *kollektiivisuhteisiin ehtoihin tai järjestelyihin*<sup>251</sup>. Korkein oikeus on siis ottanut huomioon, että nykyiset työoikeuden ilmiöt ja normistot ovat monimuotoisempia kuin vain yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtojen määrittäminen. Työoikeuden normiohjaus ei myöskään ole pelkästään yksittäisessä työsuhteessa vaikuttavaa työntekijän suojaksi säädettyä vähimmäispakottavaa lainsäädäntöä tai työehtosopimusten määräyksiä,

<sup>249</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, s. 175.

<sup>250</sup> Lvk. 1921:11, s. 16–17.

<sup>251</sup> KKO 2009:83, KKO 1999:67, KKO 2006:68 ja KKO 2008:28.

vaan se on normityypiltään huomattavasti monimuotoisempaa. Yritys-, työpaikka- ja työntekijäryhmäkohtaisuus on nykyiselle työoikeuden normitukselle aikaisempaa tunnusomaisempaa.

Työntekijöihin ryhminä kohdistuva monimuotoinen normiohjaus ja luonteeltaan kollektiivisemmat järjestelyt haastavat työsuhteen käsitteelle perustuvan työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän. Vallitseva työsuhteen ehtojen määräytymistä kuvaava etusijajärjestys edellyttää nimittäin kahta asiaa: normien samaa soveltamiskohdetta ja normityyppiä. Nämä edellytykset eivät täyty työntekijöihin ryhmänä kohdistuvassa normiohjauksessa. Ryhmänormit eivät kohdistu välittömästi työsuhteeseen, eikä erityyppisiä normeja ole mahdollista sääntötyyppisten käyttäytymisnormien tapaan järjestää hierarkkiseen etusijajärjestykseen.

Korkeimman oikeuden tekemät tarkennukset työsopimuksen ja työsuhteen ehdon välillä ovat olleet omiaan selkeyttämään työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän toimintaa. Ratkaisut ovat perustuneet – sinällään jo Vuorion tutkimuksiin perustuneeseen – työsuhdeopilliseen lähtökohtaan<sup>252</sup>, jossa eri säännöstyskeinojen ehtoja noudatetaan nimenomaan työsuhteen ehtoina eikä työsopimuksen ehtoina.<sup>253</sup> Korkeimman oikeuden ratkaisuiden myötä työsuhteen ehtoina noudatettujen normien ei enää katsota muuttuvan työsopimuksen ehdoiksi. Tätä Bruun on kuvannut osuvasti muuttumisopin kuolemaksi<sup>254</sup>. Muuttumisopin olemassaoloon työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä vaikutti ensinnäkin TEhtoL 1 §:n sanamuoto, jonka mukaan työehtosopimus on sopimus ”ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava”. Toiseksi niin sanotussa sopimuksettomassa tilassa työehtosopimusmääräysten jälkivaikutusta perusteltiin sillä, että työehtosopimuksen individuaalinormit ovat muuttuneet työehtosopimuksen noudattamisen seurauksena yksittäisten työntekijöiden työsopimusten ehdoiksi. Näin saatiin ilman säädetyin normin tukea aikaisemmin noudatettujen työehtosopimusmääräysten noudattamiselle, vaikka työehtosopimus ei olekaan voimassa.

Samankaltaista työsopimusopillisuutta on ilmennyt etenkin muutostilanteissa, kun työsopimuksen ehdoksi muuntumista tai vakiintumista on käytetty argumenttina etenkin muutostilanteissa. Muuhun säännöstyskeinoon tai normilähteeseen perustuvan ehdon on kantaja väittänyt muuntuneen yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehdoksi. Sopimuksellisuudesta johtuen ehdon yksipuolinen muuttaminen, eli käytännössä heikentäminen, ei olisi mahdollista, vaan vaatisi

<sup>252</sup> KKO 2007:55, KKO 2007:65 ja KKO 2009:28.

<sup>253</sup> Vuorio 1955, s. 401–405.

<sup>254</sup> Bruun 2007, s. 31–32.



irtisanomiskonstruktion käyttämistä eli työsopimuslain mukaisen irtisanomisperusteen olemassaoloa ja irtisanomisajan noudattamista.

Muuttumisoppi ja ehtojen muuntuminen työsopimuksen ehdoksi on korostanut liiaksi työsopimuksen asemaa työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä muiden säännötskeinojen ja normilähteiden kustannuksella. Tästä on samalla seurannut, että työnantajayrityksen ja sen henkilöstön taikka henkilöstö- ja työntekijäryhmien väliset kollektiiviset normistot ovat jääneet työntekijäkohtaisuuden ja työsopimuksellisuuden katveeseen. Tästä nouseekin mielenkiintoinen kysymys siitä, miten tulisi hahmottaa sellaiset ehdot ja normit, jotka eivät näyttäisi kohdistuvan yksittäisen työntekijän ja työnantajan väliseen työsuhteeseen vaan yksilörelaatiota laajemmin työnantajayrityksen ja sen henkilöstön taikka henkilöstö- ja työntekijäryhmien välisiin relaatioihin.

Perussuhdeteorian ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän näkökulmasta työntekijöihin ryhminä kohdistuva normiohjaus on mielenkiintoinen ja problemaattinen oikeudellinen ilmiö. Työnantajayrityksen ja sen henkilöstön tai jonkin työntekijäryhmän välisiin relaatioihin kohdistuvaa normiohjausta ei ole mahdollista kuvata yksilöllisellä työsuhteen käsitteellä. Voidaan siis väittää, että *työnantajayrityksen ja sen eri työntekijäryhmien välisiin relaatioihin kohdistuvat ryhmänormit* murentavat perussuhdeteorian mukaista väitettä työoikeuden normien yhtenäisestä kohteesta, johon myös työsuhteen ehtojen määräytymismekanismi perustuu.

Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän pääasiallinen tehtävä on kuvata työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisen oikeussuhteen normittamista. Vallitsevan käsitteistön ja yleisten oppien voidaan kuitenkin katsoa edesauttavan oikeudellisten ilmiöiden yksilöllistämistä, kun huomio kohdistuu liiaksi työntekijän ja työnantajan väliseen yksilörelaatioon. Perussuhdeteorian mukaiset työntekijän ja työnantajan käsitteet vastaavat kyllä todellisuutta, mutta ovat käsitteinä abstrakteja ja yksinkertaistettuja. Molempien käsitteiden kohdalla joudutaankin usein kysymään, mitä työnantajalla tai työntekijällä kussakin yhteydessä itse asiassa tarkoitetaan. Työntekijöitä ryhmänä koskevat ryhmänormit ovatkin esimerkki ilmiöstä, jonka hahmottaminen yksilökeskeiseen lähtökohtaan perustuvien käsitteiden avulla ei ole toimivaa. Koska vallitseva käsitteistö jättää yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisen relaation ulkopuolella olevat ilmiöt katveeseen, on tarpeen hahmottaa *työnantajaa työnantajayrityksenä* ja *työntekijöitä henkilöstönä tai työntekijöiden ryhminä*.





---

## 3 Työnantaja yrityksenä ja työntekijät henkilöstönä sekä työntekijäryhminä

### 3.1 YHTIÖ, YRITYS JA TYÖNANTAJA

Voidaan erottaa kaksi työnantajan käsitettä: työnantaja muodollis-juridisena työ-sopimusumppanina (*yhtiö*) ja työnantaja tosiasiallisena organisaationa (*yritys*), jossa toimintaa harjoitetaan. Yhtiö on yhtäältä muodollis-juridinen ja hallinnollinen käsite sekä toisaalta oikeussubjektina ja oikeushenkilönä juridinen konstruk-tio. Silloin kun työnantaja ymmärretään *tosiasiallisena toimivana organisaatio-na*, on kyseessä *yritys*, muu vastaava toimiva organisaatio tai liike. Yhtiöllä on yleensä omistukseen perustuva määräysvalta yrityksessä. Yrityksen yksiselittei-nen juridinen määrittelemine ei ole helppoa, vaikka yritys on terminä melko yleinen sekä arkikielessä että juridisessa kielenkäytössä. Määrittelyn lähtökoh-daksi voidaan ottaa yrityksen käsittäminen taloudellisena ja toiminnallisena kokonaisuutena, jossa yritystoimintaa käytännössä harjoitetaan.<sup>1</sup> Tämän suuntai-nen määritelmä on omaksuttu yhteistoimintalain soveltamisalasäännöksessä. Yritys määritellään yhteisöksi<sup>2</sup>, säätiöksi tai luonnolliseksi henkilöksi, *joka harjoittaa taloudellista toimintaa* riippumatta siitä, onko toiminta tarkoitettu voittoa tuottavaksi vai ei (YTL 3 §).

Yritykselle ja yritystoiminnalle on tunnusomaista toiminnan organisoiminen tarkoituksenmukaisella tavalla<sup>3</sup>. Käytännössä organisoituminen ilmenee yrityk-sen organisoitumisena pienempiin yksikköihin, osastoihin, liikkeisiin<sup>4</sup> sekä mui-hin taloudellisiin ja toiminnallisiin kokonaisuuksiin<sup>5</sup>. Työoikeuden näkökulmas-ta palkansaajia työllistävä yritys ja liike sekä niiden piirissä tapahtuva toiminta ilmentävät *funktionaalista työnantajuutta*<sup>6</sup>. Nimenomaan yritys ja funktionaali-nen työnantajuus tarjoavat käsitteistön työnantajuuden sekä työnantajayrityksen

---

<sup>1</sup> Mähönen – Villa 2006, s. 75. Esimerkiksi yhtiöoikeudellisessa yrityksen teoriassa yritystä ku-vataan panos- ja tuotosvirtoja sääntelevinä sopimuksenomaisina suhteina yrityksen ja sen eri etu-ryhmien välillä.

<sup>2</sup> Yhteisöitä ovat osakeyhtiöt, henkilöyhtiöt, osuuskunnat ja yhdistykset.

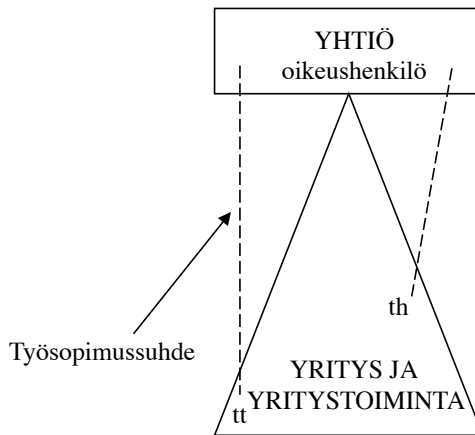
<sup>3</sup> Mähönen – Villa 2006, s. 175 ss.

<sup>4</sup> Liike merkitsee toiminnassa käytettävien resurssien kiinteämpää ja välittömämpää yhdistämistä kuin yrityksen piirissä tapahtuva toiminta. Tyypillisenä liikkeenä voidaan pitää tehdasta, kone-pajaa tai kauppaketjun yksittäistä myymälää. (Huhtala 2002, s. 159–161.)

<sup>5</sup> Ks. Sipilä 1968, s. 11–17; Huhtala 2002, s. 188–191 ja Kairinen 2004, s. 53–54.

<sup>6</sup> Ks. Saloheimo 1996, s. 321 ja Glavå 2010, s. 82.

sisäisten toimintojen ja vastuiden jäsentämiseen. Myös työnantajan edustajien ja erilaisten henkilöstö- ja työntekijäryhmien edustajien välisten relaatioiden selkeämpi hahmottaminen onnistuu funktionaalisen työnantajuuden lähtökohdasta paremmin. Työoikeudellisten ryhmänormien näkökulmasta työnantajan hahmottaminen funktionaalisen työnantajuuden perusteella yrityksenä on realistisempi ja käytännöllisempi lähtökohta. Kuten seuraava kuvio havainnollistaa, työsopimussuhde tehdään työntekijän ja yhtiön välillä, vaikka työntekijä tosiasiallisesti työskentelee yrityksessä ja osana yritystoimintaa.



**Kuvio 7.** Yhtiön (oikeushenkilö) ja yrityksen (yritystoiminta) välinen ero (tt = työntekijä ja th = toimihenkilö).

Perussuhdeteorian mukainen työsuhde kuvaa työnantajan ja yksittäisen työntekijän välistä oikeussuhdetta yksilösuhteena. Työelämässä työnantajan ja työntekijöiden väliset työsuhteet [mon.] tosiasiasa kytkeytyvät yrityksiin, liikkeisiin, laitoksiin ja työpaikkoihin. Työntekijän tosiasiallinen työpaikka tai yrityksen organisaatio olisikin tarkoituksenmukaista ottaa paremmin huomioon, sillä *työsuhteiden voidaan katsoa kytkeytyvän tai ankkuroituvan* monin tavoin myös *työnantajaorganisaatioon*. Tätä havainnollistaakseen Kairinen onkin kehittänyt ns. *ankkuriteorian* kuvaamaan työsuhteiden tosiasiallista kytkeytymistä yrityksiin tai organisaatioihin. Näin saadaan tarkempi kuva ilmiöstä, jota perinteinen työoikeudellinen hahmotustapa työnantajan ja yhden työntekijän välisenä oikeussuhteena ei kykene täysin jäsentämään.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Kairinen 2004, s. 50 ja 54. Ks. myös Huhtala 2002, 191–193, missä hän käsittelee työsuhteen ”kiinnittymistä” organisaatioon.

Työnantajana voivat toimia oikeussubjektit eli luonnolliset henkilöt tai oikeushenkilöt. Yleensä työnantajana on nykyisin oikeushenkilö, käytännössä useimmiten osakeyhtiö. Oikeuskäytännössä *työnantajakelpoisiksi* on myös hyväksytty sellaisia henkilöiden yhteenliittymiä, joille ei ole tunnustettu täyttä oikeushenkilöllisyyttä.<sup>8</sup> Yhtiön tai oikeammin yrityksen organisoitumisen seurauksena syntyneillä pienemmillä yksiköillä, liikkeillä<sup>9</sup>, toimipaikoilla tai muilla *taloudellisilla ja toiminnallisilla kokonaisuuksilla* on tiettyjä oikeussubjektuudelle ja työnantajuudelle tunnusomaisiksi katsottavia piirteitä, vaikka niitä ei tällaisiksi nykyisellään tunnusteta tai tunnusteta. Syntyviä oikeuskysymyksiä lähestytään *oikeushenkilön edustusteorioiden ja edustamisen* kautta.

Työnantajan käsite voidaan ymmärtää myös *työnantajan oikeusasemana*. Siinä työnantajan käsitettä määrittävät erilaiset työnantajuuteen kuuluvat elementit. Kairinen on määrittänyt työnantajan oikeusaseman työsuhteen käsitteen tunnusmerkkejä hyödyntämällä, tosin ikään kuin käänteisesti. Työnantajan oikeusasemaan kuuluvat sopimusosapuolena oleminen (sopimus), oikeus saada työnsuoritukset hyväkseen (työnteko toisen lukuun), velvollisuus maksaa vastikkeet (vastike) ja direktio-oikeus (oikeus johtoon ja valvontaan). Työnantajan oikeusasema-ajattelun avulla esimerkiksi yhtiö voidaan ymmärtää työnantajan perussubjektiksi. Tämän ohella työnantajan oikeusasemaan kuuluvia muita elementtejä voidaan kuvata apusubjekteina. Työnantajalla on mahdollisuus delegoida oikeusasemaansa kuuluvia elementtejä apusubjekteille. Työnantajan oikeusaseman apusubjektit, eli *työnantajan edustajat*, edustavat työnantajan perussubjektia käyttäessään työnantajalle kuuluvaa valtaa ja voivat joutua itsenäisesti rikosoikeudelliseen vastuuseen työnantajan oikeusaseman apusubjektuuden perusteella.<sup>10</sup> Työnantajan oikeusasemaan lukeutuvien elementtien erottelulla pystytään havainnollistamaan oikeusasemaan kuuluvien elementtien kohdistumista eri tahoille etenkin suuremmissa työnantajayrityksissä. Työnantajayrityksen koko ja rakenne ovat siis käytännössä yhteydessä työnantajan oikeusasemaan lukeutuviin elementteihin.<sup>11</sup>

### 3.1.1 Työnantajan edustajat

Kun työtä teetetään ja tehdään työnantajayrityksessä, *työnantajuus* ilmenee käytännössä työnantajan puolesta toimivien *työnantajan edustajien* välityksellä.

<sup>8</sup> Näin on toimittu esimerkiksi jakamattomien kuolinpesien (KKO 1966 II 105 ja KKO 1974 II 39) ja konkurssipesien yhteydessä. Näiden lisäksi työnantajakelpoisuus on tunnustettu myös joillekin muille yhtymille ja yhteenliittymille. (Ks. Huhtala 2002, s. 196–202.)

<sup>9</sup> Sipilän mukaan liike ei ole oikeussubjekti. (Sipilä 1968, s. 14–15.)

<sup>10</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 102–105 ja Huhtala 2002, s. 164–171.

<sup>11</sup> Huhtala 2002, s. 54–55.

Esimerkiksi osakeyhtiön hallituksella on velvollisuus huolehtia yhtiön hallinnosta sekä sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä (OYL 6:1). Toimitusjohtaja hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti (OYL 6:17). Työsopimuslain mukaan työnantaja voi asettaa toisen henkilön edustajanaan johtamaan ja valvomaan työtä (TSL 1:9). Työnantajan edustajina toimivista henkilöistä muodostuu työnantajayrityksen henkilöstöön omia ryhmiä, jotka osin eroavat työntekijäasemassa työskentelevistä henkilöistä. Näitä ryhmiä voidaan nimittää *johdoksi* tai *esimiehiksi*.

Yrityksen johtajisto jaetaan vakiintuneesti ylimpään johtoon, keskijohtoon ja esimiehiin (lähiesimiehet tai työnjohtajat). Jako työnantajan edustajiin ja työntekijöihin on yhtäältä selkeä, mutta samalla toisaalta melko yksinkertaistettu kuvaus työnantajayrityksestä tai -organisaatiosta. Työoikeudessa on kiinnitetty huomiota yrityksen johtoon ikään kuin yhtenä henkilöstöryhmänä ylempien toimihenkilöiden yläpuolella. Tällöin on kyse toimitusjohtajan alaisuudessa toimivista johtajista, joita ovat esimerkiksi talous- ja rahoitusjohtaja, lakiasiainjohtaja, henkilöstöjohtaja, markkinointijohtaja sekä yrityksen liiketoimintayksiköiden johtajat.

Mielenkiintoinen johtajien ryhmä on eri organisaatiotasolla ja yksiköissä toimivat esimiehet. Nämä henkilöt voivat nimittäin olla yhdessä asiayhteydessä työntekijäasemassa, kun taas toisessa tilanteessa samat henkilöt toimivat työnantajan edustajina. Tällaiseen *esimiesten kaksoisrooliin* on kiinnitetty työoikeudessa melko vähän huomiota. Esimiesten voidaan kuitenkin katsoa muodostavan työnantajayrityksen sisällä yhden merkittävän ryhmän. Esimiesten asema työntekijöistä *erillisenä ryhmänä* tulee havainnollisesti esille työtuomioistuimen ratkaisusta TT:2014-112.

TT:2014-112. Työehtosopimuksen esimiesasemaa koskevan palkkamääräyksen mukaan yrityksen palkkapolitiikan tulee huolehtia siitä, että esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden palkkataso ylittää heidän alaisinaan toimivien henkilöiden palkkojen tason. Yksittäisten toimihenkilöiden palkkoja ei tullut työehtosopimuksen määräyksen perusteella vertailla keskenään. Ratkaisun mukaan määräys edellytti ryhmäkohtaista vertailua esimiesasemassa olevien toimihenkilöiden ja heidän alaisinaan olevien työntekijöiden kesken. Jo tästä syystä yhtiö ei ollut rikkonut palkkamääräystä sillä kanteessa esitetyllä perusteella, että ryhmäpäällikön palkkataso ei ylittänyt hänen alaisinaan työskentelevän työnjohtajan palkkatasoa.

Käytännössä esimiehen kaksoisrooli sekä työntekijä- että työnantaja-asemana konkretisoituu esimerkiksi työturvallisuusvastuun kohdentumisessa tai yhteistoimintaneuvotteluita käytäessä. Suuremmissa yrityksissä esimiehet on tarkoituksenmukaista ymmärtää nimenomaan omana erillisenä ryhmänään perinteisen työnjohto- ja valvontakäskyjä antavan yksittäisen esimiehen tai työnjohtajan sijaan. Mitä suurempi yritys on kyseessä, sitä useammin lähiesimiesten suorittama johtaminen on nimenomaan *koko organisaatiota koskevien ohjeiden* ja määräysten toimeenpanoa ja valvontaa.

Se, miten työnantajan vastuu kohdentuu, on erilaista siviili- ja rikosoikeudellisessa vastuussa. Siinä missä siviilioikeudellinen kanne nostetaan *yhtiötä* vastaan<sup>12</sup>, rikosoikeudellinen vastuu kohdistuu pääsääntöisesti henkilöihin eli *työnantajan edustajiin*. Vaikka rikos olisi tapahtunut osana työnantajayrityksen toimintaa, rikosoikeudessa lähtökohtana on, että rikoksen tekijä on luonnollinen henkilö. Tämän johdosta onkin ollut tarpeen säätää erikseen rikosvastuun kohdistumisesta työnantajayrityksen sisällä. *Työnantajalla* tarkoitetaan sitä, joka työsuhteessa *teettää työtä* sekä sitä, joka *tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa* (RL 47:8). Eri organisaatiotasolla toimivien henkilöiden vastuun jakautumista ja kohdistumista onkin eritelty tarkemmin selvittämällä ylimmän johdon, keski johdon ja työnjohtajien työturvallisuusvastuun piiriin kuuluvia asioita<sup>13</sup>.

Vaikka rikosoikeudessa lähtökohtana on rangaistusvastuun kohdentaminen rikoksentehtäjänsä, joka on luonnollinen henkilö, nykyisin myös *oikeushenkilön rangaistusvastuu* on mahdollinen. Oikeushenkilö on mahdollista tuomita *yhteisösakkoon* RL 9 luvussa säädetyin perustein. Yhteisösakon on kuvattu edellyttävän eräänlaista ”yhteisöllisyyttä”, kun oikeushenkilön puolesta toimineet tai sen johtoon kuuluneet ovat sallineet rikoksen tapahtua tai ovat laiminlyöneet valvoa, että organisaation toiminnassa noudatetaan riittävää huolellisuutta.<sup>14</sup>

### 3.1.2 Työnantajan eritasoiset ja -laajuiset valtaoikeudet sekä johtamiskeinot

Jako työnantajayrityksen organisaatiotasojen mukaisiin esimies- ja johtotasoihin ilmenee siinä, minkä tasoista ja tyyppistä työnantajalle kuuluvaa *valtaoikeutta* työnantajan edustaja kullakin organisaatiotasolla käyttää. Työnantajan valtaoikeuksina erotetaan *yrityksen-, liikkeen- ja työnjohtovalta*<sup>15</sup>. Joissakin yhteyksissä yrityksen- ja liikkeenjohtovalta nähdään miltei samaa tarkoittavina. Sen sijaan työnjohto- ja valvontavalta on pyritty erottamaan liikkeenjohtovaltasta<sup>16</sup>. Työnantajan valtaoikeuksien jaottelu yrityksenjohtovaltaan, liikkeenjohtovaltaan sekä

<sup>12</sup> Työsopimus tehdään työntekijän ja yhtiön välillä ja yhtiö toimii myös vastaajana oikeudenkäynnissä. Väitetyn lainvastaisen työsuhteen päättämisen tai epätasapuolisen kohtelun kohdalla kanne nostetaan yhtiötä vastaan siitä riippumatta, kuka yhtiön puolesta on tosiasiaa nämä päätökset tai toimet tehnyt taikka missä yksikössä, toimipisteessä tai vastaavassa lainvastaiseksi väitetty teko on tapahtunut.

<sup>13</sup> Ks. Saloheimo 1996b, s. 145–150.

<sup>14</sup> Lappi-Seppälä 2009, s. 123–134.

<sup>15</sup> Kairinen 2009 s. 216–218.

<sup>16</sup> Ks. Bruun 1975, s. 38–39 ja Kairinen TYV 1983, s. 56.

työnjohto- ja valvontavaltaan (direktio-oikeus) on perusteltua<sup>17</sup>. Työnantajan valtaoikeudet eroavat toisistaan oikeudellisen perustansa, luonteensa ja eri organisaatiotasoihin kytkeytyvien soveltamisalojensa perusteella. Työnantajayrityksen sisäinen organisoituminen ja työnantajan valtaoikeudet vaikuttavat siihen, kuinka laajat toimivaltuudet työnantajan edustajilla ylipäättään on.

Käsitteellisesti ja organisaatiotasoihin tarkastellen laajin työnantajan valtaoikeuksista on työnantajan *yrityksenjohtovalta*.<sup>18</sup> Yrityksenjohtovallan oikeudellinen perusta on perustuslaissa vahvistetussa omistusoikeudessa yrityksen tuotantovälineisiin (PL 15§) sekä elinkeinovapaudessa (PL 18 §). Myös yhtiöoikeudellinen sääntely perustaa työnantajalle oikeuden johtaa yritystä.<sup>19</sup> Työnantajan yrityksenjohtovalta kohdistuu yritykseen, kun sen toiminnassa yhdistetään henkilöstöresursseja sekä aineettomia ja aineellisia resursseja taloudellisten päämäärien saavuttamiseksi.<sup>20</sup> Yrityksenjohtovallan perusteella työnantaja myös päättää toimintansa organisoimisen tavasta ja laajuudesta sekä yritystoiminnan lopettamisesta tai sen luovuttamisesta.

Työnantajan yrityksenjohtovallan (entreprise or corporate governance) ja sen osan eli *liikkeenjohtovallan* (business management) erottamiseen ei ole yksiselitteistä sääntöä. Liikkeen käsitettä voidaan pitää yrityksen käsitettä suppeampana. Ero konkretisoituu lähinnä eri päätöksentekotasolla tapahtuvien työnantajan valtaoikeuksien erottamisessa. Esimerkiksi konsernissa yritysjohto käyttää yrityksenjohtovaltaa, kun taas konserniin kuuluvan erillisen liikkeen johtamisessa käytetään liikkeenjohtovaltaa. Liikkeenjohtovallan rajojen määrittäminen ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, mutta sen sisältö voidaan määrittää käänteisesti: siihen kuuluvat kaikki ne aktiviteetit, joita ei voida lukea työnantajan varsinaisen direktio-oikeuden piiriin.<sup>21</sup>

Perinteisen työoikeudellisen valtaoikeuden eli *työnjohto-oikeuden* perusteiksi luetaan työsopimus, tietyt työsopimuslain pykälät ja työehtosopimukseen usein sisältyvä määräys työnantajan oikeudesta johtaa ja valvoa työtä<sup>22</sup>. Työnjohtovalta vaikuttaa yksittäisen työntekijän ja työnantajan edustajan (työnjohtajan/lähi-esimiehen) välisessä suhteessa: mitä tehdään, miten tehdään, milloin tehdään ja

<sup>17</sup> Ks. Bruun 1975, s. 38–40. Työnantajan valtaoikeuksien tarkempi ja tasoittainen tarkastelu on perusteltua juuri monimuotoistuneiden organisaatorakenteiden sekä näiden seurauksena syntyneen eritasoisen johtamisen vuoksi. Vrt. Kallio, jonka mukaan jos erityistä tarvetta työnantajaseman paloitteluun ei ole, voidaan käyttää direktio-oikeuden käsitettä sen laajassa merkityksessä. (Kallio 2009, s. 9 av. 15.)

<sup>18</sup> Yrityskäsitteen alaisuuteen kuuluvat myös erilaiset yrityskokonaisuudet, kuten konsernit.

<sup>19</sup> Kairinen 2009, s. 218.

<sup>20</sup> Huhtala 2002, s. 188–189.

<sup>21</sup> Huhtala 2002, s. 159–161.

<sup>22</sup> Ks. Kairinen TYV 1983, s. 53–55, Tiitinen – Kröger 2012, s. 319–320 ja Huhtala 2002, s. 153–154.

missä tehdään<sup>23</sup>. Työnjohtovalta ja työnantajan ymmärtäminen työsopimus-kumppanina liittyvät toisiinsa. Työnjohtovallan kytkeminen läheisesti työsopi-muksessa sovittujen ehtojen tarkkuustasoon on vaikuttanut työnjohtovallan ase-man hahmottamiseen.<sup>24</sup> Työnjohtovallan puitteissa työnantaja (työnantajan edus-taja) johtaa ja valvoo yksittäisen työntekijän työn tekemistä. Työnantajan *työn-johto- ja valvontavalta eli direktio-oikeus* on yksittäistä työntekijää koskevana alaltaan liian suppea etenkin silloin, jos pitäydytään vain niin kutsutun *teknisen direktion* piirissä. Teknisellä direktiolla ymmärretään työnantajan oikeutta antaa määräyksiä työn suorittamisesta: ”työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta” (TSL 3:1)<sup>25</sup>. Toisaalta työehtosopimukseen sisältyvän työn-johtamista koskevan määräyksen on tulkittu työtuomioistuimessa kattavan työ-rauhavelvollisuuden yhteydessä työnantajan suorittamia johtamistoimia laajasti. Tämä lienee osaltaan vaikuttanut direktio-oikeuden hahmottamiseen ja ymmär-tämiseen työnjohto- ja valvontavaltaa laajemmin siten, että se kattaa myös liik-keen- ja yrityksenjohtovallan piiriin kuuluvia asioita.<sup>26</sup>

Vaikka työnantajan työjohto-oikeuden käytöllä on rajoituksia<sup>27</sup>, työnantajalla on oikeus määrätä tuotannon järjestelyistä ja työmenetelmistä siitä huolimatta, että nämä muutokset vaikuttaisivat työntekijän työn tekemiseen ja työehtoihin<sup>28</sup>. Yrityksen- ja liikkeenjohtovallan jääminen lähtökohtaisesti työehtosopimuksen säännöstämiskompetenssin ja täten työsuhteen säännöstyskeinojen ulkopuolel-le<sup>29</sup> ei estä sitä, että yrityksen- ja liikkeenjohtovallan perusteella tehdyt päätökset vaikuttavat työnantajayrityksessä ja tätä kautta myös yksittäisiin työntekijöi-hin<sup>30</sup>. Tämän vuoksi yhteistoimintalaissa on säädetty työnantajalle neuvottelu-velvollisuus yrityksen- ja liikkeenjohtovallan perusteella tekemiensä päätösten *henkilöstövaikutuksista*<sup>31</sup>.

<sup>23</sup> Kairinen 2009, s. 220.

<sup>24</sup> Ks. Paanetoja TYV 2012–2013, s. 139.

<sup>25</sup> Ks. Tiitinen 1979, s. 157.

<sup>26</sup> Ks. Saloheimo 2012, s. 201; Hölttä 2012, s. 210–211 ja Kairinen – Lamminen – Murto TYV 2013, s. 70. – Kanteissa työntekijäosapuoli on usein vedonnut siihen, että työtaistelu on kohdistu-nut yrityksen- ja liikkeenjohtovallan aikaiseen päätökseen. Työtuomioistuin on tuomiossaan kui-tenkin katsonut työtaistelun kohdistuneen työehtosopimuksen työnjohtamista ja valvontaa koske-vaan määräykseen. Ks. esim. TT:1981-41, TT:1994-68, TT:1994-69 ja TT:1995-72.

<sup>27</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 220–226.

<sup>28</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 321.

<sup>29</sup> Ks. Nieminen 2000, s. 339.

<sup>30</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 815–816.

<sup>31</sup> Yritystoiminnan muutoksista aiheutuvat henkilöstövaikutukset (YTL 6 luku), liikkeen luovu-tuksen vaikutukset henkilöstöön (YTL 7 luku) tai henkilöstövaikutusten käsittely siltä osin kuin työnantaja harkitsee työvoiman käytön vähentämistä (YTL 8 luku).



**Johtotasot ja  
valtaoikeudet**

**Ylin johto**

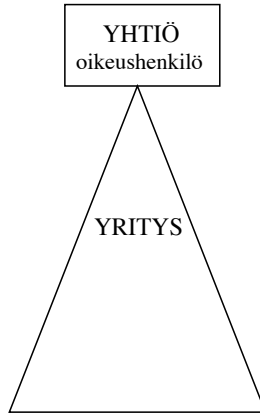
– yrityksenjohtovalta

**Keskijohto**

– liikkeenjohtovalta

**Esimiehet**

– työnjohtovalta



**Johtamiskeinot  
ja normistot**

Visiot  
Strategiat  
Politiikat

Suunnitelmat ja ohjelmat

Toimintaperiaatteet ja  
käytännöt

Säännöt ja järjestelmät

Työnjohto- ja  
valvontakäskyt

**Ryhmä-  
normeja**

**Kuvio 8.** Työnantajan eritasoiset valtaoikeudet ja johtamiskeinot sekä normistot.

Työnantajan eritasoiset valtaoikeudet liittyvät läheisesti *johtamiskeinoihin*, joita työnantajan edustajat eri organisaatiotasolla käyttävät. Ylimmän johdon johtamiskeinoja ovat visioiden yritysstrategioiden sekä politiikkojen laatiminen. Ne konkretisoituvat alemmilla organisaatiotasolla ja erillisissä yksiköissä tai toimintoissa esimerkiksi henkilöstö- ja markkinointistrategioiden muodossa.

Henkilöstöstrategisia linjauksia konkretisoidaan osaksi työnantajayrityksen operationaalista toimintaa yrityksen *henkilöstöpolitiikan* ja *toimintatapaperiaatteiden* avulla. Ne yhdenmukaistavat työnantajayrityksen henkilöstöasioiden hoitoa ja menettelyitä sekä viestivät samalla yrityksen arvoista. Työnantajayrityksen henkilöstöpolitiikkaa on mahdollista konkretisoida lisäksi asiakohtaisesti, kuten esimerkiksi palkkapolitiikan muodossa<sup>32</sup>.

Strategioita konkreettisemmiksi yritystoiminnan johtamiskeinoiksi tai ohjauksivälineiksi voidaan luokitella myös *suunnitelmat ja ohjelmat*. Ne ovat tiettyä suunnittelukautta koskevia toimintalinjauksia. Silloin kun suunnitelmat on laadittu lain perusteella, on kyse yrityksen toiminnan oikeudellisista ohjauksivälineistä. Näiden vaikuttavuutta ja velvoittavuutta arvioidaan oikeudellisesti toisin kuin yrityksen visioita tai strategioita, joiden vaikuttavuus perustuu muuhun kuin oikeudelliseen velvoittavuuteen. Visioihin ja strategioihin ei liity oikeudellisia reaktionormeja.

Suunnitelmia ja ohjelmia konkreettisempaa normiohjausta toteutetaan *toimintaperiaatteilla ja -käytännöillä*. Edelleen niitä konkreettisempaa yritystoimin-

<sup>32</sup> Ks. Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät s. 9–11.

nan ohjausvälineenä voidaan pitää yrityssääntöjä, kuten työ- ja aloitetoiminnan sääntöjä. Sääntöjen kanssa samantasoisiksi normistoksi tai ohjausvälineeksi voidaan luokitella useampia työntekijöitä tai työntekijäryhmänä koskevat *järjestelmät*. Esimerkiksi palkkaus- tai työaikajärjestelmät koskevat työntekijöitä ryhmänä ja tuottavat järjestelmänmukaisia ehtoja yksittäisen työntekijän *työsuhteeseen*.

Myös yrityksen sisäiset *johto- tai ohjesäännöt* ja vastaavat lukeutuvat työnantajayrityksen johtamiskeinojen piiriin. Mitä suuremmasta ja monimuotoisemmasta organisaatiosta on kyse, sitä enemmän johtamisessa ja organisoinnissa on tarkoituksenmukaista tukeutua erilaisiin hallintorakenteisiin ja -menettelyihin. Johtosääntöjen tarkoitus on ennen muuta työnantajan oman toiminnan ohjaaminen sekä työnantajan organisaatorakenteen ja johtajien (työnantajan edustajien) *toimivaltuuksien* määrittäminen. Johtosäännöt vaikuttavat välillisesti myös yksittäisen työntekijän asemaan, kun työntekijän esimiehet noudattavat ylempänä organisaatiossa annettuja ohjeita omassa toiminnassaan. Tämä voi tarkoittaa esimiehen toimivaltuuksista riippuen joko työnjohtovallan käyttämistä tai sitä, että työnantajayrityksessä noudatetaan ja sovelletaan useampaa työntekijää koskevia normistoja, kuten työsuhteohjesääntöä tai vastaavia ohjeistoja.

Viimeisenä on mainittava tavanomainen työnantajan työnjohto-oikeus, joka vaikuttaa yksittäisen työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä. Työnjohto- ja valvontavalta kuuluu työsuhteen ehtojen säännöstyskeinoihin, ja sen puitteissa työnantajan edustaja johtaa ja valvoo yksittäistä työntekijää. Yksilöllisyys erottaa työnjohto-oikeuden ryhmänormeina jäsenyivistä johtamiskeinoista ja normistoista.

Työnantajan käyttämillä johtamiskeinoilla on läheinen yhteys kulloinkin valitsemiin johtamisteorioihin ja -oppeihin. Liityntä ilmenee havainnollisesti työoikeudellisen työnantajan työnjohto- ja valvontavallan sekä tayloristisen johtamisteorian välillä<sup>33</sup>. Sen sijaan myöhäisempiin johtamisteorioihin perustuvat mallit, joihin esimerkiksi merkitystään lisänneet henkilöstöjohtamisen käytännöt ja johtamisjärjestelmät voidaan liittää, ovat jääneet työoikeuden jäsenyksissä pienemmälle huomiolle. Eri johtamisteorioiden taustalla vaikuttavat myös erilaiset ihmiskäsitykset eli se kuinka työntekijä ymmärretään ihmisenä.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> Tayloristinen työnjohtaminen perustui etenkin teollisuustyössä siihen, että työn suorittamista valvottiin tarkkaan ja eri työsuorituksiin kuluva aika mitattiin. Tämän perusteella pyrittiin kehittämään tehokkaampia työtapoja ja jakamaan työtä pienempiin, kontrolloitavissa oleviin osiin. Taylorismin yhteydessä puhutaan usein laajemmin tieteellisestä liikkeenjohdosta. (Ks. Seeck 2012, s. 55 ss.)

<sup>34</sup> Ks. Seeck 2012, passim. ja Huhtala 2002, s. 70–92.

### 3.2 TYÖNANTAJAYRITYKSEN SISÄISET TYÖNTEKIJÖISTÄ MUODOSTUVAT RYHMÄT

Puhuttaessa työntekijöistä ryhmänä yhdistetään ryhmäominaisuus usein kollektiiviseen työoikeuteen ja työehtosopimukseen. Kollektiiviselle työoikeudelle tunnusomaista on työntekijöiden hahmottaminen joukkona. Perustuuhan koko työehtosopimustoiminta *työntekijöiden ja työnantajien järjestäytymiseen* jäsenistöksi ja *kollektiivisiin* neuvottelusuhteisiin. Kun työehtosopimukset määrittävät samaa työtä tekevien työhhdot sopimusallalla kollektiivisesti, työehtosopimustoiminta toteuttaa työmarkkinamekanismia joukkomittaisen vaihdannan muodossa. Työehtosopimusalan työnantaja- ja työntekijäpuolet ovat tavallaan joukkomittaisia työvoiman ostajia ja myyjiä. Työmarkkinoiden kohteena on työehtosopimusalan työvoima kollektiivina<sup>35</sup>. Aikoinaan, kun terminologia oli vakiintumatonta, työehtosopimuksia kutsuttiinkin *kollektiivisiksi työ sopimuksiksi*.<sup>36</sup>

Myös *työtaistelussa* on lähtökohtana joukkoluonteisuus eli työntekijöiden hahmottaminen yksilöiden sijaan ryhmänä tai kollektiivina. Jotta kyseessä olisi työtaistelutoimenpiteeksi luokiteltavissa oleva käyttäytyminen, edellytetään, että toimenpiteen taustalla voidaan havaita *useampien subjektien* yhteisiä tarkoituksiperiä.<sup>37</sup> Yksittäisen työntekijän työstä kieltäytymistä ei lähtökohtaisesti tulkita työtaistelutoimenpiteeksi, ellei sen taustalla ole havaittavissa kollektiivista luonetta. Yleensä juuri laajemman työntekijäryhmän ryhtyminen työtaistelutoimenpiteeseen yhteistuumin ilmentää joukkoluonteisuutta<sup>38</sup>.

Työoikeudessa on kuitenkin jäänyt vähäiselle huomiolle se, että työnantajayrityksen henkilöstö tai työntekijät eivät itse asiassa ole vain yksittäisiä työntekijöitä työsuhteineen vaan *työnantajayrityksen henkilöstöstä voidaan muodostaa eri perusteilla useita erilaisia ryhmiä*. Työnantajayrityksen koko henkilöstöä voidaan pitää yhtenä työntekijöistä muodostuvana ryhmänä. Henkilöstöstä taas voidaan muodostaa erilaisia osaryhmiä tosiasiallisiin tai oikeudellisiin perusteisiin nojautuen.

Työnantajan näkökulmasta katsottuna työn teettämisessä ei ole kyse vain yksittäisen työntekijän työn tekemisestä. Kyse on yrityksen *työvoimaresurssien käyttämisestä* laajemmin. Käytännössä työvoimaresurssilla tarkoitetaan useam-

<sup>35</sup> Kairinen 2009, s. 57.

<sup>36</sup> Lvk. 1908, s. 202–203.

<sup>37</sup> Kairinen 2009, s. 473–474 ja Saloheimo 2012, s. 186–189.

<sup>38</sup> Sarkko 1969, s. 35, 39–40 ja 49 ja Kairinen 2009, s. 473–474. – TT:2012-54: Ammattiosasto oli päättänyt ulosmarssin järjestämisestä. Ulosmarssiin osallistui 81 työntekijää ja sen syynä oli yhtiössä alkaneet yhteistoimintaneuvottelut. Kysymyksessä ollut työntekijäpuolen työnantajaan kohdistama *joukkoluonteinen* painostustoimi muodosti työtaistelutoimenpiteen, joka kohdistui työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen.

pia työntekijöitä, usein työntekijäryhmää tai -ryhmiä. Jo ennen työntekijän työhön ottamista arvioidaan *tarjolla olevan työn* määrää ja laatua työnantajayrityksen sisäisesti. Arvion jälkeen työnantaja päättää, tehdäänkö uuden työntekijän kanssa toistaiseksi voimassa oleva vai määrä- tai osa-aikainen työsopimus. Samalla tämä päätös synnyttää *työsuhdetyypin perusteella* muodostuvia työntekijäryhmiä. Tullessaan työnantajayrityksen organisaatioon ja työyhteisöön työntekijä liittyy edelleen *työtehtäviensä ja organisatorisen asemansa* perusteella määrittyviin ryhmiin. Tämän jälkeen työntekijä kuuluu mahdollisesti työ- ja liiketoimintayksikköön. Jos yrityksessä työskennellään tiimeissä, työntekijästä tulee luultavasti samalla yhden tai useamman tiimin jäsen. Tähän liittyen työntekijöitä voidaan luokitella myös ammattiaseman perusteella *ammattiryhmittäin*. Ammattiryhmittelyt perustuvat joko työntekijän tekemään työhön tai työntekijän koulutukseen taikka useissa tapauksessa molempiin<sup>39</sup>. Muitakin perusteita työntekijöiden ryhmittelylle voidaan toki löytää<sup>40</sup>.

Työntekijöistä muodostuvat ryhmät on kollektiivisessa työoikeudessa ymmärretty tavallisesti henkilöstöryhminä: työntekijöinä, toimihenkilöinä ja ylempinä toimihenkilöinä. Henkilöstöryhmän käsitettä käytetäänkin melko paljon sekä työehtosopimusoikeuden että yhteistoiminnan yhteydessä. Tällä perusteella se on yksi mahdollinen tapa hahmottaa työnantajayrityksen sisäisiä työntekijäryhmiä. Työntekijäryhmiä voidaan erottaa myös työntekijöiden järjestäytymisen perusteella. Oikeudellisesti merkityksellisenä ryhmäperusteena voidaan mainita lisäksi identiteettiperusteisesti muodostuvat työntekijäryhmät.

Työnantajayrityksen henkilöstöstä on mahdollista erottaa *identiteettiperusteiset ja muut verrokkiryhmät*. Oikeudellisesti merkitykselliseksi on katsottu identiteetit, joiden perusteella ei saa syrjiä<sup>41</sup>. Kohtelua koskevat säännökset luovat identiteettiperusteiden luokittelun lisäksi muitakin ryhmiä. *Määräai-*

<sup>39</sup> Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät voidaan tarvittaessa eritellä tarkemmin henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin (YTL 15§).

<sup>40</sup> Samaan tapaan kuin työntekijää työhön otettaessa myös työvoiman käytön vähentämistilanteissa tehdään arvioita usein yksittäisen työntekijän sijasta suhteessa organisaatioon tai yksikköön ja siellä työskenteleviin työntekijöihin. Tuotannollisen ja taloudellisen – kollektiivisen – irtisanomisen (TSL 7:3 ja 7:4) osalta edellytetään, että tarjolla oleva työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Myös tässä yhteydessä työntekijöistä muodostuu ryhmiä *työn vähenemisen kohdistumisen perusteella*. Usein myös *liikkeen luovutuksen* kohteena on useampia työntekijöitä, kun luovutuksen kohteena oleva taloudellinen ja toiminnallinen kokonaisuus muodostuu työnantajan luovuttaessa yrityksen, liikkeen tai näiden toiminnallisen osan.

<sup>41</sup> Esimerkiksi yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä on säädetty kielletyiksi syrjintäperusteiksi ikä, alkupe-  
rä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muun henkilöön liittyvän syy. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän [epätasa-arvoisen] kohtelun kiellosta säädetään erikseen tasa-arvolaissa.

*kaisissa ja osa-aikaisissa* työsuhteissa ei saa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja (TSL 2:2:2). Työnantajayrityksestä voidaan erottaa siis työntekijäryhmiä työntekijöiden *työsuhdetyypin* perusteella. Työntekijöiden yleisestä tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta (TSL 2:2.1) on oikeutettua poiketa, jos se on työntekijöiden *tehtävät ja asema* huomioon ottaen perusteltua. Samoin liikkeen luovutuksen mukana siirtyvät työntekijät hahmotetaan *uusina* ja luovutuksen saajan palveluksessa jo aikaisemmin työskentelevät *vanhoina* työntekijöinä.

Työntekijöiden kuulumisesta työnantajayrityksen sisällä erilaisiin työoikeudellisten normistojen kannalta merkitystä omaaviin ryhmiin seuraa eräs työoikeudelle tunnusomainen piirre. Koko työnantajayrityksen henkilöstöä tai pienempiä työntekijöiden ryhmiä koskevia asioita ei käsitellä välttämättä aina jokaisen yksittäisen työntekijän kanssa erikseen, koska se olisi usein liian työlästä ja aikaa vievää. Työntekijäryhmää koskevat työehdot ja osallistumisjärjestelmien mukaiset asiat käsitellään, neuvotellaan sekä mahdollisesti sovitaan usein edustuksellisesti. Työntekijäryhmän oikeudellinen luonne vaikuttaa siihen, kuka ja kuinka henkilöstöä tai työntekijöitä voi edustaa. Myös ryhmän edustamista ja edustajan valitsemista koskevat säännöt saattavat vaikuttaa siihen, miten jonkin työntekijäryhmän muodostumista arvioidaan.

### 3.2.1 Työnantajayrityksen henkilöstö

Työntekijästä tulee työnantajayrityksen *henkilöstön jäsen*, kun hän aloittaa työskentelyn useita työntekijöitä työllistävässä yrityksessä.<sup>42</sup> Työntekijän siirtyminen työnantajaorganisaatioon synnyttää yhden työntekijäasemalle tunnusomaisen ominaisuuden eli työntekijän kuulumisen osaksi työnantajayrityksen henkilöstöä, työyhteisöä ja työnantajayrityksen organisaatiota. Konkreettisesti työntekijä työskentelee *työpaikassaan*.<sup>43</sup> Työntekijän kuuluminen työnantajayrityksen henkilöstöön ja *työyhteisöön* velvoittaa työnantajan kohtelemaan työntekijöitään yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti yhdenvertaisuuslain ja muiden työntekijöiden kohtelua koskevien normien perusteella. Työnantajan on edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. (TSL 2:1.) Yhtä lailla myös työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydel-

<sup>42</sup> Suomalaisessa teoriassa tätä ei ole tunnustettu niin selkeästi kuin Saksassa, jossa puhutaan jäseneksituloteoriasta (*Eingliederungstheorie*).

<sup>43</sup> Terminä työpaikka viittaa lähisemmin työntekijän näkökulmaan. Lainsäädännössä termiä työpaikka käytetään TsValVL 25 §:ssä. Työnantajan näkökulmasta työn teettäminen tapahtuu yksiköissä, yrityksissä tai toimipaikoissa.

leen haittaa tai vaaraa (TTurvaL 18 §). Työnantajalla on lisäksi velvollisuus vastata työntekijöidensä työturvallisuudesta työturvallisuuslain mukaisesti.

Työntekijän kuulumista työnantajayrityksen henkilöstöön ilmentää työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta. Kyse ei ole tällöin yksittäisestä työntekijästä vaan nimenomaan koko henkilöstön tai henkilöstöryhmien ja työnantajan välisestä yhteistoiminnasta sekä työntekijöiden oikeudesta osallistua eriasteisesti päätöksentekoon yrityksessä<sup>44</sup>. Erityisen selkeästi henkilöstö nostetaan esiin yhteistoimintalain tavoitesäännöksessä (YTL 1 §):<sup>45</sup>

Tällä lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden pitkäkestoisuudesta seuraa, että työntekijä on osallisena työnantajayrityksen muutostilanteissa. Työsopimuslaisessa onkin säädetty työnantajan yleisvelvollisuudeksi huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen muutostilanteiden yhteydessä ja kehittyä tyourallaan (TSL 2:1). Samaa tavoitellaan henkilöstö- ja koulutus suunnitelmalla. Sen laadinnalla pyritään edistämään työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä parantaen samalla sekä työntekijän omaa asemaa että laajemmin työnantajayrityksen henkilöstön osaamisen ajantasaisuutta (YTL 16 §). Lisäksi tiettyjen lainsäädännösten tavoitteena on edistää työntekijän pysymistä työnantajayrityksen palveluksessa<sup>46</sup>.

Työntekijän kuulumisen työnantajayrityksen organisaatioon ja henkilöstöön vaikuttaa myös työntekijän työehtojen määrittymiseen. Tietyt työehdot määräytyvät nimenomaan *työnantajakohtaisesti*. Esimerkiksi työ säännöt, työnantajayrityksessä vakiintuneet käytännöt ja tavat sekä muut oikeudelliset ja ei-oikeudelliset säännöt vaikuttavat vain tietyssä yrityksessä tai organisaatiossa. Samoin

<sup>44</sup> Tähän liittyen työnantajan on sallittava työntekijöiden käyttää työnantajan tiloja työsuhteasioita käsitelläkseen. Tämä oikeus koskee myös työntekijöiden järjestöjä, mutta oikeutta on rajattu siten, että tiloja käytetään taukojen aikana tai työajan ulkopuolella. (TSL 13:3.)

<sup>45</sup> Kuntalaissa käytetään henkilöstön käsitettä: Kunnan henkilöstö: Kunnan palveluksessa oleva *henkilöstö* on virkasuhteessa tai työsopimussuhteessa kuntaan (KuntaL 44 §). – Kyseinen säännös tuo lainsäädännössä harvinaisella tavalla esiin henkilöstön yksittäisen työntekijän sijaan.

<sup>46</sup> Työntekijän pysymistä osana työnantajayrityksen henkilöstöä voidaan katsoa ilmentävän myös sen, että työnantajalla ei katsota olevan tuotannollista ja taloudellista irtisanomisperustetta, jos työnantaja on ottanut ennen tai jälkeen irtisanomista uuden työntekijän (TSL 7:3). Myös työnantajan takaisinottovelvollisuudella tavoitellaan samaa (TSL 6:6).

palkkausjärjestelmien arvioinnit tehdään työnantajakohtaisesti, ja työnantajayrityksen tarpeisiin luotua työaikajärjestelyä sovelletaan vain kyseisen työnantajayrityksen henkilöstöön tai sen osaan. Myös paikallinen sopiminen on jo määritelmänsä mukaisesti tapa määrittää työehtoja yritys-, työpaikka-, tai toimipaikkatasoisesti ja -kohtaisesti<sup>47</sup>, minkä seurauksena paikalliset sopimukset koskevat vain yksittäisen yrityksen henkilöstöä tai osaa siitä.

Työnantajayritys voi olla osa laajempaa *yritysryhmää tai konsernia*. Tällöin työntekijä liittyy työsopimuksen sopiessaan muodollis-juridisen työnantajan ohella myös työnantajakonserniin tai työnantajakokonaisuuteen. Työnantajakokonaisuudessa työnantajuus ilmenee yhtenä kokonaisuutena siihen kuuluvien muodollis-juridisten työnantajien erillisyydestä huolimatta<sup>48</sup>. Työnantajan toimiminen *konsernirakenteiden puitteissa tai muuten yritysryhmässä* vaikuttaa työehtojen määrittymiseen. Lainsäädännön lisäksi keskusjärjestösopimuksissa ja työehtosopimuksissa sekä muussa työoikeudellisessa normituksessa on otettu huomioon tai niissä ilmenee se, että yksittäisen työsopimusyhtiön-työnantajan lisäksi työnantaja voi olla monimuotoisempi *yritysryhmittymä tai konserni*. Työehtosopimusten kelpuutus paikalliseen sopimiseen voi mahdollistaa paikallisen sopimisen konserni-, ryhmä- tai yritystasolla<sup>49</sup>, ja samaan tapaan yhteistoiminta on mahdollistettu konserniyhteistyön muodossa. Erikseen on säädetty laki *yhteistoiminnasta* suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa *yritysryhmissä* (2007/335).

Työnantajan yritys rakenne on yhteydessä johtamiseen. Kun johtaminen kohdistuu yksittäistä yritystä laajemmin yritysryhmän tai konsernin henkilöstöön, vaikuttaa tämä myös niihin keinoihin ja välineisiin, joita työnantaja käyttää johtamisessaan. Esimerkiksi koko konsernin kattava henkilöstöpolitiikka sekä johtamis- ja hallintotijärjestelmät ovat työnantajan keino ohjata ja asettaa tavoitteita koko konsernin henkilöstölle<sup>50</sup>. Tämän seurauksena myös johtamiskeinot koskevat koko konsernin henkilöstöä<sup>51</sup>.

### 3.2.2 Henkilöstöryhmät

Henkilöstöryhmä on vakiintunut *työoikeudellinen käsite*, mutta sille ei ole legaalimääritelmää. Sitä voidaan pitää kuitenkin eräänlaisena *työoikeudellisena kol-*

<sup>47</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 15.

<sup>48</sup> Huhtala 2002, s. 337–338.

<sup>49</sup> Ks. Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014 s. 11–12.

<sup>50</sup> Yritys päättää palkkapolitiikan konserni- tai ryhmäkohtaisen palkkapolitiikan käsittelyn ja yritys-kohtaisten keskustelujen jälkeen ja perehdyttää henkilöstön siihen riittävästi. (Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, s. 7.)

<sup>51</sup> KKO 2008:28 perustelut kohta 15. Bonusohjelma on *koskenut koko konsernia*, johon on kuullut useita tehtaita, ja se on ollut *luonteeltaan kollektiivinen*.



*lektiivina*<sup>52</sup>, vaikka sitä ei pidetäkään oikeushenkilönä<sup>53</sup>. Alun perin henkilöstöryhmän käsite on perustunut työehtosopimusten neuvottelusuhteille. Työehtosopimukset neuvotellaan ja niitä sovelletaan asianomaista *henkilöstöryhmää koskien*. Käsitteen keskeisyydestä huolimatta siitä ei ole mainintaa työehtosopimuksissa tai sen esitöissä. Sen sijaan ensimmäisen yhteistoimintalain esitöissä henkilöstöryhmän määrittelyä käsiteltiin. Henkilöstöryhmien todettiin muodostuvan työehtosopimuskäytännön ja työehtosopimusten soveltamiskäytännön perusteella. Tällä perusteella yrityksen henkilöstö koostuu henkilöstöryhmistä, jotka on tavanomaisesti määritetty työntekijöiden keskusjärjestöjä vastaavasti: SAK:laisiin liittoihin järjestäytyneet luetaan yleensä *työntekijöiden*, STTK:laisiin liittoihin *toimihenkilöiden* ja Akavalaisiin järjestöihin kuuluvat *ylempien toimihenkilöiden* henkilöstöryhmään.<sup>54</sup>

Henkilöstöryhmien muodostumisen taustalla vaikuttava työntekijöiden järjestäytyminen perustuu etenkin teollisuudessa teollisuuslinja- eli toimialaperiaatteeseen ja palvelualoilla ammattialaperiaatteeseen. Teollisuusliittoperiaatteen mukainen järjestäytyminen perustuu työnantajayrityksen toimialaan.<sup>55</sup> Ammattialaperiaatteen perusteella työntekijät järjestäytyvät työn, ammatin tai koulutuksen perusteella<sup>56</sup>. Tämä ryhmittelee työntekijöitä myös saman työehtosopimuksen sisällä<sup>57</sup>. Vaikka henkilöstöryhmän määrittäminen tapahtuu työehtosopimusten perusteella, ei työntekijän järjestäytymisellä, eli toisin sanoen järjestäytymättömyydellä tai ns. ”väärrään” järjestöön kuulumisella ole merkitystä, vaan tällainenkin työntekijä kuuluu siihen henkilöstöryhmään, jonka työehtosopimuksen mukaisia työehtoja hänen työhönsä tulee soveltaa.

Yrityksen *johto* voidaan lukea omaksi henkilöstöryhmäkseen. Lainsäädännössä johtoon kuuluvien (tai itsenäisessä asemassa työskentelevien) ja muiden työntekijöiden välinen ero ilmenee esimerkiksi kilpailukieltosopimuksen keston sekä

<sup>52</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 497. – Työnantajayrityksen sisäisillä ryhmillä on kuolinpesän tapaan *oikeushenkilöluonnetta*, vaikka niitä ei ole varsinaisiksi oikeushenkilöiksi ja täten oikeussubjektiksi tunnustettukaan. Kuolinpesän oikeushenkilöllisyydestä on käyty aikanaan laajaa keskustelua oikeustieteen piirissä. Keskustelu liittyi käsitelainopin ja analyttisen oikeustieteen välisiin näkemuseroihin. (Ks. Aarnio 2006, s. 241–245 ja Siltala 2003, s. 538–540.) Perinteiseen, oikeudelliseen tyyppitapaajatteluun sopimattomia muodostelmia, yksiköitä tai toimintatapoja on kuvattu myös *uussubjektin* termillä. (Koskinen – Tähti 1991, passim., erityisesti alkusanat.)

<sup>53</sup> HE 254/2006, s. 43.

<sup>54</sup> Kun toimihenkilökeskusjärjestöjä olivat aiemmin sekä TVK että STTK, konttoritoimihenkilöt ja tekniset toimihenkilöt voitiin katsoa eri henkilöstöryhmiä. (Laatunen – Savonen – Ylä-Hokkala 1979, s. 35.)

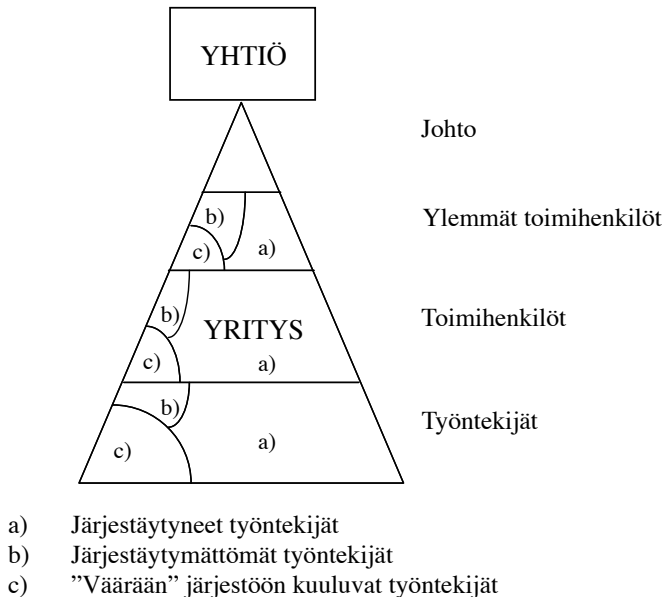
<sup>55</sup> Poikkeuksena tästä on sähköala, joka tekee erillisiä sähkötyötä koskevia työehtosopimuksia eri toimialoille.

<sup>56</sup> Kairinen 2009, s. 147.

<sup>57</sup> Esimerkiksi Kaupan työehtosopimuksessa on myyjiä ja varastotyöntekijöitä koskevia määräyksiä.



sopimussakon enimmäismäärän kohdalla (TSL 3:5)<sup>58</sup>. Myös työaikalain soveltamisaläsäännöksessä rajataan työaikalain ulkopuolelle työ, jota tehtävien tai työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamisena tai johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä (TAL 2 § 1 mom. 1 kohta)<sup>59</sup>. Myös työehtosopimusten soveltamiskäytännössä (ylin)johto muodostaa vakiintuneesti oman ryhmänsä, koska henkilöt, jotka käyttävät työnantajan valtaa suhteessa ylempiin toimihenkilöihin, rajautuvat ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmän ulkopuolelle. Yhteistoimintalain soveltamisessa yrityksen johtoa ei voida yksiselitteisesti rajata lain soveltamisen ulkopuolelle, vaan käsiteltävästä asiasta riippuen johto voi muodostaa oman ”henkilöstöryhmänsä” tai muussa tapauksessa asioita käsitellään yksilökohtaisesti<sup>60</sup>.



**Kuvio 9.** Työnantajayrityksen henkilöstön jakaantuminen henkilöstöryhmiin ja johtoon.

<sup>58</sup> Ks. HE 157/2000, s. 82–84 ja Kairinen 2009, s. 274.

<sup>59</sup> Ks. Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 48–52.

<sup>60</sup> Ks. yhteistoiminta-asiamiehen ohje yhteistoimintalain soveltamisesta yrityksen työ sopimus-suhteiseen johtoon, Kairinen 2009, s. 498; Vrt. Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 46.

*Henkilöstöryhmän* alaa määrittävät työehtosopimusten soveltamisalamääräykset. Niissä tehdään myös rajanvetoja muihin henkilöstöryhmiin. Tämä ilmenee esimerkiksi Teknologiateollisuuden työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisalamääräyksistä. Muissa kuin työntekijöiden työehtosopimusten soveltamisalamääräyksissä<sup>61</sup> on määritetty soveltamisala ja samalla tähän henkilöstöryhmään kuulumisen *ala- ja yläraja*<sup>62</sup>. Työehtosopimusten soveltamisalamääräyksissä voidaan tehdä rajanvetoa myös samalla tasolla työtä tekevien työntekijöiden välillä. Tätä kutsutaan työehtosopimuksen soveltamisalan *sivurajaksi*<sup>63</sup>. Sähköala on kuvaava esimerkki tästä. Työehtosopimusten soveltamisala voi olla rajattu muillakin perusteilla. Esimerkiksi rahoitusalan työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksessä kesäapulaiiset on rajattu työehtosopimuksen soveltamisen ulkopuolelle<sup>64</sup>.

Henkilöstöryhmän käsite on keskeinen *yhteistoimintalain systematiikassa*. Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja henkilöstö, mutta tätä lähtökohtaa on vielä tarkennettu laissa. Yhteistoiminta tapahtuu olemassa olevan organisaation puitteissa, työnantajan ja henkilöstöryhmien välillä. Henkilöstöryhmää ei ole määritetty yhteistoimintalaissa mutta sen esitöissä todetaan, että henkilöstöryhmän käsitteen yksiselitteinen ja tarkka määrittely on hankalaa<sup>65</sup>. Vanhan yhteistoimintalain esitöissä sen sijaan mainitaan henkilöstöryhmän muodostumisen arviointikriteereinä ryhmän koko, asema ja merkitys yhteistoiminnan kannalta. Henkilöstöryhmän tulee muodostaa yrityksessä tai sen yksikössä kooltaan ja asemaltaan sellainen kokonaisuus, että sillä on merkitystä yhteistoiminnan kannalta.<sup>66</sup>

Henkilöstöryhmän määrittelyn osittaisesta epäselvyydestä huolimatta yleensä on käytännössä selvää, mihin henkilöstöryhmään työntekijä kuuluu. Yhteistoimintalain piirissä tapahtuva henkilöstöryhmän määrittely perustuu siis työehtosopimustoiminnan ja sitä kautta työehtojen noudattamisen mukaisiin henkilöstöryhmiin. Yhteistoimintalain systematiikassa pääsääntö on, että henkilöstöryhmään kuuluvat kaikki, ”joiden siihen pitäisi kuulua”. Jos työnantaja on sidottu työntekijöiden, toimihenkilöiden tai ylempien toimihenkilöiden osalta useampaan kuin yhteen työehtosopimukseen ja työnantajan on siis noudatettava eri työehtoja, muodostavat esimerkiksi ”työntekijät” oman henkilöstöryhmän eri

<sup>61</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, s. 47: 1 Sopimuksen soveltamisala. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin.

<sup>62</sup> Ks. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2013–2016, s. 23–25 ja Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2014–2016, s. 11.

<sup>63</sup> Saarinen 20013, s. 149–152.

<sup>64</sup> Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, s. 3.

<sup>65</sup> HE 254/2006, s. 43.

<sup>66</sup> HE 39/1978, s. 7.

työehtosopimuksista riippumatta<sup>67</sup>. Myöskään työntekijän oma järjestäytyminen ei pääsääntöisesti vaikuta asiaan, sillä henkilöstöryhmän vähemmistöön kuuluvat järjestäytymättömät ja ”vääriin järjestykseen” kuuluvat luetaan osaksi sitä henkilöstöryhmää, johon he työehtojen soveltamisen perusteella kuuluvat.

Työoikeudellisilla perusteilla määrittyviin ryhmiin liittyvät *paikallisyhdistykset ja ammattiosastot*. Ammattiosasto on *työehtosopimukseen* osallisen ammattiyhdistyksen rekisteröity alayhdistys<sup>68</sup>, jonka jäseniä työntekijät ovat. Ammattiosasto liittyy työntekijöiden järjestöjen rakenteeseen ja on tyypillisempi etenkin työntekijöiden SAK:laisessa kentässä. Toimihenkilöillä ja ylempillä toimihenkilöillä ei välttämättä ole ammattiosaston kaltaista paikallista organisaatiota vaan *paikallisia yhdistyksiä* tai *osastoja*. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden järjestäytyminen voi tapahtua myös liittymällä suoraan valtakunnalliseen liittoon tai sen paikalliseen yhdistykseen.

Ammattiosasto ei ole välttämättä sidottu yksittäiseen yritykseen tai työpaikkaan. Se voi olla myös *paikkakuntakohtainen*, jolloin ammattiosastoon kuuluu samaan liittoon järjestyneitä työntekijöitä useammista alueen yrityksistä. Työpaikka- tai pikemminkin yritysکوhtaisesti on mahdollista perustaa myös *työhuonekuntia*. Ne ovat ammattiosaston rekisteröimättömiä osia, joka toimivat yksittäisissä yrityksissä<sup>69</sup>. Työhuonekunnat noudattavat yleensä ammattiosaston alayhteisönä ammattiosaston sääntöjä ja ovat muutenkin vastuussa toimistaan ammattiosastolle. Oikeudellisesta luonteestaan johtuen se ei voine kuitenkaan tehdä oikeustoimia työhuonekuntana.<sup>70</sup>

Ammattiosasto on esiintynyt melko paljon työoikeudellisessa keskustelussa muun muassa siksi, että keskeinen henkilöstön edustaja – luottamusmies – on ammattiosaston edustaja<sup>71</sup>. Lisäksi koska työehtosopimuksen solidaarinormien on katsottu kuvaavan työnantajan ja ammattiosaston välistä suhdetta, on se ollut omiaan pitämään ammattiosastoa esillä työoikeudellisessa keskustelussa<sup>72</sup>. Myös lainsäädännössä ammattiosasto on tiettyjen oikeuksien ja velvollisuuksien kohde. TEhtol 8 §:n mukaan ammattiosastoa sitoo aktiivinen työrauhavelvollisuus eli työehtosopimukseen sidotulla yhdistyksellä on vastuuta työehtosopimuksen

<sup>67</sup> HE 254/2006, s. 43 ja Laatonen – Savonen – Ylä-Hokkala 1979, s. 35–36.

<sup>68</sup> TT–SAK Yleissopimus, s. 3–4.

<sup>69</sup> Koskinen 1991, s. 81–82. Ks. TT:1988-68. Kysymys siitä, vastasiko ammattiosasto työntekijöiden muodostaman työhuonekunnan valitseman luottamusmiehen toimenpiteistä tai laiminlyönneistä *työhuonekunnan* toimeenpaneman työnseisauksen yhteydessä.

<sup>70</sup> Ks. Kröger 1992 s. 45 ja Rusanen 2010, s. 45.

<sup>71</sup> 43.3.1 Luottamusmies ammattiosaston edustajana: Luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan Metallityöväen Liitto ry:n rekisteröityä ammattiosastoa. (Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, s. 158.) Ks. myös Rusanen 1994, s. 27–30.

<sup>72</sup> Vuorio 1955, s. 295–296 ja Sarkko 1973, s. 111–112.

mukaisen työrauhan ylläpitämisestä (valvontavelvollisuus) sekä velvollisuus ryhtyä tarvittaessa riittäviin toimenpiteisiin työtaistelun ehkäisemiseksi tai päättämiseksi. Työtuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella linjaksi on muodostunut, että yhdistys kantaa vastuun toimihenkilöidensä käyttäytymisestä.<sup>73</sup> Käytännössä tämä ilmenee nimenomaan ammattiosaston vastuuna, kun laittoman työtaistelun seurauksena ammattiosasto tuomitaan maksamaan hyvityssakkoa *vähintään* valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä. Vastuu TEhtol:n vastaisesta toimenpiteestä eli työrauhavelvollisuuden rikkomisesta tarkoittaa ammattiosastolle määrättävää hyvityssakkoa. Vastuu ilmentää osaltaan työtaistelun kollektiivista luonnetta. Sen sijaan henkilöt, jotka ovat päättäneet työtaistelusta tai eivät ole pyrkineet sitä estämään, eivät joudu henkilökohtaisesti vastuuseen. Suomessa TEhtol:n mukaisen työrauhavelvollisuuden ei ole tulkittu koskevan yksittäisiä työntekijöitä.

TT:2009-115. Työnseisaus oli pantu toimeen *työntekijöiden yhteisellä päätöksellä. Luottamusmiehet eivät olleet sanoutuneet irti tästä päätöksestä, eikä heidän ollut näytetty ryhtyneen todellisiin toimenpiteisiin työrauhan säilyttämiseksi. Pääluottamusmies oli päinvastoin työntekijöiden ollessa vielä poistumassa työpaikalta ollut esittelemässä työnantajalle työntekijöiden vaatimuksia asettuen näin tukemaan lakkoon osallistuneita. Ammattiosasto, joka vastaa edustajiansa työrauhavelvoitteen vastaisesta toiminnasta, oli rikkonut työrauhavelvollisuutensa.*

Jos kyseessä on työntekijöiden toteuttama työnseisaus ilman järjestön myötävaikutusta eli ns. korpilakko tai villi työtaistelu, työtaistelun toimeenpanijana ovat työntekijät *ryhmänä tai joukkona*, melko usein käytännössä juuri *henkilöstöryhmänä*.<sup>74</sup>

### 3.2.3 Työyksikön ja työpaikan työntekijät, työntekijäryhmät ja tiimit

Koko työnantajayrityksen tai jopa yritysryhmän henkilöstö on laajin työntekijöistä yritystasolla muodostuva ryhmä. Käytännössä työntekijä kuuluu sekä työn organisoinnin että työntekijän päivittäisen työskentelyn perusteella osaksi liiketoiminnan avulla määräytyvää yksikköä, tiettyä fyysistä työympäristöä ja työtehtäviä suorittavaa työryhmää tai tiimiä. Työn teettämisen ja tekemisen organisointi ei vaikuta ainoastaan vain työnantajan omaan toimintaan vaan organisaatorakenne tulee samalla määrittäneeksi myös yksittäisen työntekijän ja työnteki-

<sup>73</sup> Ks. Saloheimo 2012, s. 218–221.

<sup>74</sup> Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2012, s. 129–131.

järyhmien asemaa oikeudellisesti. Tämä vaikuttaa myös työntekijöiden työehtojen määrittymiseen.

Työnantajan oman toimintansa organisoimisen tapa riippuu työnantajayrityksen tarpeista. Organisoitumisen oikeudellinen perusta on työnantajalle kuuluvan yrityksenjohtovallan käyttämisessä ja on näin ollen työnantajan yksipuolisesti päätettävissä. Käytännössä työnantajayrityksen organisoituminen ja pienempiin yksiköihin jakaminen toteutetaan erilaisten päätösten, johtosääntöjen ja työnantajan edustajien toimivaltuuksien avulla. Näin syntynyttä organisaatorakennetta kuvataan usein organisaatiokaavion avulla. Samalla tullaan havainnollistaneeksi funktionaaliseen työnantajuudelle tunnusomaista piirrettä eli työnantajayrityksen jakaantumista osastoihin, yksiköihin ja tiimeihin sekä vastaaviin organisaatioyksiköihin.

Työnantajayrityksen toiminta ja tuotanto joudutaan ainakin suuremmissa yrityksissä organisoimaan yritystä pienempiin yksiköihin. Tämän seurauksena syntyvät työyksiköt tai -osastot ja mahdollisesti myös tuloyksiköt<sup>75</sup> tai liiketoimintayksiköt. Ne perustuvat työnantajayrityksen strategiansa perusteella luomaan organisaatorakenteeseen tai esimerkiksi toiminnan järjestämiseen alueellisesti taikka toiminnallisesti. Tietyn organisaatorakenteen ja organisatorisen aseman puitteissa työskentelevää työntekijöiden ryhmää voidaan kuvata työyksikön työntekijöiksi. *Työyksikkö* muodostuu yrityksen sisäisesti työn teettämisen organisoinnin perusteella, ei muodollis-juridisen perustan kautta. Juuri työn teettämisen ja tekemisen organisoinnista seuraa esimerkiksi tarve solmia tietyn työyksikön työntekijöihin sovellettavia paikallisia sopimuksia<sup>76</sup>.

Työyksikön kanssa läheinen termi on *työpaikka*. Arkikielessä etenkin työntekijät käyttävät termiä työpaikka kuvatessaan sitä työympäristöä, missä he tosiasiassa työskentelevät<sup>77</sup>. Lainsäädännössä työpaikan käsitettä käytetään laissa työsuojelun valvonnasta ja yhteistoiminnasta. Työpaikka määritellään toiminnan luonne ja laajuus sekä toimipisteiden tai toimintayksiköiden työntekijöiden lukumäärä huomioon ottaen yhteistoiminnan kannalta *alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaiseksi* yhden tai useamman toimipisteen tai toimintayksikön muodostamaksi kokonaisuudeksi (TsValL 25 §). Työpaikan käsite esiintyy

<sup>75</sup> Tuloyksikön käsite esiintyy työoikeudellisessa lainsäädännössä henkilöstörahostolain 5 §:ssä, jonka mukaan henkilöstörahasto voidaan perustaa vain, jos yrityksen tai sen *tuloyksikön* työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään kymmenen ja yrityksen liikevaihto tai sitä vastaava tuotto on rahastoa perustettaessa vähintään tilintarkastuslain (459/2007) 4 §:n 2 momentin 2 kohdassa säädetyn määräinen.

<sup>76</sup> Ks. esim. pankkikohtainen sopiminen työajasta. (Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, s. 19.)

<sup>77</sup> Työnantajan näkökulmasta työn teettäminen tapahtuu yksiköissä, yrityksissä ja toimipaikoissa.

myös työehtosopimuksissa. Esimerkiksi palvelualoilla paikallisesta sopimisesta käytetäänkin usein termiä *työpaikkakohtainen* sopiminen<sup>78</sup>.

Työnorganisoinnin perusteella työntekijöistä voidaan muodostaa eri perusteilla *työryhmiä tai tiimejä*. Työyksikköön verrattuna työryhmiä tai tiimejä voidaan pitää organisointiasteeltaan epämuodollisempina ja mahdollisesti ajallisesti lyhytkestoisempina. Työryhmä ei sinällään ole uusi työn organisoimistapa, mutta sitä ei varsinaisesti ole työoikeudessa käsitteellistetty.

*Tiimityö* eroaa perinteisestä työntekijöiden ryhmänä tekemästä työstä ennen muuta sen suuremman autonomisuuden asteen perusteella. Perinteiseen esimiehen suorittamaan työnjohtamis- ja valvontavaltaan verrattuna tiimityössä annetaan tiimin itseohjautuvuudelle suurempi painoarvo. Autonomisuuden lisäksi tiimityössä korostuu tehtävien integroituminen, työntekijöiden monitaitoisuus sekä vastuun jakautuminen tiimin jäsenten henkilökohtaiseksi vastuuksi mutta yhtä lailla myös tiimin kollektiiviseksi vastuuksi.<sup>79</sup> Työnorganisointitapana *tiimityötä* on verrattu työkuntaan<sup>80</sup>.

*Työkunnasta* säädettiin vanhan työsopimuslain (320/1970) 9 §:ssä<sup>81</sup>. Lain esitöissä työkunta kuvattiin siviilioikeudelliseksi yhtiöksi. Jäsenen eroamisoi-keutta ei ollut rajoitettu. Työkunnan osalta ei säännellä ensisijaisesti yrityksen sisäisten ryhmien työoikeudellista asemaa, vaan työntekijät sitoutuvat työn tekemiseen työkuntana, ja työn suorittaa työntekijöiden muodostama työkunta *yhteisesti*. Tyypillisenä työkuntana voidaan pitää rakennusalan työporukkaa<sup>82</sup>. Työkunnan etumies voi tehdä työsopimuksen koko työkunnan puolesta, ja jäsenet sitoutuvat työsopimuksella suorittamaan työn, vaikka he eivät ole organisoituneet yritykseksi tai liikkeeksi.<sup>83</sup> Työkunnassa on kyse ennen muuta työntekijöiden aloitteesta ja toimesta muodostetussa työntekijöiden ryhmässä. Jos sen sijaan työkunnan on muodostanut työnantaja, on työkunnan etumies tulkittava työnantajan edustajaksi.<sup>84</sup> Kun työoikeudessa on puhuttu työntekijöistä ryhmänä, on yleensä tarkoitettu nimenomaan työkuntaa. TSL 1.1§:ssa mainitaankin, että ”työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun”. Tältä osin säännös poikkeaa vain kieliasultaan vanhasta työsopimuslaista (320/1970), jonka 9 §:n mukaan ”työntekijät voivat työkuntana sitoutua tekemään työtä yhteisesti. Työkuntaa

<sup>78</sup> Esim. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalveluita koskeva työehtosopimus 2012–2014, s. 57–58.

<sup>79</sup> Koskinen 2003, s. 72 ja Huusko 2003, s. 13–15.

<sup>80</sup> Huusko 2003, s. 48–56.

<sup>81</sup> Työkunnasta säädetään myös tapaturmavakuutuslain (1948/608) 1 §:ssä. Kyseisen lain mukaan oikeus saada korvausta työtapaturmasta koskee myös ”–työntekijöitä, jotka yhteisesti työkuntana ovat sitoutuneet työnantajan johdon ja valvonnan alaisena tekemään jonkin työn, sekä heidän työnantajan suostumuksella avuksensa työhön ottamiaan työntekijöitä”.

<sup>82</sup> Työsopimuslakikomitean mietintö 1969: A 25, s. 27–28.

<sup>83</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 8.

<sup>84</sup> Vuorio 1955, s. 127–128.

edustaa työnantajaa kohtaan se työkunnan jäsenistä, joka on valittu *etumieheksi*". Työkuntana tehdyn työsopimuksen perusteella syntyy työsuhde työkunnan kunkin jäsenen ja työnantajan välille henkilökohtaisesti siitä huolimatta, että oikeuksien ja velvollisuuksien kohdistumiseen, työn tekemiseen ja palkan maksamiseen vaikuttaa, että kyseessä on yhteisesti tehtäväksi tarkoitettu työ, johon työntekijät ovat sitoutuneet työkuntana. Työkunnan etu- tai nokkamiehen asemaan liittyvät ongelmatilanteet, jossa hänet olisi mahdollisesti tulkittu yrittäjäksi, edesauttoivat etu- tai nokkamiehen määrittelyä työntekijäasemaan<sup>85</sup>.

Työsopimuslain uudistamisen yhteydessä Bruunin ja Kairisen eriävässä mielipiteessä ehdotettiin työsopimuslakiin lisättäväksi erillinen pykälä *ryhmätyösopimuksista*. Säännöksen tarvetta perusteltiin sillä, että pelkkä viittaus työkuntasäännökseen ei vastaa riittävässä määrin lisääntyneen tiimityön myötä nouseviin tulkintakysymyksiin, vaan tiimityölle tunnusomainen jäsenten välinen yhteistyö ja monitaitoisuus sekä tiimin itseohjautuvuus olisivat vaatineet tarkempaa säännöstä. Ehdotetussa säännöksessä olisi työkuntasäädöksen tapaan todettu, että työsuhde syntyy jokaisen työntekijän ja työnantajan välillä. Ryhmänormien näkökulmasta ehdotukseen sisältyvä toteamus siitä, että työnteon järjestämisestä ja palkkauksesta neuvoteltaessa ryhmää edustaisi sen jäsen, joka olisi valtuutettu edustamaan ryhmää, on mielenkiintoinen. Tällaisella edustajalla olisi ollut siis lakisääteinen asema.<sup>86</sup> Ehdotetussa ryhmätyösäännöksessä ei sen sijaan otettu kantaa ryhmän yksittäisen jäsenen asemaan suhteessa tiimiä tai työntekijäryhmää koskeviin ryhmänormeihin ja niiden sitovuuteen.

### 3.3 HENKILÖSTÖN EDUSTUS, EDUSTAJAT JA NEUVOTTELUTASOT

Yhtäältä työnantajayrityksen henkilöstöstä muodostuvien erilaisten ryhmien seurauksena ja toisaalta siksi, että aina ei ole tarkoituksenmukaista käsitellä samaa asiaa jokaisen työntekijän kanssa erikseen vaan *ryhmäkohtaisesti*, seuraa kysymys erilaisten työntekijäryhmien edustamisesta. Miten erilaiset ja eri perusteella muodostuneet työntekijöiden ryhmät voivat valita itselleen edustajan ja miten määritetty niiden työntekijöiden piiri, jotka edustajan valintaan saavat osallistua? Yleensä henkilöstön edustajasta puhuttaessa tarkoitetaan luottamusmiestä, vaikka luottamusmiehen lisäksi on muitakin henkilöstön edustajia. Henkilöstön edustuksessa vaikuttaa kaksi pääasiallista järjestelmää: *työehtosopimuk-*

<sup>85</sup> Työsopimuslakikomitean mietintö 1969: A 25, s. 27–28.

<sup>86</sup> Työsopimuslakikomitean mietintö 2000:1, Bruun – Kairinen eriävä mielipide, s. 7.

siin perustuva *luottamusmiesjärjestelmä* ja työntekijöiden osallistumisoikeuksia sääteleviin *lakeihin* perustuva *henkilöstön edustus*. Työntekijöistä muodostuvan ryhmän edustaminen ja edustajan määräytyminen perustuvat lähtökohtaisesti 1) *kelpuuttavaan* normiin, kuten työehtosopimukseen tai yhteistoimintalakiin, 2) työntekijöiden *valtuutukseen* sekä 3) *organisatorisiin seikkoihin*, kuten työnantajajärjestyksen yksikkö- ja työpaikkajakoon.

*Luottamusmies* on yksi työntekijöiden edustajista. Lainsäädännössä luottamusmiestä koskevia normeja ei juurikaan ole korotettua irtisanomissuojaa lukuun ottamatta (TSL 7:10). Luottamusmies liittyy työehtosopimusjärjestelmään ja luottamusmiehen valinta perustuukin työehtosopimukseen.<sup>87</sup> Tarkempia määräyksiä luottamusmiehen valinnasta, toimialueista, tehtävistä, oikeuksista ja työsuhteasioista on työehtosopimuksissa tai niiden liitteenä olevissa luottamusmiessopimuksissa.

### 5 § Luottamusmiehen valitseminen

Ammattiosasto valitsee pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen. Mikäli luottamusmiehen toimialueella on vähintään 75 työntekijää, ammattiosasto valitsee hänelle myös varamiehen.<sup>88</sup>

1. Luottamusmiehellä tarkoitetaan järjestäytyneiden toimihenkilöiden keskuudestaan valitsemaa luottamusmiestä ja varaluottamusmiestä.<sup>89</sup>

Yhteyshenkilön valintaan voivat osallistua kaikki työehtosopimuksen piiriin kuuluvat YTN -liittoihin järjestäytyneet toimihenkilöt.<sup>90</sup>

Luottamusmiehen valintaan saavat osallistua *järjestäytyneet työntekijät*. Tästä huolimatta työehtosopimusperusteisissa asioissa (esimerkiksi työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa) luottamusmies edustaa kaikkia henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, siis myös järjestäytymättömiä ja ns. väärään järjestöön kuuluvia. Kun yrityksessä työskentelee lukuisia työntekijöitä eri yksiköissä, myös luottamusmiehiä voi olla useita. Yksi luottamusmiehistä toimii pääluottamusmiehenä, minkä lisäksi luottamusmiehiä voidaan valita osastoille ja yksiköihin<sup>91</sup>. Terminologisena erona on huomattava, että luottamusmies-

<sup>87</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 492–493 ja Rautiainen – Äimälä 2007, s. 333–335.

<sup>88</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, s. 159.

<sup>89</sup> Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, s. 47.

<sup>90</sup> Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, s. 58. Ks. myös Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2014–2016, s. 17–18. – Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö, joka luottamushenkilön estyneenä ollessa hoitaa tämän tehtäviä. Ennen luottamushenkilön valintaa keskustellaan luottamushenkilön toimialueesta yhdessä yrityksen johdon kanssa ottaen huomioon erityisesti yrityksen koko, organisaatio ja toiminnan luonne.

<sup>91</sup> TT–SAK Yleissopimus, s. 3–4. Ks. myös Saarinen 2013, s. 284–285.



termiä käytetään SAK:laisessa kentässä, kun taas toimihenkilöillä on käytössä *yhdysmies* ja ylempillä toimihenkilöillä *yhteyshenkilö*<sup>92</sup>.

Työsopimuslaissa säädetään *luottamusvaltuutetusta* (TSL13:3)<sup>93</sup>. Luottamusvaltuutettu on laissa säädetty henkilöstön edustaja erotuksena työehtosopimuksen perusteella valittavasta luottamusmiehestä. Tosin työsopimuslain systematiikan perusteella luottamusvaltuutettu on toissijainen työntekijöiden edustaja työehtosopimusperusteiseen luottamusmiesjärjestelmään nähden<sup>94</sup>. TSL 13:3:n mukaan luottamusvaltuutetun voivat valita sellaiset työntekijät, *joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä*. Mahdollisuus luottamusvaltuutetun valintaan toteutuu henkilöstöryhmittäin<sup>95</sup>. Käytännössä luottamusvaltuutetun valinta aktualisoituu ennen muuta ylempillä toimihenkilöillä, jos heillä ei ole sitovaa työehtosopimusta,<sup>96</sup> eikä näin ollen myöskään mahdollisuutta valita työehtosopimusperusteista luottamusmiestä tai vastaavaa.

Työnantajayrityksen henkilöstöllä on oikeus *valita edustaja yrityksen hallintoon* hallintoedustuslain<sup>97</sup> perusteella. Lain soveltaminen edellyttää, että työsuhteessa yritykseen olevien työntekijöiden määrä Suomessa on vähintään 150. Hallintoedustuksen järjestäminen yrityksissä rakentuu ensi sijassa sopimuksellisuuden pohjalla. Sopijaosapuolina työnantajan kanssa on vähintään kaksi henkilöstöryhmää, joihin kuuluvat työntekijät edustavat henkilöstön enemmistöä. Jos henkilöstön edustuksesta yrityksen hallinnossa ei sovita, toteutetaan se lain perusteella (HenkilöstöedustusL 4–5 §).

Yhteistoimintalain mukainen neuvottelumenettely tapahtuu työnantajan ja henkilöstön välillä. Varsinainen yhteistoiminnan edustuksellinen toteuttaminen voidaan järjestää suoraan henkilöstön edustajien kautta, mutta myös sitä varten erikseen organisoitujen orgaanien (kuten neuvottelukunta tai yhteinen kokous) puitteissa. Mitä suurempi työnantajayritys on kyseessä, sitä useammin yhteistoimintaa toteutetaan sitä varten erikseen perustettujen orgaanien kautta. Pääsääntö

<sup>92</sup> Kairinen 2009, s. 493.

<sup>93</sup> Vaikka työsopimuslaissa säädellyt asiat koskevat lähinnä yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia, luottamusvaltuutetun kohdalla Tiitinen ja Kröger käyttävät termiä kollektiiviset oikeudet. Kollektiivisiin oikeuksiin he lukevat myös TSL 13:1 työntekijöiden järjestäytymisvapauden ja kokoontumisvapauden. (Tiitinen – Kröger 2012, s. 79–80.)

<sup>94</sup> Rautiainen – Äimälä 2007, s. 341–342.

<sup>95</sup> Tässäkin henkilöstöryhmän määrittely palautuu yhteistoimintalain mukaisesti määrittyviin henkilöstöryhmiin. (HE 157/2000, s. 123.)

<sup>96</sup> TSL 13:3:ssä on säädetty, että luottamusvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsopimuslain ja muulla lainsäädännössä säädetyin perustein. Tämän lisäksi *työntekijät* voivat *valtuuttaa* luottamusvaltuutetun edustamaan heitä *valtuutuksessa määräytyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa*. Luottamusvaltuutetun toimivalta voi siis perustua yhtäältä lakiin tai toisaalta työntekijöiden antamaan valtuutukseen.

<sup>97</sup> Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa 1990/725.

yhteistoimintalain henkilöstön edustamisessa kuitenkin on, että henkilöstön edustajana toimii *henkilöstöryhmän edustaja* eli käytännössä työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai vastaava toimihenkilöiden tai ylempien toimihenkilöiden edustaja. Sen sijaan silloin, kun jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua työehtosopimuksen perusteella valittavan luottamusmiehen valintaan, saavat nämä työntekijät valita keskuudestaan *yhteistoimintaedustajan* enintään kahdeksi vuodeksi. Näin voidaan menetellä myös silloin, jos työntekijät, joilla on siihen oikeus, eivät ole valinneet itselleen työehtosopimuksen mukaista luottamusmiestä. Lisäksi jos työntekijät eivät ole valinneet henkilöstön edustajaa, voi työnantaja täyttää yhteistoimintavelvoitteensa myös käymällä yhteistoimintaneuvottelut kaikkien tähän henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa yhdessä. Asian koskiessa useampaan kuin yhteen henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, käsitellään asia yhteisessä kokouksessa työnantajan ja asianomaisten henkilöstöryhmien edustajien välillä. (YTL 8 ja 9 §.)

Koska luottamusmiesten edustamat työntekijät työskentelevät käytännössä eri yksiköissä ja osastoilla, on työehto- ja luottamusmiessopimuksissa määräyksiä luottamusmiehen toiminta-alueen määrittämisestä<sup>98</sup>. Luottamusmiehen toiminta-alueen määrittämisessä kyse on yleensä tarkoituksenmukaisuusharkinnasta<sup>99</sup>. Silloin kun yrityksessä on valittu useita eri luottamusmiehiä esimerkiksi organisaattoristen seikkojen johdosta, voidaan ja käytännössä usein valitaankin pääluottamusmies. Pääluottamusmies edustaa kaikkia työntekijöitä.

Myös yhteistoimintalaissa on otettu huomioon työnantajayrityksen jakaantuminen osastoihin tai yksiköihin. Yhteistoimintalain mukaisena lähtökohtana on yhteistoiminnan toteuttaminen olemassa olevien organisaattiorakenteiden eli linjaorganisaation puitteissa henkilöstöryhmän edustajien kanssa. Jos *yrityksessä*

<sup>98</sup> 2. Työpaikan luottamusmiehellä tarkoitetaan yhden tai useamman konttorin tai osaston muodostaman työpaikan järjestäytyneiden toimihenkilöiden tässä sopimuksessa mainittuja tehtäviä hoitamaan keskuudestaan valitsemaa toimihenkilöä.

3. Yrityksissä, joissa on vähintään 200 rahoitusalan työehtosopimusten sovellutuspiiriin kuuluvaa toimihenkilöä, sekä yrityksissä, jotka erikseen todetaan sopijapuolten kesken, voivat järjestäytyneet toimihenkilöt valita alueellisesti tai toiminnallisesti itsenäisiin yksiköihin luottamusmiehiä, joista jäljempänä käytetään nimitystä neuvotteleva luottamusmies.

4. Yrityksissä, joissa on vähintään 30 rahoitusalan työehtosopimusten sovellutuspiiriin kuuluvaa toimihenkilöä, voivat järjestäytyneet toimihenkilöt valita erityisen asianomaisen yrityksen kaikkia järjestäytyneitä toimihenkilöitä edustavan luottamusmiehen, josta jäljempänä käytetään nimitystä pääluottamusmies. (Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, s. 47.)

<sup>99</sup> Rusanen 2010, s. 45–47. Ks. TT:2004-29: Kuljetusyhtiön Venäjän liikennettä ei voitu pitää työehtosopimuksessa tarkoitettuna, *toimipaikaksi tai työpisteeksi katsottavana toiminnallisena yksikkönä, johon voitaisiin valita luottamusmies*. Luottamusmiehen valitsemisesta ei ollut myöskään syntynyt työehtosopimuksen edellyttämää yhteistä toteamista työnantajan ja työntekijäpuolen välillä.

*tai sen eri osissa* käsitellään yhteistoiminnan piiriin kuuluvia asioita, voidaan *sopia*, että ne käsitellään työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien *yhteisessä neuvottelukunnassa*. Neuvottelukunnan perustamisesta ja toimintatavoista täytyy *sopia*. Esimerkiksi henkilöstöryhmien koon vaikutuksesta edustajien lukumäärään neuvottelukunnassa ei ole erikseen säädetty. Jokaisella henkilöstöryhmällä on kuitenkin oltava neuvottelukunnassa edustajansa, jos neuvottelukunnassa käsitellään kyseistä henkilöstöryhmää koskevia asioita.<sup>100</sup>

Yhteistoimintalain uudistamisen yhteydessä säädettiin myös laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysryhmissä (2007/335). Lakia sovelletaan suomalaisissa *yritysryhmissä*, joilla on Suomessa vähintään 500 työntekijää (7 §) ja yhteisön laajuisesti taloudellista toimintaa harjoittavissa yksityisissä tai julkisissa yritysryhmissä ja yrityksissä, joilla on Euroopan talousalueella yhteensä vähintään 1 000 työntekijää (13 §).<sup>101</sup>

Työnantajayrityksen sisäinen organisoituminen vaikuttaa myös *työsuojeluvaltuutetun* valintaan. Valtuutettu on valittava, jos *työpaikalla* työskentelee vähintään kymmenen työntekijää. Koska työsuojeluvaltuutetun tehtävät liittyvät työsuojeluasioihin kyseisellä työpaikalla, saavat valtuutetun *valintaan osallistua kaikki työntekijät järjestäytymisestä riippumatta*.<sup>102</sup> Jos työpaikalla työskentelee säännöllisesti yli 20 työntekijää, on työpaikalle lisäksi perustettava työsuojelutoimikunta (TsValvL 38 §).

Aina asioista ei sovi edustuksellisella tasolla henkilöstön edustajan ja työnantajan edustajan välillä eikä myöskään työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä, vaan henkilöstön edustajan sijasta toisena osapuolena ovat *työntekijät ryhmänä tai kollektiivina*. Pääsääntöisesti on lähdetty siitä, että käsiteltäessä, neuvoteltaessa ja sovittaessa asioista toisena osapuolena on yksittäinen työntekijä, jos asia koskee hänen työsuhteensa ehtoja. Jos asia sen sijaan koskee laajemmin työntekijäkuntaa, on osapuolena henkilöstön edustaja. Edustuksellinen menettely on tavallisempi, kun on kyse suuresta työntekijämäärästä, mutta etenkin

<sup>100</sup> HE 254/2006, s. 45.

<sup>101</sup> Myös EU:ssa on huomattu yritystoiminnan organisoiminnan taloudellisesti toiminnalliseksi kokonaisuudeksi ja oikeudelliselta muodoltaan mahdollisesti konserniksi vaikuttavan henkilöstön edustukseen. Tämän johdosta on säädetty Eurooppalaisia yritysneuvostoja (EWC) koskeva direktiivi (2009/38/EY).

<sup>102</sup> TsValvL 29 §:n mukaan ”työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä luvussa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomasiin”. Myös toimihenkilöasemassa olevilla on oikeus valita oma työsuojeluvaltuutettu.

pienissä yrityksissä ja työpaikoilla asioita voidaan käsitellä myös työnantajan ja henkilöstön välillä.<sup>103</sup>

Henkilöstön edustaja voi joissakin tapauksissa korvautua kaikkien kyseiseen työntekijöiden ryhmään kuuluvien työntekijöiden toimiessa yhdessä. Esimerkiksi paikallisen sopimisen osapuolet ja soveltamisala määrittyvätkin usein tosiasiallisesti työn teettämiseen ja tekemiseen liittyvien seikkojen perusteella. Eräät työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen kelpuuttavat määräykset tunnistavat ja tunnustavat myös työntekijäryhmän paikallisen sopimisen osapuoleksi. Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavassa normissa työntekijäosapuoli voidaan määrittää sanamuodoin ”työntekijä, *työntekijät* tai luottamusmies<sup>104</sup>”. Työehtosopimuksissa voidaan siis mahdollistaa myös luonteeltaan kollektiivisempi neuvottelu- ja sopimistaso eli *työntekijöitä ryhmänä koskeva paikallinen sopiminen*, vaikka siihen nykyisellään liittyykin oikeudellisia epäselvyyksiä.

Työnantajayrityksen johtaminen ja henkilöstön osallistuminen sen päätöksentekoon liittyvät toisiinsa. Välittömäksi osallistumiseksi kutsutaan sitä, että yhteistoimintaneuvottelut käydään työnantajan normaalin toiminta- tai linjaorganisaation puitteissa esimiehen ja työntekijän välillä. Edustukselliseksi osallistumiseksi nimitetään sitä, että neuvottelut käydään työnantajan sekä henkilöstöryhmän ja sen edustajan välillä. Neuvottelutasot vaihtelevat myös neuvotteluiden kohteena olevan asiaryhmän mukaisesti. Yksittäisiä työntekijöitä koskevat asiat, kuten työtehtävien muutokset, käsitellään heidän kanssaan, kun taas työnantajayrityksen henkilöstöä tai sen osaa koskevat asiat, kuten erilaiset suunnitelmat, käsitellään edustuksellisella tasolla.<sup>105</sup>

Neuvottelutasojen välinen suhde ja niiden yhteensovittaminen on oma kysymyksensä. Tulkintaongelmat juontuvat yhteistoimintamenettelyn joukkoluonteesta. Asioita käsitellään edustuksellisella tasolla kaikkia neuvotteluelvoitteen kohteena olevia työntekijöitä koskien, vaikka yhteistoimintaneuvotteluiden asiat koskevat usein myös yksittäisen työntekijän työehtoja tai jopa työsuhteen ehtoja, kuten työtehtävien muutoksia tai työsuhteen päättämistä. Neuvottelutasojen määräytymistä onkin hahmotettu pääsääntöisesti neuvottelutasojen *poissulkevuuden periaatteella*. Näkemyksiä on tosin esitetty myös *neuvottelutasojen täydentävyyden periaatteesta*. Neuvottelutasojen väliset suhteet eli työntekijöi-

<sup>103</sup> Yhteistoimintalain mukaan pienemmissä yrityksissä voidaan asioista käsitellä yhdessä henkilöstön koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa, kuten YTL 16 §:n henkilöstösuunnitelman osalta on säädetty.

<sup>104</sup> Esimerkiksi Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 2014–2017, s. 59.

<sup>105</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 498.

den välittömän osallistumisen ja edustuksellisen osallistumisen tavat saattavat riippua myös siitä, millaista asiaa yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään<sup>106</sup>.

Neuvottelutasojen keskinäisestä suhteesta ei ole säädetty laissa. Neuvottelutasojen poissulkevuuden periaatetta voidaan pitää lähtökohtana, kun samassa asiassa ei ole tarkoituksenmukaista käydä kaksia neuvotteluita eri tasoilla.<sup>107</sup> Neuvottelutasojen täyttää poissulkevuutta lieventää kuitenkin ajatus, jossa asian yleisellä tasolla käsittelemisen lisäksi juuri kyseistä työntekijää koskevia ratkaisuja käsiteltäisiin myös työntekijäkohtaisissa sovellusneuvotteluissa. Sovellusneuvottelut tulisivat kysymykseen ennen muuta selkeästi työntekijäkohtaisten sovellusten, kuten esimerkiksi töiden uudelleenjärjestelyitä, osa-aikatyön sijoittelua<sup>108</sup> tai työsuhteen päättämisen vaihtoehtoja käsiteltäessä. Vaikka työntekijäkohtaiset sovellusneuvottelut käytäisiinkin, ne eivät pidentäisi neuvotteluaikoja. Neuvottelut käytäisiin joka tapauksessa säädettyjen neuvotteluajkojen puitteissa.<sup>109</sup>

Henkilöstön edustajien moninaisuudesta ja päällekkäisestä asemasta sekä eri neuvottelu- ja sopimisputkista (työehtosopimus ja yhteistoimintamenettely) voi seurata käytännössä tulkinnanvaraisuutta. Tätä on omiaan edistämään se, että yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöryhmän edustajana toimii lähtökohtaisesti työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Käytännössä neuvottelu- ja sopimisvaiheessa on mahdollista, että eri neuvottelu- ja sopimisputkissa käsiteltävät asiat sekoittuvat, eivätkä neuvotteluosapuolet ole välttämättä itsekään tietoisia siitä, missä menettelyssä erityyppisistä asioista voidaan sopia.<sup>110</sup>

Saksan yritystason neuvottelu- ja sopimissuhteille on tunnusomaista kaksi eri institutionaalista järjestelmää: ammatilliseen järjestäytymiseen perustuva työehtosopimusjärjestelmä ja lakisääteinen työntekijöiden osallistumisjärjestelmä eli yrityskohtainen yritysneuvosto (*Betriebsrat*). Työehtosopimukset perustuvat lainsäätäjän työehtosopimusosapuolille työehtosopimuslaissa antamaan valtaan säännöstää työsuhteita (*Tarifautonomie*). *Betriebsverfassungsgesetzin* perusteella tietyistä asioista päättäminen yritysneuvoston ja työnantajan välillä perustuu taasen yritysautonomiaan (*Betriebsautonomie*).<sup>111</sup>

Saksalaista työntekijöiden osallistumisjärjestelmää on kuvattu *kaksikanavaiseksi*. Kaksi- tai monikanavaisessa työntekijöiden osallistumisessa työntekijöiden ammattiyhdistysperusteinen ja yritysneuvostotyyppinen yhteistoiminta ovat lähtökohtaisesti erillisiä ”kanavia”. Tämä on teoreettinen lähtökohta, mutta se ei välttämättä vastaa nykyistä käytäntöä. Ammattiyhdistysperustaiset ja ei-ammattiyhdistysperustaiset elimet toimivat pikemminkin yhteisesti toisiaan täydentäen kuin erillisesti. Ammattiyhdistykseen kuulu-

<sup>106</sup> Kairinen 2009, s. 498.

<sup>107</sup> Ks. Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989, s. 150; Kairinen 2009, s. 498 ja Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 42.

<sup>108</sup> Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989, s. 150.

<sup>109</sup> Koskinen TYV 2003–2004, s. 116–124.

<sup>110</sup> Ks. Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 107–108.

<sup>111</sup> Ks. Söllner – Waltermann 2009, s. 290–291.

vien ja ei-jäsenten edustaminen tapahtuu samojen toimielinten kautta. Toimielimet voivat olla myös vahvasti institutionalisoituneita ja lakisääteisiä, kuten saksalainen yritysneuvosto (*Betriebsrat*).<sup>112</sup>

Saksassa työntekijöiden osallistumista päätöksentekoon yrityksissä säätelee Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Yritysneuvosto on perustettava yritykseen, jossa työskentelee vähintään viisi yli 18-vuotiaasta työntekijää, joista vähintään kolme on työskennellyt yrityksessä vähintään kuusi kuukautta (BetrVG § 1). Jäsenten määrä yritysneuvostossa vaihtelee yrityksen työntekijämäärän mukaisesti. Tärkeää on huomata, että yritysneuvosto koostuu pelkästään työntekijäjäsenistä eikä siihen siis kuulu työnantajan edustajia. Yritysneuvoston jäsenet valitaan äänestyksellä *kaikista yrityksen työntekijöistä*, jotka ovat olleet yrityksen palveluksessa vähintään kuusi kuukautta. Kun työntekijä on oikeutettu äänestämään valittaessa yritysneuvoston jäseniä, on hän samalla myös itse vaalikelpoinen (BetrVG § 8). *Työntekijän järjestäytyminen ammattiyhdistykseen ei vaikuta oikeuteen äänestää yritysneuvoston jäseniä tai tulla valituksi jäseneksi yritysneuvostoon*. Yritysneuvostot ovat nimittäin institutionaalisesti ja lakisääteisyystensä johtuen *ammattiyhdistyksistä erillisiä*. Institutionaalisesta erillisyydestä huolimatta yritysneuvoston ja ammattiyhdistyksen erillisyyden toteutuu ennen muuta periaatteellisella tasolla. Ammattiyhdistykset pystyvät vaikuttamaan yritysneuvoston koostumukseen, ja käytännössä valtaosa yritysneuvostojen jäsenistä on samalla myös ammattiyhdistysliikkeen jäseniä.<sup>113</sup>

Ruotsissa työnantajan puolelta voivat työehtosopimuksen solmia työnantajien yhdistykset ja yksittäinen työnantaja. Työntekijöiden osalta sopijaosapuolena voi olla ainoastaan työntekijöiden yhdistys, ei yksittäinen työntekijä<sup>114</sup>. Työehtosopimukset sovitaan Ruotsissa kolmella tasolla: 1) kansallisella tasolla eri aloja koskien, 2) kansallisesti alakohtaisesti ja 3) paikallisella tai yritystasolla<sup>115</sup>. Paikallisen tason neuvottelu- ja sopijaosapuolia määrittää MBL 6 §, jonka mukaan: ”*Med lokal arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagar som är part i lokal förhandling med arbetsgivare.*” Paikallisella tai yritystasolla työehtosopimukseen sitoudun työnantajan sopijaosapuolena toimivat ammattiyhdistyksen *paikalliset osastot tai klubit*<sup>116</sup>. Klubi ei ole varsinaisen MBL:ssä tunnustettu juridinen termi, mutta sitä käytetään työehtosopimusasioiden yhteydessä. Klubit ovat yksittäisellä työpaikalla tai yrityksessä toimivia ammattiyhdistyksen osia, joiden puitteissa toimintaa käytännössä harjoitetaan. Niitä pienempiä työntekijäpuolen yksiköitä ovat klubborganisationer tai klubbsektioner.<sup>117</sup>

### 3.4 YHTEENVETO JA ARVIOINTI

Työoikeuden keskeiskäsitteet, työnantaja ja työntekijä, perustuvat työ sopimukseen ja työsuhteen osapuolia kuvattaessa muodollis-juridiseen lähtökohtaan. Ne ovat perussuhdeteorian mukaisia käsitteitä. Samalla ne kuitenkin edesauttavat

<sup>112</sup> Ks. Mückenberger 2009, s. 233–235.

<sup>113</sup> Ks. Weiss – Schmidt 2008, s. 224.

<sup>114</sup> Myöskään työntekijöiden ryhmänä sopimaa sopimusta ei pidetä työehtosopimuksena. (Adlercreutz – Nyström 2010, s. 190.)

<sup>115</sup> Ks. Malmberg 2002, s. 192–197.

<sup>116</sup> Ks. Källström 1979, s. 8–13.

<sup>117</sup> Källström 1979, s. 18.

ajattelemaan työoikeuden ilmiöitä yksilökohtaisesti. Työn teettäminen ja tekeminen on lähtökohtaisesti ryhmäilmiö. Voidaan väittää, että abstraktit työnantajan ja työntekijän käsitteet eivät kuitenkaan ota tätä seikkaa riittävästi huomioon. Joka tapauksessa työntekijän kuuluminen tiettyihin työntekijöiden ryhmiin ja työnantajayrityksen yksiköihin vaikuttaa myös työehtojen määrittymisessä.

Edellä työnantaja hahmotettiin työnantajayrityksenä. Se on organisoitu yritystoiminnan harjoittamista varten vertikaalisesti eri organisaatiotasoihin ja horisontaalisesti työnjakoon perustuviin yksiköihin. Työnantajayrityksen organisointuminen juuri tietyllä tavalla perustuu yrityksen- ja liikkeenjohtovallan käyttämiseen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että työnantajayrityksessä on yleensä useita työnantajan edustajia ja organisaatiotasoja. Eri organisaatiotasoilla ja yksiköissä tapahtuvaan johtamiseen vaaditaan työnantajan edustajia eli johtajia (ylin johto, keskijohto ja esimiehet).

Työnantajan kuvaaminen perinteisen muodollis-juridisen työsopimuskomppanin ohella tosiasiallisena toiminnallisena organisaationa eli työnantajayrityksenä sopii paremmin ryhmänormien yhteyteen. Näin saadaan tuotua selkeämmin esiin funktionaalille työnantajuudelle tunnusomaisia piirteitä. Työnantajan sijaan onkin tällöin selkeämpää puhua työnantajuudesta. Työnantajuus tarkoittaa käytännössä eri tasoilla toimivia työnantajan edustajia ja näiden tekemiä päätöksiä eli johtamista. Johtaminen perustuu työnantajan eritasoihin ja laajuisiin valtaoikeuksiin sekä erilaisiin johtamiskeinoihin. Johtamiskeinoja käyttäen johdetaan työnantajayrityksen koko henkilöstöä tai työntekijöitä ryhminä.

Kun työntekijä aloittaa työn tekemisen työnantajayrityksessä, hänestä tulee yrityksen henkilöstön jäsen. Työtehtäviensä ja organisatorisen asemansa perusteella työntekijä kuuluu tietyn työyksikön tai -osaston työntekijöihin tai työnorganisoinnin perusteella muodostuvaan työntekijäryhmään tai tiimiin. Työoikeudellisella perusteella työntekijä kuuluu johonkin henkilöstöryhmään ennen muuta työehtosopimusten soveltamisalan perusteella. Henkilöstöryhmillä on edustajansa sekä työehtosopimusasioissa että yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa asioissa. Myös työntekijöiden tekemien työtehtävien ja organisatorisen aseman perusteella muodostuu työntekijäryhmiä, joihin työntekijä kuuluu. Edelleen työntekijöitä voidaan ryhmitellä heidän työsuhdetyyppinsä mukaan. Työnantajayrityksen henkilöstöstä voidaan muodostaa erilaisia työntekijäryhmiä myös identiteettiperusteisesti eri syrjäntäperusteiden mukaan luokiteltuna.

Työntekijän kuuluminen työnantajayrityksen erilaisiin henkilöstö- ja työntekijäryhmiin on käytännössä melko itsestään selvää. Tästä huolimatta kyseinen ilmiö on jäänyt työoikeuden käsitteistössä ja yleisissä opeissa ilman riittävää huomiota. Oikeudelliselle hahmotustavalle näyttäisi olevan jossain määrin tunnusomaista palauttaa ryhmä- ja kollektiivi-ilmiöitä yksilöllisiksi. Erilaisten ryhmäilmiöiden voidaan väittää jääneen oikeudellisessa jäsenyyksessä katveeseen.

Sama koskee myös työoikeuden yleisiä oppeja. Työntekijät on hahmotettu tavallisesti yksilöinä. Työntekijöiden ymmärtäminen ryhminä ja kollektiiveina on tapahtunut lähinnä työehtosopimusten yhteydessä mutta ei juurikaan muutoin.

Kun työnantajayritys hahmotetaan organisaationa ja otetaan huomioon työntekijöiden jakaantuminen työoikeudellisiin henkilöstö- ja työntekijäryhmiin, havaitaan, että kuva työnantajayrityksestä on huomattavasti monimuotoisempi ja monitasoisempi kuin kuva, jonka vallitseva perussuhdeteoria antaa. Yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisen relaation eli *työsuhteen lisäksi* työnantajayrityksen ja sen henkilöstön väliltä voidaan hahmottaa *useita muitakin työoikeudellisesti merkittäviä relaatioita* tarkastelun tarkkuustasosta ja perusteesta riippuen. Tällaisina relaatioina voidaan mainita ainakin 1) työnantajan ja koko henkilöstön, 2) työnantajan ja henkilöstöryhmän, 3) työnantajan ja henkilöstön edustajien, 4) työnantajan ja työyksikön tai osaston sekä 5) työnantajan ja työntekijäryhmien tai tiimien väliset relaatiot.





---

## 4 Työntekijäryhmiin kohdistuvien normien syntyprosessi

### 4.1 RYHMÄNORMIEN LAATIMINEN YRITYKSEN ULKOPUOLISEN NORMIN PERUSTEELLA

Aikaisemmin työoikeuden normeille oli tunnusomaista yksityiskohtainen lakitai työehtosopimussääntely. Yrityskohtaiseen tai -tasoiseen soveltamiseen ei ollut juurikaan mahdollisuutta. Yksityiskohtaisina sääntöinä ilmennyttä oikeudellistumiskehitystä myös kritisoitiin<sup>1</sup>, eikä sen koettu olevan toimivaa eikä tarkoituksenmukaista yritysten ja työpaikkojen moninaisuudesta johtuen. Keskitetyn ja yksityiskohtaisen sääntelyn rinnalle omaksuttiinkin sääntelymahdollisuudeksi se, että yrityksen ja työpaikkojen tulee itsenäisesti määrittää omaan toimintaympäristöönsä ja tarpeisiinsa parhaiten soveltuvat normit. Työnantajan ja työntekijäryhmien välille annetaan lainsäädännössä vastuuta, välineitä ja puitteita, mutta asioiden varsinaisen sisällön määrittäminen jää yrityksen ja työpaikan oman toiminnan varaan. Materiaalisesti työnantajayrityksen sisäisesti määrittyvää normitusta on omaksuttu melko laajasti esimerkiksi suunnitelmien yhteydessä<sup>2</sup>. Tällaista sääntelymallia kutsutaan refleksiiviseksi oikeudeksi<sup>3</sup>.

Lakisääteisten ryhmänormien laatiminen on pakollista silloin, kun kelpuuttavassa normissa näin vaaditaan. Esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä säädetään, että ”yrityksessä on *laadittava*”<sup>4</sup> yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, kun taas koko YTL 4 luvun yhteydessä käytävistä yhteistoimintaneuvotteluista säädetään, että ”ennen kuin yrityksessä *otetaan käyttöön* tässä luvussa tarkoitettu suunnitelma, tavoitteet, periaatteet tai muu järjestely – ” (YTL 20 §). Työsuojelun toimintaohjelman osalta todetaan että, ”työnantajalla *on oltava* turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma – ”<sup>5</sup>. Myös työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulun-

---

<sup>1</sup> Ks. Tala 1988, s. 190–191.

<sup>2</sup> Ks. Nieminen 2000, s. 347–348.

<sup>3</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 30–31 ja Kairinen TYV 1988, s. 28.

<sup>4</sup> Samaa tapaan tasa-arvosuunnitelman yhteydessä säädetään, että ”– työnantajan *on laadittava* vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet.” (Tasa-arvoL 6 a §).

<sup>5</sup> Samaa tapaan ”Työnantajalla *on oltava* työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma – ” (TerveysL 11 §).

valvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutettavan valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja näissä käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet *on käsiteltävä* yhteistoiminnassa ennen niiden käyttöönottoa (YTL 16§).

Erotuksena edellä kuvatuista ryhmänormeista, joiden laatiminen on pakollista, edellytetään tiettyjen ryhmänormien laatimista vain silloin, jos yritys haluaa toteuttaa erikseen säädetyn järjestelyn, jonka kelpuuttavassa normissa edellytetään työntekijöitä ryhmänä koskevan normiston laatimista ja ryhmänormien *laatiminen on edellytys* kyseisen järjestelyn toteuttamiselle. Tämän kaltaisen ryhmänormin laatiminen on siis ehdollista ja tarvesidonnaista. Esimerkiksi sopimusta ylityön enimmäismäärän lisäämisestä (TAL 19.2 §) voidaan pitää tällaisena ryhmänormina. Kyseisen sopimuksen tekeminen on välttämätöntä, jos yrityksessä tulee tarvetta teettää työtä yli lähtökohtaisesti sallitun ylityön enimmäismäärän. Samaan tapaan vapaaehtoisuus ilmenee henkilöstörahaston syntyvaiheessa. Henkilöstörahaston perustaminen ei ole pakollista, mutta jos yrityksessä otetaan käyttöön henkilöstörahasto, on sen perustamismenettelyiden yhteydessä noudatettava henkilöstölain 2 luvun perustamismenettelyä koskevia sääntöjä.

Lainsäädännön lisäksi myös työehtosopimukset voivat edellyttää ryhmänormien olemassaoloa työnantajayrityksessä tai sen osassa. Esimerkiksi palkkausjärjestelmien käyttöönottaminen edellyttää töiden vaativuuden luokittelua ennen kuin palkkausjärjestelmää voidaan alkaa soveltaa yksittäisiin työntekijöihin. Jo palkkausjärjestelmän olemassaolo itsessään edellyttää tietyn palkkarakenteen luomista tai käyttöön ottamista yrityksen sisäisesti. Pääsääntöisesti käytettävä palkkarakenne on sovittu työehtosopimuksessa.<sup>6</sup>

## 4.2 RYHMÄNORMIEN LUOMINEN VAPAAEHTOISUUDEN PERUSTEELLA

Lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen sisältyvän velvoitteen lisäksi ryhmänormien syntyminen voi perustua niiden *luomiseen* työnantajayrityksen sisäisin menettelyin *ilman yrityksen ulkopuolisen säännöstyskeinon asettamaa velvollisuutta*. Ryhmänormien luomisen taustalla vaikuttavat työnantajayrityksen ja sen työntekijöiden omat lähtökohdat ja tarpeet. Työnantajayrityksen sisäisin ryhmänormeihin voidaan pyrkiä myös tarkentamaan ja täydentämään lainsäädäntöä ja etenkin työehtosopimuksia siten, että normitus sopisi tarkoituksenmukaisemmin juuri kyseisen työnantajayrityksen toimintaan ja menettelyihin, mutta kuitenkin

<sup>6</sup> Esimerkkinä METTOVA teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskien (Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2014–2016, s. 29–32).

siten, että työntekijöiden vähimmäisehtoja ei heikennetä. Ryhmänormeja voi syntyä myös ajan kuluessa erilaisten yritys- ja ryhmäkäytäntöjen kautta.

Työnantajan aloitteellisuus ryhmänormien luomisessa liittyy yleensä työnantajan tarpeeseen *johtaa* ja *hallita* yrityksen koko henkilöstöä tai työntekijöitä ryhmänä. Tässä tarkoituksessa työnantaja luo ryhmänormeina jäsenyviä johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmiä omien valtaoikeuksiensa perusteella. Asiaryhmit, joissa ryhmänormeja luodaan, ovat korostuneesti *työnantajayrityskohtaisia*. Esimerkiksi tulospalkkiojärjestelmän mittarit, työaikajärjestelmät ja henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmat on sidottu juuri kyseisen työnantajayrityksen tarpeisiin ja toimintaympäristöön. Samoin henkilöstöetuuksien luominen ilmentää juuri kyseisen työnantajayrityksen henkilöstöpolitiikkaa, sillä työnantajayrityksen ulkopuolinen lainsäädäntö tai työehtosopimukset eivät velvoita työnantajaa näitä etuuksia henkilöstölle myöntämään.

*Ryhmänormien syntyvaiheeseen saattaa liittyä yhteistoimintaa*, neuvotteluita, asian käsittelyä tai paikallista sopimista henkilöstön kanssa. Työehtosopimuksissa voi myös olla tarkentavia määräyksiä työnantaja-aloitteisista ryhmänormeista. Myös näiden käyttöönottovaiheeseen saattaa liittyä paikallista sopimista, kuten esimerkiksi tulospalkkiojärjestelmien käyttöönoton osalta on joissakin työehtosopimuksissa sovittu<sup>7</sup>.

Työnantaja voi täydentää aika- ja suorituspalkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet, kuten tuottavuuden parantaminen ja kehitystavoitteiden saavuttaminen. Tulospalkkion käyttöönotosta sovitaan paikallisesti ja se kirjataan.

Ennen tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottoa työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävä selvitys sen sisällöstä, tarkoituksesta ja tavoitteista sekä maksuperusteista.<sup>8</sup>

Johtamisen muuttuminen aikaisempaa osallistuvammaksi on ollut omiaan synnyttämään työnantajayrityskohtaisia normeja<sup>9</sup>. Ryhmänormien luomisen perusteessa työnantajan yksipuoliseen päätökseen tekee työnantaja yksipuolisesti päätöksen myös, mistä asioista ja missä määrin paikallista sopimista ja yhteistoimintaa henkilöstön kanssa harjoitetaan. Ryhmänormin luominen voi tapahtua yhtäältä täysin työnantajan *yksipuolisin päätöksin* tai toisaalta eriasteista *yhteistoimintaa hyödyntäen*. Yhteistoiminnallisuuden asteeseen vaikuttaa ryhmänormin asiasisältö. Työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien sekä työnantajan luomien ohjeiden käyttöönottoon saattaa liittyä vähemmän yhteistoimintaa kuin sellaisten ryhmänormien luomiseen, minkä kohdalla halutaan hyödyn-

<sup>7</sup> Murto LM 2009, s. 922–923. Ks. esim. paperiteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 118.

<sup>8</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 64–65.

<sup>9</sup> Ks. Kauppinen 2005, s. 201–207.

tää laajemmin henkilöstön tietämystä tai tavoitellaan tehokkaampaa henkilöstön sitoutumista.

Ryhmänormien luomista vapaaehtoisesti työnantajan valtaoikeuksien perusteella voidaan osin selittää *tarpeella täyttää työehtojen normityhjiöitä*. Tältä osin ajatusrakennelma on samankaltainen kuin minkä Bruun esitti direktio-oikeuden asemasta työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä. Hänen mukaansa direktio-oikeudella voidaan määrittää vain sellaisia työsuhteen ehtoja, joita muut säännöstyskeinot eivät määritä. Tällaiset ehdot ikään kuin jäävät muiden säännöstyskeinojen osalta tyhjiöön ja määritettäväksi direktio-oikeuden perusteella.<sup>10</sup> Ryhmänormien avulla täytettävä normityhjiö on voinut syntyä lainsäädännön ja työehtosopimusten jättäessä aukkoja työehtoihin. Vaikka näillä työnantajayrityksen ulkopuolisilla säännöstyskeinoilla säännöstetään merkittävää osaa työehdoista, eivät ne kuitenkaan sääntelee työehtoja tyhjentävästi.

#### 4.3 RYHMÄNORMIEN SYNTYVAIHEESEEN LIITTYVÄ PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikallinen sopiminen voidaan määritellä käsitteen laajassa merkityksessä *työehtojen asettamiseksi jotakin sopimismenettelyä käyttäen yritys-, työpaikka- tai toimipaikkatasolla*.<sup>11</sup> Jotta paikallisesta sopimisesta saataisiin tarkempi kuva, erotetaan paikallisesta sopimisesta suppea ja laaja merkitys. Paikallisella sopimisella käsitteen *suppeassa* merkityksessä ymmärretään vain työehtosopimuksen kelpuutuksella ja sen piirissä tapahtuvaa sopimista, kun taas *laajassa* merkityksessä paikallisen sopimisen piiriin luetaan myös muiden säännöstyskeinojen perusteella tapahtuva sopiminen. Laajan paikallisen sopimisen piiriin katsotaan lukeutuvan kaikki muu paitsi valtakunnallisella tasolla tapahtuva työehdoista sopiminen.<sup>12</sup>

Useiden ryhmänormien syntyprosessiin liittyen lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa on katsottu, että työnantajan yksipuolisen päätösvallan ohella on tarvetta jonkinlaiselle sopimismenettelylle. Myös silloin, kun työntekijöihin ryhmänä kohdistuva normisto luodaan työnantajayrityksen sisällä ilman ulkopuolisen normin velvoitetta, voi normiston luomiseen liittyä paikallista sopimista. Molemmissa on kyse siitä, että henkilöstöllä tai työntekijöiden ryhmällä on

<sup>10</sup> Bruun 1975, s. 43 ja 51–52.

<sup>11</sup> Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö 1992:39, s. 9 ja Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 15.

<sup>12</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 15–18. Ks. myös Rusanen 1994, s. 177–180.

mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa (participation) ryhmänormin sisältöön jo sen käyttöönotto- tai luomisvaiheessa.

Ryhmänormien laatimiseen ja luomiseen liittyvä paikallinen sopiminen nostaa esiin monitahoisen problematiikan *sopimuksellisuuden asteen* arvioimisesta. Mitä termi ”sopiminen” kussakin yhteydessä tarkoittaa, ja miten sitovana *oikeustoimena* ”sopiminen” tulisi kulloinkin ymmärtää? Arviota hankaloittaa se, että ilmiönä paikallinen sopiminen pitää sisällään piirteitä sekä työ- että sopimusoi-keudesta, kun sen piiriin voidaan lukea yhtäältä yritys-, toimipaikka- ja työpaik-  
katason *menettelyitä* ja toisaalta varsinaisen paikallisen sopimuksen tekemiseen tähtääviä *sopimusneuvotteluita*. Paikallisessa sopimisessa ei välttämättä aina tehdä riittävän selkeätä eroa paikallisen sopimisen menettelyn ja sen seurauksena syntyvien lopputulemien, kuten sopimusten, välillä<sup>13</sup>. Sopimisena hahmotetun menettelyn lopputuloksena ei ole aina *sopimus*, vaan tuloksena saattaa olla myös erilaisia *suostumuksia* ja *yhteisymmärryksiä*. Termi lopputulema kuvaa paikallisen sopimisen tulosta ilman kannanottoa sen sitovuuden asteeseen.

Paikallisen sopimisen sitovuuden ja sopimuksellisuuden aste on aiheuttanut tulkintakysymyksiä koko paikallisen sopimisen olemassaolon ajan. Paikallisessa sopimisessa on erotettu varsinaisen sopimuksen lisäksi suostumus ja yhteisymmärrys. *Suostumus* on riittävien tietojen perusteella annettu suostumus johonkin asiaan, kuten ylitöiden tekemiseen. Suostumusta on kuvattu myös *informed consent* -tyyppisenä suostumuksena. Sitä ei määritetä sopimukseksi, eikä tietyistä työoikeuden piirissä olevista asioista voida sopia-  
kaan.<sup>14</sup>

Suostumusta pidemmälle menevä sopimisen aste on *yhteisymmärrys*. Sitä voidaan kuvata myös konsensusena tai yksimielisyytenä. Yhteisymmärryksessä osapuolet pääsevät yhteisymmärrykseen vallitsevista tosiasioista ja niiden merkityksestä heille. Kuitenkaan varsinaista sopimusta siitä, miten tämän yhteisymmärryksen perusteella aletaan toimia, ei sovita.<sup>15</sup> Yhteisymmärryksen merkitys riippuu myös asiasta, jossa yhteisymmärrys on saavutettu. Esimerkiksi tulevaisuuteen suuntautuvien suunnitelmien laadintavaiheessa ei varsinaisesti päätetäkään konkreettisista toimenpiteistä, vaikka suunnitelman sisällöstä olisi yksimielisyyteen päästykin. Yhteisymmärryksen saavuttamisen saattaa olla kuitenkin riittävä sopimisen aste täyttämään yhteistoimintalaissa säädetyn velvollisuuden ”*käsitelty yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi*”.

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa voidaan tarkastella paikallisen sopimisen käsitettä laajemmin sisällyttämällä tarkasteluun myös asioiden *informointi* ja *mielipiteiden vaihto* (information and consultation). Termi paikal-

<sup>13</sup> Ks. Engblom 2013, s. 61.

<sup>14</sup> Nieminen 1993, s. 106–107.

<sup>15</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 21.

linen sopiminen saattaa sopimusoikeudellisena terminä olla liian suppea kuvaamaan erilaisia työnantajayrityksen sisäisiä työoikeudellisia ilmiöitä. Nimittäin kun sopimuksellisuuden astetta arvioidaan kelpuuttavien normien näkökulmasta, voi joissakin tapauksissa olla oikeampaa puhua *paikallisista oikeustoimista*<sup>16</sup>. Niihin sisältyy sopimisena pidettävää toimintaa ja joissakin tapauksissa myös nimenomaisia paikallisia sopimuksia<sup>17</sup>, mutta yhtä lailla muulla tavoin syntyneitä ja vaikuttavia ryhmänormeja.

Kun tavoitteena tai edellytyksenä on nimenomaisen sopimuksen tekeminen, on perusteltua puhua *paikallisesta sopimuksesta*. Paikallisen sopimisen käsitteen epämääräisyydestä kuitenkin seuraa, että sitovan sopimuksen erottaminen paikallisen sopimisen menettelyn puitteissa syntyneistä muista lopputulemista ei ole välttämättä helppoa.

### 4.3.1 Paikallinen sopiminen sopimusneuvotteluina

Paikallista sopimusta koskevien sopimusneuvotteluiden tavoitteena on solmia kelpuuttavan normin mukainen sopimus. Paikallisen sopimisen eri *sopimustyyppit* voidaan luokitella kelpuuttavan normin perusteella viiteen eri sopimustyyppiin: 1) yrityskohtainen työehtosopimus, 2) valtakunnallisten työehtosopimusten määräysten mukainen paikallinen sopimus, 3) työsäännöt ja yhteistoimintamenettelyssä syntyvät muut sopimukset, 4) työsopimuksen muutossopimukset<sup>18</sup> sekä 5) velvoiteoikeudelliset sopimukset henkilöstöasioissa<sup>19</sup>.

Kun *toimivaltaisten sopijaosapuolten* neuvotteluiden lopputuloksena saavutetaan *nimenomainen* sitova paikallinen *sopimus*, eroaa se sopimisen muista mahdollista lopputulemista, kuten suostumuksesta ja yhteisymmärryksestä<sup>20</sup>. Asia on selkeä silloin, kun paikalliseen sopimiseen kelpuuttava normi määrittää paikallisen sopimuksen muotoa ja sisältöä riittävän tarkasti, kuten esimerkiksi seuraava Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen työaikapankin käyttöönottoa koskeva määräys.

<sup>16</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 787–788. He käyttävät termiä *oikeustoimissa* kuvatessaan osapuolia paikallisissa sopimisissa ja sopimuksissa.

<sup>17</sup> Kairinen 2007, s. 159–160.

<sup>18</sup> Tähän osin rinnasteinen on sopimuksen veroinen käytäntö, joka syntyy vakiintumisen kautta yleensä muutosten ja niiden hyväksymisen seurauksena. Sopimuksen veroinen käytäntö on kuitenkin perusteltua erottaa sopimuksen ehtojen muutoksen kautta tehdyistä paikallisista sopimuksista, vaikka ne asemaltaan etusijajärjestyksessä rinnastuvatkin.

<sup>19</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 16.

<sup>20</sup> Ks. Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 22.

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti. Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin:

1. keitä sopimus koskee
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
4. työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella
5. palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan
6. työajan tasoittumisjakson pituus
7. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaankäyttöön.<sup>21</sup>

Sopimusneuvotteluiden näkökulmasta paikallisessa sopimisessa jää arvioitavaksi oikeastaan vain se, solmittiinko kelpuuttavan normin mukainen sopimus vai ei. Lähtökohtana on, että pelkät *sopimusneuvottelut* eivät synnytä sopimussitovuutta vaan sopimusneuvotteluissa vasta selvitetään edellytyksiä sopimuksen tekemiselle. Sopimusneuvotteluiden päättymisen jälkeen voidaan päättää sopimuksen tekemisestä ja siihen sitoutumisesta. Tosin päätös voi yhtä lailla olla, että sopimusta ei tehdä.<sup>22</sup> Sitovan sopimuksen syntyminen edellyttää, että sen ovat tehneet sellaiset osapuolet, joilla on ollut kelpoisuus ja toimivalta tehdä kyseisen kaltainen sopimus.

Paikallisen sopimuksen sopimusneuvottelut eivät suoranaisesti vastaa perinteistä kauppaneuvottelutilannetta. Neuvottelut kytkeytyvät tietyn työnantajayrityksen organisaatioon ja tilanteeseen yleisemminkin. Neuvottelut tapahtuvat *työoikeudellisessa kontekstissa*. Sille on tunnusomaista samojen osapuolten välinen pitkäkestoinen suhde, jonka puitteissa on neuvoteltu ennen yksittäistä neuvottelu- ja sopimistilannetta ja tullaan neuvottelemaan sen jälkeenkin. Tästä syystä paikallisen sopimisen sopimusneuvotteluita voidaan myös pitää läheisenä ilmiönä suhdesopimiselle, jossa osapuolten asema ja yhteistyö jatkuu yksittäisen sopimuksen solmimisen jälkeenkin (relational contracting)<sup>23</sup>.

Sopimuksen syntymistä edeltäviä tapahtumia kuvataan sopimusoikeudessa *prekontraktuaalisina* ilmiöinä. Tällaisina pidetään *sopimusneuvotteluita* sekä *aiesopimusta* ja *esisopimusta*. Sopimusneuvotteluihin liittyy usein sekä sisälön että sitovuuden suhteen sopimussuunnittelua, kun sopijaosapuolet pyrkivät sopimaan sisällöltään ja sitovuudeltaan sellaisen sopimuksen, joka vastaa heidän tarkoitustaan.<sup>24</sup> *Aiesopimuksen* (letter of intent) kohdalla osapuolten välillä on saavutettu riittävä yksimielisyys, mutta varsinaista sopimusta ei siitä huolimatta solmita. Aiesopimukseen ei liity velvoitetta varsinaisen sopi-

<sup>21</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, s. 81–82.

<sup>22</sup> Hemmo 2003 I, s. 206–209.

<sup>23</sup> Ks. Annola 2003, s. 99–102.

<sup>24</sup> Annola 2003, s. 62 ja Hemmo 2003 I, 129–130.



muksen tekemiseen, vaan se on enemmänkin neuvotteluiden sen hetkisen yksimielisyyden kirjaamista, julkistamista sekä mahdollisten jatkotoimien kertomista.<sup>25</sup> Aiesopimuksen täsmälliset oikeusvaikutukset eivät ole selviä ja usein aiesopimuksen tekemisellä saatetaan tavoitella pikemminkin jonkinasteista moraalista ja tosiasiallista sitovuutta oikeudellisen sitovuuden puuttumisesta huolimatta. Tosiasiallinen sitovuus seuraa aiesopimuksen käyttöyhteyksistä, sillä tyypillisesti aiesopimuksen solmineet osapuolet toimivat jatkossakin yhteistyössä.<sup>26</sup> *Esisopimuksella* osapuolet osoittavat sitoutumistahtoa neuvoteltavaan asiaan, mutta neuvotteluissa ei ole saavutettu vielä riittävän yksityiskohtaista sisältöä varsinaisen sopimuksen tekemiseksi. *Esisopimus* on kuitenkin sitova sopimus ja jos toinen sopijaosapuoli ei sitä täytä, voi toinen osapuoli esittää vaatimuksia, kuten vahingonkorvausta.<sup>27</sup>

Nimenomaisen paikallisen sopimuksen syntymisen arviointi kytkeytyy siis toimivaltaisten sopijaosapuolten tahtojen yhtymiseen ja niiden oikeanlaiseen ilmaistamiseen. Jos jommallakummalla sopijaosapuolella *ei ole tahtoa* solmia kyseisen kaltaista paikallista sopimusta, sitä ei voi syntyä. Jos paikallista sopimusta ei solmita, jää kyseisen asian määrittäminen usein työehtosopimuksen perälautatyypin normin varaan<sup>28</sup>. Edellytettäessä nimenomaisen paikallisen sopimuksen syntymistä arviointi tulisi tehdä *objektiivisesti suhteessa kelpuuttavaan normiin* ja osapuolten tarkoitukseen. Tahtoteoriaan tukeutuvaa kantaa puoltaa neuvotteluiden tavoitteen yksiselitteisyys: tahto sitoutua tai olla sitoutumatta paikalliseen sopimukseen sekä työntekijöiden että työnantajan puolelta.

### 4.3.2 Paikallinen sopiminen menettelytapana

Ryhmänormien syntyvaiheen paikallista toimintaa voidaan tarkastella myös *menettelytavan* näkökulmasta. Kelpuuttava normi ei tällöin edellytä *nimenomaisen sopimuksen* tekemistä. Tavoitteena tai edellytyksenä ei edes ole sitovan sopimuksen aikaansaaminen, vaan pikemminkin henkilöstön osallistuminen päätöksentekoon (participation). Erityisesti jos työnantajan velvollisuutena on *ottaa ryhmänormi käyttöön lain* tai työehtosopimuksen perusteella tai *luoda se itse oman johtamisensa* perusteella, ei tähän liittyvää menettelyä ole tarkoituksenmukaista luokitella sopimukseen pyrkiväksi toiminnaksi. Kyseessä on sen sijaan

<sup>25</sup> Hemmo 2003 I, 253–255 ja 266–267. – Aiesopimuksen kääntämistä sopimuksen termillä (letter of intent) voidaan kritisoida. Kyse ei ole varsinaisesti sopimuksesta, vaan pikemminkin aikeen ilmoittamisesta tai kirjaamisesta. (Ks. Lemarchand 2013, 24–27.)

<sup>26</sup> Hemmo 2003 I, s. 268–270.

<sup>27</sup> Saarnilehto 2009, s. 71–74.

<sup>28</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 63.

pikemminkin normiston syntyvaiheeseen liittyvien menettelytapojen noudattaminen.

Menettelytapaluonne korostuu erityisesti yhteistoimintaneuvotteluissa ja yhteistoimintalain systematiikassa sekä työnantajan yksipuolisesti luomien normistojen kohdalla. Informointi-, osallistumis- ja yhteistoimintavelvoitteet voidaan periaatteellisella tasolla nähdä osapuolten välisen lojaliteettivelvollisuuden ilmentyminä<sup>29</sup>. Vaikka niissä ei varsinaisesti tavoitella sopimusta, tällainen yhteistoiminnallisuus on nähty tärkeäksi osaksi työn tekemisen ja teettämisen sääntelyä. Yhteistoiminta- ja osallistumisoikeuksista onkin muodostunut yksi työoikeuden osajärjestelmä työsopimusoikeuden ja työehtosopimusoikeuden ohella<sup>30</sup>, vaikka niiden puitteissa ei samaan tapaan sopimustyypeinä pidettäviä sopimuksia sovitakaan.

Esimerkiksi YTL 20 §:ssä säädetään, että ”– – käsitellään yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi niiden perusteita, tavoitteita, tarkeituuksia ja vaikutuksia – –”. Edelleen YTL 26 §:n mukaan ”työnantajan on tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta *aikaansaadun yksimielisyyden* perusteella tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen *muutoin tekemänsä päätöksen* yksityiskohtaisesta sisällöstä – –”.

Menettelytapaluonne ilmenee etenkin asioiden *käsittelyvelvollisuutena* (YTL 20 ja 26 §). Nimittäin, jos asiaa käsiteltäessä ei saavuteta yksimielisyyttä, päättää työnantaja asiasta yksipuolisesti. Työnantajan tulee kuitenkin olla ennen päätöstään täyttänyt velvollisuutensa käsitellä asiaa, vaikka asian käsittely ei olisi yksimielisyyteen johtanutkaan. Kun paikallista sopimista lähestytään menettelytapaluonteisena ilmiönä, paikallisen sopimisen lopputulema on lähinnä *neuvottelutulos* (YTL 39 ja 52 §). Neuvotteluiden sisältö ilmenee esimerkiksi pöytäkirjoista, joita yhteistoimintalaki velvoittaa työnantajaa neuvotteluista pitämään.

Yhteistoimintaneuvotteluista pidettävästä pöytäkirjasta tulee käydä ilmi ainakin neuvotteluiden ajankohdat, niihin osallistuneet ja neuvottelujen tulokset. Lisäksi, jos neuvotteluissa ei saavuteta tuloksia, pöytäkirjoista on käytävä ilmi osallisten eriävät kannanotot. Lopuksi neuvotteluissa läsnä olleet työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajat tarkastavat pöytäkirjan ja varmentavat sen allekirjoituksellaan. Tosin pöytäkirjojen tarkastamisesta ja varmentamisesta voidaan sopia myös toisin yhteistoimintaneuvotteluissa. (YTL 54 §.)

Velvollisuus kirjata neuvotteluiden kulkua ja niissä saavutettuja tuloksia sekä pöytäkirjan allekirjoittaminen saattaa aiheuttaa kysymyksiä *pöytäkirjan sopimisuonteesta*. Lähtökohtaisesti yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjaaminen

<sup>29</sup> Ks. Hemmo 2003 I, s.53–56.

<sup>30</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 55–60.

ei tarkoita sopimuksen tekemistä tai edes siitä neuvottelemista. Neuvottelupöytäkirjan lakisääteinen tehtävä on todentaa, että työnantaja on täyttänyt yhteistoimintalain mukaisen käsittelyvelvollisuutensa.

Ryhmänormien syntyvaiheeseen liittyvät menettelytavat voivat toki synnyttää sitovuuttakin. Menettelyn puitteissa syntyvän sitovuuden arviointi edellyttää kuitenkin työ- ja sopimusoikeuden lähtökohtien yhteensovittamista. Arviointi ei ole luonteeltaan niin muodollis-juridista kuin hahmotettaessa paikallista sopimista sopimusneuvotteluina. Menettelyn puitteissa syntyneiden lopputulemien arviointi nimittäin nojautuu enemmän tosiasiallisten tapahtumien oikeudellisen merkityksen hahmottamiseen. Tällöin sitovuusarvioinnissa painotetaan sopimusoikeudellisista teorioista luottamusteoriaa voimakkaammin kuin tahtoteoriaa. Luottamusteoriassa sitovuusarviointi liitetään, tahtoteoriassa merkityksellisen osapuolten tahdon lisäksi, sopimuksen syntyolosuhteisiin ja niiden merkityksen arviointiin.<sup>31</sup> Voidaankin ajatella, että kun paikallista sopimista hahmotetaan menettelytapana, kohteena on työnantajan ja työntekijöiden välinen *yhteistoimintasuhde*. Sopimusneuvotteluissa lähtökohtana on paikallista sopimista *sopimussuhteena* hahmotettava ajattelutapa.

Voidaankin väittää, että nimenomainen paikallinen sopimus olisi tarkoituksemukaista erottaa luonteeltaan laajemmasta, paikallisen sopimisen termillä kuvatusta toiminnasta. Vaikka paikallisen sopimisen menettelytapojen noudattaminen saattaa joissakin tapauksissa johtaa myös sopimuksena pidettävään lopputulokseen, voidaan sitä pitää erityistapauksena. Mahdollista se kuitenkin on. Kyse on yleensä siitä, että työntekijöiden suostumuksen antamisen tai yhteisymmärryksen saavuttamisen jälkeen työnantaja alkaa toimia päätöksen mukaisella tavalla, ja ajan kuluminen on vielä omiaan vahvistamaan sopimussitovuutta. Tällöin ei ole kuitenkaan kyse työsopimuksen veroisen käytännön syntymisestä, vaan sopimuksen veroinen käytäntö syntyy edustuksellisella tasolla<sup>32</sup>.

### 4.3.3 Paikallinen sopimus vai paikallinen sovellus

Laajan paikallisen sopimisen käsitteen mukaisten lopputulemien moninaisuuden ja tulkinnanvaraisuuden johdosta näyttäisikin siltä, että paikallisella tasolla laadittuja tai luotuja ryhmänormeja olisi tarpeen hahmottaa myös muusta kuin perinteisestä paikallisen sopimisen terminologista käsin. Pyrittäessä erottamaan paikallisen tason oikeudellisia normistoja nimenomaan *lopputulemien* näkökulmasta olisi ei-sopimuksina jäsenyviä ryhmänormeja mahdollista kuvata myös

<sup>31</sup> Ks. Hemmo 2003 I, s. 16–19.

<sup>32</sup> Ks. luku 5.5.

*paikallisina tai yrityskohtaisina sovelluksina*<sup>33</sup>. Paikalliset sovellukset voidaan ymmärtää paikallisia sopimuksia laajempänä käsitteenä.

Paikalliset *sopimukset* on taas tarkoituksenmukaista hahmottaa suppeasti vain selkeinä ja *nimenomaisina sopimuksina*. Paikallisen sopimuksen edellytyksenä on, että *sen ovat solmineet toimivaltaiset osapuolet asiassa, jossa paikallinen sopimus on sallittu ja sopimuksen sitovuus jäsenyyttä tällöin normaalin sopimus-sitovuuden mukaisesti*. Paikallisiksi sovelluksiksi luetaan taas työnantajayrityksessä laaditut tai luodut ryhmänormit, joista työnantaja on vain informoinut henkilöstöä tai käsitellyt niitä työntekijöiden kanssa, mutta tehnyt tämän jälkeen yksipuolisesti noudattamispäätöksen. Paikallisen *sopimisen* piiriin luettaisiin edelleen suostumukset ja yhteisymmärrykset, mutta nekin hahmottuisivat paikallisiksi sovelluksiksi eivätkä paikallisiksi sopimuksiksi.

Erotuksena paikallisesta sopimuksesta voidaan paikallisesta sovelluksesta käyttää myös paikallisen oikeustoimen käsitettä. Tiitinen ja Kröger käyttävätkin *paikallisen oikeustoimen* käsitettä kuvatessaan eri osapuolia, joita paikallisessa sopimisessa voi eri tilanteissa olla<sup>34</sup>. Käyttämällä paikallisen oikeustoimen käsitettä he tuovat samalla havainnollisesti esille sen, että paikallisesti syntyvät normit ovat käytännössä sitovuudeltaan muunkin tyyppisiä normeja kuin selkeitä sopimuksia. Kuvaava esimerkki paikallisesta sovelluksesta tai työehtosopimuksen kelpuutuksella tehtävästä yksipuolisesta oikeustoimesta on työehtosopimuksen palkkausjärjestelmien henkilökohtaisen suoriutumisen ja pätevyuden arviointijärjestelmä. Työehtosopimukset voivat sisältää sekä määräyksiä *yritys- tai työpaikkakohtaisesta arviointijärjestelmästä*<sup>35</sup> että niiden käsittelemisestä luottamusmiehen tai henkilöstön kanssa<sup>36</sup>.

## 4.4 YHTEENVETO JA ARVIOINTI

Ryhmänormien syntyperusteita on kaksi. Ensinnäkin työnantajalla on velvoite laatia ryhmänormi lainsäädännön tai työehtosopimuksen perusteella. Toiseksi ryhmänormeja voidaan luoda myös vapaaehtoisesti ilman lainsäädännön tai työehtosopimuksen asettamaa velvoitetta. Sekä niiden laatimiseen että luomiseen

<sup>33</sup> Esimerkiksi palkkausjärjestelmien yhteydessä termi paikallinen sopimus ei välttämättä ole niin kuvaava kuin paikallinen sovellus. (Ks. Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät 2011, s. 20.)

<sup>34</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 787.

<sup>35</sup> Ks. Kemianteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2014–2016, s. 48 ja Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2013–2016, s. 35–37.

<sup>36</sup> Työnantaja *laatii paikallisen arviointijärjestelmän*, jonka sisältö käsitellään ennen käyttöönottoa toimihenkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Pyydetessä arviointijärjestelmä tulee antaa kirjallisena. (Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2013–2016, s. 36.)

liittyy usein kanssakäymistä tai yhteistoimintaa työnantajan ja henkilöstön välillä. Ryhmänormien syntyä voidaan pitää tietyiltä osin paikalliselle sopimiselle läheisenä oikeudellisenä ilmiönä.

Paikallisessa sopimisessa on elementtejä sekä työ- että sopimusoikeudesta. Tämä vaikuttaakin paikallisen sopimisen oikeudelliseen hahmottamiseen. Käsitteenä paikallista sopimista voidaan pitää hieman epätäsmällisenä. Erityisesti tämä ilmenee, kun arvioidaan paikallisena sopimisena kuvatun menettelyn sitovuuden astetta. Tätä ryhmänormienkin syntymiseen liittyvää sitovuuden problematiikkaa pyrittiin täsmentämään hahmottamalla paikallinen sopiminen joko sopimusneuvotteluna tai menettelytapana.

Sopimusneuvotteluja lähtökohtana pitävää hahmotustapaa voidaan pitää sopimusoikeudelle läheisempänä ilmiönä. Siinä paikallisen sopimisen tavoitteena on saada aikaan pätevä nimenomainen sopimus. Paikallisena sopimisena kuvatun menettelyn tavoitteena ei työoikeuden näkökulmasta ole aina välttämättä nimenomaisen paikallisen sopimuksen aikaansaaminen. Paikallinen sopiminen ilmentää pikemminkin menettelytapaa ja työntekijöiden oikeutta osallistua työnantajan päätöksentekoon (participation). Tällöin työntekijät saavat mahdollisuuden ilmaista asiaa käsiteltäessä kantansa laadittavaan tai luotavaan ryhmänormiin ja näin vaikuttaa normin sisältöön. Kyse ei ole tällöin kuitenkaan siitä, että ryhmänormista solmittaisiin nimenomainen paikallinen sopimus.

Termi paikallinen sopimus vastaa menettelyn lopputulosta, kun kyseessä ovat olleet sopimukseen tähtäävät sopimusneuvottelut. Paikallinen sopiminen syntyy molempien osapuolten tahtojen yhtymisenä. Kyse ei siis ole työnantajan ja työntekijöiden välisistä paikallisella tasolla noudatetuista menettelyistä, joissa ei ole kuitenkaan saavutettu tahtojen yhtymistä. Vaikka lopputuloksena ei olisikaan nimenomainen paikallinen sopimus, niin syntynyt ryhmänormi vaikuttaa muulla tavalla kuin sopimuksena. Muita kuin selkeitä ja nimenomaisia paikallisia sopimuksia olisikin tästä syystä selvyiden vuoksi perusteltua nimittää paikallisiksi sovelluksiksi.

---

## 5 Ryhmänormien luokittelua ja eräiden oikeusvaikutusten tarkastelua

### 5.1 TARKASTELUN LÄHTÖKOHTIA

Ryhmänormit syntyvät erilaisissa työnantajan ja henkilöstön välisissä relaatioissa joko työnantajayrityksen ulkopuolisen normin perusteella (laatiminen) tai vapaaehtoisuuden perusteella (luominen). Ryhmänormit ovat laaja ja monitahoinen oikeudellinen ilmiö. Jotta erilaisista ryhmänormeista saataisiin tarkempi kuva, tarkastellaan ja luokitellaan ryhmänormeja tässä luvussa eri näkökulmista.

Ensinnäkin ryhmänormeja luokitellaan *säännöstyskeinoperusteisesti*. Se on perinteinen tapa systematisoida työoikeuden normeja. Luokittelun avulla saadaan samalla tuotua esiin, millaisia asiaryhmiä kunkin säännöstyskeinon perusteella normitetaan. Luokittelua puoltaa myös oikeusvaikutusten perustuminen suurelta osin ryhmänormin perustana olevaan säännöstyskeinoon.

Toiseksi ryhmänormien luokittelua tarkennetaan systematisoimalla ryhmänormeja niiden asiasisällön perusteella *asiaryhmittäin*. Ryhmänormeja luokitellaan työvoiman käyttöä, palkka-asioita tai työaikakysymyksiä säänteleviin ryhmänormeihin. Työoikeuden normien monitasoisuudesta johtuen samaa asiaryhmää voidaan säädellä ja usein käytännössä säännelläänkin useampaan eri säännöstyskeinoon perustuvilla ryhmänormeilla.

Kolmanneksi luokittelussa kiinnitetään huomiota ryhmänormien *normityyppeihin*. Ryhmänormien yksi keskeinen tarkoitus on *työvoiman käytön ohjaaminen* eri tavoin. Käytetty normiohjaus voi olla konkreettisempaa tai abstraktimpaa. Ryhmänormit voivat olla luonteeltaan sääntötyyppisten normien lisäksi yleisempiä periaate- tai tavoitenormeja, kuten toimintatapakäytäntöjä tai suunnitelmia. Normityyppiperusteisen luokittelun avulla pyritään havainnollistamaan, että työoikeudellinen normitus on huomattavasti monimuotoisempaa kuin vain sopimuksia.

Tässä luvussa tarkastellaan myös eräitä ryhmänormien oikeusvaikutuksia. Pääsääntöisesti ryhmänormin perustana oleva säännöstyskeino määrittää ryhmänormin oikeusvaikutuksia, eikä pelkkä ryhmänormiksi nimeäminen vaikuta niiden oikeusvaikutusten määräytymiseen. Luvussa selvitetään kuitenkin eräitä ryhmänormien keskeisiä oikeusvaikutuksia. Esimerkiksi tarkastellaan työntekijäryhmän edustajan kelpoisuutta edustaa ryhmää ryhmänormin syntyvaiheessa sekä yksittäisen työntekijän irrottautumisoikeutta ryhmäänsä sitovasta ryhmänormista.

Ryhmänormit eivät ole luonteeltaan staattisia vaan niitä voidaan myös muuttaa. Kysymys ryhmänormien muuttamisesta on laaja kokonaisuus, joten pääasiassa ryhmänormien muuttamista käsitellään kyseisen ryhmänormin yhteydessä. Tässä luvussa ryhmänormien muutoksia selvitetään siitä näkökulmasta, mitä yksittäisen ryhmänormin muuttamisesta on säädetty tai millainen muuttamismekanismi kyseisen säännöstyskeinoon perusteella on olemassa. Huomio on siis yksittäisissä ryhmänormeissa. Tarkastelu eroaa tältä osin seuraavan eli kuudennen luvun näkökulmasta, jossa huomiota kiinnitetään henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien muutoksiin osana työehtojen ja työsuhteen ehtojen määrittymistä.

Luvussa kartoitetaan myös ryhmänormien noudattamiseen ja soveltamiseen liittyvien erimielisyyksien ratkaisemista sekä sitä, millaisia tehosteita ryhmänormien noudattamiseen liittyy. Ryhmänormi-ilmiön laajuus ja monimuotoisuus vaikuttaa siihen, missä laajuudessa niitä on mahdollista tarkastella. Ensiksi kuitenkin selvitetään, kuka voi esittää vaatimuksia ryhmänormin rikkomisen seurauksena. Tämän jälkeen käsitellään kysymystä siitä, mitä vaatimuksia ryhmänormien rikkomisen perusteella voi esittää. Koska ryhmänormien tehostejärjestelmä on osin sidoksissa kyseiseen säännöstyskeinoon ja edelleen yksittäiseen ryhmänormiin, ei jokaista ryhmänormia ole kuitenkaan mahdollista tarkastella yksityiskohtaisesti erikseen.

## 5.2 LAKIIN PERUSTUVAT RYHMÄNORMIT

Lainsäädäntöön perustuvia ryhmänormeja voidaan jäsentää niiden abstraktiuden tai konkreettisuuden suhteen. *Suunnitelma- ja ohjelmatyypisten* ryhmänormien sääntelytavoitteena on vaikuttaa yrityksen työvoiman käyttöön suunnittelukaudella. Erilaiset *työvoiman käyttöön liittyvät periaatteet* ovat suunnitelmia konkreettisempia ja luonteeltaan pysyväisluontoisempia. Vielä edellisistä konkreettisempia ja samalla yksityiskohtaisempia ovat *työvoiman käytön järjestelyt, työ säännöt ja lainsäädännön perusteella sovittavat paikalliset sopimukset*. Niiden kautta ohjataan työn tekemisen ja teettämisen – usein päivittäisiä – järjestelyjä. Konkreettisuudessaan ne eroavatkin tavoitetyyppisistä suunnitelmista ja toimintaperiaatetyyppisistä työvoiman käytön periaatteista.

### 5.2.1 Henkilöstöä koskevat suunnitelmat

Työlainsäädäntöön sisältyy nykyisellään useita erilaisia suunnitelma- ja ohjelmatyypisiä normeja. Pääsääntöisesti niitä kutsutaan suunnitelmiksi. Kuitenkin työsuojelun toimintaohjelmaa kutsutaan ohjelmaksi, vaikka oikeudellisena inst-

rumenttina se on muiden suunnitelmien kaltainen. Lakisääteiset työoikeudelliset suunnitelmat ja ohjelmat eroavat yrityksissä vapaaehtoisesti laadittavista strategioista ja politiikoista, kuten henkilöstöstrategiasta ja henkilöstöpolitiikasta, laadintavelvollisuuden perusteella. Suunnitelmien yksi tarkoitus on kuitenkin konkretisoida yrityksen yleisluonteisempia ja ei-oikeudellisiksi luokiteltavia strategioita ja politiikkoja (policy)<sup>1</sup>, kuten henkilöstöpolitiikkaa<sup>2</sup>. Lakisääteisyydellä pyritään takaamaan puitteet ja malli suunnitelmien sisällölle, vaikka yritysten ja työpaikkojen tosiasialliset olosuhteet vaihtelevatkin. Suunnitelmien voidaan katsoa toimivan siis osana työnantajayrityksen henkilöstö- ja turvallisuusjohtamista<sup>3</sup>.

Lakisääteiset suunnitelmat ja niihin liittyvä suunnitteluvelvollisuus muodostavat nykyisellään työoikeuden systematiikassa oman itsenäisen kokonaisuutensa. Suunnitelmia, käytäntöjä ja tavoitteita sääntelee pääasiassa YTL 4 luku. Laadittaville suunnitelmille on tunnusomaista, että niitä *käsitellään* yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa ja niiden toteutumista *seurataan* määräajoin, yleensä vuosittain<sup>4</sup>. Koska tämäntyyppisessä yhteistoiminnassa käsitellään asioita laajasti, voi myös työehtosopimuksissa olla määräyksiä asioista, joita henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tai muiden suunnitelmien laadinnassa on otettava huomioon.<sup>5</sup>

### 5.2.1.1 Eri asiaryhmissä laadittavia suunnitelmia

Työnantajan velvollisuutena on laatia yhteistoimintalain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, yhdenvertaisuussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma sekä työsuojelun toimintaohjelma<sup>6</sup>. Ensimmä-

<sup>1</sup> Yhdenvertaisuuslain esitöissä tämä todetaan selkeästi. ”Yhdenvertaisuuskysymysten käsitteleminen osana työpaikan yleistä suunnitelmallista kehittämistä saattaisi olla hyödyksi henkilöstöpolitiikan kokonaisvaltaisen ja tarkoituksenmukaisen hoitamisen kannalta.” (HE 19/2014, s. 65).

<sup>2</sup> Ks. Liukkonen 2013, s. 138.

<sup>3</sup> Ks. HE 59/2002, s. 30 ja Murto 2007, s. 97–98 ja 110–111.

<sup>4</sup> HE 254/2006, s. 49–50, Äimälä – Rautianen – Hollmén 2007, s. 82, Saloheimo 2006, s. 93 ja Siiki 2006, s. 61–62.

<sup>5</sup> Ks. paperiteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s.117–118.

<sup>6</sup> Työnantajan koko vaikuttaa suunnitelmien laatimisvelvollisuuteen. Työnantajan on laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jos työnantaja kuuluu yhteistoimintalain soveltamisen piiriin eli yrityksessä työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Jos yrityksessä työskentelevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30, suunnitelman kattamat asiat käsitellään yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa (YTL 16 §). Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus on työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä (YVL 7 §). Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuus on työnantajalla, jonka työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää (Tasa-arvoL 6 a §). Työterveyshuollon toimintasuunnitelman ja työsuojelun



mäinen suunnitelma, joka työnantajalla oli velvollisuus laatia, oli yhteistoimintalain mukainen henkilöstösuunnitelma. Suunnitelman merkitys on ajan myötä vahvistunut, ja suunnittelovelvollisuuden kattamien asioiden piiri on laajentunut.

Henkilöstösuunnitelmasta säädettiin jo ensimmäisessä yhteistoimintalaissa (725/1978). Henkilöstösuunnitelma oli yksi työnantajan vuosittain työntekijöiden edustajille *tiedotettavista* asioista. Työnantajan tuli tiedottaa ”ennen tilivuoden alkua vähintään vuodeksi laadittu tuotanto- tai toimintanäkyymiin perustuva henkilöstösuunnitelma, jossa on selvitettävä henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset”. Tiedottamisvelvollisuuksien piiriin säädetyt asiat, kuten henkilöstösuunnitelman muoto ja esittäminen, jätettiin lain esitöissä avoimeksi. Niiden todettiin olevan kokonaisuutena, joiden sisältö ja tiedottamistapa jäivät riippumaan yhteistoiminnan vaatimuksista ja yritysten omista tiedottamistavoista.<sup>7</sup> Vuonna 1988 yhteistoimintalakiin lisätty 6 a § muutti henkilöstösuunnitelman oikeudellista asemaa. Tiedottamisen sijaan suunnitelmaa tuli *käsitellä* yhteistoiminnassa ennen tilikauden alkua. Myös suunnitelman sisältö täsmentyi. Se sai nykyistä henkilöstösuunnitelmaa vastaavan jaon henkilöstön määrää ja rakennetta koskevaan osaan (henkilöstösuunnitelma) sekä koulutustarvetta ja -tavoitteita käsittelevään osaan (koulutussuunnitelma).<sup>8</sup>

Aikaisempaan yhteistoimintalakiin verrattuna henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden *asemaa vahvistettiin* yhteistoimintalain uudistuksessa vuonna 2007. Myös Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta korosti henkilöstösuunnitelman merkitystä antamassaan mietinnössä. Se piti henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden laatimista ensiarvoisen tärkeänä ja painotti yritys kohtaisten oppimismahdollisuuksien sekä työssä tapahtuvan osaamisen kehittämisen merkitystä yritysten strategisessa kehittämisessä. Valiokunta kiinnitti huomiota koulutuksen merkitykseen muutosprosessien ja kehityshankkeiden läpiviennissä sekä nosti esiin koulutuksen jakautumisen erityyppisten työsuhteiden ja henkilöstöryhmien välillä. Valiokunta painotti, että henkilöstösuunnitelmassa ja koulutustarpeiden arvioinnissa sekä koulutuksen suuntaamisessa on otettava huomioon koko henkilöstö. Koulutusta olisi suunnattava myös työntekijäasemassa oleville, vähän peruskoulutusta omaaville ja myös tilapäisissä työsuhteissa työskenteleville.<sup>9</sup>

Samaan tapaan vuonna 2011 sovitussa *raamisopimuksessa* todettiin henkilöstösuunnittelun merkitys työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa ja osaamisen kehittämisessä. Tässä yhteydessä sovittiin yhteistoimintalain henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden kehittämisestä.<sup>10</sup> Raamisopimuksessa sovittiin myös ns. kolmesta koulutuspäivästä. Niiden toteuttami-

---

toimintaohjelma osalta ei ole säädetty alarajaa yrityksen työntekijämäärästä, milloin suunnitelma tulee laatia, vaan laatimisvelvollisuus velvoittaa kaikkia työnantaja.

<sup>7</sup> Ks. Laatuinen – Savonen – Ylä-Hokkala 1979, s. 105–107.

<sup>8</sup> HE 19/1988, s. 17.

<sup>9</sup> TyVM 15/2006, s. 4–5.

<sup>10</sup> Raamisopimus 2011–2013, s. 5–8.

seksi laadittiin luonnos laiksi osaamisen kehittämistä työelämässä. Luonnos ei tullut sellaisenaan hyväksytyksi<sup>11</sup>.

Nykyisen yhteistoimintalain *henkilöstö- ja koulutussuunnitelman* (YTL 16 §) laadinnassa tulee kiinnittää huomiota ennakoitavissa oleviin yritystoiminnan muutoksiin. Tällaisia ovat yrityksen tai sen osan lopettamiset, laajentamiset tai supistamiset sekä YTL 6 luvussa säädetyille muutoksille läheiset kone- ja laitehankinnat, tuotannon ja palvelurakenteen muutokset sekä työn uudelleenjärjestelyt.<sup>12</sup> Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laadintavollisuutta on tarkennettu jakamalla suunnitelman sisältämät asiat sellaisiin, jotka henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta tulee käydä ilmi ja sellaisiin, joihin suunnitelmaa laadittaessa tulee kiinnittää huomiota. Sitä, kuinka yksityiskohtaisesti laissa säädetyt asiat henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tulee käsitellä, ei ole tarkemmin säädetty. Suunnittelutarkkuuteen vaikuttaa yritys, sen tilanne ja ympäröivät olosuhteet. Laissa säädetään vain suunnitelman vähimmäisisällöstä.<sup>13</sup>

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta on käytävä ilmi henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio sen tulevasta kehityksestä. Henkilöstön rakenne ei ole työoikeudellinen termi, eikä sitä ole määritelty tarkemmin. Henkilöstön rakenne voidaan kuitenkin sitoa yrityksen tarpeisiin, kuten yksikkö- tai työtehtäväkohtaisuuteen. Yrityksen henkilöstöä voidaan jaotella myös henkilöstö- tai ammattiryhmittäin, ikäryhmittäin, sukupuoliperusteisesti<sup>14</sup> tai työsuhte- ja työaikamuotojen perusteella<sup>15</sup>. Erilaisten työsuhdemuotojen käyttämisessä noudatettavat periaat-

<sup>11</sup> Muistio, Laki osaamisen kehittämistä työelämässä. – Luonnoksesta voidaan nostaa esiin ryhmänormien näkökulmasta mielenkiintoinen ja tärkeä huomio, jota ei ole ennen työoikeudellisessa normituksessa käsitelty näin selkeästi: jako työnantajayrityksen sisäisiin, kollektiivisiin ja yksilökohtaisiin menettelyihin. Sekä osaamiskartoitus että kollektiivitason suunnitelma olisi kattanut kaikki työnantajayrityksen työntekijät mahdollisesti osasto- tai henkilöstöryhmäkohtaisesti eroteltuna. Se, että kollektiivimenettelyssä olisi päästy yksimielisyyteen suunnitelman kattavuudesta ja että työnantaja olisi toteuttanut osaamisen kehittämistoimet suunnitelman mukaisesti, oikeuttaisi työnantajan verokannusteeseen. Jos suunnitelman kattavuudesta ei päästäisi kaikilta osin yksimielisyyteen työnantajan ja henkilöstön välillä, seuraisi siitä työnantajalle velvollisuus käydä keskustelu henkilöstön edustajan kanssa. Tämän menettelyn osalta muistiossa viitattiin comply or explain -periaatteeseen. Se tarkoittaa, että suositusluonteisen tai heikomman velvoittavuuden omaavan normiston kohdalla poikkeaminen normistosta on sallittua, kunhan poikkeamisen syy tuodaan julki ja perustellaan.

<sup>12</sup> HE 254/2006, s. 49.

<sup>13</sup> Liukkonen 2013, s. 136.

<sup>14</sup> Skurik-Järvinen 2010, s. 29.

<sup>15</sup> Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi, s. 4.

teet voidaan ilmoittaa myös viittaamalla työehtosopimukseen tai paikalliseen sopimukseen, jos ne erikseen käyvät ilmi niistä<sup>16</sup>.

Suunnitelmassa on eroteltava myös määräaikaisten työ sopimusten määrä ja arvioitava niiden kehitystä. Määräaikaisten työ sopimusten käsittelylaajuuteen vaikuttaa yrityksen koko. Suunnitelmasta tulisi joka tapauksessa saada riittävän tarkka kuva määräaikaisten työ sopimusten käytöstä. Määräaikaaisia työ sopimuksia on mahdollista luokitella suunnitteluvaiheessa määräaikaisuuden perusteiden suhteen. Tältä pohjalta voidaan arvioida muun muassa tulevaa sijaistarvetta.<sup>17</sup>

Suunnitelmassa on määritettävä myös yleiset periaatteet yhtäältä työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi sekä toisaalta työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuuden parantamiseksi. Yleisellä tasolla suunnitelmassa tulisi käsitellä työympäristön suunnittelua, koulutuksen ja työhyvinvointitoiminnan kohdentamista sekä sisältöä juuri näiden ryhmien näkökulmasta. Se, missä määrin kyseisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä yrityksessä on sillä hetkellä tai mahdollisesti tulevaisuudessa töissä, vaikuttaa käsittelyn laajuuteen. Myös se, minkä ikäistä työntekijää pidetään ikääntyneenä, ratkaistaan suunnitelmaa laadittaessa, kun otetaan kantaa siihen, millaisia työkyvyn ylläpitämiseen liittyviä toimia kyseisellä toimialalla tai tietyissä työtehtävissä on tarpeen ottaa ennakoita huomioon<sup>18</sup>.

Henkilöstösuunnitelman osana olevan koulutussuunnitelman voidaan katsoa koostuvan kahdesta osasta. Koulutussuunnitelmaosuudesta tulee käydä ilmi ensinnäkin *arvio* henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja osaamisvaatimuksissa odotettavissa olevista muutoksista ja toiseksi näihin perustuva *suunnitelma* työntekijöiden osaamisen kehittämistä<sup>19</sup>. Tältä osin suunnitelman laatiminen perustuu yhtäältä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeisiin ja toisaalta työntekijöiden työllistymismahdollisuuksiin pitkällä aikavälillä. Vaikka suunnitelman tulee kattaa koko henkilöstö, voidaan työnantajayrityksen henkilöstöä ryhmitellä erimerkiksi henkilöstöryhmiin tai muuten tarkoituksenmukaisesti. Koulutussuunnitelman laatimista varten työntekijöitä voidaan ryhmitellä ammatiryhmittäin, työtehtävittäin, työntekijöiden koulutustason tai työyksikkönsä perusteella<sup>20</sup>. Suunnitelma ei velvoita työnantajaa kouluttamaan kaikkia työntekijöitä joka vuosi, vaan koulutuksen tarjoaminen perustuu suunnitelman mukaiseen arvioon. Suunnitelmaan ei myöskään ole tarkoitus kirjata koulutustarvetta

<sup>16</sup> Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi, s. 5.

<sup>17</sup> HE 99/2013, s. 12.

<sup>18</sup> Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi, s. 5.

<sup>19</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 120.

<sup>20</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 121.

yksittäisten työntekijöiden tarkkuudella, vaan tarkastelu erilaisten työntekijöistä muodostuvien ryhmien tarkkuudella riittää<sup>21</sup>. Työntekijäryhmäkohtaisesta tarkastelusta seuraa, että suunnitelmaa laadittaessa osaamisen kehittämistarpeita ei käsitellä työntekijäkohtaisesti<sup>22</sup>. Kun suunnitelmaa käsitellään, työnantajan tulee pyydettyänsä kuitenkin selvittää, miten sellaisten työntekijöiden, jotka ovat jääneet pidemmän aikaa ilman osaamisen kehittämistä, ammatillista osaamista on tarkoitus pitää yllä. (YTL 20§.)<sup>23</sup> Suunnitelman laatimisen tai päivittämisen jälkeen työnantaja päättää koulutuksen kohdentamisesta ja työntekijöiden osaamisen kehittämiseksi tehtävistä toimista. Suunnitelma itsessään ei kuitenkaan velvoita työnantajaa kouluttamaan työntekijöitä.<sup>24</sup>

Sen lisäksi, että henkilöstösuunnitelmassa on oltava edellä kuvatut asiat, *tulee* suunnitelmaa laadittaessa *kiinnittää huomiota* neljään erityiseen seikkaan. Ikään-tyvien työntekijöiden osalta tulee ottaa huomioon ikääntymisen myötä esiin nousevat erityistarpeet<sup>25</sup>. Tavoitteena on, että heidän työuransa voisi jatkua pidempään kuin ilman erityistarpeiden huomioimista mahdollisesti olisi tapahtunut. Ikääntyneiden työntekijöiden osaamisen perustuessa nuorempia työntekijöitä useammin työssä opittuun, tulisi tämä huomioida henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa.<sup>26</sup> Ikään-tyvien erityistarpeita voivat olla myös osa-aikaeläkkeelle siirtymiseen liittyvät järjestelyt tai mahdollisuus tehdä lyhyempää työaika<sup>27</sup>.

Suunnitelman laadinnassa tulee ottaa huomioon keinot ja mahdollisuudet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. On siis suunniteltava, miten työntekijät voisivat tasapainottaa työtä ja perhe-elämää. Suunnittelussa voidaankin arvioida,

<sup>21</sup> Ks. EK:n ohje osaamisen kehittämisestä koskevan lainsäädännön soveltamiseksi, s. 5–6. Äimälä ja Kärkkäinen katsovat, että yksittäisen työntekijän koulutustarpeet olisi tarkoituksenmukaisempaa käsitellä esimerkiksi kehityskeskusteluiden yhteydessä, jolloin voidaan arvioida myös ryhmäkohtaisesti laadittua koulutussuunnitelmaa. (Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 121).

<sup>22</sup> Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi, s. 6.

<sup>23</sup> HE 99/2013, s. 13–14.

<sup>24</sup> Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi, s. 6.

<sup>25</sup> Työntekijöiden ikään liittyen työmarkkinajärjestöt sopivat työurasopimuksessa *yrittäjäkohtaisten ikäohjelmien* mallin laatimisesta. Työmarkkinajärjestöjen asettama työryhmä valmisti ikäohjelma- tai työkaarimallin ohjeistukseksi ikäohjelmien laadintaan. Työkaarimalli poikkeaa yhteistoimintalain henkilöstösuunnitelman laatimisvelvoitteesta, kun siinä suositellaan ikääntyvien lisäksi ottamaan huomioon kaikki ikäryhmät juuri kyseisen ryhmän ikäkauden ja elämänvaiheen mukaan. Ikäohjelma suositellaan toteutettavaksi jo olemassa olevia henkilöstöasioiden työvälineitä (eri suunnitelmia) hyödyntäen, sillä lakisääteistä velvollisuutta ikäohjelman laatimiseen ei nykyisellään ole. Yksilötason toteuttamisessa keskeistä on puolestaan esimiestyö ja työnantajan ohjeet esimiehille. (Ks. Raamisopimus 2011–2013, s. 5 ja Työkaarimallilla kohti pidempiä työuria – opas ikäohjelmien laatimiseen, s. 25–26 ja Työmarkkinajärjestöjen työurasopimuksen linjaukset, s. 7.)

<sup>26</sup> HE 254/2006, s. 50.

<sup>27</sup> Ks. Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 95–96.

millaisia pelisääntöjä yrityksessä noudatetaan perhevapaiden yhteydessä ja miten työn organisointia voidaan joustavoittaa nimenomaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta<sup>28</sup>.

Jos yrityksessä työskentelee useampia osatyökykyisiä tai jos sellaisia on mahdollisesti tulossa yritykseen tulevaisuudessa työskentelemään, on käsiteltävä osatyökykyisten työntekijöiden työllistämisen periaatteet. Huomiota on tällöin kiinnitettävä osatyökykyisten työpanoksen ja heidän työllistämismahdollisuuksien parantamiseen. Esimerkiksi työskentelymahdollisuuksien ja työhön paluun edistäminen sekä osatyökyvyttömyyseläkkeen järjestämisperiaatteet tulisi käsitellä.<sup>29</sup>

Henkilöstö- ja koulutus suunnitelman laadinnassa tulee kiinnittää huomiota myös joustaviin työaikajärjestelyihin, kuten työaikapankin käyttöön, etätöjärjestelyiden toteuttamiseen tai osa-aikatyön mahdollisuuksiin. Näiden asioiden käsitteleminen on mahdollista työaikajärjestelyjä laadittaessa tai niitä muutettaessa. Aloite joustavien työaikajärjestelyiden käsittelyyn voi tulla joko työnantajan tai työntekijöiden puolelta. Työnantajalla on myös velvollisuus perustella ratkaisunsa, jos suunnitelman laatimisen yhteydessä käsiteltyjä työaikajärjestelyitä ei toteuteta.<sup>30</sup>

Henkilöstö- ja koulutus suunnitelman lisäksi työnantajan on laadittava muitakin suunnitelmia. Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan velvollisuutena on edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 §). Tässä tarkoituksessa vähintään 30 työntekijää työllistävän työnantajan tulee laatia *tasa-arvosuunnitelma* vähintään kahden vuoden välein. Suunnitelma laaditaan erityisesti palkkausta ja muita työehtoja koskien ja sen perusteella on tarkoitus toteuttaa tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelman tulee ensinnäkin sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Tämä tarkoittaa erittelyä naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, minkä lisäksi suunnitelmassa tulee olla koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista<sup>31</sup>. Toiseksi suunnitelman tulee pitää sisällään käynnistet-

<sup>28</sup> Ks. Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositus työn ja perhe-elämän tasapainoa edistävästä käytännöstä 2013, s. 1–2.

<sup>29</sup> HE 99/2013, s. 13–14.

<sup>30</sup> HE 99/2013, s. 14.

<sup>31</sup> Palkkakartoitus tasa-arvosuunnitelman osana on väline, jonka avulla selvitetään, että saman työnantajan palveluksessa olevien ja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen *ryhmäkohtainen* tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. (Tasa-arvoL 6 b §.)

täviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet sekä tasa-arvon edistämiseksi että palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi<sup>32</sup>. Kolmanneksi suunnitelmaan tulee sisällyttää edellisen suunnitelman seurantamenettely, eli arvio aikaisemmin suunniteltujen toimenpiteiden toteutuksesta ja niiden tuloksista. (Tasa-arvoL 6 a §.)

Tasa-arvosuunnitelman kaltainen oikeudellinen instrumentti on *yhdenvertaisuussuunnitelma*. Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti yli 30 työntekijää, tulee työnantajan laatia myös yhdenvertaisuussuunnitelma<sup>33</sup>. Yhdenvertaisuussuunnitelma on osa työnantajan yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuutta. Sen mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista sekä kehitettävä työpaikan työoloja ja toimintatapoja, joita henkilöstöasioissa noudatetaan. Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia, kun otetaan huomioon työnantajan toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet. (YVL 7 §.) Edellä mainitut tekijät ohjaavat myös yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista. Näin ollen työpaikan tarpeet olisi mahdollista ottaa huomioon sekä suunnitelman sisällössä että siinä, missä laajuudessa työntekijöiden yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteitä suunnitelmaan kirjataan. Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden tavoitteena on aidon yhdenvertaisuuden edistäminen menettelytavoissa, joita noudatetaan työhönotossa, työtehtäviä jaettaessa ja päätettäessä koulutuksesta, palkasta ja muista eduista sekä työsuohdevelvollisuuksista.<sup>34</sup>

Työnantajan on laadittava *työsuojelun toimintaohjelma* työntekijöiden turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi (TTurval 9 §). Työsuojelun toimintaohjelman sisällöstä ei ole säädetty tarkemmin. Sisältö on korostuneesti työpaikan omista lähtökohdista ja tarpeista riippuvainen<sup>35</sup>. Ohjelman sisältöön vaikuttavat yrityksen koko, toimiala, tuotantotavat ja työsuojelullinen tilanne muutenkin.<sup>36</sup>

<sup>32</sup> Lisäksi työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja ottaa tämä huomioon tasa-arvosuunnittelussa (Tasa-arvoL 6 c §).

<sup>33</sup> Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisrajaa eli 30 työntekijää laskettaessa ei oteta huomioon vuokratyöntekijöitä. Tästä huolimatta yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulee käsitellä vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuuden liittyviä kysymyksiä. (HE 19/2014, s. 64–65.)

<sup>34</sup> HE 19/2014, s. 64–65.

<sup>35</sup> Ks. Murto 2007, s. 104–105.

<sup>36</sup> HE 113/1992, s. 2.– Toimintaohjelmaa laadittaessa voidaan kiinnittää huomiota työn organisointiin, teknologiaan, työoloihin, työympäristöön, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin sekä siihen, miten nämä vaikuttavat työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn. Toimintaohjelmassa voidaan ottaa kantaa esimerkiksi työnantajan tavoitteisiin ja toimintapolitiikkaan työsuojeluasioissa, mikä on työsuojeluorganisaation asema ja tehtävät työpaikalla, miten työympäristön kehittämistarpeita arvioidaan ja niiden toteutumista seurataan, miten työsuojeluasioidenkoulutus

Työnantajalla on myös tietyin edellytyksin oltava *työterveyshuollon toimintasuunnitelma*. Toimintasuunnitelman tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteista johtuvat tarpeet ja niistä johdetut toimenpiteet. Jos tarkoituksena on tehdä työnhakijalle tai työntekijälle huumausainetestit, tulee työnantajalla olla lisäksi *päihdeohjelma*. Ohjelman tulee sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja työpaikalla noudatettavat käytännöt päihdeiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Päihdeohjelman ei tarvitse olla erillinen asiakirja vaan se voi olla myös osa työterveyshuollon toimintaohjelmaa.<sup>37</sup> (TyöterveyshuoltoL 11 §.)

Kaikkien edellä mainittujen suunnitelmien laatiminen on niiden lakisääteisyydestä johtuen pakollista yrityksissä, joissa on laissa edellytetty työntekijämäärä. Kaikkia suunnitelmia ei silti tarvitse tehdä erillisinä, vaan ne voivat liittyä myös toisiinsa. Vaaditut asiat on kuitenkin käsiteltävä siten, että ne käyvät suunnitelmasta ilmi, mielellään erillisinä kokonaisuuksina. Yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa voidaan pitää pääasiallisena suunnitelmana, jonka yhteyteen muita suunnitelmia liitetään. Tällaista tulkintaa puoltaa yleisiä suunnitelmia koskevana YTL 4 luku ja siinä oleva viittaus muihin henkilöstön kanssa yhteistoiminnassa käsiteltäviin suunnitelmiin (YTL 19 §). Tasa-arvolaisissa on erikseen säädetty, että tasa-arvosuunnitelma voi sisältyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan (Tasa-arvoL 6 a §). Samaan tapaan yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan sisällyttää muihin suunnitelmiin, jos se on kokonaisvaltaisen henkilöstöpolitiikan toteuttamiseksi tarkoituksenmukaista<sup>38</sup>. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma voi olla osa työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta työnantajan laatimaa kehittämisohjelmaa tai -suunnitelmaa (TyöterveyshuoltoL 11 §). Myös työsuojelun toimintaohjelma voidaan sisällyttää muihin suunnitelmiin ja ohjelmiin tai yrityksen laatujärjestelmiin<sup>39</sup>.

Yhteistoimintalain mukaisia asioita voidaan siirtää melko laajasti työehtosopimuksiin (YTL 61 §). Alun perin yhteistoimintalaisissa säädeltyä suunnitteluvollisuutta onkin jonkin verran siirretty lainsäädännöstä työehtosopimuksiin.

---

järjestetään ja henkilöstön perehdyttäminen toteutetaan. (Ks. Siiki 2006, s. 61–62 ja HE 113/1992, s. 2–3.)

<sup>37</sup> Vaikka päihdeohjelman laatiminen ei ole yleinen velvollisuus, työ- ja tasa-arvovaliokunta on korostanut, että työpaikoille tulisi laatia päihdeohjelma, jossa käsitellään huumausainekäytön lisäksi myös toimintatapoja alkoholin käytöstä aiheutuvien haittojen ennaltaehkäisyssä, vähentämisessä ja hoitoonohjauksessa. (TyVM 8/2004, s. 6–7.) – Valiokunnan kannanotosta huolimatta alkoholitestauksesta ei säädetä nykyisin laissa, eikä siihen siis tarvitse ottaa kantaa päihdeohjelmassa.

<sup>38</sup> HE 19/2014, s. 65.

<sup>39</sup> Saloheimo 2006, s. 93 ja Siiki 2006, s. 62.



Tämä on samalla mahdollistanut alakohtaisten tarkennusten tekemisen lainsäädäntöön verrattuna.<sup>40</sup>

### 5.2.1.2 Suunnitelmat työoikeudellisena instrumenttina

Lakisääteisen suunnitteluvollisuuden perusteella syntyneitä suunnitelmia on arvioitu usein sopimusten tai sopimuksellisuuden näkökulmasta. Suunnitelmia on voitu verrata esimerkiksi esi- tai aiesopimuksiin. Läheinen yhteys sopimukseen johtunee suunnitelmiin liittyvistä sopimusten kaltaisista elementeistä. Ne noudattavat tietyiltä osin sopimuksellista logiikkaa, kuten työnantajan ja työntekijöiden edustajien välillä käytävät neuvottelut ja tietynasteinen pyrkimys yhteisymmärrykseen<sup>41</sup>. Myös yhteistoimintalain sanamuoto ”yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi” johtaa ajattelua sopimuksellisuuden suuntaan. Toisaalta yhteistoimintalaki ei aseta sopimusvelvoitetta vaan velvoittaa työnantajan käsittelemään asiaa ja informoimaan henkilöstöä käsittelyn jälkeen tekemästään päätöksestä. Tästä näkökulmasta suunnitteluvolvoitteen lopputulemaa voidaan pitää ensi sijassa työnantajan ennakoilmoituksena omista tulevista toimistaan<sup>42</sup>.

Lainsäädännön perusteella laadittavat suunnitelmat ovat omanlaisia oikeudellisia instrumenttejaan, eikä niitä tule verrata sopimuksiin. Suunnitelmat eivät siis ole sopimuksia<sup>43</sup>. Tämän johdosta niitä on selkeämpää arvioida *omana erillisenä oikeudellisena instrumenttinaan*. Siinä missä sopimukset perustuvat osapuolten vapaaehtoiseen tahdonilmaisuihin ja ovat luonteeltaan *vastavuoroisia*, suunnitelmilla ei tavoitella vastavuoroisuutta tai tahojen yhtymistä *vaan lainsäätäjän asettamien tavoitteiden konkretisointia*<sup>44</sup>. Suunnitelmien oikeudellista luonnetta hahmotettaessa voidaan sopimuksellisuuden sijaan hyödyntää *instrumentaalisen*

<sup>40</sup> Ks. esimerkiksi Paperiteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 117–118. – Henkilöstösuunnitelmat ja tasa-arvo: Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 4 luvun 16 §:n mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet sekä niihin suunnitelmakaudella tehtävät muutokset. Liitot pitävät tärkeänä, että henkilöstösuunnitelmaa käsiteltäessä kiinnitetään erityistä huomiota eri työntekijätehtävissä työskentelevien työntekijöiden lukumäärän muutokseen suunnitelmakaudella. Tavoitteena tulee olla oman henkilökunnan määrän ja osastamistason mitoittaminen siten, että ylitöitä tehdään ja ulkopuolista työvoimaa käytetään mahdollisimman vähän. Liitot toteavat, että tasa-arvoisen kohtelun turvaamiseksi tulee paikallisista sopimuksista neuvoteltaessa ja sovittaessa arvioida ratkaisun tasa-arvovaikutukset.

<sup>41</sup> Ks. Kotkas LM 2012, s. 1188, 1192 ja 1202, jossa kuvataan, miten suunnitelmatyyppejä sopimuksia voidaan luonnehtia näennäissopimukselliseksi järjestelyksi (quasi-contractual arrangements) tai yksipuolisiksi sopimuksiksi (one-side-agreements).

<sup>42</sup> Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989, s. 136–137.

<sup>43</sup> Liukkonen 2013, s. 142 ja Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 89 ja 118.

<sup>44</sup> Tätä tehostaa joissakin tapauksissa uhkasakkomahtollisuus, kuten esimerkiksi YTL 64 §:ssä on säädetty.



*oikeussäätelyn näkökulmaa.* Siinä oikeussäätely on lainsäätäjän väline edistää tärkeinä pitämiään tavoitteita ja pyrkiä poistamaan epäkohdiksi katsomiaan asioita<sup>45</sup>. Instrumentaaliseen oikeuskäsitykseen pohjautuva lähestymistapa mahdollistaa paremmin myös eri säädöstyyprien ja oikeudellisen säätelyn eri vaihtoehtojen huomioon ottamisen<sup>46</sup>. Tällä perusteella voidaan puhua *lainsäädäntöä täydentävästä pehmeästä säätelystä*.<sup>47</sup> Suunnitelmat voidaankin oikeudellisena ilmiönä sijoittaa osaksi oikeuden tavoitteellistumiskehitystä sekä refleksiivisen oikeuden sisältämää itsesäätelyllisyyttä ja *väljien tavoiteinstrumenttien käyttämistä*.<sup>48</sup>

Suunnitelmien toimintalogiikkaa voidaan havainnollistaa tarkastelemalla suunnitelmien toimintaa vaiheittain. Vaikka edellä kuvattuja suunnitelmia laaditaan eri asiaryhmissä, on niiden toiminnassa yhtäläisyyksiä, joita voidaan kuvata viiden eri vaiheen kautta. Näitä ovat 1) selvitysten ja arviointien tekeminen, 2) suunnitelman laatiminen yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa, 3) suunnitelman tiedottaminen työntekijöille, 4) suunnitelman toteuttaminen suunnittelukauden kuluessa pitäen sisällään toteuttamisvaiheeseen liittyvät erityiskysymykset ja 5) suunnitelman toteutumisen seuranta eli arvio edellisen suunnittelukauden aikana tehdyistä toimenpiteistä.

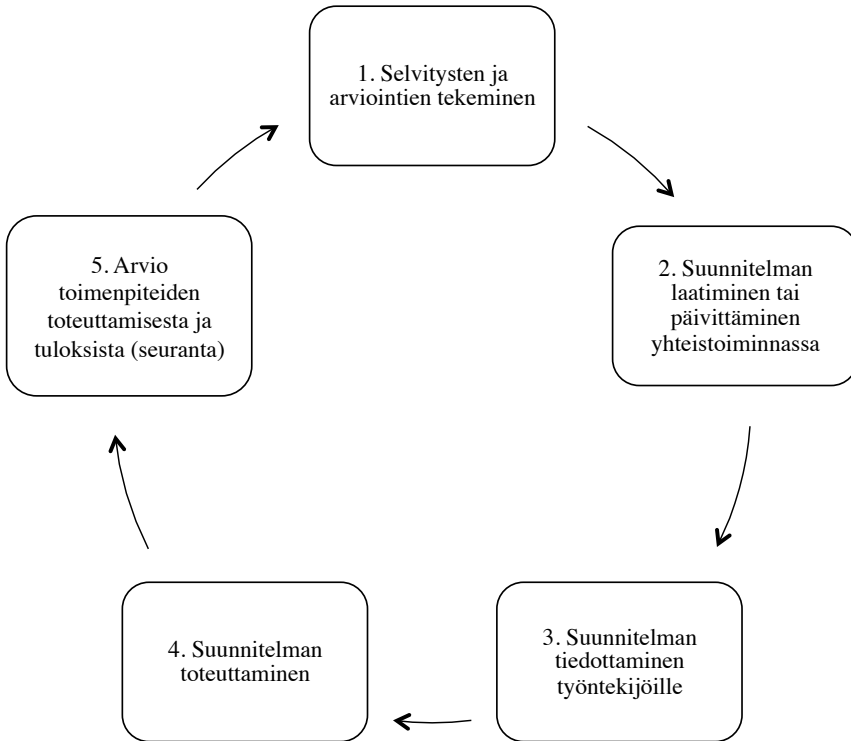
---

<sup>45</sup> Tala 2005, s. 14–15.

<sup>46</sup> Ks. Tala 2005, s. 10–22.

<sup>47</sup> Korkea-aho 2005, s. 75–76.

<sup>48</sup> Ks. Tolonen 1989, s. 357–358. – Nämä olivat aikanaan teorialatason vastauksia oikeudellistumisen ongelmaan, kun yksityiskohtaisen lainsäädännön määrän lisääntymistä ei pidetty hyvänä asiana. (Tala 1988, s. 190–191.)



**Kuvio 10.** Suunnitelmien toimintamalli.

Suunnitelmien laadinnan *ensimmäinen vaihe* on vallitsevasta tilanteesta tehtävä selvitys. Tasa-arvosuunnitelmaa varten on selvitettävä työpaikan tasa-arvotilanne ja tehtävä selvitys palkkauksen jakautumisesta eri sukupuolten välillä eli palkkakartoitus. Ennen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimista on arvioitava tulevia muutoksia henkilöstön määrässä ja rakenteessa sekä työntekijöiden ammatillisessa osaamisessa ja osaamisvaatimuksissa. Myös ennen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista työnantajan tulee selvittää työpaikan yhdenvertaisuustilannetta<sup>49</sup>.

<sup>49</sup> HE 19/2014, s. 65. Se voi myös tapahtua tehtäessä selvityksiä työsuojelun toimintaohjelman, tasa-arvosuunnitelman tai henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi. Nämä sisältävät osaltaan yhdenvertaisuuteenkin liittyviä asiaryhmiä, joten niiden suunnitteluprosessin voi yhdistää jo vallitsevan tilanteen selvittelyvaiheessa.

*Toinen vaihe* on itse suunnitelmien sisällön laatiminen juuri kyseisen organisaation ja sen henkilöstön tarpeista lähtien. Suunnitelmien laadinnalla tavoitellaan yritysten ja työpaikkojen erilaisten tarpeiden ja olosuhteiden parempaa huomioon ottamista kuin yksityiskohtaisen sääntelyn avulla olisi mahdollista saavuttaa<sup>50</sup>. Suunnitelmien käsittelyajankohdasta ei ole säädetty tarkemmin, mutta tarkoituksenmukainen ajankohta voisi olla sen jälkeen, kun yrityksen edellisen vuoden tilinpäätös on valmistunut<sup>51</sup>.

Suunnitelman laatiminen tapahtuu yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa eikä se ole työnantajalle vapaaehtoista<sup>52</sup>. Yhteistoimintalain esitöiden mukaan suunnitelmissa pyritään varautumaan yritystoiminnan tuleviin muutoksiin. Samalla työntekijöillä on mahdollisuus olla osaltaan vaikuttamassa jo muutosten suunnitteluvaiheessa, ja näin työntekijät voivat varautua muutoksiin mahdollisimman aikaisin.<sup>53</sup> Tasa-arvolaisissa riittävien osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien takaamista henkilöstön edustajille suunnitelmaa laadittaessa korostetaan lain tasolla (Tasa-arvoL 6 a §). Koska tasa-arvolaisissa mainitaan tietyt henkilöstön edustajat (luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu), painotetaan samalla juuri näiden henkilöstön edustajien asemaa suunnitelmien laadinnassa<sup>54</sup>.

*Kolmas vaihe* työoikeudellisten suunnitelmien toiminnassa on niiden sisällön tiedottaminen henkilöstölle. Koska suunnitelmat laaditaan edustuksellisella tasolla, täytyy niiden sisällöstä tiedottaa henkilöstölle, jotta yksittäiset työntekijät tietävät suunnitelmien sisällöstä. Tämän vuoksi lainsäädännössä on otettu kantaa myös tiedottamisen toteuttamiseen. Yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen työnantaja tiedottaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmasta joko asiassa aikaan saadun yhteisymmärryksen tai työnantajan asiassa muuten tekemän päätöksen perusteella (YTL 26 §). Samaa tapaan tasa-arvolaisissa on säädetty, että tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle (Tasa-arvoL 6 a §). Tiedottamisen tapa olisi hyvä käsitellä jo itse suunnitelmaa laadittaessa, sillä esitöissä korostetaan aktiivista tiedottamisesta sekä laaditusta että päivitetystä tasa-arvosuunnitelmasta<sup>55</sup>.

*Neljäs vaihe* suunnitelmien toiminnassa on itse suunnitelman toteuttaminen. Toteuttamisvaihe on keskeinen, koska juuri sen aikana suunnitelmiin kirjatut

<sup>50</sup> HE 113/1992, s. 2.

<sup>51</sup> Liukkonen 2013, s. 141.

<sup>52</sup> Työnantajan suunnitelmanlaadintavollisuutta tehostaa, että tuomioistuimien voi asettaa työministeriön vaatimuksesta uhkasakon, kunhan henkilöstöryhmän edustaja on tätä ensin pyytänyt (YTL 64 §).

<sup>53</sup> HE 254/2006, s. 49.

<sup>54</sup> HE 19/2014, s. 114.

<sup>55</sup> Esitöissä on erikseen tarkennettu, että tiedottaminen tapahtuisi yrityksen sisäisiä tiedostuskäytäntöjä, esimerkiksi yrityksen sisäisiä verkkosivuja, sähköpostia, ilmoitustauluja tai henkilöstökoukousia hyödyntäen. (HE 19/2014, s. 115.)

toimenpiteet ja tavoitteet tulisi saavuttaa. Toteuttamisvaiheeseen liittyy kysymys siitä, miten suunnitelmat velvoittavat työnantajaa ja millaisia oikeuksia ne tuottavat työntekijälle. Suunnitelmien oikeudellista merkitystä arvioitaessa on tarpeen erottaa suunnitelmien *työnantajayrityksen sisäinen velvoittavuus* ja niiden *merkitys osana oikeudellista harkintaa*.

Työnantajalla on ensinnäkin velvollisuus laatia suunnitelmat ja samalla käsitellä suunnitelmien mukaisia asioita henkilöstön kanssa yhteistoiminnassa. Toiseksi työnantajan tulee ottaa vahvistelut suunnitelmat huomioon omassa toiminnassaan niiden laatimisen jälkeen. Näin lainsäätäjä pyrkii edistämään suunnitteluvollisuudella tärkeänä pitämiään tavoitteita, vaikka vastuu itse tavoitteiden konkretisoimisesta on jätetty työnantajyrityskohtaisesti määritettäväksi<sup>56</sup>. Tästä johtuen työnantajan suunnitteluvollisuutta voidaan pyrkiä edistämään perinteistä juridisista tehosteista poikkeavilla tavoilla.

Suunnitelmien noudattamisen kannusteet tulevat muuta kautta ja voivat olla esimerkiksi taloudellisia kannusteita. Taloudellisesti tuetun ammatillisen osaamisen kehittämistä säädetyn lain (1136/2013) 3 §:n perusteella työnantajan on laadittava henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jotta työnantaja saa verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen<sup>57</sup>. Säädetty verokannuste pyrkii edistämään suunnitelman laatimista kannustaen samalla työntekijöiden ammatillisen osaamisen tason arviointiin ja sen kehittämiseen. Tällaisen taloudellisen kannusteen käyttäminen on uutta työoikeudessa, mutta sen voidaan katsoa sopivan lainsäätäjän tavoitteita korostavaan instrumentaaliseen oikeuskäsitykseen.<sup>58</sup> Kun henkilöstöllä ja työnantajalla on yhteinen intressi ammatillisen osaamisen kehittämiseen, *taloudellisen kannusteen* avulla tätä intressiä voidaan edistää tarkoituksenmukaisemmin kuin perinteisin juridisin keinoin eli valvonnalla ja sanktioilla olisi mahdollista<sup>59</sup>.

Suunnitelmien työnantajaa velvoittavasta vaikutuksesta erillinen kysymys on, millaisen oikeuden suunnitelmat tuottavat yksittäiselle työntekijälle. Nieminen on hahmotellut suunnitelmien *sitovuutta suhteessa yksittäiseen työntekijään* ennen muuta sillä perusteella, kuinka yksilöitävissä olevia ja yksittäistä työntekijää koskevia kirjauksia suunnitelmaan on tehty.<sup>60</sup> Tällainen lähtökohta on toki mahdollinen, mutta samalla on ymmärrettävä sen sidonnaisuus sopimusoikeudelli-

<sup>56</sup> Esimerkiksi Äimälä ja Kärkkäinen ovat kuvanneet, että koulutussuunnitelman laadinnassa käsitellään työntekijöiden osaamisen kehittämistä yhteistoiminnassa. Koulutuksesta ja sen kohdistumisesta päättää viime kädessä kuitenkin työnantaja. (Äimälä – Kärkkäinen 2015, s. 122.)

<sup>57</sup> Lain 5 §:ssä tarkennetaan edelleen verovähennyksen myöntämisen edellytyksistä viittaamalla verolainsäädäntöön.

<sup>58</sup> Tala 2005, s. 14–17.

<sup>59</sup> Ks. Tala 2005, s. 171–176 taloudellisesta ohjauksesta yhtenä sääntelystrategiana ja Tala 2007, s. 29–33 ja erityisesti s. 32 kannusteista lain hyvän noudattamisen tukena.

<sup>60</sup> Nieminen 2000, s. 352 ja 354–355 ja Nieminen 2005, s. 50.

seen näkökulmaan. Perustellumpaa olisi kytkeä suunnitelmien sitovuuden tarkasteleminen niiden omiin lähtökohtiin, tarkoitukseen ja suunnitelmaluonteisuuteen, jolloin suunnitelmien sitovuutta voidaan tarkastella myös ei-sopimusoidellisesta lähtökohdasta. Koska suunnitelmien muodollinen velvoittavuus on epäselvä, mutta ne voivat tosiasiallisesti velvoittaa vahvastikin, on suunnitelmia mahdollista lähestyä *soft law*'n käsitettä käyttäen.<sup>61</sup>

Soft law'n käsitteellä kuvataan oikeudellista normistoa, jonka jäsentäminen perinteisellä velvoittava–ei-velvoittava-jaolla ole yksiselitteistä. Muodollisen velvoittavuuden puuttumisesta huolimatta soft law -normeilla on tosiasiallisesti velvoittavuutta. *Heikommasta oikeudellisesta velvoittavuudesta* huolimatta suunnitelmatyypillisillä ryhmänormeilla voidaan katsoa olevan jonkinasteista velvoittavuutta niiden *soveltamiskäytännön tosiasiallisen tehokkuuden* perusteella. Nämä tekijät kytkevät velvoittavuuden asteen ja painoarvon siihen ympäristöön, jossa soft law -aineisto on syntynyt ja jossa sitä käytännössä noudatetaan.<sup>62</sup>

Suunnitelman sitovuus yksittäiseen työntekijään ei määrity tällöin työntekijänäkökulmasta suunnitelman sopimuksellisuutta korostaen, vaan sillä perusteella, miten suunnitelmia on kyseisessä työnantajayrityksessä noudatettu. Lainsäätäjän tavoitteleman *ohjausvaikutuksen* näkökulmasta suunnitelmien heikolla oikeudellisella velvoittavuudella ei ole merkitystä. Merkitystä on sen sijaan sillä, että suunnitelmilla *tosiasiallisesti ohjataan* työnantajayrityksen ja sen henkilöstön välisiä toimia, käytäntöjä ja käyttäytymistä.<sup>63</sup> Suunnitelmat näyttävät tällöin *ohjaus- ja muutoksenhallintakeinoina*.<sup>64</sup>

Suunnitelmien sitovuuteen liittyy kysymys siitä, jos työnantaja haluaa poiketa työntekijöille tiedotetusta suunnitelmasta<sup>65</sup>. Soft law -tyyppisten suunnitelmien sisällöllinen velvoittavuus perustuu luottamukseen niiden sisällön vapaaehtoisesta toteuttamisesta. Pehmeää velvoittavuutta vastaavat pehmeät sanktiot ja valvontamekanismit.<sup>66</sup> Tästä johtuen suunnitelmatyypisten ryhmänormien soft law -luonteeseen onkin helposti yhdistettävissä *noudata tai selvittää -periaate*.

<sup>61</sup> Murto 2007, s. 108–110 ja Kairinen 2009, s. 180.

<sup>62</sup> Määttä 2005, s. 343–345 ja 385–394.

<sup>63</sup> Ks. Arajärvi 2010, s. 194–197. Hän tarkastelee erilaisten ja eri velvoittavuuden omaavien hallinnon ohjausmuotojen toimintaa.

<sup>64</sup> Nieminen 2000, s. 358–359.

<sup>65</sup> Yhteistoimintaneuvotteluissa aikaisemmin saavutettuun yhteisymmärrykseen liittyy *neuvotteluvetoisuuden synnyttävä vaikutus*. Saavutettuun yhteisymmärrykseen verrattuna olennaisten muutosten kohdalla seuraisi uudet yhteistoimintaneuvottelut ja vähäisten muutosten kohdalla riittäisi henkilöstön informoiminen ja kuuleminen. (Nieminen 1993, s. 111.)

<sup>66</sup> Koulu 2009, s. 123.

Noudata tai selvitä -periaate (comply or explain) on käyttökelpoinen tapa käsitellä työnantajajärityksen sisäisessä seurannassa havaittujen suunnitelmien rikkomisia tai sitä, että työntekijät kokevat suunnitelmien sisältöä sovelletun väärin. Periaate perustuu siihen, että oikeudellisesta sitomattomuudesta huolimatta lähtökohdana on normiston noudattaminen. Jos noudattamisesta poiketaan, on poikkeamisen syy selvitettävä ja perusteltava. Vaikka periaate on lähtöisin ennen muuta yhtiöoikeudesta ja corporate governance -järjestelmästä,<sup>67</sup> voidaan sen katsoa sopivan myös työoikeudellisten suunnitelmien yhteyteen.

Yhteistoimintalaissa on erikseen tarkennettu, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehdään muutokset YTL 8 luvun mukaisten neuvotteluiden yhteydessä, kun työnantaja irtisanoo työntekijöitä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Suunnitelman muutokset tulisi tehdä mahdollisimman nopeasti, ja samassa yhteydessä tulisi selvittää, millaisia vaikutuksia olennaisilla ja pysyvillä muutoksilla on yritykseen työhön jäävien työntekijöiden asemaan, työtehtäviin tai koulutustarpeisiin. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman päivitys voidaan tehdä YTL 8 luvun mukaisten yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä. Yhteistoimintaneuvotteluiden loppupuolella tai niiden päätyttyä tehtävä päivitys vastaa parhaiten tarkoitustaan, koska tällöin on selvillä irtisanottavien työntekijöiden määrä ja työhön jäävien työtehtävät.<sup>68</sup>

Suunnitelmien merkitys yksittäisellä työpaikalla eroaa vielä siitä, kuinka suunnitelmia voidaan hyödyntää tuomioistuimessa osana oikeudellista harkintaa. Tätä kutsutaan suunnitelmien *ratkaisuvaikutukseksi*. Vaikka soft law -tyyppisten suunnitelmien oikeuslähdeopillinen asema ja vahvuus voivat vaihdella<sup>69</sup>, on niitä heikommasta muodollisesta velvoittavuudesta huolimatta mahdollista hyödyntää osana oikeudellista harkintaa erityisesti *joustavien normien kohdalla*<sup>70</sup>. Suunnitelmien painoarvo oikeuslähteenä ja oikeudellisessa harkinnassa on suurempi, jos kyseessä on lakiin perustuva ja yhteistoiminnassa laadittu suunnitelma. Luonnollisesti se, että jo itse laissa tai sen esitöissä on korostettu suunnitelman merkitystä, on omiaan vahvistamaan sen asemaa oikeudellisessa harkinnassa<sup>71</sup>. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa voidaan hyödyntää arvioitaessa

<sup>67</sup> Ks. Mähönen – Villa 2010, s. 81–82 ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi (Corporate Governance), s. 6.

<sup>68</sup> HE 254/2006 s. 50.

<sup>69</sup> Samalla joudutaan ottamaan kantaa suunnitelmien oikeuslähdeopilliseen asemaan, koska normistojen monipuolistuminen vaikuttaa myös oikeuslähdeoppiin. Esimerkiksi kunnan sisäiset sosiaalihuollon etuuksia koskevat normistot voivat velvoittaa kunnan sosiaalityöntekijöitä eri tavalla kuin samat normit asiaa hallintotuomioistuimessa käsiteltäessä. (Tuori 2007, s. 286.) – Koulun mukaan tämä tarkoittaa myös laajemmin eri oikeuslähdejärjestelmien hyödyntämistä tuomarin, lainsäätäjän ja tutkijan näkökulmia palvelleen. (Koulu 2009, s. 132.)

<sup>70</sup> Määttä 2005b, s. 265–299. Hän on hahmottanut joustavan normin sisällön täsmentymistä joustavien normien kiinteytys-, täsmentämis- ja konkretisointimekanismien avulla.

<sup>71</sup> Määttä 2005b, s. 274–275.

työnantajan työvoiman tarpeen pysyvyyttä suhteessa useiden peräkkäisten määräaikaisten sopimusten käyttämiseen<sup>72</sup> ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen<sup>73</sup>. Samaan tapaan tasa-arvosuunnitelma voi toimia *oikeuttamisperusteena* ja näin konkretisoida hyväksyttävää syytä erilaiselle kohtelulle (Tasa-arvoL 9 §).

*Viides ja viimeinen vaihe* suunnitelmien toiminnassa on aikaisemman suunnitelmakauden aikana toteutettavaksi suunniteltujen toimenpiteiden seuranta. Seurantamenettelyn keskeisyys johtuu suunnitelmien sisältämien asioiden ja toimenpiteiden kytkeytymisestä suunnittelukausiin<sup>74</sup>. Seurantamenettelyn tarkoituksena on selvittää aikaisemman suunnittelukauden suunnitelman toteutumisen. Jos asia ei ole toteutunut suunnitelman mukaisesti, seurantamenettelyssä selvitetään toteutumattomuuden syyt. Seurantamenettelyn tulokset tulee ottaa huomioon osana tulevan suunnitelman laatimista. Suunnitteluvollisuuden liittyvän seurantamenettelyn keskeisyys on myös omiaan korostamaan suunnitelmien eroavaisuutta sopimuksista.

## 5.2.2 Työvoiman käytön periaatteet ja käytännöt

Työvoiman käytön periaatteet ovat suunnitelmia *konkreettisempia* ja *pysyvämpiä* työvoiman käyttöä ohjaavia normistoja. Periaatteiden on tarkoitus olla voimassa pidemmän aikaa eikä niihin tehdä muutoksia säännöllisesti<sup>75</sup>. Toimintatapa- tai menettelytapatyyppeinä normeina työvoiman käytön periaatteet eroavat suunnitelmista normityyppeinsä perusteella. Vaikka niiden yhteydessä käytetään termiä periaate, kyseessä on pikemminkin toimintaperiaate tai -maksimi kuin yleinen

<sup>72</sup> HE 239/2010, s. 5 ja HE 99/2013, s. 12.

<sup>73</sup> Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmalla voisi olla tiettyä merkitystä työsuhteen päättämisperusteen arvioinnissa näyttövaikutuksen kautta. Tosin Niemisen tarkastelussa on huomattava, että hän painottaa suunnitelmien merkityksen arvioissa sitä, että suunnitelmissa on sovittu asioista. (Ks. Nieminen 2000, s. 354–355 ja 378–379.)

<sup>74</sup> Aikaisemmin seurantamenettelyn käytännön toteuttamisesta ei juurikaan säädetty. Sittenmin yhteistoimintalain sanamuotoa tarkennettiin suunnitelmien *toteuttamiseen* ja *seurantamenettelyihin* liittyen. Nyt suunnitelman laadintavaiheessa tulee määrittää aikataulu tai tavat henkilöstö- ja koulutussuunnitelman seurantamenettelyn toteuttamiselle. (HE 99/2013, s. 13.) Myös yhdenvertaisuuslain uudistamisen yhteydessä seurantamenettelyn merkitykseen suunnitelmien toiminnan turvaajana kiinnitettiin aikaisempaa enemmän huomiota. Henkilöstö- ja koulutus- tai tasa-arvosuunnitelman tapaan varsinaisesta seurantamenettelystä ei kuitenkaan nimenomaisesti säädetty. Sen sijaan yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun osallistuneella henkilöstön edustajalla on pyynnöstä oikeus saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla (YVL 7 §).

<sup>75</sup> HE 254/2006, s. 48.

oikeusperiaate. Työvoiman käyttöä koskevien periaatteiden soveltaminen on punnintaa, johon sisältyy optimointivelvoite.<sup>76</sup>

Työvoiman käytön periaatteet noudattavat työsuhteen elinkaarta alkaen työhönotosta työn tekemiseen sekä lopulta työvoiman käytön vähentämiseen. Oikeudellisesti työvoiman käytön periaatteissa on kyse työnantajan valtaoikeuksia rajoittavista ja ohjaavista ryhmänormeista. Työnantajan tulee ottaa työvoiman käyttöä ohjaavat periaatteet huomioon omassa johtamisessaan.<sup>77</sup> Kun työnantajan edustajina toimivat eri esimiehet noudattavat vahvistettuja periaatteita ja käytäntöjä omassa toiminnassaan, periaatteet yhdenmukaistavat työnantajan edustajien toimintaa ja toteuttavat työnantajaa velvoittavaa tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Työvoiman käytön periaatteet kattavat erilaisia asiaryhmiä. Ensinnäkin voidaan mainita *työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt*, jotka on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin niitä aletaan noudattaa yrityksessä (YTL 15 §). *Työhönotossa noudatettavien yleisten periaatteiden* lisäksi yhteistoimintaneuvotteluissa voidaan käsitellä myös työhönoton menetelmiä, kuten sitä, miten yrityksessä käytetään sisäistä rekrytointia, työvoimatoimiston palveluita, lehti- tai internet-ilmoituksia. Periaatteet voidaan tarvittaessa erotella ammatti- ja henkilöstöryhmittäin. Muuten työhönotossa käytettävien periaatteiden tarkkuuteen ja laatuun vaikuttavat esimerkiksi työpaikan koko ja henkilöstöryhmien väliset erot.<sup>78</sup>

Toiseksi työhön ottoon liittyen yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä *työhöntulijalle yritykseen perehdyttämiseksi tarpeelliset tiedot*. Tällaisia ovat yrityksen esittely sekä työntekijälle tarpeelliset käytännöt työpaikan yleisissä toimintatavoissa ja järjestelyissä, kuten työterveyshuollossa tai työpaikkaruokailussa. Käsiteltävät asiat ovat luonteeltaan talo tutuksi -tyyppistä informaatiota. Ne eroavat työturvallisuuslaissa säädetystä työntekijän perehdytysvelvollisuudesta, jonka tarkoitus on, että työntekijä voi tehdä työnsä turvallisesti.<sup>79</sup>

Kolmanneksi tulee määrittää *periaatteet ja käytännöt työntekijästä* työhönoton ja työsuhteen aikana *kerättävistä tiedoista*. Samalla on määritettävä periaatteet näiden tietojen käsittelystä. Kerättävät tiedot voivat olla yleisesti työntekijästä kerättäviä tietoja tai erityisempiä, kuten esimerkiksi rekrytoinnin yhteydessä hyödynnettävien soveltuvuustestien käytön tarkoitus ja tarpeellisuus.<sup>80</sup>

<sup>76</sup> Nieminen 1994, s. 111. – Ks. erilaisista periaatteista ja niiden toiminnasta Aarnio 1989, s. 78–83.

<sup>77</sup> Kairinen 2009, s. 209.

<sup>78</sup> HE 254/2006, s. 48–49.

<sup>79</sup> HE 254/2006, s. 49.

<sup>80</sup> HE 254/2006, s. 49.



Työvoiman käytön periaatteisiin lukeutuvat myös *periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä* (YTL 16 §). Erilaisten työsuhdemuotojen käyttämisen periaatteet sisältyvät jo yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, jossa käsitellään yleisemmin henkilöstön määrää ja rakennetta sekä sen kehittymistä. Tästä huolimatta periaatteet erilaisten työntekemuotojen käyttämisestä voidaan sijoittaa systemaattisesti myös työvoiman käytön periaatteiden ja käytäntöjen yhteyteen. Erilaiset työsuhdemuodot olisi tässä yhteydessä kuitenkin tarkoituksenmukaista ymmärtää laajemmin kuin vain toistaiseksi, määräaikaaisesti tai osaaikaisesti voimassa olevina työsuhteina. Näiden lisäksi muun muassa etätöön käyttämisen periaatteet tulisi ottaa huomioon<sup>81</sup>.

Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä *vuokratyövoiman käytön periaatteet* (YTL 17 §)<sup>82</sup>. Niissä määritetään vuokratyöntekijöiden käyttötapoja yrityksessä yleisellä tasolla. Vuokratyövoiman käytön yleisistä periaatteista eroaa menettely, jossa työnantaja harkitsee *yksittäisen sopimuksen tekemistä vuokratyövoiman käytöstä*. Tällöin työnantajan tulee ilmoittaa asiasta henkilöstöryhmän edustajalle, jolla on tiettyjä tilanteita lukuun ottamatta<sup>83</sup> oikeus vaatia asian käsittelemistä yhteistoimintaneuvotteluissa. Tänä väliaikana työnantaja ei saa tehdä sopimusta. Jos työnantaja tahallaan tai huolimattomuudestaan laiminlyö esimerkiksi YTL 17 §:n vuokratyövoiman käyttöön liittyvien periaatteiden käsittelyn, on sakkorangaistus työnantajalle mahdollinen (YTL 67 §). Myös työehtosopimuksissa mahdollisesti olevat määräykset säännöstävät vuokratyövoiman käytön periaatteita yrityksessä<sup>84</sup>.

Myös *vuosiloman antamisessa noudatettavat periaatteet* (VLL 22 §) jäsentyvät työvoiman käytön periaatteiksi. Niiden perusteella työnantajan on selvitettävä työntekijöille ja heidän edustajilleen työpaikalla noudatettavat yleiset periaat-

<sup>81</sup> Periaatteet etätöön järjestämisestä käsitellään yritys- tai työpaikkakohtaisesti kyseisessä organisaatiossa. Tästä erillinen asia on etätöystä sopiminen yksittäisen työntekijän kanssa. Tällöinkin etätöön järjestämisen yleiset periaatteet tulisi huomioida. (Ks. Helle 2004, s. 100–112.)

<sup>82</sup> Vuokratyön lukeminen työsuhdemuotojen piiriin ei ole niin yksiselitteistä kuin varsinaisten työsuhdemuotojen kohdalla. Vuokratyö on itse asiassa työvoiman käytön muoto. Yrityksen henkilöstön näkökulmasta erottelu ei ole merkitsevää, sillä molempien seurauksena työtä tehdään ja teetetään yrityksessä. Vuokratyösopimusjärjestelyissä voidaan erottaa vuokrausyrityksen ja työnantajayrityksen välinen *pääsopimus* sekä *yksittäisen työntekijän vuokrausta koskeva sopimus*. (Elomaa 2011, s. 38–39.)

<sup>83</sup> Näitä tilanteita ovat YTL:n mukaan ne, jos vuokratyöntekijöillä teetetään töitä, joita yrityksen työntekijät eivät vakiintuneen käytännön mukaan suorita taikka jos kyseessä on lyhytaikainen ja kiireellinen työ tai asennus-, korjaus- tai huoltotyö, jonka teettäminen yrityksen omilla työntekijöillä ei ole mahdollista.

<sup>84</sup> Ks. luku 5.2.3.3.

teet vuosiloman antamisessa<sup>85</sup>. Sisällöllisesti periaatteista tulisi ilmetä esimerkiksi, onko työntekijöiden pidettävä lomansa samanaikaisesti tiettyinä ajankohtana toimipaikan sulkemisen johdosta vai noudatetaanko kiertävää tai porrastettua lomajärjestelmää.<sup>86</sup> Lisäksi tulisi määrittää, millaisia periaatteita noudatetaan loman ajankohdasta sovittaessa tai miten vuosilomien säästämiseen suhtaudutaan. Periaatteiden pysyväisluonteisuus tarkoittaa, että niitä ei tarvitse välttämättä käsitellä vuosittain. Kun uusi työntekijä tulee työnantajayrityksen palvelukseen, häntä tulee informoida työnantajayrityksessä noudatettavista vuosiloman antamisen periaatteista viimeistään, kun työntekijää kuullaan vuosiloman ajankohdasta.<sup>87</sup>

### 5.2.3 Työvoiman käytön järjestelyt

Työvoiman käytön periaatteita konkreettisempia ryhmänormeja ovat *työvoiman käytön järjestelyt*. Ne kytkeytyvät työvoiman käytön periaatteita kiinteämmin *päivittäisen työn tekemiseen ja teettämiseen* tai ovat muuten *tilannekohtaisia*. Työvoiman käytön järjestelyt ovat pääsääntöisesti sääntötyyppisiä normeja. Tyyppillinen työvoiman käytön järjestelyiden piiriin lukeutuva asiaryhmä on työaika-järjestelyt. Niiden ryhmäluonne ilmenee siinä, että yksittäisen työntekijän *työajan määrittelyä rajoittavat* muiden työntekijöiden työskentely, työnantajan työvoiman tarve ja työaikalain pakottavien säännösten asettamat rajat.

Työnantajan velvollisuutena on laatia *työvuoroluettelo*, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen sekä lepoajat (TAL 35 §). Työvuoroluettelon tarkoituksena on, että työntekijät saisivat tietää työvuoronsa riittävän ajoissa. Työnantajan kannalta laatimisvelvollisuus tarkoittaa käytettävissä olevan työvoiman järjestämistä sekä työnantajayrityksen työvoiman tarve että työntekijän työ sopimuksessa sovittu työntarjoamisvelvollisuus huomioon ottaen. Työvuoroluettelo konkretisoi yksittäisen työntekijän työajanjärjestelyt osana muuta työntekijäryhmää ja työnantajan työvoiman käyttöä. Koska työntekijöillä voi olla toiveita oman yksilöllisen työvuoronsa sijoittelusta, on työnantajan kuultava työntekijöiden edustajaa tai työntekijää asiassa. Työntekijä voi esittää mahdolliset toiveensa oman työvuoronsa sijoittelusta, jos hänellä niitä on.<sup>88</sup>

Samalla, kun työnantaja laatii työvuoroluettelon, sitoutuu työnantaja lähtökohtaisesti teettämään työtä kyseisillä työntekijöillä työvuoroluettelossa kerro-

<sup>85</sup> Yleisten periaatteiden lisäksi vuosiloman antamisessa on otettava huomioon mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden mielipiteet, tasapuolisen kohtelun vaatimus sekä vuosilomalain loman yhdenjaksoisuutta koskevat vaatimukset.

<sup>86</sup> HE 238/2004, s. 68–69.

<sup>87</sup> Kröger – Orasmaa 2006, s. 190–192.

<sup>88</sup> HE 34/1996, s. 65.

tulla tavalla. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.<sup>89</sup>

Myös sopimus vuorokauden ja työviikon alkamisajankohdasta on luettavissa työvoiman käytön järjestelyitä määrittäväksi ryhmänormiksi. Työaikalain lähtökohtainen olettama on, että viikkona tai vuorokautena noudatetaan kalenteriviikkoa tai vuorokautta, ellei tästä toisin sovita (TAL 16 §). Poikkeaminen työaikalain lähtökohtaisesta mallista edellyttää sopimista, joka yleensä liittyy muihin työaikajärjestelyihin. Asiasta voidaan sopia yhtä lailla työsopimuksella kuin työehtosopimuksella<sup>90</sup>. Työehtosopimusmääräykset saattavat kuitenkin rajoittaa yksilöllistä sopimista määrittämällä vuorokauden ja viikon alkamista<sup>91</sup>. Vaikka työaikalain säännöksestä ei käy nimenomaisesti ilmi, että kyseessä olisi työntekijöitä ryhmänä koskeva asia, työaikajärjestelmiä sovelletaan pääsääntöisesti työntekijöihin ryhmänä. Tätä ryhmäkohtaisuutta ei tuoda säännöksessä esille muuten kuin että asiasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksella (kollektiivisesti). Työneuvoston lausunnossa TN 1442-11 kyseisen pykälän mukaiseksi paikalliseksi sopimukseksi hyväksyttiin myös vakiintunut käytäntö. Työaikajärjestelyihin liittyviä vakiintuneita käytäntöjä voidaan pääsääntöisesti pitää työntekijöitä koskevinä ryhmäilmiöinä.

TN 1442-11 perusteluista. Kun työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsopimuksellaan vuorokauden vaihtumisajankohdasta kalenterivuorokaudesta poiketen, työneuvoston käsityksen mukaan on mahdollista, että vuorokauden vaihtumisajankohta voi määräytyä niin työnantajan ja työntekijän välisellä suullisella sopimuksella kuin työnantajan ja työntekijää yhtäläisesti sitovan sopimuksen veroisen vakiintuneen käytännön perusteella. Tällaiseksi *yksittäisissä työsuhteissa sitovaksi käytännöksi voi vakiintua myös työnantajan yksipuolisesti käyttöön ottama työaikajärjestely*, jos sitä on riittävästi ja johdonmukaisesti noudatettu pitkähkön ajan, eikä työnantajan voida katsoa pyrkineen sillä kiertämään työaikalain pakottaviin säännöksiin perustuvia velvoitteitaan.

## 5.2.4 Työsäännöt

*Työsäännöt* ja vastaavat, kuten aloitetoiminnan säännöt, muodostavat oman ryhmänormikategorian.<sup>92</sup> Työsäännöt voivat koskea koko yritystä tai sen osaa, kuten

<sup>89</sup> HE 34/1996, s. 66.

<sup>90</sup> HE 34/1996, s. 50.

<sup>91</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 92.

<sup>92</sup> Työsääntöjen ja muiden lakiin perustuvien sääntöjen yhteydessä voidaan mainita työsuhdekeksintöohjesääntö, vaikka sen sijoittaminen tähän ryhmään ei ole aivan yksiselitteistä. Työsuhdekeksintöohjesäännöstä ei ole nimenomaisesti säädetty laissa oikeudesta työntekijän tekemisiin kek-

tiettyä toimipaikkaa tai toimintoa, mikä ilmentää niiden yritys- ja ryhmäkohtaisuutta<sup>93</sup>. Yhteistoimintalain esitöissä työ säännöt määritellään ohjeistuksiksi työpaikan menettelytavoista, käytännöistä ja pelisäännöistä, joita työntekijöiden ja työnantajien on noudatettava. Työsäännöissä voidaan määrittää muun muassa miten työ sopimus tehdään, miten sairauspoissaoloista, perhevapaista ja myöhästymisistä ilmoitetaan, miten käytetään työterveyspalveluita, miten ja missä tilanteessa työntekijälle annetaan mahdollisesti varoitus sekä millaisia järjestysohjeita työpaikalla on ja miten niitä on noudatettava<sup>94</sup>. Työsäännöin voidaan myös määrittää kulkulupakäytäntöjä, miten työpaikalle voi tuoda vieraita tai miten työpaikalla voi oleskella työajan ulkopuolella sekä työasujen ja laitteiden käyttöä. Myös henkilöstö- tai sosiaalietuuksien sisältöä ja käyttöä voi olla tarkennettu työ säännöin.<sup>95</sup>

YTL 5 luku muodostaa poikkeuksen yhteistoimintalain systematiikassa. Kyseissä luvussa säädellyissä asioissa tavoitteena on sopiminen. Jos asioista ei päästä työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä sopimukseen, tietyissä asioissa työnantaja tekee päätöksen toimivaltansa puitteissa ja tietyissä päätöksen tekee taas henkilöstö<sup>96</sup>. Kun sopimukseen päästään, syntyy paikallinen sopimus. Sopimus työ säännöistä ja aloitetoiminnan<sup>97</sup> säännöistä sekä näiden muutoksista sitoo työnantajaa sekä niitä *sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä*, joiden *henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt sopimuksen*. Sopimusta noudatetaan kunkin *työntekijän työ sopimuksen osana*, jollei työsuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta johdu muuta (YTL 29 §). Jos työ säännöstä ei päästä työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan välillä sopimukseen, päättää työnantaja työ sääntöjen sisällöstä yksipuolisesti. Tämä on sinällään loogista, koska työ säännöin sovittavat asiat ovat luonteeltaan sellaisia, että työnantaja voisi päättää

---

sintöihin (656/1967). Kuitenkin koska TSKL on perustaltaan tahdonvaltaista oikeutta, voidaan lakia tarkentaa ja täydentää *yrityskohtaisesti luotavilla työ suhdekeksintö ohjesäännöllä*. Tästä johtuen työ suhdekeksintö ohjesäännön oikeudellinen perusta ei ole yksiselitteinen, vaan voi vaihdella työnantajan yksipuolisesti määrittämästä säännöstä paikalliseen sopimukseen.

<sup>93</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 123.

<sup>94</sup> HE 254/2006, s. 54. – Työ sääntöjen puitteissa voidaan sopia myös matkustusohjesäännöistä.

<sup>95</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 376.

<sup>96</sup> Jos sopimusta ei synny, YTL 31 §:n mukaan työnantaja päättää työ- ja aloitetoiminnan säännöistä ja työ suhdeasuntojen jakamisen periaatteista sekä henkilöstöryhmittäisestä kohdentumisesta. Henkilöstön edustaja päättää YTL 30 §:n perusteella yhteistoimintakoulutuksen sisällöstä ja henkilöstöryhmittäisestä kohdentamisesta, työ suhdeasuntojen jakamisesta, työpaikan sosiaalitoimen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoiton sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan osoittamien varojen puitteissa ja työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

<sup>97</sup> Aloitetoiminnan säännöt muistuttavat työ sääntöjä. Ne koskevat työntekijöiden tekemiä aloitteita töiden tai yrityksen tuotteiden tai palveluiden kehittämisestä. Työntekijöille maksetaan aloitteista yrityksen pelisääntöjen mukaan palkkio. (HE 254/2006, s. 54.)

niistä yksipuolisestikin. Työsäännöistä tehtävä sopimus rajoittaa siis työnantajan yksipuolista päätösvaltaa<sup>98</sup>.

Yhteistoimintalaissa omaksuttua sanamuotoa ”työsopimuksen osana” voivat selittää historialliset tekijät. Alkujaan vuoden 1891 elinkeinoasetuksessa todettiin työsäännöistä tai työohjeista, että ne ovat osa työsopimuksia (31 §)<sup>99</sup>. Aikaisemmin, työsääntölain (141/1922) ollessa voimassa, kun työsääntöjen asema perustui työsääntölakiin ja sosiaaliministeriön vahvistamiseen, katsottiin työsääntöjen tulevan työsopimuksen osaksi, vaikka tätä ei mainittukaan nimenomaisesti laissa vaan sen esitöissä<sup>100</sup>. Myös Sipilä sijoitti tekemässään työoikeuden järjestyksessä työsäännöt työsopimuksen yhdeksi alaryhmäksi<sup>101</sup>, mutta pohti myöhemmin työsääntöjen asemaa sekä työsopimuksen että työsuhteen ehtona.<sup>102</sup> Vuorio katsoi vanhan työsääntölain 15 §:n ilmentävän sisältönormirakennelmaa, jonka mukaan työsäännöt tulevat työsopimuksen osaksi, mutta vain siltä osin kuin ne kuuluvat työsopimuksen alaan.<sup>103</sup>

Työsääntöjen on katsottu sijoittuvan työsuhteen ehtojen etusijajärjestyksessä työsopimuksen yläpuolelle, tosin ehdollisesti<sup>104</sup>. Aikanaan jo Vuorio ja Pekkanen sijoittivat työsäännöt työsopimuksen yläpuolelle<sup>105</sup>. Yksittäisen työntekijän nimenomaisen ja edullisemman ehdon etusijaa työsääntöihin nähden ei voida pitää aivan ongelmattomana<sup>106</sup>. Kun työsääntöjen luonteeseen kuuluu, että niillä säännellään työnantajayrityksen henkilöstön tai sen osan käyttäytymis- ja toimintamalleja, tulisi kynnysen yksittäisen työntekijän erilaiseen kohteluun olla lähtökohtaisesti melko korkea. Yksittäisen työntekijän kohtelua työsääntöistä poikkeavalla tavalla voidaan joutua arvioimaan myös työsopimuslaissa säädetyn tasapuolisen kohtelun vaatimuksen näkökulmasta (TSL 2:2.1).

Sopimus työsääntöjen muutoksesta tulee voimaan kuukauden kuluttua niiden tiedottamisesta, jollei muuta ole sovittu. Jos uusista tai muutetuista työsäännöistä ei sovita, työnantaja voi määrätä kyseisistä asioista yksipuolisesti toimivaltansa rajoissa. Sen sijaan työnantajalla ei ole yksipuolisesti oikeutta vahvistaa työsääntöjen muutoksia (YTL 31 §). Työsäännöistä tehty sopimus voidaan vas-

<sup>98</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 124.

<sup>99</sup> Ks. Ehrnrooth 1906, s. 226 ss.

<sup>100</sup> Ks. Lvk. 1:1921, 37–38.

<sup>101</sup> Sipilä 1938, s. 241.

<sup>102</sup> Sipilä 1947, s. 156.

<sup>103</sup> Vuorio 1955, s. 379.

<sup>104</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 768–769.

<sup>105</sup> Vuorio 1955, s. 422–423 ja Pekkanen LM 1972, s. 330.

<sup>106</sup> Sanamuodon mukaista tulkintaa noudattaen työsääntöjen tulisi siirtyä liikkeen luovutuksessa, mutta käytännössä luovutuksen saajan on usein mahdotonta toteuttaa eri työnantajayritykseen luotuja työsääntöjä omassa yrityksessään tai sen osassa. (Ks. Lith 2011, s. 126–128.)

taavasti myös irtisanoa<sup>107</sup>. Työsäännöistä tehdyn sopimuksen irtisanominen ei edellytä erityistä irtisanomisperustetta, vaan kukin sopijaosapuoli saa irtisanoa sopimuksen. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei muusta irtisanomisajasta ole erikseen sovittu (YTL 29.4 §). Työsääntösäännöksen sanamuoto työsääntöjen noudattamisesta työsopimuksen osana on virheellinen, sillä työsäännöstä tehtyä sopimusta noudatetaan työsopimuksen sijaan työsuhteen ehtona<sup>108</sup>. Jos työsäännöistä tehtyä sopimusta noudatettaisiin yhteistoimintalain sanamuodon mukaisesti työsopimuksen osana, olisi työsääntösopimuksen irtisanominen mahdollista vain työsopimuksen ehdon muuttamismekanismin mukaisesti eli työsopimuslain irtisanomisperusteella ja kunkin työntekijän yksilöllistä irtisanomisaikaa noudattaen.

### 5.2.5 Työaikasopimukset paikallista ryhmää koskien

Työaikalain tietyissä säännöksissä on omaksuttu ryhmää koskeva sopiminen – yksittäistä työntekijää koskeva sovellus -malli. Työaikalain perusteella *yleissitovan työehtosopimuksen* mukaan tehtävällä paikallisella sopimuksella on mahdollista sopia säännöllisestä työajasta työaikalaista poikkeavasti (TAL 10 §). Työaikalain perusteella voidaan sopia myös ylityön enimmäismäärän lisäämisestä (TAL 19.2 §) ja vuorokausilevon tilapäisestä lyhentämisestä (TAL 29.1 §). Tällaiset työntekijöitä ryhmänä koskevat sopimukset ovat ryhmänormeja.

Työaikalaissa omaksuttua sopimusmallia on mahdollista kuvata *kaksivaiheisena sopimusmenettelyinä*. Ensimmäisessä vaiheessa solmitaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai työntekijöiden kanssa *kehys sopimustyyppinen* sopimus, joka koskee kaikkia kyseisen järjestelyn piiriin tulevia työntekijöitä ryhmänä.<sup>109</sup> Järjestelyn toisessa vaiheessa tehdään yksittäisen työntekijän kanssa sopimus kehys sopimuksen työntekijäkohtaisesta soveltamisesta. Sopimusta nimitetäänkin *soveltamissopimukseksi*<sup>110</sup>. Työntekijäkohtainen soveltaminen voi joidenkin säädösten kohdalla edellyttää työntekijän *suostumusta*.

*Säännöllisestä työajasta yleissitovan työehtosopimuksen* mukaan sovittava ja työaikalain kelpuutuksella sovittava paikallinen sopimus on lähtökohtaisesti tehtävä kirjallisesti. Jos osapuolet pitävät kirjallista sopimusta tarpeettomana tai

<sup>107</sup> Oma erityiskysymyksensä koko työnantajirytyistä koskevien työsääntöjen kohdalla seuraa siitä, jos vain yksittäinen henkilöstöryhmä irtisanoa sopimuksen työsäännöistä. Sopimuksen kokonaistoteuttaminen voi tällöin käydä mahdottomaksi tai epätarkoituksenmukaiseksi. (Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 142.)

<sup>108</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 769.

<sup>109</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 134–135 ja Rusanen ym. 1999, s. 102–104.

<sup>110</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 135 ja Rautiainen – Äimälä 2008, s. 99.

työehtosopimus ei sitä edellyttä, voidaan kirjallisuusvaatimuksesta joustaa. Kirjallisuusvaatimusta on kuitenkin tarkennettu siten, että yli kaksi viikkoa voimassa oleva sopimus on tehtävä kirjallisesti. (TAL 11 §.)

Työaikalaissa on otettu kantaa myös paikallisen sopimuksen kesto aikaan. Jos kehys sopimus on tehty toistaiseksi voimassa olevaksi, se on mahdollista irtisanoa, kun työajantasoittumiskausko päättyy. Työaikalaissa säädetty irtisanomisaika on kaksi viikkoa, mutta irtisanomisaika voidaan sopia myös toisin. Erikseen on vielä tarkennettu, että jos sopimus on vuotta pidemmäksi ajaksi sovittu määräaikainen sopimus, voidaan se neljän kuukauden voimassaolon jälkeen irtisanoa samaan tapaan kuin toistaiseksi voimassa oleva sopimus.<sup>111</sup> (TAL 11 §.) Paikallisen sopimuksen päättymisen jälkeen palataan noudattamaan normaalia työaikalaain mukaista yleissitovan työehtosopimuksen toissijaista määräystä säännöllisestä työajasta.<sup>112</sup>

Koska kyseessä on edustuksellisella tasolla laadittu sopimus, on työaikalaissa säädetty, että sovitusta paikallisesta kehys sopimuksesta on tiedotettava sen piiriin kuuluville työntekijöille viimeistään viikkoa ennen sopimuksen soveltamisen alkamista. Sopimuksen piiriin kuuluvalla työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa. Työntekijän tulee ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kaksi päivää ennen paikallisen kehys sopimuksen soveltamisen aloittamista (TAL 11.3 §).

Työnantajayrityskohtaisesti on mahdollista tehdä myös sopimus ylityön enimmäismäärien lisäämisestä eli *lisäylityöstä*. Tämä edellyttää ryhmäkohtaista sopimusta. Työaikalaain pääsäännön mukaan ylityötä saa teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Tämän lisäksi lisäylityötä saa teettää enintään 80 tuntia. 80 tunnin lisäylityön teettäminen edellyttää kuitenkin, että työnantaja ja työntekijöiden edustajat tai henkilöstö taikka *henkilöstöryhmä yhdessä* sopivat lisäylityön tekemisestä. (TAL 19 §.) Lisäylityön teettäminen edellyttää siis ryhmänormin laatimista.

Työntekijöiden edustaja<sup>113</sup> ja työnantaja voivat sopia myös *vuorokausilevon tilapäisestä lyhentämisestä*<sup>114</sup>, jos töiden *tarkoituksenmukainen järjestely* sitä edellyttää (TAL 29.1 §). Työnantajan ja työntekijöiden välillä solmittu sopimus oikeuttaa työnantajan lyhentämään tilapäisesti vuorokautista lepoaika yleiställä tasolla. Ennen kuin tätä edustuksellisella tasolla sovitua lepoajan lyhentämistä aletaan soveltaa yksittäiseen työntekijään, vaaditaan työntekijän *suostumus*. Pelkästään edustuksellisella tasolla sovitto kehys sopimus ei siihen oikeuta.

<sup>111</sup> HE 34/1996, s. 47.

<sup>112</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 141–142.

<sup>113</sup> TAL 10 §:n mukainen työntekijöiden edustaja.

<sup>114</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 186.



### 5.2.5.1 Kehyssopimus ja työntekijöiden edustajat

Työaikalain 10 §:n mukaisen kaksivaiheisen sopimusmallin ensimmäinen vaihe on sopia säännöllisestä työajasta työntekijöitä ryhmänä koskevalla sopimuksella eli kehysopimuksella<sup>115</sup>. Kun kyseessä on lakisääteisesti mahdollistettu kollektiivinen sopiminen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä, on lainsäädännössä tai esitöissä ollut tarvetta määrittää yhtäältä, kuka voi toimia työntekijäryhmän edustajana ja toisaalta millainen kelpoisuus edustajalla on sopia työntekijäryhmän puolesta.

Lain kelpuutuksen perusteella edustuksellisesti tapahtuva paikallinen sopiminen liitetään yleensä *yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaan säännöllistä työaikaa koskevaan sopimukseen* (TAL 10.1 §). Tällaisen sopimisen edellytyksenä on, että sopimus tehdään työntekijäryhmää koskevana edustuksellisella tasolla työnantajan ja työntekijöiden edustajan tai henkilöstön välillä<sup>116</sup>. Kyseisen sopimuksen sitovuudesta on erikseen säädetty tarkemmin, että *sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan* (TAL 11.3 §). Tätä työehtosopimuskäytännössä esiintyvää ”on katsottava edustavan” -ilmaisua on täsmennetty työaikalain esitöissä.<sup>117</sup> Niiden perusteella luottamusmies on ensisijainen työntekijöiden edustaja, ja vasta silloin, jos luottamusmiestä ei ole valittu, työntekijöiden edustajana voi toimia muu henkilöstön edustaja<sup>118</sup>. Mikäli työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä, kehysopimuksen voi solmia työntekijöiden puolesta myös työsuojeluvaltuutettu tai yhteistoimintalain mukainen henkilöstön edustaja. Toisin kuin luottamusmies, yhteistoimintalain mukainen henkilöstön edustaja tai työsuojeluvaltuutettu tarvitsee erillisen valtuutuksen toimiakseen työntekijöiden edustajana<sup>119</sup>. Muun henkilöstön edustajan osalta edellytetään nimenomaisen valtuutuksen olemassaoloa<sup>120</sup>.

Lisäylytön tekeminen TAL 19 §:n mukaisesti, eli korkeintaan 80 ylityötuntia 250 ylityötunnin lisäksi, *edellyttää* siis edustuksellisen tason sopimista. Tästä

<sup>115</sup> Ks. Kröger 1995, s. 110–111.

<sup>116</sup> TAL 10 §:ssä säädetään tällaisen paikallisen sopimuksen osapuolista. Niitä voivat olla työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies tai, jollei tällaista ole valittu, työsuojelulain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Lisäksi 10 §:ssä säädetään, että jos työntekijät eivät ole valinneet luottamusmiestä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä.

<sup>117</sup> HE 34/1996, s. 48.

<sup>118</sup> HE 34/1996, s. 46.

<sup>119</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 134.

<sup>120</sup> HE 34/1996, s. 46.



sovittaessa työntekijäpuolen sopijoina voivat toimia TAL 10 §:n mukaiset *työntekijöiden edustajat, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä*. Henkilöstön osalta tämä tarkoittaa myös ”vapaamuotoista” työntekijäryhmää<sup>121</sup>.

Myös vuorokausilevon tilapäinen lyhentäminen on sallittua, kunhan siitä sovietaan edustuksellisella tasolla (TAL 29.1 §). Tältä osin työntekijöiden edustajan määräytymisessä on viitattu TAL 10 §:n mukaiseen työntekijöiden edustajaan. Vuorokausilevon lyhentämisen perustana oleva työntekijöitä ryhmänä koskeva kollektiivinen sopiminen tarkoittaa, että työntekijöiden edustajan kanssa ei tarvitse sopia joka kerta erikseen. Edustajan kanssa solmittu sopimus voidaan tulkita suostumukseksi siitä, että kyseinen järjestely olisi mahdollista toteuttaa yksittäisen työntekijän kohdalla. Tämä edellyttää kuitenkin myös työntekijän itsensä suostumusta kyseiseen järjestelyyn.<sup>122</sup>

Myös työ sääntöistä tehtävässä sopimuksessa on henkilöstöryhmän edustajan edustus oikeus säädetty edellä kuvatun kaltaisesti. Työsääntösopimus sitoo niitä sen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä, joiden henkilöstöryhmän edustaja on sopimuksen solminut (YTL 29 §). Esitöissä henkilöstöryhmän edustajan sopimusvaltuuksien perusta ja laajuus palautetaan yhteistoimintalain 8 §:n säännöksiin, joissa henkilöstöryhmien edustajia määritetään. Henkilöstöryhmän edustajalla on siis oikeus edustaa niitä henkilöstöryhmään kuuluvia työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta. Kuitenkin jos työehtosopimuksen soveltamisala on väljä, saattavat myös työntekijöiden tosiasialliset työtehtävät ja asema organisaatioissa vaikuttaa henkilöstöryhmän muodostumiseen.<sup>123</sup>

### 5.2.5.2 Työntekijäkohtainen soveltamissopimus ja työntekijän irrottautumis oikeus

Työaikalain 10–11 §:ssä säädetty kaksivaiheinen sopimismenettely säännöllisestä työajasta yleissitovan työehtosopimuksen perusteella tarkoittaa, että yrityskohtaisen tai työntekijöitä ryhmänä koskevan kehys sopimuksen soveltaminen käytännössä edellyttää siitä sopimista myös yksittäisen työntekijän kanssa. Yksittäisen työntekijän kanssa tehtävää sopimusta kutsutaan *soveltamissopimukseksi*. Se tehdään edustuksellisella tasolla sovitun kehys sopimuksen rajoissa ja kestoltaan enintään siksi ajaksi, jonka kehys sopimuskin on voimassa. Toisin sa-

<sup>121</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 787.

<sup>122</sup> Ks. Rautiainen – Äimälä 2008, s. 184–185. He tuovat myös esiin, että vuorokautisen työajan lyhentämisessä edellytetään työntekijöitä ryhmänä koskevaa sopimusta myös työaikadirektiivistä johtuen. Direktiivin mukaan vuorokautisen työajan lyhentämisestä ei voida sopia yksittäisen työntekijän kanssa.

<sup>123</sup> Ks. HE 254/2006, s. 44–43.

noen, jos kehyssojpmimus on sovittu määrääkaisen ja sen päättymispäivä on tiedossa, tulee työntekijäkohtaisen soveltamissopimukseenkin päätyä viimeistään samanaikaisesti.<sup>124</sup> Yksittäisen työntekijän kanssa tehtävän soveltamissopimukseen rajoja määrättävät myös työpaikkatasolla sovitut yleiset työaikatarkaus<sup>125</sup>.

Lainsäädännössä on otettu kantaa siihen, kuinka ryhmänormina pidettävä kehyssojpmimus sitoo sen soveltamiskohtena olevaa työntekijää. Yksittäisille työntekijöille on kuitenkin säädetty *irrottautumisoikeus* edustuksellisella tasolla sovitusta kehyssojpmuksesta. Työntekijällä on nimittäin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, kun hän on *ilmoittanut* siitä työnantajalle viimeistään kaksi päivää ennen *paikallisen kehyssojpmuksen soveltamisen aloittamista* (TAL 11.3 §). Työntekijän ei tarvitse perustella, miksi hän haluaa pitäytyä aikaisemmassa työajassa<sup>126</sup>. Viikon ilmoitusaika ennen uuden työaikajärjestelyn aloittamista on nähty tarpeelliseksi muun muassa siksi, että työntekijä saa aikaa harkita, siirtyykö hän uuteen työaikajärjestelyyn vai jatkaako vanhan työaikaansa noudattamista. Myös työntekijöiden henkilökohtaisten asioiden järjestäminen uuden työajan mukaiseksi on puoltanut ilmoitusajan olemassaoloa<sup>127</sup>.

Työaikalain mukaan pelkkä työntekijän ilmoitus uuden työaikajärjestelyn ulkopuolelle jäämisestä riittää. Kyseessä on työntekijän näkökulmasta pelkkä ilmoitusasia<sup>128</sup>. Tämä eroaa työaikalainsäädäntökomitean esityksestä, jonka mukaan työntekijällä olisi *perustellusta henkilökohtaisesta syystä* ollut oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa<sup>129</sup>. Voitaneenkin katsoa, että työaikalakikomitean kanta vastaisi paremmin työaikajärjestelyiden ryhmäkohtaista luonnetta, koska lähtökohtaisesti työaikajärjestelyt toteutetaan käytännössä kaikkia sen soveltamispiirin kuuluvia työntekijöitä koskien. Yhtenäistä toteuttamista puoltaa myös tasapuolisen kohtelun vaatimus (TSL 2.2.1). Työntekijäkohtainen irrottautumisoikeus olisi perustellumpi, jos se edellyttäisi pelkkää ilmoitusta tarkempia perusteluita työntekijältä.

Työntekijöille on säädetty irrottautumisoikeus myös edustuksellisella tasolla sovitusta lisäylityjärjestelystä (TAL 19 §) sekä vuorokausilevon tilapäiseen lyhentämiseen osallistumisesta (TAL 29 §). Irrottautumisoikeus ilmenee siten, että yksittäiseltä työntekijältä on saatava suostumus ennen ylityön teettämisen aloittamista tai vuorokausilevon lyhentämistä. Yksittäisen työntekijän ei siis voida olettaa olevan automaattisesti mukana järjestelyssä, vaan tavanomaisen ylityön teettämisen tapaan järjestelyn toteuttaminen edellyttää työntekijän antamaa

<sup>124</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 141–142 ja Rautiainen – Äimälä 2008, s. 99.

<sup>125</sup> HE 34/2013, s. 47.

<sup>126</sup> Rusanen ym. 1999, s. 106–107.

<sup>127</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 141.

<sup>128</sup> Kröger 1995, s. 111.

<sup>129</sup> Työaikalainsäädäntökomitean mietintö 1993:2, s. 88.

suostumusta. Työntekijän irrottautumisoikeutta on perusteltu ylityön tai vuorokausilevon yhteydessä työaikalainsäädännön tavoitteella työ- ja lepoaikojen oikeasta suhteesta eli työaika-suojelulla. Vuorokausilevon lyhentämisessä täytyy vielä ottaa erikseen huomioon, että jos tarve tällaiseen ilmenee äkillisesti, voidaan joutua muuttamaan myös työntekijöille ilmoitettua työvuoroluetteloa. Työnantajalla on oltava tällöin työntekijän suostumuksen lisäksi työaikalain mukaiset perusteet poiketa työntekijöille ilmoitetusta työvuoroluettelosta (TAL 35 §). Kyseinen edellytys kaventaa äkillisesti toteuttavan vuorokautisen lepoajan lyhentämisen mahdollisuutta.<sup>130</sup>

Lainsäädännössä omaksuttua linjaa, jonka mukaan yksittäinen työntekijä voi jättäytyä työntekijöitä ryhmänä koskevan työaikajärjestelyn ulkopuolelle, voidaan kritisoida. Työntekijän irrottautumisoikeuden perusteella yksittäinen työntekijä voi jättäytyä ryhmänormin soveltamisen ulkopuolelle eikä näin ole sidottu omaa ryhmäänsä sitovaan ryhmänormiin. Samalla tämä tarkoittaa, että kyseisen ryhmänormin ryhmäsidonnaisuutta on rajoitettu korostaen vastavuoroisesti yksittäisen työntekijän itsenäisyyttä ja omaa päätösvaltaa suhteessa ryhmään, jonka jäsen työntekijä on. Tarkasteltaessa yksittäisen työntekijän irrottautumisoikeutta työnantajan tasapuolisen kohtelun vaatimuksen (TSL 2:2.1) näkökulmasta, yksittäisen työntekijän irrottautumisoikeus näyttää kuitenkin problemaattisempaa.<sup>131</sup> Eräissä työoikeuden normeissa ilmenevä *pääasiallisen työn periaate*, jonka mukaan *työntekijään sovelletaan sitä normia, jota työntekijään hänen pääasiallisen työtehtävänsä perusteella tulisi soveltaa*<sup>132</sup>, puoltaisi mieluummin ryhmäsidonnaisuutta kuin yksittäisellä työntekijällä olevaa irrottautumisoikeutta ilman perusteluvollisuutta.

Työaika on havainnollinen esimerkki työehdosta, joka ei käytännössä ole luonteeltaan niin yksilöllinen ehto kuin usein ajatellaan. Se on sidoksissa yhtäältä työnantajan työn teettämiseen ja toisaalta muiden työntekijöiden työajan sijoittamiseen. Yksittäisen työntekijän jättäytymisellä sovitun työaikajärjestelyn ulkopuolelle saattaa olla laajempia vaikutuksia koko työaikajärjestelmän toteuttamiseen ja toimintaan. Kriittikkä lainsäädännössä omaksuttua linjaa kohtaan tukee myös työehtosopimuskäytännössä vallitseva vastakkainen linja. Kun kyse on työehtosopimukseen perustuvista ryhmänormeista, yksittäinen työntekijä on

<sup>130</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 191–192.

<sup>131</sup> Häyhä, TYV 1991, s. 23, 27 ja 35–36.

<sup>132</sup> Lith 2011, s. 107–108 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 427. – Ks. myös TT: 2015-26: ”Työoikeudessa yleisesti noudatetun *pääasiallisuusperiaatteen* mukaisesti voidaan kuitenkin tässäkin tapauksessa katsoa, että sovellettava vaativuustaso määräytyy henkilön *pääasiallisten työtehtävien perusteella*”.

lähtökohtaisesti sidottu edustuksellisella tasolla tehtyyn, työntekijöitä ryhmänä koskevaan ratkaisuun.<sup>133</sup>

Työntekijän irrottautumisoikeuteen liittyvää problematiikkaa voidaan havainnollistaa sopimusverkostojen yhteydessä hahmotetulla *sopimusdominoteorian* käsitteellä. Kyseisellä käsitellä kuvataan tilannetta, jossa yhden sopimuksen pois jääminen tai epäonnistuminen aiheuttaa koko sopimusverkoston kannalta kohtalokkaan seurauksen<sup>134</sup>. Työaikajärjestelyiden voidaan katsoa olevan samankaltainen ilmiö, koska ne edellyttävät koko henkilöstön tai työyksikön työntekijöiden sitoutumista järjestelmän mukaisiin ehtoihin. Jos kaikki järjestelmän soveltamispiiriin ajatellut työntekijät eivät järjestelyyn suostu, menettää koko järjestely helposti tarkoituksensa ja toteuttamiskelpoisuutensa.

Työntekijän irrottautumisoikeutta voidaan kritisoida edelleen kehys- tai puitesopimusten oikeusvaikutusten tulkinnasta käsin, koska lähtökohtaisesti nimenomaan puitesopimuksesta poikkeaminen tulisi perustella. Olettamana on siis yksittäisen sopimussuhteen tuleminen puitesopimuksen piiriin, jos se kuuluu kyseisen sopimuksen soveltamisalaan.<sup>135</sup> Voidaankin väittää, että lainsäädäntöä olisi tarpeen tarkistaa missä määrin yksittäisen työntekijän irrottautumisoikeus on tarkoituksenmukainen ja milloin taas olisi perustellumpaa puoltaa työntekijän sidonnaisuutta sellaisiin ryhmänormeihin, joissa työntekijä on kyseiseen ryhmään sovellettavan ryhmän jäsen.

## 5.2.6 Henkilöstörahasto

Henkilöstörahasto lukeutuu työntekijöiden osallistumisjärjestelmien piiriin, tarkemmin määriteltynä osaksi työntekijöiden taloudellista osallistumista. Alun perin henkilöstörahastolaki (814/1989) tuli voimaan jo 1990, mutta henkilöstörahastoja otettiin silloin käyttöön lähinnä suurissa valtio-omisteisissa yhtiöissä. Sitten 1990-luvulta alkaen yleistyneet tulospalkkiojärjestelmät korvasivat henkilöstörahastoja. Yksi syy henkilöstörahastolain uudistamiseen vuonna 2010 olikin pyrkimys siihen, että myös tulospalkkioita olisi mahdollista maksaa henkilöstörahastoon<sup>136</sup>.

<sup>133</sup> Teknolohiateollisuuden työehtosopimuksessa on erikseen paikallisen sopimisen kohdalla määritetty yksittäisen työntekijän yksilötason paikallisen sopimisen olevan mahdollinen, *ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä*.

<sup>134</sup> Lehtinen, 1996, s. 123–124

<sup>135</sup> Hemmo 2003 I, s. 568–569.

<sup>136</sup> Edellytyksenä on, että ne täyttävät henkilöstörahastolain kriteerit ja *koskevat koko henkilöstöä*. (HE 44/2010, s. 13.)

Rahasto voidaan perustaa, jos yrityksessä tai sen tulosityksikössä säännöllisesti työskenteleviä työntekijöitä on vähintään kymmenen. Henkilöstörahasto on rekisteröinnistään alkaen oikeushenkilö. Rahaston omistaja on *yrityksen henkilöstö*, joka myös hallitsee rahastoa. Rahaston perustamista on *käsiteltävä* yhteistoinnissa henkilöstön kanssa samaan tapaan kuin YTL 4 luvun suunnitelmia, periaatteita ja käytäntöjä. Vaikka rahaston perustamista on käsiteltävä YTL:n mukaisessa menettelyssä, päättää yritys henkilöstörahastolain 10 §:n perusteella henkilöstörahastoeriä kerryttävästä tulos- tai voittopalkkiojärjestelmästä ja sen soveltamisesta. Henkilöstörahaston toimintaa ohjaavat rahaston *säännöt* (Henk-RahL 12 §). Niissä on mainittava muun muassa periaatteet, joiden mukaan jäsenien osuudet henkilöstörahastoerään määräytyvät, rahasto-osuuden sidotun ja nostettavissa olevan osan määräytymisperusteet sekä se, miten menetellään rahasto-osuuksia nostettaessa.

Henkilöstörahasto on yritys- tai ryhmäkohtainen ja erillinen yksittäisen työntekijän työsuhteesta. Näin ollen rahasto on mitä tyypillisin esimerkki ryhmänormista. Jos yrityksessä on henkilöstörahasto, yrityksen palvelukseen tulevat työntekijät liittyvät henkilöstörahaston jäseniksi työsuhteen alkaessa ja jäsenyys päättyy työsuhteen päättyessä<sup>137</sup>. Koska jäsenyys syntyy työsuhteen perusteella, ei työntekijä voi siitä kieltäytyä, vaan kaikki työntekijät kuuluvat lähtökohtaisesti rahaston piiriin. Sen sijaan työntekijöiden ottamisessa rahaston piiriin tulee noudattaa työ sopimuslain tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Esimeriksi määräraja-osa-aikaisia työntekijöitä ei saa pelkästään määräraja- ja osa-aikaisuutensa perusteella jättää rahaston ulkopuolelle. Esitöiden mukaan tietyn kynnsysajan asettaminen voisi olla asiallisesti perusteltavissa rahaston käytännön toiminnalla. Kynnsysaika ei saa olla kuitenkaan kuutta kuukautta pidempi. Kynnsysajan tulee tällöin koskea samaan tapaan toistaiseksi voimassa olevassa ja määräaikaaisessa työsuhteessa työskenteleviä työntekijöitä.<sup>138</sup>

Yksittäisen työntekijän kuuluminen henkilöstörahaston piiriin tarkoittaa, että työntekijällä on oikeus tiettyyn osuuteen rahaston varoista. Tätä työntekijäkohtaista osuutta kutsutaan *rahasto-osuudeksi*. Henkilöstörahaston varat jakautuvat sidottuun ja nostettavissa olevaan osaan. Arvonmäärityspäivän jälkeen rahaston säännöissä määritetty osuus siirretään nostettavissa oleviin varoihin. Työntekijällä, joka on henkilöstörahaston jäsen, on oikeus nostaa viipymättä arvonmäärityspäivän jälkeen rahaston nostettavissa oleva osuus, siten kuin rahaston sään-

<sup>137</sup> Rahaston jäsenyyttä on tarkennettu vielä niin, että jäsenyys voi alkaa myös viimeistään kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Jäsenyyden päättymisen osalta edellytetään, että rahasto-osuudet on maksettu työntekijälle kokonaan.

<sup>138</sup> HE 44/2010, s. 30–31. Perättäisten ja lyhytaikaisiin keskeytyksiin jatkuneiden työsuhteiden pituden laskemisessa on otettava huomioon työ sopimuslain säännös työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista (TSL 1:5).

nöissä tarkemmin määrätään (HenkRahL 45 §). Työntekijällä on myös oikeus saada arvomäärityspäivän jälkeen kirjallinen selvitys osuutensa arvosta ja tämän jakautumisesta sidottuun ja nostettavissa olevaan osaan (HenkRahL 46 §).

Henkilöstörahaston luonne työntekijöitä ryhmänä koskevana ryhmänormina ilmenee myös yritysjärjestelyiden (liikkeen luovutuksen) yhteydessä. Henkilöstörahastolain mukaan vähintään kahden kolmasosan siirtävistä henkilöistä tulee olla kannattanut henkilöstörahasto-osuuksien siirtoa vastaanottavan yrityksen henkilöstörahaston osaksi, jotta siirto hyväksytään (HenkRahL 52 §). Yksittäisellä työntekijällä ei siis ole irrottautumisoikeutta tältä osin, vaan päätöksenteko tapahtuu ryhmäkohtaisesti.

### 5.2.7 Kysymys ryhmänormien sisällöllisestä valvonnasta

Ryhmänormeille tunnusomaista on niiden sisällön määrittäminen työnantajayrityksen sisäisesti, vaikka velvollisuus ryhmänormin laatimiseen perustuu työnantajayrityksen ulkopuoliseen säännöstyskeinoon. Yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön välillä määritetään ryhmänormin materiaalista sisältöä siten, että se sopii juuri kyseisen työnantajayrityksen olosuhteisiin. Kysymys sellaisten työnantajayritys- tai työntekijäryhmäkohtaisten normien valvonnasta, joiden laatimiseen lainsäädäntö velvoittaa, mutta joiden varsinainen sisältö määritetään yleensä jonkinlaisessa yhteistoiminnassa työntekijöiden edustajien kanssa<sup>139</sup>, ei ole selkeä. Missä määrin viranomaisilla on toimivaltansa puitteissa mahdollista valvoa *lainsäädännön perusteella laadittavien normien sisältöä*, joka materiaalisesti pääsääntöisesti määritetään yrityksen sisäisessä yhteistoiminnassa?

Problematiikka on hieman samankaltainen kuin Saloheimon väitöskirjassaan ”Hallintopakon käyttöalasta työsuojelun valvonnassa” käsittelemä. Tutkimuksessa selvitettiin, millaisessa työoikeudellisen normiston soveltamistilanteessa ja millä edellytyksillä työsuojeluviranomainen voi käyttää TsValvL 15 §:n mukaista toimivaltaa. Saloheimolla oli voimassa olevaan oikeuteen nähden myös kriittinen näkökulma, kun hän pyrki selvittämään *hallintopakon potentiaalista käyttöalaa* myös muiden työoikeudellisten kuin työsuojelullisten normien toteuttamisessa.<sup>140</sup>

Saloheimo selvitti muun muassa sitä, miten valvontatoiminnassa tulisi ymmärtää vanhan työsuojelun valvontalain sanamuoto ”*työpaikan olo*”. Kysymys

<sup>139</sup> Esimerkiksi yhteistoimintalain valvonnassa se, että lain tavoitteena on yhteistoiminta, vaikuttaa osin valvonnan suorittamiseen. Hyvän yhteistoiminnan toteuttamiseen ei voida pakottaa, mutta siihen voidaan sen sijaan pyrkiä ohjein ja neuvoin. (Ks. Rissanen TYV 1980, s. 18.)

<sup>140</sup> Saloheimo 1987, s. 5–9. – Saloheimon tutkimus on yhteiskunnallisessa kehityksessä sijoitettavissa työsuojelun viranomaisvalvontaorganisaation kasvuun ja tätä kautta heränneeseen tiedonintressiin valvovien viranomaisten toimivaltuuksien laajuudesta ja käyttömahdollisuuksista.

on myös ryhmänormien näkökulmasta mielenkiintoinen erityisesti siltä osin, kun pois on rajattu TTurvaL:n piiriin kuuluvat työolot.<sup>141</sup> Saloheimo katsoikin, että työpaikan olot -termiä ei voida ymmärtää vain suppeasti työturvallisuutta ja -terveyttä koskevaksi vaan myös *työaika- ja vuosilomasuojelu kuuluisivat säännöksen piiriin*. Sen sijaan pelkän sanamuodon perusteella tehtävä erottelu ei ole oikein toimiva. Tämä johtuu muun muassa siitä, että työoikeudellisessa kirjallisuudessa on käyty keskustelua työehtosopimusten työolonormeista, mutta tämä keskustelu on käyty ensi sijassa työehtosopimussopimuksia silmällä pitäen. Työehtosopimusten työolonormien yhteys TsValvL:n 15 §:n käyttöalaaan ei ole yksiselitteinen. Saloheimon mukaan säännösten tulkinta on ollut vaihtelevaa eri ajanjaksoina muun muassa yhteiskunnallisista oloista johtuen. Hän päätyi tutkimuksessaan siihen, että TsValvL 15 §:n *tulkinnan laajentaminen on mahdollista ja realistista*.<sup>142</sup>

Nykyiset valvontamenetelmät voidaan jakaa *ennakolliseen, korjaavaan ja järjestelmätason* valvontaan,<sup>143</sup> minkä lisäksi voidaan erottaa *asiakasaloitteinen ja viranomaisaloitteinen valvonta*<sup>144</sup>. Pääsääntöisesti työoikeudellisen *lainsäädännön* valvonta kuuluu *työsuojeluviranomaisille*<sup>145</sup>. Valvontaa suorittavat omalta osaltaan myös eri valtuutetut: tasa-arvovaltuutettu, tietosuojavaltuutettu, yhdenvertaisuusvaltuutettu sekä näiden kanssa samaan ryhmään kuuluva yhteistoiminta-asiamies. Lisäksi on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Jos työsuojelutarkastaja havaitsee vähäisen puutteellisuuden, epäkohdan tai säännösten vastaisen olotilan, tulee tarkastajan antaa työnantajalle *kirjallinen toimintaohje* asian korjaamiseksi (TsValvL 13 §:n 1)<sup>146</sup>. Kirjallinen toimintaohje on *oikeudellisesti sitomaton*<sup>147</sup>. Myös *yhteistoiminta-asiamiehen* tehtäviksi on säädetty ohjeiden ja neuvojen antaminen.<sup>148</sup> Asiamies voi antaa *kirjallisen kehotuksen*, jos on ilmeistä, että työnantaja rikkoo yhteistoiminta-asia-

<sup>141</sup> Saloheimo 1987, s. 72.

<sup>142</sup> Saloheimo 1987, s. 76–81.

<sup>143</sup> Saloheimo 2006, s. 155. Ennakollisella valvonnalla tarkoitetaan sitä, että työympäristö saadaan alun alkaen turvallisiksi. Tähän pyritään ennakoivin toimin, kuten ennakkotarkastuksin ja lausunoin. Korjaava valvonta on perinteinen toimintatapa, jossa havaittuihin puuteisiin ja epäkohtiin puututaan tarkastuksella. Ennakollisen ja korjaavan valvonnan ohella kolmantena viranomaisvalvonnan muotona on järjestelmävalvonta. Siinä huomio on työnantajan toiminnassa kokonaisuudessaan ja yrityksen omaehtoisissa toimissa.

<sup>144</sup> Ks. Työsuojeluvälvönnän ohjeita 1/2010, valvontaohje, s. 5–6.

<sup>145</sup> Valvonta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja yhteistoiminnasta.

<sup>146</sup> Vuoden 2011 lopussa kumottiin TsValvL 11 §:n 2 momentti, jossa säädettiin työsuojelutarkastajan mahdollisuudesta antaa tarvittaessa tarkastuskertomuksessa tai muuten *suositusluonteisia neuvoja* työsuojelun edistämiseksi. Vaikka suositusluonteiset ohjeet poistettiin valvontalaista, olisi niiden antaminen edelleen mahdollista hallintolain ja työsuojeluhallinnosta annetun lain perusteella. (HE 88/2011, s. 8–9.)

<sup>147</sup> HE 94/2005, s. 26.

<sup>148</sup> HE 177/2009, s. 10. – Ohjeiden ja neuvojen antaminen on asiamiehen ensisijainen tehtävä. Yhteistoiminta-asiamiehen neuvonta perustuu asiakasaloitteisuuteen. Asiakkaan riittävän yksilöi-



miehen valvontaan kuuluvaa lainsäädäntöä taikka niiden nojalla annettuja säännöksiä tai määräyksiä<sup>149</sup>. Kehotus on *oikeudellisesti sitomaton toimenpide*, eikä siihen liity uhkasakon asettamismahdollisuutta. Työnantajan on huolehdittava, että *kehotus annetaan tiedoksi henkilöstön edustajille tai saatetaan muulla tavalla työpaikalla tiedoksi*.<sup>150</sup> Myös *tasa-arvovaltuutettu* valvoo lain noudattamista ensimmäisessä vaiheessa ohjein ja neuvoin, ja mahdollisessa syrjintätilanteessa työntekijä voi pyytää tasa-arvovaltuutetulta *ohjeita ja neuvoa* asiassa. Kun tasa-arvovaltuutettu havaitsee valvonnassaan, että tasa-arvolakia ei noudateta, on hänen antamiensa ohjeiden ja neuvojen avulla pyrittävä siihen, että lainvastaista menettelyä ei jatketa tai uusita. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että työnantaja ei ohjeista ja neuvosta huolimatta laadi tasa-arvosuunnitelmaa, voi hän asettaa määräajan, jonka kuluessa suunnitelma on laadittava. (Tasa-arvoL 19 §.) Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi avustaa yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnassa (YVL 19 §). Yhdenvertaisuuslain noudattamista työsuhteessa valvovat sen sijaan työsuojeluviranomaiset (YVL 22 §).

Työsuojeluviranomaiset voivat antaa työnantajalle *kehotuksen* (TsValvL 13 §:n 2 mom) tai *velvoittavan päätöksen* (TsValvL 15 §). Velvoittavassa päätöksessä työnantaja velvoitetaan korjaamaan tai poistamaan säännösten vastainen olotila asetetussa määräajassa. Velvoittava päätös voidaan antaa myös, jos *työnantaja ei ole noudattanut aikaisemmin annettua kehotusta*. Velvoittavan päätöksen käyttöala on sama kuin kehotuksella. Sen tehosteeksi voidaan asettaa uhkasakko. Myös tasa-arvovaltuutetulla on mahdollisuus viedä asia käsiteltäväksi tasa-arvolautakuntaan, joka voi *kieltää syrjivän menettelyn* tarvittaessa *sakon* uhalla. Jos henkilöstö- ja koulutus suunnitelmaa ei saada käsitellyksi YTL 4 luvun mukaisessa menettelyssä, voi työministeriö henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä vaatia tuomioistuinta velvoittamaan työnantajirytyksen täyttämään velvollisuutensa määräajassa ja asettamaan *tehosteeksi uhkasakon* (YTL 64 §).

Valvovien viranomaisten tulee pyrkiä siis korjaamaan asia ensi sijassa antamalla ohjeita ja neuvoja. Viranomaisten ohjeiden ja neuvojen antamisen taustalla on hallintolain 8 §:n *neuvontaa* koskeva säännös, jonka mukaan viranomaisen on annettava asiakkailleen tarpeen mukaan *hallintoasian hoitamiseen liittyvää neuvontaa* sekä vastattava *asiointia koskeviin kysymyksiin ja tiedusteluihin* toimivaltansa rajoissa. Työlainsäädäntöä valvovien viranomaisten ohjeet, neuvot ja lausunnot ovat oikeudelliselta luonteeltaan viranomaisen toimivalta-alueellaan antamia *asiantuntijalausuntoja*. Ne eivät saa oikeusvoimaa ja ovat *oikeudelliselta*

---

dyn kysymyksen tai tiedustelun perusteella yhteistoiminta-asiamiehellä on velvollisuus antaa asiaan juridinen kannanotto. (HE 177/2009, s. 15.)

<sup>149</sup> Kehotus on annettava myös silloin, jos työnantaja uusii ja jatkaa lainvastaista menettelyä. Kehotuksen käyttöala on siis säädetty laajaksi, mutta annettavassa kehotuksessa on yksilöitävä sovellettavat säännökset ja määräykset sekä niiden soveltamisessa havaitut puutteet. Lisäksi on tarvittaessa asetettava määräaika, johon mennessä kehotuksessa yksilöidyt puutteet on korjattava.

<sup>150</sup> HE 177/2009 s. 17–18. Tällöin henkilöstö tulee tietoiseksi asiasta ja voi esittää yhteistoiminta-neuvotteluiden käymistä.



*velvoittavuudeltaan suositusluonteisia.*<sup>151</sup> Ne eivät myöskään sido tuomioistuinta, vaan laintulkinnan tekee viime kädessä tuomioistuin<sup>152</sup>. Hallintolain mukainen neuvonta koskee siis ennen muuta sitä, miten viranomainen hoitaa kyseistä asiaa menettelyllisesti.<sup>153</sup>

Työlainsäädäntöä valvovien viranomaisten osalta ei ole erikseen säädetty tarkemmin neuvontavelvollisuuden olottuvuudesta, mutta tähän on mahdollista hakea suuntaviivoja hallintolain 8 §:n viranomaisen neuvontavelvollisuuden laajuudesta. Pääsääntöisesti viranomainen selvittää neuvoillaan omia menettelytapojaan ja kertoo, kuinka viranomainen tulee asiassa toimimaan<sup>154</sup>. Viranomaisen neuvontavelvollisuuden laajuus ei sen sijaan ulotu niin pitkälle, että viranomainen selvittäisi asiakkaan kannalta optimaalisen lopputuloksen, vertailisi eri vaihtoehtoja tai toimisi neujoina konsultin tapaisesti<sup>155</sup>. Valvovat viranomaiset ovat kuitenkin laatineet esimerkiksi internetsivuilleen ohjeita suunnitelmien tekemisestä sekä muista suunnitelmien laatimiseen liittyvistä kysymyksistä<sup>156</sup>.

Työsuojeluviranomaiset ovat valvontaohjeissaan ottaneet kantaa ainoastaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman tarkastamiseen. Työsuojeluviranomainen tarkastaa, että suunnitelma on ajan tasalla, laadittu kirjallisesti sekä yhteistoiminnassa työpaikan henkilöstön kanssa.<sup>157</sup> Työsuojelun toimintaohjelma mainitaan vain työpaikan tilannetta kuvaavien asioiden listassa, mutta sen sisällön valvontaan ei oteta kantaa<sup>158</sup>. Yhteistoimintalain henkilöstösuunnitelman merkitystä ei ohjeissa käsitellä määräaikaisten työsuojelun valvonnan kohdalla, vaan työsuojelun määräaikaisuuden osalta valvotaan, että peruste määräaikaisuudelle on ilmoitettu<sup>159</sup>. Syrjinnän valvontaa koskevissa ohjeissa ei ole otettu kantaa yhdenvertaisuus- tai tasa-arvosuunnitelman sisällön – tai muiden ryhmänormien – merkitykseen valvonnassa<sup>160</sup>, vaikka ne voisivat toimia syrjintäolettaman kumoajana.

Työnantajaryityksissä laadittavien ryhmänormien tarkoituksena on, että niiden sisältö määritetään yhteistoiminnassa juuri kyseisen organisaation tai työyhteisön tarpeita vastaavaksi. Tällaisten ryhmänormien *laatimisvelvollisuutta tehostaa* mahdollisuus käyttää *uhkasakkoa*, jos työnantaja on laiminlyönyt lain vel-

<sup>151</sup> Ks. HE 177/2009, s. 15 ja HE 94/2005, s. 25.

<sup>152</sup> HE 254/2006, s. 89. Ks. myös Mäenpää 2011, s. 184–185.

<sup>153</sup> HE 72/2002, s. 57–59.

<sup>154</sup> HE 72/2002, s. 57 ja Niemivuo – Keravuori, 2003, s. 131–132.

<sup>155</sup> Mäenpää 2011, s. 181.

<sup>156</sup> Ks. työsuojeluviranomaisten ohjeita työsuojelun toimintaohjelman laatimiseen tai tasa-arvovaltuutetun ohjeita tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi.

<sup>157</sup> Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2013, työterveyshuollon järjestämisen valvonta, s. 8.

<sup>158</sup> Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2010, valvontaohje, s. 14.

<sup>159</sup> Työsuojeluvalvonnan ohjeita 2/2011, työsuhteasioiden valvonta, s. 9.

<sup>160</sup> Ks. Työsuojeluvalvonnan ohjeita 1/2012, työsyrynnän valvonta.

voittaman suunnitelman laatimisen. Vaatimuksen uhkasakon määräämisestä henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi esittää henkilöstöryhmän edustajan pyynnöstä työministeriö. Henkilöstöryhmän edustaja ei siis voi itsenäisesti esittää vaatimusta tuomioistuimelle (YTL 64 §). Tällainen menettelytapa johtuu juuri suunnitelmien lakisääteisten vähimmäisvaatimusten tulkinnanvaraisuudesta. Uhkasakon asettamisen arvioinnin yhteydessä ei selvitetä vain sitä, onko työnantaja laiminlyönyt suunnitelman laatimisen kokonaan, vaan siinä joudutaan jossain määrin ottamaan kantaa myös siihen, onko suunnitelma laadittu lain vähimmäisvaatimusten mukaisesti.<sup>161</sup>

Valvovilla viranomaisilla on yleensä oikeus saada suunnitelma nähtäväkseen<sup>162</sup>. Sen sijaan mahdollisuudesta valvoa ryhmänormien sisältöä ei ole nimenomaisesti säädetty. Tältä osin valvonnan voidaan katsoa perustuvan ennen muuta ennakkolliseen viranomaisvalvontaan ja järjestelmävalvontaan sekä ohjein ja neuvoin tapahtuvaan valvontaan. Pääsääntöisesti työnantajyrityksen sisäisesti laadittavien ryhmänormien valvonta perustuu yrityksen *sisäiseen omavalvontaan*. Tämä ilmenee suunnitelmiin liittyvänä *seurantamenettelynä*, jonka asemaa on vahvistettu koko ajan lainsäädännössä. Tästä huolimatta viranomaisvalvontaan ei voi nähdä aivan merkityksettömänä. Valvovilla viranomaisilla tulisi olla mahdollisuus puuttua ryhmänormin sisältöön, jos se näyttäisi olevan selkeästi syrjivä, epätasa-arvoinen tai työntekijöitä epätasapuolisesti kohteleva. Jatkossa olisikin tarpeen miettiä, miten ja missä laajuudessa sellaisten ryhmänormien, joiden sisältö määritetään työnantajyrityskohtaisesti yhteistoiminnassa henkilöstön ja työnantajan välillä, sisältöä olisi tarkoituksenmukaista valvoa.

## 5.2.8 Lakiin perustuviin ryhmänormeihin liittyvien erimielisyyksien selvittäminen ja tehosteet

Jotta lakiin perustuvien ryhmänormien rikkomista voisi käsitellä tuomioistuimessa, edellytetään sekä henkilöön että kanteeseen liittyvien *prosessiedellytysten* olemassaoloa. Kyse on siitä, kuka voi esittää varsinaisessa oikeusprosessissa vaatimuksia ryhmänormin rikkomisen seurauksena<sup>163</sup>. Toimiiko kantajana yksittäinen työntekijä, vai voiko kantajana toimia ryhmänormin syntyvaiheeseen osallistunut henkilö- tai työntekijäryhmän edustaja?

Lakiin perustuvat ryhmänormit laaditaan usein yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa sisällöltään juuri kyseisen työnantajyrityksen tarpeita ja olosuhteita vastaaviksi. Tällaisilla ryhmänormeilla on läheinen yhteys instrumentaaliseen oi-

<sup>161</sup> HE 254/2006, s. 70 ja Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 206–207.

<sup>162</sup> TsValvL 4 §, Tasa-arvoL 17 §, laki yhteistoiminta-asiamiehestä 4 §.

<sup>163</sup> Varsinaisesti oikeudessa saa esiintyä vain OK 15 luvun mukainen oikeudenkäyntiasiamies.

keuskäsitykseen<sup>164</sup>, mistä syystä ne onkin tarkoituksenmukaista ymmärtää tavanomaista tuomioistuinoikeutta laajemmin. Lainsäädännössä on säädetty ryhmänormin laatimisvelvollisuuden tehosteista, kuten esimerkiksi YTL 64§:n uhkasakkomahdollisuudesta. Varsinaisen neuvottelutuloksen eli ryhmänormin rikkomisesta ei ole erikseen säädetty. Tästä johtuen on tarpeen selvittää ryhmänormien *noudattamisen tehosteita* eli kysymystä siitä, millaisia vaatimuksia ryhmänormin rikkomisen perusteella voi esittää.

### 5.2.8.1 Kysymys prosessiedellytyksistä ryhmänormien toteuttamisessa

*Prosessiedellytyksillä* tarkoitetaan niitä muodollisia seikkoja, joiden tulee olla oikeudenkäyntitilanteessa olemassa, jotta kanne voitaisiin ottaa tuomioistuimessa tutkittavaksi ja asia ratkaistavaksi. Prosessiedellytykset ovat siis eri asia kuin kanteen aineellisoikeudellinen hyväksyttävyyys tai hylättävyyys<sup>165</sup>. Ryhmänormien toteuttamiseen liittyviä prosessiedellytyksiä selvitettäessä keskeisiä kysymyksiä ovat *asianosaiskelpoisuus* ja *asialegitimaatio*.

Jotta ryhmänormin rikkomisen perusteella voi esittää vaatimuksia, täytyy vaatimuksia esittävän tahon olla asianosaiskelpoinen. Koska ryhmänormit normittavat koko henkilöstön tai henkilöstö- ja työntekijäryhmien työehtoja, ovat näihin ryhmiin kuuluvat työntekijät oikeussubjekteina *asianosaisia*. Henkilöstö- tai työntekijäryhmät eivät sen sijaan ole *oikeussubjekteja*. Tästä syystä ne eivät voi olla *ryhmänä* myöskään *asianosaiskelpoisia*. Henkilöstö- tai työntekijäryhmä ei voi esittää vaatimuksia ryhmänä, koska siltä puuttuu asianosaiskelpoisuus.

Ryhmänormien syntyvaiheessa henkilöstö- tai työntekijäryhmän edustaja käyttää usein puhevaltaa ryhmän puolesta. Sen sijaan ryhmänormien toteuttamisvaiheessa edustaja ei voi esittää vaatimuksia eikä käyttää puhevaltaa ryhmän puolesta. Tämä perustuu henkilöstö- tai työntekijäryhmältä puuttuvaan oikeussubjektuuteen. Ei ole olemassa oikeussubjektia eikä täten asianosaiskelpoista tahoa, jonka puhevaltaa edustaja käyttäisi<sup>166</sup>. Se, että henkilöstö- tai työntekijäryhmän edustaja voisi käyttää ryhmän puolesta puhevaltaa, edellyttäisi joko *jokaisen työntekijän erikseen antamaa valtuutusta* tai sitä, että edustajan *puhevallan käytöstä olisi erikseen säädetty*. Nykyisellään edustajan puhevallan käytöstä ei ole juurikaan erikseen säädetty<sup>167</sup>.

<sup>164</sup> Instrumentaalisestä oikeuskäsityksestä ks. Tala 2005, s. 14–17.

<sup>165</sup> Ks. Lappalainen 2001, s. 1–9.

<sup>166</sup> Joissakin tapauksissa riidanalaisen oikeussuhteen ulkopuolisella oikeussubjektilla voisi poikkeuksellisesti olla asialegitimaatio. (Ks. Lappalainen 1995, s. 276–280.)

<sup>167</sup> Hallintoprosessissa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille on säädetty tietyissä asioissa puhevalta. Aluehallintoviraston poikkeuslupa-asiassa antamaan päätökseen voi vaatia kirjallisesti muutosta työneuvostolta. Oikaisuvaatimuksen tekemiseen oikeutetuksi tahoksi on säädetty sellai-

Kantajan tulee olla asianosainen, minkä lisäksi hänellä tulee olla asialegitimaatio. *Asialegitimaatio* määrittää, voiko kantaja esittää vaatimuksia omissa nimissään. Kyse on siis *oikean* kantajan tai vastaajan määrittämisestä. Jos kantajalla ei katsota olevan asialegitimaatiota, ei tuomioistuimien voi ottaa asiaa tutkittavakseen väärän kantajan takia. Siviiliasianssa asialegitimaatio syntyy pelkästään kantajan esittämän väitteen perusteella.<sup>168</sup> Työoikeudellisessa kirjallisuudessa kysymystä asialegitimaatiosta onkin käsitelty melko runsaasti. Ennen kuin pohditaan tarkemmin asialegitimaation merkitystä ryhmänormien toteuttamisen prosessiedellytyksenä, käytyä keskustelua on selvyyden vuoksi tarpeen avata.

Kysymystä asialegitimaatiosta on käsitelty ennen muuta työehtosopimusmääräysten individuaali- ja solidaarinormien yhteydessä. Vuorio katsoi, että individuaali- ja solidaarinormien välinen jako voidaan tehdä asialegitimaation perusteella. Individuaalinormien, jotka siis vaikuttavat yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisessä relaatioissa, asialegitimaatio on yksittäisellä työntekijällä. Koska solidaarinormit vaikuttavat työnantajan ja työntekijäkunnan välisessä kollektiivissa suhteessa, ei yksittäisellä työntekijällä ole asialegitimaatiota. Näkemys asialegitimaatiosta perustuu ennen muuta individuaali- ja solidaarinormien vaikutuksiin *eri relaatioissa*. Solidaarinormien kaltaisessa, työnantajan ja työntekijäryhmien välisessä ”joukko- tai kollektiivisuhteessa” asialegitimaation ei ole katsottu kuuluvan yksittäiselle työntekijälle. Asialegitimaation on sen sijaan katsottu kuuluvan työntekijöiden *ammattiosastolle*.<sup>169</sup>

Sarkko kritisoi Vuorion ajattelua ja katsoi sen pitävän sisällään kehäpäätelmän. Ensin määritetään, voidaanko määräystä pitää individuaali- vai solidaarinormina, ja tämän päättelyn perusteella päätellään asialegitimoitu taho.<sup>170</sup> Sarkko on katsonut individuaalinormin kriteeriksi sen, että se on mielekkäällä tavalla toteutettavissa työsuhteessa ja työntekijät ovat *määräyksen intressisubjekteja*.<sup>171</sup> Individuaali- ja solidaarinormien välinen rajanveto tehdään *työsopimuksen alaa* käyttäen, eikä sitä olisi Sarkon mukaan perusteltua rajoittaa liian

---

nen työntekijöiden edustaja tai työntekijät, joita on kuultu tai joita olisi pitänyt kuulla ennen aluehallintoviraston asiassa tekemää ratkaisua. (TNL 11 §.) Tämän ohella työsuojeluviranomaisen tekemään päätökseen saa hakea muutosta muualla säädettyjen valituksen tekemiseen oikeutettujen lisäksi *asianomainen työsuojeluvaltuutettu*. Hän saa valittaa päätöksestä, jolla on myönnetty lupa poiketa työntekijän suojaksi säädetystä vaatimuksesta (TsValvL 44 §). – Ennen työsuojelun valvontalain uudistamista Saloheimo on todennut, että vaikka työsuojeluvaltuutettu ei ole asianomaisen työn tekijä eikä näin ollen myöskään haitan kärsijä, tuomioistuimien on sallinut työsuojeluvaltuutetulle valitusoikeuden työsuojelullisen asemansa ja tehtäviensä perusteella. Hänen mukaansa työsuojeluvaltuutettua voidaan pitää hänet valinnee työpaikan jäsenistöön kuuluvana ja henkilöstön kollektiivisena edustusorganana edunvalvontajärjestön tapaan. Erona edunvalvontajärjestöön on kuitenkin se, että työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden valitsema, *lakisäätäinen organihenkilö*. Päätelminään Saloheimo puoltaakin valitusoikeutta mieluummin työsuojeluvaltuutetulle yksittäisen työntekijän sijaan. (Saloheimo LM 1990, s. 994–998 ja 1002–1003.)

<sup>168</sup> Vuorenpää 2009, s. 15–17.

<sup>169</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 396.

<sup>170</sup> Sarkko 1969, s. 231.

<sup>171</sup> Sarkko 1969, s. 232 ja Sarkko 1973, s. 106–108.

suppeaksi. Pohtiessaan yksittäisen työntekijän asialegitimaation mahdollisuutta sellaisten solidaarinormien osalta, joiden voidaan sanamuotonsa perusteella katsoa tuottavan oikeuksia yksittäiselle työntekijälle, Sarkko esitti seuraavan esimerkin: ”Työnantaja on velvollinen hankkimaan *kullekin* [kurs. JM] kaiverrustyötä tekeväälle työntekijälle 100 watin lapulla varustetun kohdevalaisimen”. Jos määräys on taasen kirjoitettu muotoon, ”työnantajan velvollisuutena on huolehtia, että *kaiverrusosastolla* [kurs. JM] on riittävä määrä kohdevalaisimia”, ei yksittäinen työntekijä voisi esittää tällaisen määräyksen perusteella vaatimuksia yleisessä tuomioistuimessa eikä työtuomioistuimessa.<sup>172</sup>

Bruunin mukaan Sarkon esittämä työsopimuksen ala on käsitteenä melko epämääräinen. Bruun onkin katsonut, että individuaalinormiksi tulkitsemisen tulisi tapahtua ennen muuta *normin sisällön* perusteella<sup>173</sup>. Myöhemmin myös Saloheimo on esittänyt kritiikkiä oikeusseuraamusten johtamiseen työehtosopimusperusteiden luokittelun perusteella. Hänen mukaansa on olennaista selvittää, onko työntekijä normissa tarkoitettuna *aineellinen intressin haltija*.<sup>174</sup>

Tärkeätä on huomata, että käyty asialegitimaatiokeskustelu liittyy työehtosopimusmääräysten jaotteluun individuaali- ja solidaarinormeihin<sup>175</sup>. Tällöin on ope-roitu käsiteapparaatilla individuaalinormit eli yksittäinen työntekijä–työnantaja-relaatio ja solidaarinormit eli *ammattiosasto–työnantaja-relaatio*. Nämä kaksi eri relaatiota ovat mahdollisia *vain* työehtosopimusten kohdalla. Tällöin ei-yksilöllisessä relaatiossa on ammattiosasto (oikeushenkilö) työntekijäpuolen oikeussubjektina asianosaiskelpoinen ja voi täten omata asialegitimaation. Muiden kuin työehtosopimusperusteisten ryhmänormien kohdalla ei ole ammattiosastoon (oikeushenkilö ja asianosaiskelpoinen) verrattavissa olevaa oikeussubjektia. Asialegitimaatio on siis yksittäisellä työntekijällä.

Sarkon esittämän esimerkin havainto, jossa erotetaan työnantajan velvollisuus hankkia kohdevalaisimet joko jokaiselle kaiverrustyötä tekeväälle tai kaiverrusosastolle, on työntekijäryhmien kollektiivisia intressejä määrittävien ryhmänormien näkökulmasta tärkeä. Lakiin perustuvien ryhmänormien osalta työntekijöitä voidaan kuvata päämiehiksi ja ryhmän edustaja on heidän puolestaan toimiva agentti. Työntekijä on tällä perusteella myös ”riidanalaisen oikeussuhteen subjektina<sup>176</sup>” oikea taho esittämään vaatimuksia ryhmänormin rikkomisen seurauksena. Ryhmänormien näkökulmasta kysymystä asialegitimaation (oikea vai väärä kantaja) määrittämisestä voidaan pitää harhaanjohtavana. Kantajaa koskevan

<sup>172</sup> Sarkko 1969, s. 229. ks. myös Saloheimo 1987, s. 134 av. 20.

<sup>173</sup> Bruun 1975, s. 108–109.

<sup>174</sup> Saloheimo LM 1988, s. 880.

<sup>175</sup> Nieminen on katsonut, tosin yhteistoimintasopimusten yhteydessä, että normiluokitteluiden sijaan normien toteuttamisessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, *millä subjektilla on reaaliset oikeuskeinot* sopimusehtojen täyttämiseksi. (Nieminen 2000, s. 175–176.)

<sup>176</sup> Nieminen 2000, s. 176.

prosessiedellytyksen eli asialegitimaation sijaan arvioitavaksi voi pikemminkin tulla *kannetta koskeva* prosessiedellytys eli kannekelpoisuus. Erityisesti kysymys voi nousta esiin, kun kyseessä työntekijäryhmälle ovat kollektiivisia etuja, oikeuksia ja intressejä tuottavat ryhmänormit.

*Kannekelpoisuus* tarkoittaa sitä, että kantajalla on *hyväksyttävä oikeudellinen intressi eli oikeussuojan tarve*.<sup>177</sup> Kannekelpoisuuden olemassaoloa ei ratkaista prosessioikeuden sääntöjen perusteella, vaan kannekelpoisuus määrittyy *aineellisen oikeuden perusteella*. Kannekelpoisuuden eli oikeudellisen intressin tai oikeussuojan tarpeen olemassaolon suhde kanteen hyväksyttävyyteen tai hylättävyyteen ei ole selkeä, sillä mahdollisesti vasta lopullinen tuomio ratkaisee, onko kantajalla ollut asiassa hyväksyttävä oikeudellinen intressi.<sup>178</sup> Prosessiedellytyksenä kannekelpoisuutta ei tulisiikaan tulkita liian tiukasti. Perustuslain mukaan nimittäin jokaisella on oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen käsiteltäväksi (PL 21 §). Tällä perusteella tuomioistuimen tulisi pääsääntöisesti ottaa asia käsiteltäväkseen. Käsiteltäväksi ottaminen on kuitenkin eri asia kuin kanteen aineellisoikeudellinen hyväksyminen. Tuomioistuin ratkaisee käytännössä *aineellisen oikeuden perusteella*, onko *yksittäisellä työntekijällä riittävä oikeussuojan tarve esittämänsä vaateen suhteen*. Ryhmänormien osalta kyse on ennen muuta siitä, tuottaako ryhmänormi sellaisen kannekelpoisen etuuden tai oikeuden, jonka perusteella yksittäinen työntekijä voisi esittää vaatimuksia tuomioistuimessa. Kysymys palautuu yhtäältä siihen, millaista ryhmänormia on rikottu ja toisaalta siihen, millaisia seuraamuksia rikkomuksen perusteella vaaditaan.

Yhteenvetona voidaan todeta, että ryhmänormien soveltamisen piiriin kuuluvat yksittäiset työntekijät ovat lähtökohtaisesti asianosaisia. Työntekijä, joka väittää oikeuttaan tai etuaan loukatun, omaa myös asialegitimaation. Ainoa poikkeus tästä ovat työehtosopimukseen perustuvat ryhmänormit, koska työehtosopimuslaissa on säädetty asiasta lähtökohtaisesti toisin<sup>179</sup>. Koska yksittäinen työntekijä on asianosainen ja omaa asialegitimaation, seuraavaksi tehtävä ryhmänormien tehosteiden tarkastelu perustuu lähtökohtaisesti sen selvittämiseen, millaisia vaatimuksia yksittäinen työntekijä voi esittää ryhmänormin rikkomisen seurauksena.

<sup>177</sup> Lappalainen 2001, s. 14–16. – Työsuojeluasioihin liittyvän hallintoprosessin osalta ks. Saloheimo LM 1990, s. 999.

<sup>178</sup> Lappalainen 2001, s. 15–16.

<sup>179</sup> Ks. Saloheimo 2012, s. 239–240.

### 5.2.8.2 Kysymys ryhmänormien noudattamisen tehosteista

Lakiin perustuvien ryhmänormien noudattamisen tehosteiden käyttöalaa ja -mahdollisuuksia selvitettyä joudutaan arviomaan, millaiset tehosteet tulevat ylipäättään kyseeseen, millaisiin tilanteisiin eri tehosteet soveltuvat ja millaisia rajoituksia niihin liittyy. Tehosteita on kahdenlaisia. Ryhmänormien rikkomisen seurauksena voivat tulla kyseeseen työläinsäädännössä säädetyt seuraamukset. Toiseksi voidaan pohtia eräiden velvoiteoikeudellisten oikeuskeinojen mahdollisuutta ryhmänormien noudattamisen tehosteena. Velvoiteoikeudellisten tehosteiden yhteydessä on kuitenkin arvioitava niiden käyttömahdollisuuksia ja rajoja työoikeudellisten ryhmänormien tehosteena.

*Työsopimuslain vahingonkorvaus.* Työntekijällä on oikeus saada korvausta vahingosta, kun työnantaja *tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työ sopimuslaista johtuvia velvollisuuksia* (TSL 12:1). Työsopimuslain mukainen vahingonkorvausvelvollisuus voi perustua työ sopimuslaista johtuvien velvoitteiden rikkomiseen.<sup>180</sup> Jos työnantaja kohtelee ilman perusteltua syytä epätasapuolisesti määrä- ja osa-aikaisia työntekijöitä (TSL 2:2.2) tai asettaa työntekijöitä ilman tehtävään tai asemaan liittyvää perustetta erilaiseen asemaan (TSL 2:2.1) ei työntekijöillä ole oikeutta vaatia hyvitystä. Vahinko korvataan yksinomaan työ sopimuslain vahingonkorvaussäännöksen perusteella (TSL 12:1).

Työntekijällä on oikeus vaatia vahingonkorvausta myös *työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien* rikkomisen tai laiminlyönnin perusteella (TSL 12:1). Tämä tarkoittaa työsuhteen ehtona noudatettavien eri säännöstyskeinoista (muusta työoikeudellisesta lainsäädännöstä ja työehtosopimuksesta) peräisin olevien normien rikkomista. Tällöin myös työ sopimus itsessään on työsuhteen ehtona noudattava säännöstyskeino.<sup>181</sup> Mahdollisuus vaatia vahingonkorvausta perustuu nimenomaan työsuhteesta johtuvien ehtojen rikkomiseen. Työsuhteen ehtona noudatettavan ryhmänormin rikkominen mahdollistaa siis vahingonkorvauksen

<sup>180</sup> Työsopimuksen perusteettomasta eli *työsopimuslain vastaisesta* päättämisestä on kuitenkin yksinomaiseksi seuraamukseksi säädetty TSL 12:2:n mukainen korvaus. (Tiitinen – Kröger 2012, s. 723–724.) Työnantajan yleisvelvoite (TSL 2:1) on velvoittavuuden asteeltaan tavoitteellinen, eikä pelkästään sen rikkomisesta seuraa työnantajalle vahingonkorvausvelvollisuutta. (HE 157/2000, s. 67.) TSL 2:1:n mukaan ”työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi”. – Ks. kuitenkin THO 22.6.2010, S09/ 471. Tapauksessa hovioikeus tuomitsi työnantajan maksamaan vahingonkorvausta päälouattamusmiehen työsuhteen päättämisen yhteydessä sillä perusteella, että työnantaja ei ollut kohdellut työntekijöitä hyvin ja työnantaja oli näin rikkonut työ sopimuslain työnantajan yleisvelvollisuuksia.

<sup>181</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 749–752.



vaatimisen työsopimuslain vahingonkorvaussäännöksen perusteella. Kyseessä ei siis ole vahingonkorvauksen vaatiminen sillä perusteella, että työntekijän työsopimuksen ehto olisi rikottu.

Työsopimuslain vahingonkorvauksen lähtökohtana on täyden korvauksen periaate. Korvattavaksi tulee sekä aineellinen että aineeton vahinko<sup>182</sup>. Mikä tahansa tapahtuma ei perusta työnantajan vastuuta työsuhteen ehtojen rikkomisesta, vaan vahingonkorvausvastuun syntyminen on tuottamuserusteista. Työnantajan menettelyn täytyy olla joko tahallista tai tuottamuksellista eli työnantajan edustajan asema huomioon ottaen moitittavaa<sup>183</sup>.

*Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain hyvitykset*<sup>184</sup>. Jos ryhmänormien soveltaminen on syrjivää, voi työntekijä vaatia hyvitystä yhdenvertaisuuslain (YVL 23 ja 24 §) ja/tai *tasa-arvolain perusteella* (Tasa-arvoL 11 §). Näiden työntekijöiden kohtelua koskevien normien suoja on *hyvityksellistä*. Hyvitys perustuu yksittäisen työntekijän kokemaan loukkaukseen ja hyvitys on luonteeltaan ennen muuta *loukkaus- tai kärsimyskorvausta*<sup>185</sup>. Sen suuruuden vähimmäis- ja enimmäismäärät on säädetty kussakin laissa erikseen. Kyseessä on lähinnä *aineettoman vahingon korvaaminen*<sup>186</sup>. Näyttöä kärsimyksestä ei edellytetä, vaan pelkkä syrjiväksi katsottu teko riittää hyvityksen saamiseen.<sup>187</sup> Yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolain mukaisen hyvityksen vaatiminen ei kuitenkaan estä loukattua eli työntekijää vaatimasta korvausta myös *taloudellisesta vahingosta* vahingonkorvauslain tai muun lain perusteella (Tasa-arvoL 11 § ja YVL 23 §)<sup>188</sup>. Hyvityksen suuruuteen vaikuttaa muun lain perusteella samasta teosta henkilöön kohdistuvan loukkauksen vuoksi tuomittu tai maksettavaksi määrätty korvaus (YVL 24 § ja Tasa-arvoL 11 §).

<sup>182</sup> Kairinen 2009, s. 409.

<sup>183</sup> Koska tuottamusta ei ole sääöksessä porrastettu, työnantajan vastuuperusteeksi riittää lievänkin tuottamuksen olemassaolo. (Tiitinen – Kröger 2012, s. 748–749.) Keskeistä arvioissa on se, mitä työnantaja on tiennyt tai mitä hänen olisi tullut tietää. (HE 157/2000, s. 117–118.) Ks. myös Rautiainen – Äimälä 2007, s. 305–306.

<sup>184</sup> Yhteistoimintalain mukaista hyvitystä käsitellään yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulosten noudattamisen tehosteiden tarkastelun yhteydessä kappaleessa 5.4.6. Yhteistoimintalaissa säädettyä mahdollisuutta uhkasakon määräämiseen on sivuttu henkilöstö- ja koulutussuunnitelman yhteydessä kappaleessa 5.2.1.2. Kolmantena yhteistoimintalain noudattamisen tehosteena tulee kyseeseen sakkorangaistus (YTL 67 §). Mahdollisuus sen tuomitsemiseen on mainittu kyseisen ryhmänormin kohdalla erikseen.

<sup>185</sup> HE 44/2003, s. 48–49 ja HE 57/1985, s. 23–24.

<sup>186</sup> Ahtela ym. 2006, s. 357 ja 359.

<sup>187</sup> HE 44/2003, s. 48–49.

<sup>188</sup> Muuna lakina tulee ryhmänormien yhteydessä kysymykseen ennen muuta työsopimuslain mukainen vahingonkorvaus (TSL 12:1) tai korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä (TSL 12:2). Koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain hyvitys on korvausta kärsimyksestä, ei aineettomasta vahingosta tuomita korvausta kuitenkaan kahteen kertaan.



*Luontoissuoritusvelvollisuus.* Ryhmänormien noudattamisen tehosteena voidaan ajatella myös luontoissuoritusvelvollisuutta. Luontoissuoritusvelvollisuus on velvoiteoikeudellinen oikeuskeino.

Luontoissuoritusvelvollisuuden perusteella sopimusta rikkoneen osapuolen on täytettävä velvollisuutensa sovitun mukaisesti. Luontoissuoritusvelvollisuus vaikuttaakin ensi kädessä tarkoituksenmukaisimmalta tehosteelta, koska se velvoittaa toimimaan juuri siten kuin alun perin olisi pitänytkin toimia. Luontoissuoritusvelvollisuuden käyttämisestä rajoittavat kuitenkin henkilöä ja suoritusta koskevat rajoitukset. Henkilöä koskevana rajoituksena mainitaan usein, että työntekijää ei voida velvoittaa työsuorituksen tekemiseen. Luontoissuoritusvelvollisuus ei myöskään sovellu yhtä hyvin sivuvelvoitteiden kuin päävelvoitteiden tehostamiseen. Suoritusestekerusteiset rajoitukset liittyvät suorituksen mahdottomuuteen ja liikavaikeuteen. Kun kyseessä on suorituksen mahdottomuus, ei suoritusta voi enää lainkaan suorittaa alkuperäisen mukaisesti. Luontoissuorituksen liikavaikeus puolestaan tarkoittaa, että periaatteessa luontoissuoritusvelvollisuus olisi mahdollinen, mutta toimenpiteet tai uhraukset, joita luontoissuoritukseen velvoitettu joutuisi tekemään, olisivat velvollisuuteen nähden kohtuuttomia ja epätarkoituksenmukaisia.<sup>189</sup>

Ryhmänormien tehosteena kysymys luontoissuoritusvelvollisuuden liikavaikeudesta kytkeytyy työoikeudelliseen kontekstiin. Aikaisemmin kielteistä kantaa on perusteltu työsopimusvelvoitteiden henkilökohtaisuudella<sup>190</sup>. Luontoissuoritusvelvollisuus sopisi helpoiten ei-rahamääräisten työvoiman käyttöön liittyvien ja työntekijöiden kollektiivisia intressejä suojaavien ryhmänormien tehosteeksi, *etenkin, jos muita sopivia oikeuskeinoja ei ole käytettävissä*. Käytännössä ajan kulumisen voidaan katsoa rajoittavan luontoissuoritusvelvollisuuden tarkoituksenmukaista käyttöä.

Luontoissuoritusvelvollisuuden käyttöä pohdittaessa tulee ottaa huomioon *prosessioikeudellisia* seikkoja. Ensinnäkin mitä tehdään, jos työnantaja ei toimi-kaan luontoissuoritustuomion edellyttämällä tavalla? Erityisesti ongelma konkretisoituu silloin, jos suorituksessa edellytetään työnantajan myötävaikutusta<sup>191</sup>. Sen sijaan yksittäisen työntekijän esittämän luontoissuoritusvelvollisuusvaatimuksen vaikutukset muihin ryhmänormin piirissä oleviin työntekijöihin ei näyttäisi olevan ongelma<sup>192</sup>, koska luontoissuoritusvelvollisuuden toteuttaminen ei heikentäisi muiden työntekijöiden oikeuksia.<sup>193</sup> Kollektiivisemmän, koko työnte-

<sup>189</sup> Ks. Hemmo 2003 II, s. 192–199.

<sup>190</sup> Ks. Saloheimo 1987, s. 131–132 ja siinä viitattu kirjallisuus.

<sup>191</sup> Ks. Hemmo 2003 II, s. 200–204.

<sup>192</sup> Ks. Saloheimo 1987, s. 137.

<sup>193</sup> Tähän suuntaan päättelyä vie myös yhdenvertaisuuslain mukainen syrjivien ehtojen muuttaminen. Syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen ja säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen määräys on mitätön. Tuomioistuimien voi muuttaa

kijäkuntaa koskevan oikeuden toteuttaminen individuaaliprosessissa voisi kuitenkin olla vaikeata. Tämä ei tosin liity tehosteena luontoissuoritusvelvollisuuteen vaan siihen, että yksittäisellä työntekijällä ei välttämättä ole edes kannekelpoista oikeutta<sup>194</sup>.

Luontoissuoritusvelvollisuus vaikuttaisi siis teoriassa hyvältä oikeuskeinolta, mutta käytännössä sen toteuttamiseen liittyy ongelmallisuuksia. Näin ollen se ei vaikuttaisi tarkoituksenmukaiselta ryhmänormien tehosteelta. Luontoissuoritusvelvollisuuden mahdollista käyttöä ryhmänormien tehosteena rajaa sekin, että lainsäätäjät ei ole nähnyt tarpeelliseksi ulottaa tätä velvoiteoikeudellista oikeuskeinoa työoikeuden normien tehosteeksi.

*Työntekijän työstä pidättäytymisoikeus.* Ryhmänormien mahdollisena tehosteena voidaan pohtia työntekijän oikeutta pidättäytyä omasta suorituksestaan, kun työnantaja on rikkonut häntä velvoittavaa normia. Luontoissuoritusvelvollisuuden tapaan työstä pidättäytymisoikeus on taustaltaan velvoiteoikeudellinen. Se perustuu velvoiteoikeudelliseen suorituksesta pidättäytymiseen.

Pidättäytymisoikeus (detentio-oikeus) on itseaputyypin oikeuskeino. Tuomioistuimien ei anna asiassa tuomiota, vaan omasta suorituksestaan pidättäytyvä harkitsee pidättäytymisensä omatoimisesti. Jos toinen sopimusosapuoli rikkoo sopimusta, voi toinen osapuoli pidättäytyä vastaavasti omasta suorituksestaan. Suorituksestaan pidättäytyjä pyrkii turvaamaan omaa asemaansa pidättäytymällä omasta suorituksestaan, kun toinen osapuoli ei ole täyttänyt velvoitteitaan lainkaan tai on täyttänyt ne virheellisesti. Pääasiassa pidättäytymisoikeus liittyy kertasuorituksiin, joissa suoritus ja vastasuoritus ovat selkeitä ja samanaikaisia (Zug um Zug -periaate). Kestosopimuksiin pidättäytymis-

---

sopimusta tai määrätä sen raukemaan, jos sopimusehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon huomioon ottamatta jättämisen vuoksi kohtuullista. (YVL 25 §.) – Vaikka ehdon syrjivyyttä nousisi esille vain yhden työntekijän vaatimuksista, vaikuttaa ehdon muuttaminen tai huomiotta jättäminen kaikkiin normin soveltamisen piirissä oleviin työntekijöihin.

<sup>194</sup> Saloheimon mukaan kollektiivisten oikeuksien toteuttaminen individuaaliprosessissa on hankalaa muun muassa yksittäiseltä työntekijältä puuttuvan asialegitimaation vuoksi. Ryhmänormien toteuttamisessa ongelmia ei kuitenkaan tuota niinkään yksittäiseltä työntekijältä puuttuva asialegitimaatio vaan se, että työntekijällä ei ole välttämättä kannekelpoista etua tai oikeutta, jos kyseessä on työntekijöitä ryhmänä koskeva intressi. Saloheimo on tosin käsitellyt luontoissuoritusvelvollisuutta ennen muuta työsuhtevelvoitteiden näkökulmasta todeten, että luontoissuoritusvelvollisuuden käyttömahdollisuuksia ei ole juurikaan pohdittu työolonormien yhteydessä. (Saloheimo 1987, s. 136–139.) – Lakiin perustuvien ryhmänormien kohteena oleva henkilöstö taikka henkilöstö- tai työntekijäryhmä ei ole oikeushenkilö eikä voi olla asianosaiskelpoinen eikä omata asialegitimaatiota. Työehtosopimusten yhteydessä (individuaalinormi–solidaarinenormi-jako) luotu asialegitimaatiojäsennys ei sovellu lakiin perustuviin ryhmänormeihin. Lakiin perustuvat ryhmänormit tuottavat oikeuksia tai etuisuuksia kyseisen ryhmän työntekijöille. Ryhmän työntekijät ovat yksittäin asianosaisia ja heillä jokaisella erikseen on asialegitimaatio.

oikeus soveltuu sen sijaan kertasopimuksia huonommin. Velvoitteiden eriaikaisuus rajaa pidättäytymisoikeuden käyttömahdollisuuksia edelleen.<sup>195</sup>

Bruun on tarkastellut työntekijän oikeutta pidättäytyä työstä, kun työnantaja rikkoo häntä velvoittavan normin noudattamisen. Työntekijän työstä pidättäytymisoikeus tulee arvioitavaksi suhteessa työehtosopimusten työrauhavelvollisuuteen. Bruunin mukaan yksittäisen työntekijän työstä pidättäytymisoikeus tapahtuu yksilöllisessä työsuhteessa ja on luonteeltaan henkilökohtaista, vaikka useat työntekijät pidättäytyisivät työstä samanaikaisesti. Pidättäytymiseltä puuttuu tällöin työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkki eli joukkoluonteinen painostustarkoitus. Työstä pidättäytymisen ja työtaistelun välistä rajaa Bruun tarkentaa käytännön näkökulmasta kolmella kriteerillä. Näitä ovat työstä kieltäytymisen yhteydessä esitetty vaatimus, työstä kieltäytymisen subjekti sekä se, onko työstä kieltäytyminen tapahtunut kollektiivisesti vai individuaalisesti. Kun työstä kieltäytyy henkilökohtaisesti työntekijä, jonka työsuhteen ehtoja on rikottu ja vaatimuksena on vain, että työnantaja noudattaa jo olemassa olevaa normia normin mukaisesti, kyseessä olisi työstä kieltäytyminen. Työtaistelu olisi kyseessä silloin, jos useampi työntekijä kieltäytyy työstä esittäen samalla muitakin vaatimuksia kuin vain olemassa olevan normin noudattamista.<sup>196</sup> Työtuomioistuimen oikeuskäytännöstä ei ole saatavissa juurikaan tulkinta-apua arvioitaessa työstä pidättäytymisoikeuden ja työrauhavelvollisuuden suhdetta<sup>197</sup>.

Työntekijän työstä pidättäytymisoikeutta ryhmänormin rikkomistilanteessa rajaa työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus<sup>198</sup>. Työnantajan tulkintaa noudatetaan epäselvissä tapauksissa, kunnes asia on ratkaistu. Työnantajan väliaikaisen tulkintaetuoikeuden tausta-ajatuksena on, että käytännössä olisi hankalampaa korvata työntekijän työstä pidättäytymisen aiheuttamaa vahinkoa kuin työn-

<sup>195</sup> Hemmo 2003 II s. 178 ss.

<sup>196</sup> Bruun 1975, s. 130–136.

<sup>197</sup> Ks. Saloheimo 2006, s. 143–145 ja Saloheimo 2012, s. 151. Ks. kuitenkin TT:2015-30, joka liittyi ennen muuta työturvallisuuteen.

<sup>198</sup> Myös tietyt työlainsäädännökset puoltavat kriittistä suhtautumista työntekijän työstä pidättäytymisoikeuteen ryhmänormien noudattamisen tehosteena. Työntekijällä on lakisääteinen velvollisuus tehdä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Tämän lisäksi työntekijän on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. (TSL 3:1) Myöskään yhteistoimintalain alussa oleva lain tarkoitussäännös ei tue tulkintaa työntekijän työstä pidättäytymisoikeuden käytöstä etenkin yhteistoimintalakiin perustuvien ryhmänormien osalta. (YTL 1 §.) Yhteistoiminnan kautta on tarkoitus edistää työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta. Painostustyyppinen työstä pidättäytymisoikeus ei sopisi tähän tarkoitukseen. Työstä pidättäytymisoikeutta rajoittavana argumenttina on vielä mahdollista nostaa esiin yhdenvertaisuuslainsäädännössä omaksuttu vastatoimien kieltö. (YVL 16 §.) Jos sen sisältämää ajatusta sovelletaan pariteettisesti työntekijän toimintaan, työntekijä ei saisi ryhtyä työnantajan toimenpiteen perusteella vastatoimiin, kuten pidättäytymään työstä.

antajan väärän tulkinnan väliaikaisesta noudattamisesta seurannutta vahinkoa.<sup>199</sup> Työntekijän työstä pidättäytymisoikeus rajautuu lähinnä työturvallisuuslain mukaisiin tilanteisiin, joissa työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. (TTurvaL 23 §). Myös työsuojeluvaltuutetulla on oikeus keskeyttää vaarallinen työ (TsValL 36 §). Näistä asioista on säädetty erikseen laissa, ja kyseisten säännösten tarkoitus on suojata työntekijän työturvallisuutta.

Vaikuttaisikin siltä, että työstä pidättäytymisoikeuden mahdollisuus rajautuu vain työturvallisuuteen. Muutenkaan työstä pidättäytymisoikeudella ei näyttäisi olevan käyttöä ryhmänormien toteuttamisen tehosteena. Työstä pidättäytymisoikeus näyttäytyy pääasiallisesti velvoiteoikeudellisena oikeuskeinona. Sen käytöala työoikeudessa ja näin ollen myös ryhmänormien tehosteena näyttäisi supistuneen erilaisten neuvottelumenettelyiden kehittymisen ja laajentumisen myötä sekä rahamääräisten tehosteiden kustannuksella.

*Vahvistustuomio.* Voidaan myös pohtia, olisiko vahvistustuomio mahdollinen ryhmänormien noudattamisen tehosteena. Vahvistuskanteessa kantaja ei vaadi suoritustuomiota vaan tuomioistuinta vahvistamaan tietyn oikeuden olomassalolon. Vahvistustuomiota ei voida antaa pelkistä tosiseikoista tai abstraktista lain-tulkintakysymyksestä. Vahvistuskanteeseen ja -tuomioon sisältyy kannanotto tosiseikkojen olemassaolosta ja niiden oikeudellisesta merkityksestä.<sup>200</sup> Vahvistustuomio kuitenkin selkeyttää asian oikeudellista merkitystä ja toteuttaa kantajan oikeussuojaa tällä tavoin. Työtuomioistuinprosessissa on tyypillistä, että kantaja ensin vaatii tuomioistuinta vahvistamaan työehtosopimuksen oikean sisällön<sup>201</sup>. Näin ollen vahvistuskanne voisi olla myös ryhmänormien oikeanlaista toteuttamista turvaava käyttökelpoinen oikeussuojakeino. Vahvistustuomio täyttäisi oikeussuojan tarvetta, jos ryhmänormin oikeanlaisesta soveltamisesta on riitaa. Vahvistuskanteen voisi nostaa työntekijä, joka katsoo, että työnantajan tulkinta ryhmänormista ei ole oikea. Vahvistuskanne voisi soveltua myös työntekijöitä ryhmänä koskevien kollektiivisten intressien tehosteeksi, toisin kuin muut tehosteet, joiden kohdalla kannekelpoisen oikeuden puuttuminen saattaa aiheuttaa ongelmia<sup>202</sup>.

<sup>199</sup> Kairinen 2009, s. 230–231.

<sup>200</sup> Lappalainen 2001, s. 358–360.

<sup>201</sup> Ks. Saloheimo 2012, s.125–126 ja Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 50.

<sup>202</sup> Vrt. Nieminen 2000, s. 173. Niemisen mukaan työntekijöiden kollektiivisia intressejä määrittävän yhteistoimintasopimuksen rikkomisen seurauksena työntekijöiden edustaja ei lähtökohtaisesti voisi nostaa vahvistuskannettakaan häneltä puuttuvan asialegitimaation vuoksi.

## 5.3 TYÖEHTOSOPIMUKSEEN PERUSTUVAT RYHMÄNORMIT

Työehtosopimus on perinteinen ja tärkeä työehtoja laajasti ja monipuolisesti säännöstävä instrumentti. Työehtosopimukset ovat oma sopimustyyppinsä, ja työehtosopimusoikeus muodostaa työoikeuteen oman osajärjestelmänsä<sup>203</sup>. Työehtosopimukset ja niiden toiminta hahmotetaan tavallisesti hieman yksinkertaisena siten, että ne kattaisivat yhtäältä vain työehtosopimusosallisten välisen suhteen, jossa työehtosopimus solmitaan (velvoitemääräykset) ja toisaalta yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisen *työsuhteen*, jossa työehtosopimuksen *normimääräyksiä* noudatetaan. Tämä ei kuitenkaan kuvaa nykyisiä työehtosopimuksia riittäväällä tarkkuudella. Työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisen työsuhteen lisäksi työehtosopimuksen määräykset vaikuttavat paikallisella tasolla myös työnantajan ja henkilöstöryhmän tai työntekijäryhmien välisessä suhteessa.

Työehtosopimusmääräykset, jotka kohdistuvat työntekijöihin ryhminä, ovat ryhmänormeja. Esimerkkinä voidaan mainita työehtosopimusperusteiset, useampaa työntekijää koskevat paikalliset sopimukset, jotka sovitaan pääasiassa työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Samaan tapaan palkkaus- sekä työaikajärjestelmät koskevat työntekijöitä ryhmänä. Vasta yrityksessä edustuksellisella tasolla määritettyä paikallisen tason järjestelmää noudatetaan tai sovelletaan yksittäisiin työntekijöihin. Työehtosopimusperusteisia ryhmänormeja voidaankin luonnehtia läheiseksi ilmiöksi työnantajan ja työntekijäkunnan välisessä suhteessa vaikuttaville solidaarinormeille.

### 5.3.1 Työehtosopimus normisopimuksena ja paikallinen taso

Työehtosopimus on normisopimus. Tämä ominaisuus erottaa sen muista sopimustyypeistä ja yleisestä sopimusoikeudellisesta lähtökohdasta, jossa sopijaosapuolet voivat sopia vain keskinäisistä oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan<sup>204</sup>. Normisopimuksella eli työehtosopimuksella voidaan normittaa työehtosopimusosapuoliin nähden ulkopuolisten (kolmansien) eli sopijajärjestöjen jäsenyöntekijöiden ja -työnantajien välisiä työsuhteita. Koska tavanomaisiin velvoiteoikeudellisiin sopimuksiin ei sisälly tällaista työehtosopimukselle tunnusomaista normivaikutteisuuutta, on siitä täytynyt säätää erikseen työehtosopimuslaissa. Tehtol 1 §:ssä säädetäänkin, että ”työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mie-

<sup>203</sup> Ks. Kairinen 2009, s. 57–59.

<sup>204</sup> Ks. Sipilä LM 1950, s. 659–660.

lessä on sopimus – ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava”. Työehtosopimuksen kollektiiviselle luonteelle normisopimukse-  
na on tunnusomaista avoin soveltamisala tulevaisuuteen nähden. Sopimusta voi-  
daan soveltaa myös henkilöihin, jotka eivät ole työsuhteessa sopimuksen solmi-  
misen ajankohtana.<sup>205</sup>

Työehtosopimuksen normimääräyksiä eli työnormeja (individuaalinormit) ja työolonormeja (solidaarinormit) noudatetaan ja sovelletaan sopijaosapuoliin nähden ulkopuolisten eli työnantajien ja työntekijöiden välisissä suhteissa. Indi-  
viduaali- ja solidaarinormien välisestä erosta on käyty aikojen kuluessa runsaasti keskustelua erityisesti työehtosopimukseen liittyvien tutkimusten yhteydessä. Etenkin solidaarinormit eli normit, jotka ”*edellyttävät joukko- eli kollektiivisuh-  
detta ja koskevat yksittäistä työntekijää vain jäsenenä yhteisössä*”<sup>206</sup> ovat nosta-  
neet esiin kysymyksiä siitä, mitä tällä ryhmä- tai kollektiivisuhteella tarkoitetaan<sup>207</sup>. Vaikka viime aikoina individuaalinormi–solidaarinormi-jaottelun merki-  
tystä onkin kyseenalaistettu<sup>208</sup>, on samalla kuitenkin tarpeen kiinnittää huomiota työehtosopimusmääräysten nykyiseen luonteeseen. Työehtosopimukset voivat sisältää tavanomaisten normimääräysten ohella velvoittavuudeltaan heikompia suosituksia, mutta etenkin paikalliselle tasolle kelpuutusta antavien *kompetenssinormien* määrä on lisääntynyt merkittävästi paikallisen sopimisen yleistymisen ja laajentumisen myötä<sup>209</sup>.

Työehtosopimusten voidaan kuvata muuttuneen aikaisempaa selvemmin kak-  
sitasoisiksi. Työehtosopimusten *kaksitasoisuudella* kuvataan sitä, että osa eh-  
doista määrittyy valtakunnallisesti ja osa taas paikallisesti sopien.<sup>210</sup> Paikalliseen  
sopimiseen eri tavalla kelpuuttavat työehtosopimusmääräykset voivat valtuuttaa,  
sallia tai edellyttää asiasta paikallisesti sopimista<sup>211</sup>. Työehtosopimuksen kelpuu-  
tuksen perusteella paikallista sopimista voidaan tehdä erilaisissa asiaryhmissä<sup>212</sup>  
kattaen työpaikan olosuhteita ja työsuhteiden ehtoja.<sup>213</sup>

<sup>205</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 235, Saloheimo 2012, s. 2–3 ja Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 124. – Oma erillinen kysymyksensä on työehtosopimukseen mahdollisesti otettu niin sanottu järjestöehto, jonka perusteella työehtosopimuksen ehtoja ei sovelleta työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimuksen solmineen liiton jäseniä. Tällaisen henkilöllisen soveltamisalan rajoituksiin ei paneuduta kuitenkaan tarkemmin tässä tarkemmin. (Ks. asiasta tarkemmin Saloheimo LM 2012, s. 861–874.)

<sup>206</sup> Lvk. 1921:11, s. 16–17.

<sup>207</sup> Bruun 1979, s. 194.

<sup>208</sup> Saloheimo 2012, s. 94–96.

<sup>209</sup> Saloheimo 2012, s. 93.

<sup>210</sup> Ks. esim. Stokke 2008, s. 7–20 ja Due – Steen Madsen 2008, s. 513–515 ja 526–527 ja Malmberg 2010, s. 36.

<sup>211</sup> Kairinen 2009, s. 236.

<sup>212</sup> Ks. Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008 passim.

<sup>213</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 787.

Paikallinen sopiminen edellyttää siihen kelpuuttavaa normia. Paikallisen sopimisen näkökulmasta tulkinnanvarainen kysymys liittyy siihen, voivatko työehtosopimusosapuolet delegoida semidispositiivisten säännösten sopimisvaltuuksiaan edelleen paikalliselle tasolle. Asiasta ei ole nimenomaisesti säädetty, mutta melko vakiintuneesti on katsottu, että tällainen siirto on mahdollinen. Sovittavan sopimuksen on kuitenkin oltava *työehtosopimusluonteinen*.<sup>214</sup>

Työehtosopimuksella on TEhtoL:n mukaan automaattinen ja pakottava vaikutus. Paikallisessa sopimisessa työehtosopimuksille tunnusomainen vähimmäisehtojen sääntely ja pakottavuus ilmenevät hieman eri tavalla. Koska osapuolten välinen neuvottelutasapaino ei yleensä ole paikallisella tasolla yhtä tasavertainen kuin liittojen välissä neuvotteluissa, on paikallisen tason neuvotteluasemia ollut tarvetta vahvistaa etenkin työntekijöiden osalta. Se on toteutettu sääntelyteknisesti hyödyntämällä niin sanottua perä- ja sivulautamallia.

Paikallisen sopimisen *perälautamalli* tulee kyseeseen silloin, kun työehtosopimuksen määräyksestä on mahdollista sopia toisin mutta syystä tai toisesta paikallista sopimusta ei tehdä. Tällöin noudatettavaksi tulee paikallisen sopimuksen sijaan työehtosopimuksen vastaava määräys ikään kuin kyseisen asian perälautamääräyksenä. Kelpuutus paikalliseen sopimiseen onkin ilmaistu usein siten, että ”ellei paikallisesti toisin sovita”. Perälautamääräys ilmaisee pakottavasti noudatettavan työehtosopimuksen vähimmäisehtotason, jos asiasta ei päästä sopimukseen.<sup>215</sup> Myös *sivulautamallin* tarkoitus on samankaltainen, mutta toteutus hieman erilainen. Paikallisen sopimisen yhteydessä työehtosopimuksen *sivulautamääräys* tarkoittaa, että paikallisen sopimisen on tapahduttava työehtosopimuksen asettamissa asiallisissa ja menettelyllisissä rajoissa.<sup>216</sup>

Paikallisen sopimisen ja paikallisten sopimusten lisäksi tiettyjä työehtoja on mahdollista kuvata *paikallisina sovelluksina*. Esimerkiksi erilaiset palkkaus- ja työaikajärjestelmät edellyttävät yritys- tai työpaikkakohtaista *soveltamista* suoran noudattamisen tai paikallisen tosin sopimisen sijaan. Paikallinen sovellus on voitu erottaa varsinaisesta paikallisesta tosin sopimisesta etenkin sillä perustella, että siinä on kyse ennen muuta työehtosopimuksessa annettujen tai sallittujen *vaihtoehtojen valitsemisesta* paikallisella tasolla. Paikallisen sovelluksen on katsottu tällöin toimivan ikään kuin työehtosopimuksen jatkona.<sup>217</sup>

Paikallisen sopimus–sovellus-jaon lisäksi voidaan nostaa esiin niin sanotut *työehtosopimusten soveltamis- ja tulkintasopimukset*<sup>218</sup>. Niiden oikeudellista

<sup>214</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 795 ja Kairinen 2009, s. 236.

<sup>215</sup> Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean loppumietintö KM 1993:34, s. 83 ja Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 63 ja 68.

<sup>216</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 63.

<sup>217</sup> Kröger 1995, s. 45.

<sup>218</sup> Ks. Rusanen 1994, s. 179. Hän nostaa paikallisen sopimisen monimuotoisuutta tarkastellessaan esiin yhtenä paikallisen sopimisen muotona työehtosopimuksen soveltamisesta sopimisen.



asemaa voidaan pitää epäselvänä, eivätkä työehtosopimukset varsinaisesti edes tunne tällaista sopimustyyppiä. Tästä huolimatta tällaisia yksittäisten yritysten sisäisiä sopimuksia saatetaan sopia, jotta tulkinnanvaraiseksi tai olosuhteisiin huonosti sopivaksi koettua työehtosopimusmääräyksen tulkintaa voidaan tarkentaa kyseisen työnantajayrityksen piirissä<sup>219</sup>. Kyseessä on ennen muuta luottamusmiehen hyväksynnällä tapahtuva työehtosopimusmääräyksen soveltamis- tai tulkintasopimuksen solmiminen. Tavoitteena on saavuttaa etenkin hallinnollisesti helpompi käytäntö ja määräysten tarkoituksenmukaisempi sovellettavuus ilman, että työntekijälle työehtosopimuksen mukaan kuuluvia vähimmäisehtoja kuitenkaan heikennettäisiin.<sup>220</sup>

Työehtosopimuksen kelpuutuksella tehdyn paikallisen sopimuksen on tulkittu ikään kuin ”imuroituvan” työehtosopimuksen osaksi. Samalla paikallinen sopimus saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tästä huolimatta viitetyöehtosopimus<sup>221</sup> ja paikallinen sopimus ovat erillisiä sopimuksia. Työehtosopimuksen ja sen kelpuutukseen perustuvan paikallisen sopimuksen erillisyys ilmenee paikallisen sopimuksen voimassaolossa. Tästä johtuen työehtosopimuksissa on ollut tarpeen sopia sekä paikallisen sopimuksen voimassaolosta että sen *jälkivaikutuksesta* työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeen<sup>222</sup>.

Paikallisen sopimuksen voimassaoloon liittyviä kysymyksiä määritetään työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevassa *juridis-teknisessä määräyksessä*. Niiden mukaan sopimus voidaan sopia olemaan voimassa toistaiseksi tai määräaikaisesti. Jos sopimus on sovittu toistaiseksi voimassa olevaksi, noudatetaan työehtosopimuskäytännössä yleensä kolmen kuukauden *irtisanomisaikaa*. Sopimuksen irtisanomisaika voidaan sopia toki toisinkin.<sup>223</sup> Työehtosopimuksen kelpuutuksella tehdyn paikallisen sopimuksen irtisanomiseen ei tarvita irtisanomisperustetta. Irtisanomisajan päättyessä päättyvät myös paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset<sup>224</sup>. Paikallisen sopimuksen voimassaolo voi kytkeytyä

<sup>219</sup> Ks. esimerkki työehtosopimusmääräysten yrityskohtaisesta soveltamissopimuksesta ja sen oikeudellisesta arvioinnista TT:2014-73. Asiassa oli kysymys siitä, miten työaikasopimuksessa tarkoitettua vuoroperiaatetta tuli tulkita keskeytymättömän kolmivuorotyön tarjoamista vähennettäessä. Alan suuressa toimijassa Steveco Oy:ssä oli vuonna 2009 sovittu noudatettavaksi vuoro-kohtaista periaatetta, ja lisäksi vuoro-kohtaista periaatetta on sovellettu yhtiössä käänteisesti työntekijöitä kolmivuoroon lisättäessä.

<sup>220</sup> Ks. Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 58–59.

<sup>221</sup> Viitetyöehtosopimuksella tarkoitetaan paikalliseen sopimiseen kelpuuttavaa työehtosopimusta.

<sup>222</sup> Ks. esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016 s. 176. – Kohta 44.5 Paikallisen sopimuksen jälkivaikutus: Paikallinen sopimus on voimassa työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin, ellei sitä asianmukaisesti irtisanota päättymään irtisanomisajan kuluttua. Irtisanomisoikeus koskee sopimuksettoman tilan aikana myös määräajaksi solmittuja paikallisia sopimuksia. Irtisanomisaika on tällöin kolme kuukautta.

<sup>223</sup> Ks. esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016 s. 176.

<sup>224</sup> TT:2011-113 lausuntoasia: ”– työehtosopimuksen nojalla vapaa-ajana matkustamisen korvaamisesta on voitu sopia paikallisesti ja että *tällainen paikallinen sopimus on voitu irtisanoa si-*



myös sopimuksen tarkoitukseen<sup>225</sup>, päättymisestä sopimiseen tai siihen, että aikaisemmin sovittu sopimus on käynyt tarpeettomaksi. Jos kuitenkin paikallisen sopimuksen päättymisen jälkeen noudatetaan edelleen työsuhteen ehtoina aikaisemmin voimassa olleen sopimuksen kaltaisia ehtoja, ei ehtojen oikeusperusta ole enää paikallinen sopimus vaan mahdollisesti työnantajan valtaoikeudet tai vakiintuneesti noudatettu käytäntö<sup>226</sup>.

Työehtosopimuksen kelpuutuksella sovittu paikallinen sopimus voidaan irtisanoa – minkä tahansa muun sopimuksen tapaan – päättymään myös *sopimuksen muuttamistarkoituksessa*. Sopimuksen voimassaolon päättymisen tarkoittaa, että irtisanomisajan jälkeen palataan noudattamaan työehtosopimuksen perälautamääräyksiä työsuhteen ehtoina.<sup>227</sup> Paikallinen sopimus voidaan myös uudistaa, muuttaa tai päivittää vastaamaan muuttuneita olosuhteita ja tarpeita. Tällöin vanha paikallinen sopimus korvataan uudella, sisällöltään muuttuneella sopimuksella. Uuden paikallisen sopimuksen ehdot alkavat vaikuttaa työsuhteen ehtoina ja muuttavat työsuhteen ehtoja uuden paikallisen sopimuksen mukaisiksi. Lähtökohtaisesti paikallista sopimusta muutetaan samaa menettelyä noudattaen kuin sitä alun perin sovittaessakin on noudatettu.

Paikallisen sopimuksen voimassaolosta eroaa viitetyöehtosopimuksen muuttuminen siten, että aikaisemmin sovitun paikallisen sopimuksen mahdollistaneet kelpuuttavat määräykset poistetaan uudesta työehtosopimuksesta. Aikaisemman työehtosopimuksen kelpuutuksella tehdyltä paikalliselta sopimukselta *puuttuu tämän jälkeen sen oikeuttava tai kelpuuttava normi*. Uudessa työehtosopimuksessa on asiasta voitu sopia aikaisemmasta paikallisesta sopimuksesta poiketen. Tällöin ei välttämättä edellytetä, että aikaisemmin noudatettu paikallinen sopimus irtisanottaisiin päättymään, vaan uuden työehtosopimuksen määräyksiä on alettava noudattaa työehtosopimuksen voimassaolon alkamisesta. Aikaisemmin sovittu paikallinen sopimus ei luonnollisestikaan saa olla uuden työehtosopimuksen vastainen.<sup>228</sup>

---

*ten, että sen oikeusvaikutukset ovat tuolloin lakanneet. Työtuomioistuimella ei ole syytä poiketa tästä osapuolten yhteisestä käsityksestä, joka vastaa myös paikalliseen sopimiseen yleisesti sovellettavia sääntöjä.”*

<sup>225</sup> Puranen 2000, s. 50–51.

<sup>226</sup> Ks. TT:2004-31.

<sup>227</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 32–34. – Ks. TT:2013-30. Tapauksessa oli kyse paikalliseen palkkaussopimukseen liittyvistä neuvotteluista, joissa sopimusta yritettiin uudistaa, mutta sopimuksesta ei päästy yksimielisyyteen. Tämän seurauksena työnantaja alkoi noudattaa työehtosopimuksen aikapalkkausta koskevia määräyksiä perälautamääräyksinä, mitä työntekijät vastustivat työtaistelutoimin.

<sup>228</sup> Ks. TT:2013-61 Vuosien 2005 ja 2008 työehtosopimuksissa tämä asiantila on kuitenkin muuttunut. Voimassa olevassa työehtosopimuksessa on työnantajaa lähtökohtaisesti sitova vahvuuslaskennan menetelmä. Kun työehtosopimuksessa ei ole esillä olevan kaltaiseen poikkeamiseen oikeuttavaa määräystä, yhtiössä noudatettu menettely ei ole enää ollut paikalliseen sopimiseen pe-

### 5.3.2 Työntekijäryhmää koskeva paikallinen sopiminen ja luottamusmies

Työehtosopimuksen osalliset voivat delegoida asioita paikallisesti sovittavaksi. Sopimisen delegointi nostaa esiin kysymyksen paikallisen tason sopijaosapuolista. Työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella ja työehtosopimuksen mukaisista asioista sovittaessa työntekijöiden edustajina toimivat *luottamusmiehet* tai vastaavat (yhteyshenkilö tai yhdysmies). Työehtosopimuslaissa ei ole säädetty luottamusmiehistä, vaikka luottamusmies on olennainen osa työehtosopimusjärjestelmän toimintaa. Luottamusmiehen asema perustuu sopimukseen, kun kelpoisuuden perusta on työehtosopimusten luottamusmiesmääräyksissä ja luottamusmiessopimuksissa. TT:n ja SAK:n välisessä yleissopimuksessa *luottamusmiehen tehtävät* määritetään seuraavasti:<sup>229</sup>

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia *ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista* koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työolainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. *Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.*

Työehtosopimuksen kelpuuttavassa määräyksessä ei paikallisen sopimisen osapuolia ole välttämättä aina yksilöity tarkasti. Viime kädessä oikeiden sopijaosapuolien määrittäminen palautuu työehtosopimuksen yksittäisiin määräyksiin ja niiden tulkintaan. Paikallisen sopimisen osapuolet voivat vaihdella yksittäisestä työntekijästä luottamusmieheen hänen yksinomaisine sopimisoikeuksineen katken muut vaihtoehdot tältä väliltä. Joissakin tapauksissa sopijaosapuolena voidaan mainita myös työntekijät ryhmänä. Viime kädessä sopijaosapuolet riippuvat sovittavan asian luonteesta ja voivat vaihdella eri työehtosopimusten välillä.

Useissa työehtosopimuksissa on sovittu niin sanotusta *juridis-teknisestä määräyksestä*<sup>230</sup>. Siinä tarkennetaan muun muassa paikallisen sopimisen osapuolia. Seuraavassa on kuvattu esimerkkinä teknologiateollisuuden työehtosopimuksen paikallista sopimista koskeva juridis-tekninen määräys.

---

rustuvana järjestelynä työehtosopimuksen mukainen. Työehtosopimuksen uusien määräysten soveltaminen ei ole edellyttänyt paikallisen sopimuksen irtisanomista (ks. myös TT 2009:110).

<sup>229</sup> TT:n ja SAK:n välinen yleissopimus, s. 15. – Vastaavankaltaisia kirjauksia luottamusmiehen tehtävistä on myös useissa työehtosopimuksissa.

<sup>230</sup> Ks. Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 23–24.

## 44 Paikallinen sopiminen

### 44.1 Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilmenee kustakin työehtosopimusmääräyksestä (ks. myös työehtosopimuksen liite, s. 189).

### 44.2 Paikallisen sopimisen osapuolet

Paikallisen sopimisen osapuolina ovat, ellei asianomaisesta työehtosopimusmääräyksestä johdu muuta:

- työntekijä ja esimies,
- luottamusmies ja työnantaja,
- pääluottamusmies ja työnantaja.

Sopimuksen osapuolina ovat luottamusmies ja työnantaja, jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai, jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia muiden työntekijöiden työskentelyyn.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä myös siten, että luottamusmiehen ja työnantajan kesken sovitaan asiasta yleisesti (kehys sopimus), ja jätetään mahdollisuus yksityiskohdisti sopimiseen työntekijän ja työnantajan välillä.

### 44.3 Paikallisen sopimuksen sitovuus

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

### 44.4 Paikallisen sopimuksen muoto ja kestoaika

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.<sup>231</sup>

Paikallisen sopimisen juridis-teknisen yleismääräyksen lisäksi paikallisen sopimisen toteuttamista ja menettelyitä voi olla erikseen tarkennettu työehtosopimusten juuri kyseistä asiaa koskevissa määräyksissä. Siinä missä juridis-tekninen määräys määrittää yleisesti paikallisen sopimisen menettelyjä, määrittää yksittäisessä nimenomaisessa työehtosopimusmääräyksessä oleva kelpuutus sopimisen toimintatapoja juuri kyseisestä asiasta sovittaessa. Juridis-tekninen määräys ei ole kuitenkaan yleinen valtuutus sopia paikallisesti. Yleensä paikallisen sopimisen mahdollisuus käy ilmi siitä, että sopimismahdollisuudesta on erikseen mainittu kyseisen työehtosopimusmääräyksen yhteydessä, esimerkiksi sanamuodoin ”ellei paikallisesti toisin sovita”<sup>232</sup>.

<sup>231</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016 s. 175–176.

<sup>232</sup> TT:2013-125 perusteluista. Työehtosopimuksen paikallista sopimista koskeva 25 §:n määräys [juridis-tekninen yleismääräys] antaa yleisiä määräyksiä paikallisen sopimisen menettelytavoista. Kun työehtosopimukseen on eri määräyksiin kirjattu erillinen maininta paikallisen sopimisen mahdollisuudesta, työtuomioistuimien katsoo, ettei 25 §:n määräys anna yleisesti valtuutusta mistä tahansa työehtosopimusmääräyksestä paikallisesti toisin sopimiseen. – Kuitenkin esimerkiksi kuntasekto-

Useissa työehtosopimuksissa mainitaan, että luottamusmiehen työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella tekemä paikallinen sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen ”on katsottava edustavan”. Kyseisen ilmaisun sisältö ei ole aivan selvä. Ammattiosaston edustajana luottamusmiehellä on kelpoisuus edustaa ammattiosaston jäseniä. Edustus oikeus perustuu jäsenyyteen. Järjestäytymättömien tai ”väärään” järjestöön kuuluvien työntekijöiden osalta luottamusmiehen edustamisoikeutta ei kuitenkaan voida johtaa järjestön tai ammattiosaston jäsenyydestä. Siksi edustamisen oikeudellinen perusta ei ole niin selkeä kuin järjestäytyneiden työntekijöiden kyseessä olleessa. Luottamusmiehen edustus oikeuden laajuudesta esiintyykin kahdenlaisia näkemyksiä. Niitä erottaa se, tulkitaanko luottamusmiehen edustus oikeutensa rajoissa tekemien toimien olevan työehtosopimuksen paikallista soveltamista vai paikallista sopimista.

Näkemyks, jonka mukaan luottamusmiehen edustus oikeus rajautuisi *vain* järjestäytyneisiin työntekijöihin, perustuu luottamusmiessopimuksen määräyksiin ja niiden tulkintaan. Sopimuksen mukaan luottamusmiehen tehtävänä on edustaa ammattiosastoa työehtosopimuksen *soveltamista* koskevissa asioissa. Työehtosopimuksen soveltaminen tarkoittaa Krögerin näkemyksen mukaan viitetyöehtosopimuksessa annetun vaihtoehdon valitsemista tai sitä, että sopiminen tapahtuu työehtosopimuksessa asetettujen rajojen eli sivulautojen puitteissa. Kun kyse on työehtosopimuksen *paikallisesta sovelluksesta*, katsotaan sen sitovan kaikkia työntekijöitä riippumatta heidän järjestäytymisestään ja ilman heidän antamaa erillistä valtuutusta.<sup>233</sup>

Jos työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys on luonteeltaan *avoim kelpuutus*, ei luottamusmiehen toimivaltaa työehtosopimuksen osaksi tulevan paikallisen sopimuksen tekemiseen voitaisi Krögerin mukaan välttämättä palauttaa aina ainoastaan luottamusmiessopimuksen määräyksiin. Työehtosopimuksen kelpuuttavan normin lisäksi luottamusmiehen toimivallan arvioinnissa olisi tällöin otettava huomioon myös vakiintunut käytäntö siinä, miten luottamusmies on aikaisemmin neuvotellut ja sopinut työntekijöiden puolesta. Asemavaltuutusta koskevat opit vaikuttavat arvioon. Ilman ammattiosaston valtuutusta luottamusmiehellä ei olisi oikeutta solmia paikallista työehtosopimusta.<sup>234</sup> Sitä, että luottamusmies voisi sopia työehtosopimuksen avoimen kelpuutuksen perusteella järjestäytymättömien ja ns. väärään järjestöön järjestäytyneiden eli myös laajemman kuin vain hänet valinneiden työntekijäryhmän puo-

---

rilla paikallinen sopiminen on mahdollistettu kunnalliseen pääsopimukseen sisältyvällä paikallisen sopimisen yleisvaltuutuksella. (Ks. Kairinen – Uhmavaara – Murto – Arvidsson 2008, s 24–28.)

<sup>233</sup> Ks. Kröger TYV 1992, s. 45–46.

<sup>234</sup> Kröger TYV 1992, s. 45.

lesta, on kritisoitu. Perinteisesti luottamusmies nähdään ammattiosaston edustajana, eikä luottamusmiehellä ole yhteistoimintalain kaltaista, erikseen säädettyä valtuutusta edustaa *koko henkilöstöryhmää*.<sup>235</sup>

Työehtosopimuksen paikallisen soveltamisen ja sopimisen välistä eroa ei voida aina pitää yksiselitteisenä, koska paikallisen sopimisen voidaan joka tapauksessa tulkitella olevan jonkinlaista työehtosopimuksen paikallista soveltamista<sup>236</sup>. Kuitenkin on huomattava, että TT-SAK:n yleissopimuksessa luottamusmiehen pääasialliseksi tehtäväksi on määritelty työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät asiat, on vuodelta 1997. Nykyisin vallitseva työehtosopimuskäytäntö on paikallisen sopimisen lisääntymisen myötä tarkentunut, ja samalla siinä on pyritty määrittämään luottamusmiehen kelpoisuuden ja edustus oikeuden laajuutta. Näin on tehty esimerkiksi teknologiateollisuuden ja kemianteollisuuden työehtosopimuksessa<sup>237</sup>.

#### **Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen**

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään:

1. työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin
2. työsopimustasoiseen sopimiseen.

Molemmissa on kyse toisin sopimisesta eli poikkeamisesta työehtosopimuksen määräyksistä tai työehtosopimuksen täydentämisestä.

#### **Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavat paikalliset sopimukset**

Näihin paikallisiin sopimuksiin sovelletaan työehtosopimuksen kohdan 44.2 mukaista paikallisen sopimisen neuvottelujärjestystä. Luottamusmies ja pääluottamusmies ovat suoraan asemansa nojalla kelpoisia solmimaan sopimuksia, jotka sitovat kaikkia (pää) luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, myös ammattiliittoihin järjestäytymättömiä. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä. Nämä sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että paikallinen sopimus velvoittaa työnantajan ja jokaista työntekijää samalla tavoin kuin valtakunnalliset työehtosopimuksen määräykset.<sup>238</sup>

Vallitsevassa työehtosopimuskäytännössä ei siis näytettäisi tehtävän eroa työehtosopimuksen paikallisen soveltamisen tai muun tyyppisen paikallisen sopimisen välillä. Luottamusmiehen kelpoisuus- ja toimivalta-arvioinnin osaksi liitetty paikallinen sovellus – paikallinen sopimus -jako on ymmärrettävä ennen muuta

<sup>235</sup> Ks. Koskinen TYV 1994, s. 107.

<sup>236</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 28 av. 30.

<sup>237</sup> Kemian perusteellisuuden työehtosopimuksen mukaan luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty paikallinen sopimus sitoo työnantajan ja *kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä*. (Kemian perusteellisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 63.)

<sup>238</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016 s. 189.

teoreettisena ja lähinnä paikallisen sopimisen alkuaikoihin liittyvänä jäsentelynä. Kyseinen jako on edelleen jossain määrin käyttökelpoinen, mutta lähinnä työehtosopimuksen perusteella tehdyn nimenomaisen paikallisen sopimuksen ja muiden lopputuleminen erotelussa. Työtuomioistuinkaan ei ole kyseistä erottelua hyödyntänyt.

Luottamusmiehen edustamisoikeuden laajuuden lähtökohta vaikuttaisi olevan, että luottamusmiehen sopimia paikallisia sopimuksia sovelletaan kaikkiin työntekijöihin heidän järjestäytymisestään riippumatta. Tätä oikeusvaikutusta on vielä tarkennettu niin, että sellaiset sopimukset, jotka koskevat työntekijöitä yleisesti, vaikuttavat olennaisesti muiden työntekijöiden työskentelyyn tai jotka koskevat koko yritystä, työosastoa tai suurempaa työryhmää, sovitaan luottamusmiehen kanssa. Näin ollen luottamusmiehen aseman voidaan katsoa vahvistuneen pelkästä työehtosopimuksen soveltamisesta selkeämmin sellaiseksi edustukselliseksi toimijaksi, jonka kanssa neuvotellaan ja sovitaan laajemmin kuin yksittäistä työntekijää koskevista asioista, järjestelyistä ja työolosuhteista.<sup>239</sup> Luottamusmiehellä olisi lähtökohtaisesti kelpoisuus sopia paikallisia sopimuksia niiden työntekijöiden puolesta, joiden työsuhteissa työnantajalla on TEhtol 4 §:n perusteella velvollisuus noudattaa työehtosopimusta<sup>240</sup>.

Koska luottamusmiehestä tai hänen edustamisoikeuksiensa laadusta ja laajuudesta ei ole säädetty laissa, oikeustila on määrittynyt työehtosopimus- ja työtuomioistuimen käytännön kautta. Järjestäytyneiden työntekijöiden aseman voidaan katsoa olevan ongelmattomampi, koska järjestäytyneet työntekijät luovuttavat järjestön ja ammattiosaston jäsenenä luottamusmiehelle edustamisvaltaa paikallisessa sopimisessa. Sen sijaan luottamusmiehen edustamisoikeus järjestäytymättömiä ja ns. ”vääriin järjestöön järjestäytyneitä” työntekijöitä koskien on tulkinnanvaraisempi kysymys. Voidaan esimerkiksi kysyä, mikä on luottamusmiehen nykyisen kaltaisiksi muodostuneiden edustamisoikeuksien suhde perusoikeuksiin.

Relevanttien perusoikeuksien valinta ja painoarvon määrittäminen ei ole aina selvää. Arvioitaessa luottamusmiehen edustamisoikeuden rajoja ja laajuutta muiden kuin luottamusmiehen valintaan oikeutettujen työntekijöiden osalta, voidaan tarkasteltavaksi ottaa kokoontumis- ja yhdistymisvapaus (PL 13.2 §) ja

<sup>239</sup> Kemiaan perusteellisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 63 – Pöytäkirjamerkintä 1: Kun kysymys on koko yritystä, työosastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta, sovitaan siitä luottamusmiehen kanssa.

<sup>240</sup> Ks. HE 157/2000, s. 123, Työsopimuslakikomitean mietintö KM 2000:1, s. 139; Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 60 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 86.

omaisuuden suojan (PL 15 §) piiristä tukea saava sopimusvapaus.<sup>241</sup> Yhdistymisvapaus pitää sisällään oikeuden kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen tai osallistua yhdistyksen toimintaan eli *positiivisen ja negatiivisen järjestäytymisvapauden*. Tämä koskee myös ammatillista yhdistymisvapautta. Sopimusvapaus ymmärretään yhtäältä oikeutena päättää, tekeekö oikeustoimia vai ei, ja toisaalta oikeutena valita oma edustajansa<sup>242</sup>. Vastakkain ovat siis luottamusmiehen tekemien paikallisten sopimusten laaja, myös järjestäytymättömät ja ”väärään järjestykseen” järjestäytyneet työntekijät kattava sitovuus sekä yksilöllisyyttä ja yksittäisen työntekijän päätösvaltaa korostava lähtökohta. Asiassa on kyse viime kädessä siitä, rajoittaako luottamusmiehen toimiminen järjestäytymättömien puolesta näiden sopimusvapautta ja vapautta valita oma edustajansa. Luottamusmiehen edustus-oikeuden nykyisen kaltaista laajuutta kohtaan on esitetty myös kritiikkiä<sup>243</sup>.

Perustuslakivaliokunnan työsopimuslaista antamassa lausunnossa ei nimenomaisesti otettu kantaa luottamusmiehen asemaan paikallisessa sopimisessa. Tätä selittänee se, että työsopimuslaki on yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa vaikuttava laki.<sup>244</sup> Tosin perustuslakivaliokunta otti taustoittavasti kantaa työehtosopimusjärjestelmän ja perusoikeuksien suhteeseen. Tätä voidaan käyttää tulkinta-apuna myös luottamusmiehen asemaa arvioitaessa.

”Työehtosopimukset muodostavat työoikeuden alalla merkittävän sääntelykeinoon, jolla on pitkälle ulottuvia vaikutuksia yksilön oikeusasemaan. – – Yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteisiin kuuluvien asioiden järjestäminen työehtosopimuksilla pohjautuu työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen, joka nojautuu perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen ja joka työnantajan osalta lisäksi nauttii tiettyssä laajuudessa perustuslain 15 §:ssä turvattua suojaa.”<sup>245</sup>

Perustuslakivaliokunnan lausunnossa nostettiin esiin huomio siitä, voidaanko yhdistykseen kuulumista tai sen ulkopuolelle jäämistä pitää perusoikeuksien näkökulmasta hyväksyttävänä, jos se aiheuttaa yksittäisille työntekijöille merkittäviä epäedullisia seuraamuksia<sup>246</sup>. Tätä pidettiin merkityksellisenä yhdenvertai-

<sup>241</sup> Sopimusvapaudesta ei ole perusoikeutena nimenomaisesti säädetty, mutta sopimusvapaus nauttii tiettyä suojaa perustuslain omaisuuden suojaan koskevan säännöksen perusteella. (Ks. Hallberg 2011, s. 51.)

<sup>242</sup> Ks. Hemmo 2003, s. 75–77.

<sup>243</sup> Hölttä TYV 2001–2002, s. 48–49 ja Hölttä 2012, s. 56–57.

<sup>244</sup> Perustuslakivaliokunnan lausunnossa keskityttiin arvioimaan lähinnä yleissitovuusjärjestelmää, mikä onkin ymmärrettävää, koska työehtosopimusten yleissitovuudesta säädetään työsopimuslaissa. (PeVL 41/2000, s. 2–4.)

<sup>245</sup> PeVL 41/2000, s. 2–3.

<sup>246</sup> PeVL 41/2000, s. 4.



suusperusoikeuden (PL 6 §) kannalta, vaikka sitä ei lausunnossa tarkemmin luottamusmiehen sopimusoikeuksien näkökulmasta käsitelty.

Työehtosopimuksen kelpuutuksella luottamusmiehen sopimiin paikallisiin sopimuksiin liittyvät tulkintakysymykset palautuvat osaltaan siihen, että työehtosopimuslaissa *ei tunnisteta luottamusmiestä työntekijöiden edustajana* eikä paikallista sopimista edes käsitteenä. Työehtojen kollektiivinen neuvottelemine ja sopiminen ovat alkujaan edellyttäneet työntekijöiden järjestäytymistä eli käytännössä liittymistä yhdistyksiin ja ammattiosastoihin. Yhdistykseen kuulumisen tuoman järjestöjäsenyyden ohella työntekijä on myös osa työyhteisöä sekä työnantajayrityksen organisaatiota. Järjestöjäsenyyden ohella tämä tuleekin ottaa huomioon luottamusmiehen edustusoikeuden laajuutta arvioitaessa.

Työtuomioistuimen lausunnossa TT:2013-63 oli arvioitavana työehtosopimuksen kelpuutuksella tehdyn paikallisena sopimuksena pidettävän vakautussopimuksen sitovuus järjestäytymättömään työntekijään. Paikallisen sopimuksen perusteella työntekijät luopuivat määrääjäksi tietyistä työehtosopimuksessa sovitusta ja muista etuuksista yhtiön vaikean taloudellisen tilanteen vuoksi. Kantajana ollut järjestäytymätön työntekijä ei ollut kyseistä paikallista sopimusta hyväksynyt. Työtuomioistuin joutui ottamaan lausunnossaan kantaa siihen, miten tällainen luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo järjestäytymätöntä työntekijää. Oikeustilaa taustoittaessaan työtuomioistuin totesi, että TEhtoL:n normausta periytyy jo vuoden 1924 työehtosopimuslaista. Oikeuskäytäntöä tai muuta tulkinta-aineistoa kyseisen kaltaisista tilanteista ei juuri ole. Osin juuri tästä johtuen työtuomioistuin perusteli ratkaisuaan sillä, että ”järjestäytymätön työntekijä joutuu osallistumaan työehtosopimuksesta johtuviin rasituksiin samalla tavalla kuin työehtosopimukseen sidotut työntekijät”. Kiinteästi työnantajayrityksen organisaatioon, työn teettämiseen tai työntekijöitä ryhminä koskeviin muutoksiin ja asioihin liittyvien paikallisten sopimusten laajaa normivaikutteisuutta puoltaa myös työsopimuslain mukainen työnantajan tasapuolisen (TSL 2:2.1) ja viime kädessä perustuslain 6 §:n yhdenvertaisen kohtelun velvoite. Näitä molempia argumentteja myös työtuomioistuin käytti lausunnossaan.

Työtuomioistuimen lausuntoa voidaan pitää perusteltuna. Argumentointi sopii työoikeudelliseen kontekstiin, ja samalla se konkretisoi yhdenvertaisuusperusoikeutta käytännössä. Tietyn tyypisiä paikallisia sopimuksia sovitaan kiinteästi organisaation tosiasialliseen toimintaan liittyen. Niiden kohdalla onkin mielekäästä ajatella, että luottamusmiehen sopimaa sopimusta sovelletaan kaikkiin sopimuksen soveltamisalalla työskenteleviin työntekijöihin. Työntekijän järjestäytyminen on tällöin vain yksi tekijä muiden joukossa. Lisäksi työnantajalla on joka tapauksessa velvollisuus noudattaa työehtosopimusta kaikkiin työntekijöihin TEhtoL 4 §:n perusteella. Järjestäytyminen ja järjestäytymisvapaus ovat keskeisiä osatekijöitä kollektiivisen työoikeuden perustana, mutta varsinaisesti työtä teetettäessä niillä ei ole – eikä itse asiassa edes saa olla – merkitystä. Sen



sijaan työtä teettäessä merkitystä on työnantajan yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksella (PL 6.1 §), jota konkretisoi useampikin alemmanasteinen säännös.

Toisenlainen kanta johtaisi liiaksi yksilöllisyyttä korostavaan lopputulokseen työvoiman käytön ryhmäluonteesta huolimatta. Työtuomioistuin valitsi ratkaisuvaihtoehtoista työn teettämiseen ja tekemiseen tarkoituksenmukaisemmin sopivan vaihtoehdon. Tuomioistuin olisi voinut käyttää pro et contra -perustelutyyliä laajemmin ja hahmotella tarkemmin yhdenvertaisuuden merkitystä silloin, kun ryhmän enemmistö on hyväksynyt jonkin asian, mutta vähemmistöön jääneet eivät sitä hyväksy vaan vetoavat perustuslain yhdenvertaisen kohtelun säännökseen väittäessään, että heitä syrjitään järjestäytymättömyyden perusteella<sup>247</sup>. Yhdenvertaisuusperusoikeuteen liittyen ei ole nimittäin käsitelty kysymystä siitä, mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa horisontaalisuhteessa, jossa enemmistö tietyn ryhmän jäsenistä on suostunut johonkin, mutta vähemmistö ei. Tällainen tilanne on työelämässä yleinen.

Ruotsissa työehtosopimukset ovat MBL:n perusteella normisopimuksia, jotka vaikuttavat sopijaosapuolten lisäksi yksittäisiin työnantajiin ja työntekijöihin. Tätä kutsutaan normivaikutukseksi (*normerande verkan*), jota Adlercreutz on kuvannut seuraavasti: ”*Reglering av anställningsvillkor är kollektivavtalets ursprungliga och viktigaste upp-gift, vad ibland kallas dess normativa funktion*”.<sup>248</sup> Lähtökohtaisesti työehtosopimusten normivaikutus koskee *erilaisia työehtosopimuksia riippumatta siitä, millä tasolla ne on sovittu*. Eli se koskee myös työehtosopimuksen perusteella sovittuja paikallisia sopimuksia. Normivaikutuksen mukaan: ”*Kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen*” (MBL 26 §).

Vaikka MBL:n sanamuodon perusteella työehtosopimussidonnaisuus liitetään työntekijän työntekijöiden yhdistykseen kuulumiseen, työnantajan tulee noudattaa työehtosopimusta myös *yhdistyksen jäseniin nähden ulkopuolisiin työntekijöihin*. Muuten työnantaja voisi valita työntekijöitä, jotka eivät kuulu ammattiyhdistyksen ja pyrkiä näin työehtosopimuksessa sovittuja työehtoja heikompien ehtojen noudattamiseen<sup>249</sup>. Tästä ei ole nimenomaisesti säädetty, vaan oppi on kehittynyt työtuomioistuimen eli AD:n oikeuskäytännössä. Erotuksena työntekijäyhdistyksen jäseniin vaikuttavasta normivaikutuksesta (*normerande verkan*) opista käytetään nimitystä ”*normativ effekt*”.<sup>250</sup>

Malmberg on kuvannut tätä työehtosopimuksen normatiivista vaikutusta ulkopuolisiin ilmaisulla ”*utfyllande verkan*”. Tällainen normatiivinen vaikutus koskee sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joihin järjestöön kuulumaton ulkopuolinen työntekijä

<sup>247</sup> Vaikka perusoikeudet ovat korostuneesti yksilön oikeuksia, tiettyjen perusoikeuksien kohdalla tosin myönnetään, että ne ovat kollektiivisia, jonkin ryhmän oikeuksia tai, että ne toteutuvat täysimääräisesti vain yhteisössä. (Ks. Hallberg, 2011, s. 41.)

<sup>248</sup> Adlercreutz – Mulder 2007, s. 99.

<sup>249</sup> Iseskog 2011, s. 72–74.

<sup>250</sup> AD 2002 nr 137: ”Kollektivavtalet anses således ha en s.k. *normativ effekt* på den utanförståendes anställningsavtal. Kollektivavtalet får verkan som bruk och sedvänja på arbetsplatsen och fyl-ler på så sätt ut det enskilda anställningsavtalet.”

voi perustaa oikeutensa.<sup>251</sup> Paikallisen työehtosopimuksen normivaikutuksen ulottuvuutta jäseniin nähden *ulkopuolisiin* määritettiin työtuomioistuimen tuomiossa AD 1984 nr 79. Siinä tuomioistuin totesi: ”kollektivavtalens normerande verkan för oorganiserade begränsas just till de normer som kan härledas ur kollektivavtalet såsom *tillämpliga för hela den grupp arbetstagare som den oorganiserade tillhör.*” Lähtökohtaisesti työnantajan on noudatettava työehtosopimuksen yleisiä ja kaikille työntekijöille kuuluvia oikeuksia ja etuuksia (*generella regler för alla anställda*)<sup>252</sup> työntekijöiden järjestäytymisestä riippumatta. Tosin kaikki työehtosopimusmääräykset eivät ole luonteeltaan siten yleisiä, että ne vaikuttaisivat ulkopuolisen työntekijän työehtoihin. Esimerkiksi työehtosopimuksessa on voitu sopia tiettyjen *työntekijöiden sulkemisesta määräysten ulkopuolelle*<sup>253</sup>. Työehtosopimuksen normivaikutus ulkopuolisiin työntekijöiden nähden ei myöskään koske yksilöllisiä palkka-asioita (*individuella löneätgärder*).<sup>254</sup>

Ruotsissa työntekijäpuolen yhdistykset edustavat jäseniään neuvotteluissa ja työehdoista sovittaessa. Tähän liittyy kysymys siitä, *kuinka laaja kelpoisuus tai edustus oikeus työntekijöiden edustajalla tällöin on.* Vaikka työehtosopimusosapuolilla on oikeus neuvotella ja sopia yksittäisen työntekijän työehdoista, on tältä osin katsottu, että yhdistyksen edustajalta puuttuu pelkän MBL:n perusteella kelpoisuus sopia ilman erillistä työntekijän antamaa valtuutusta heikennyksiä työntekijän yksityisluonteisiin tai luonteeltaan saavutettuihin oikeuksiin (*enskilda / intjänade rättigheter*).<sup>255</sup> Tällaisina tulevat kysymykseen myös saavutetut edut eli *intjänade förmåner*, joita ovat esimerkiksi eläkkeet.<sup>256</sup> Oppi saavutettujen etujen suojasta suhteessa kollektiivisiin sopimusjärjestelyihin ilmentää yksittäisen työntekijän tiettyjen taloudellisten etujen yksityisyyttä ja loukkaamattomuutta, joita ei voida muuttaa kollektiivisin sopimuksin. Kyse on ennen muuta siitä, että työntekijöiden yhdistyksellä ei voida katsoa olevan valtaa sopia sellaisista oikeuksista ja etuuksista, jotka työntekijä on jo aikaisemmin saavuttanut. Saavutettujen etujen suojaan lukeutuvat myös *työntekijän omissa työehtosopimuksessaan sopimat ehdot*.<sup>257</sup>

Viime aikoina saksalaisissa työehtosopimuksissa on alkanut esiintyä paikallista sopimista vastaava oikeudellinen ilmiö. Vaikka työehtosopimukset ovat luonteeltaan vähimmäisehtoja määrittäviä sopimuksia, työehtosopimuksissa voi olla avauslausekkeita (*Öffnungsklauseln*), joilla työehtosopimuksen vähimmäistasosta voidaan poiketa. Nämä ovat osa viime vuosina Saksassa vahvistunutta joustavoitumiskehitystä<sup>258</sup>. Työehtosopimusten lähtökohtaisesta pakottavuudesta huolimatta poikkeava sopimus on mahdollinen, kunhan se on työehtosopimuksen kannalta sallittu tai kun muutokset tulevat työntekijöiden eduksi. Työehtosopimuksen on annettava kelpuutus tämän poikkeamisen toteuttamiseen. Avauslausekkeiden perusteella sovittujen sopimusten pätevyys voi edellyttää työ-

<sup>251</sup> Ks. Malmberg 1997, s. 161–162.

<sup>252</sup> Malmberg 1997, s. 158–159.

<sup>253</sup> Ks. AD 2001 nr 9 I

<sup>254</sup> Malmberg 1997, s. 159–161. Ks. myös AD 1984 nr 79.

<sup>255</sup> Malmberg 1997, s. 138–140.

<sup>256</sup> Källström – Mallberg 2009, s. 178; Adlercreutz – Mulder 2007, s. 68. ja s. 96. – Tältä osin voidaan erottaa varsinaiset työehtoja koskevat, tulevaisuuteen suuntautuvat, perinteiset työehtosopimukset ja MBL 32 §:n mukaiset yhteistoimintasopimukset, jotka ovat oikeudelliselta luonteeltaan perinteisiä työehtosopimuksia epämääräisempiä. (Glavå 2010, s. 396–397.)

<sup>257</sup> Källström 1979, s. 100–101.

<sup>258</sup> Söllner – Walterman 2009, s. 224.

ehtosopimusosapuolten suostumusta tai ne voivat olla päteviä pelkästään yritystason osapuolten väliseen sopimiseen<sup>259</sup>.

Työehtosopimusten avaamislausekkeet ovat yleistyneet Saksassa 1990-luvulta alkaen. Siinä missä työaikaa koskevat avauslausekkeet olivat vallitsevia 1990-luvun puolessa välissä, vastiketta koskevat avauslausekkeet ovat yleistyneet sen jälkeen. Paikallisen sopimisen laatu ja laajuus perustuvat suurelta osin yksittäisissä työehtosopimuksissa toteutettuihin ratkaisuihin. Vaikka työehtosopimukseen otettuja avauslausekkeista on kuvattu melko heterogeeniseksi, voidaan niissä kuitenkin hahmottaa tiettyjä yhtäläisyyksiä. Avauslausekkeiden käyttö on usein ajallisesti rajoitettua. Niiden toteuttaminen riippuu siitä, sopiiko avaamislausekkeen mahdollistaman sopimuksen ammattiyhdistys, yritysneuvosto tai yrityksen työntekijät. Työehtosopimuksista voidaan tyypitellä kolmenlaisia avauslauseketyppejä: työaikaa ja vastiketta koskevat avauslausekkeet sekä sellaiset muun tyyppiset avauslausekkeet, joilla sovitaan yrityskohtaisemmista asioista.<sup>260</sup> Työaika onkin selvästi yleisin avauslausekkeiden perusteella sovittava asiaryhmä. Se sisältää työajan joustavuuteen liittyviä kysymyksiä, kuten päivittäisen työajan alkaminen ja päättyminen sekä ylityön korvaaminen. Myös palkkaan ja vastikkeeseen liittyvät avauslausekkeet ovat lisääntyneet ennen muuta kriisilausekkeiden muodossa.<sup>261</sup>

Oikeudellinen perusta työehtosopimuksesta poikkeamiseen on mahdollistettu sekä työehtosopimuslaissa että laissa yritysneuvostosta. BetrVG § 77 Abs 3:n mukaan yritysneuvoston ja työnantajan välillä sovitut yritysneuvostot (*Betriebsvereinbarungen*) eivät saa olla ristiriidassa sen kanssa, mitä työehtosopimuksessa on sovittu tai mitä niissä tyypillisesti sovitaan. Työehtosopimusten avauslausekkeiden kannalta olennaista on se, että samassa pykälässä säädetään kuitenkin, että työehtosopimuksen etusijaa ei sovelleta silloin, kun työehtosopimuksessa nimenomaisesti valtuutetaan tai annetaan lupa täydentävien yritysneuvostojen solmimiseen. Työehtosopimukseen otetun avauslausekkeen seurauksena kyseisestä asiasta neuvottelemisen ja sopimisen siirtyvät yksittäisen yrityksen sisäiseksi ja työnantajan ja yritysneuvoston välillä käytäväksi. Näin syntyvä sopimus on yritysneuvosto (*Betriebsvereinbarung*). Sillä on työehtosopimuksen tapaan normivaikutus yksittäisten työntekijän työsuhteen ehtoihin (BetrVG § 77 Abs 4). Normivaikutuksen ohella yritysneuvoston ja työehtosopimuksen väliseen suhteeseen vaikuttaa edullisemmussääntö.<sup>262</sup>

### 5.3.3 Paikallinen sopimus työehtosopimuksen oikeusvaikutuksien vai muuta sopimuksia tai sovelluksia

Työehtosopimuksen osalliset voivat lainsäätäjän antaman kelpuutuksen (säännöstämiskompetenssi) rajoissa delegoida heille annettua päätösvaltaa alemmalle tasolle ja mahdollistaa näin paikallista sopimista. Vaikka paikallinen sopiminen on viime aikoina lisääntynyt, lainsäädännöllinen tuki työehtosopimuksen kelpuutuksella tapahtuvan paikallisen sopimisen arviointiin jää vähäiseksi. Nykyi-

<sup>259</sup> Tällöin erotetaan lauseketyppeinä *Öffnungsklauseln mit Zustimmungsvorbehalt* tai *Öffnungsklauseln ohne Zustimmungsvorbehalt*. (Ks. Kohaut – Schnabel 2006, s. 8.)

<sup>260</sup> Brände – Heinbach 2010, s. 6.

<sup>261</sup> Ks. Kohaut – Schnabel 2006, s. 7–8.

<sup>262</sup> Ks. Söllner – Waltermann 2009, s. 202, 224, 335 ja Weiss–Schmidt 2008, s. 242–245.

sin voimassa olevassa työehtosopimuslaissa ei lain vanhentuneisuudesta johtuen säännellä lainkaan paikallista sopimista tai sopimuksia. Paikallisen sopimisen jäsenyykset perustuvatkin tästä syystä ennen muuta työehtosopimusten, työtuo- mioistuimen linjauksien ja oikeuskirjallisuuden varaan.

Paikallisen sopimisen oikeudellisen luonteen arvioimiseen vaikuttaa, millä tavalla ja kenelle päätöksentekovaltaa on delegoitu. Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavat vaihtoehdot vaihtelevat eri työehtosopimusten ja niiden sisältämien asiaryhmien ja sopimiskohteiden välillä. Esimerkiksi Saloheimo on jaotellut viitetyöehtosopimusten kelpuuttavat määräykset seuraavasti: 1) toisin sopiminen, 2) paikallisesti sovittavat vaihtoehdot, 3) avoin kelpuutus, 4) sopimisvelvoite ja 5) paikalliseen sopimiseen liittyvät menettelymääräykset ja asiasisällöiset rajaukset<sup>263</sup>. Yhdeksi määräyskategoriaksi on tarpeen lukea työehtosopimuksissa olevat juridis-tekniset tai yleiset määräykset paikallisen sopimisen menettelyistä, osapuolista ja oikeusvaikutuksista<sup>264</sup>.

Työehtosopimuksen kelpuutuksella tehtävien paikallisten sopimusten *oikeusvaikutusten* kannalta keskeistä on, milloin työehtosopimuksen kelpuutuksella tehdystä paikallisesta sopimuksesta tulee *viitetyöehtosopimuksen* osa ja sen oikeusvaikutuksin noudatettava sopimus ja milloin kyseessä taas on jonkin muun tyyppinen sopimus tai sopiminen. Tämän arvioiminen palautuu työehtosopimuksen kelpuuttavien määräysten tulkintaan. Esimerkiksi teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa on tehty tarkennus paikallisen sopimisen jakautumisesta työehtosopimuksen oikeusvaikutukset ja työsopimuksen oikeusvaikutukset saaviin paikallisiin sopimuksiin. Tehty jako on sekä työehtosopimuksen täsmällisyyden että oikeusvarmuuden näkökulmasta perusteltu. Muutenkin olisi toivotavaa, että työehtosopimuksen määräyksissä otettaisiin kantaa oikeusvaikutuksiin ainakin silloin, kun työehtosopimuksen sinällään selkeät oikeusvaikutukset poikkeavat olennaisesti muiden paikallisten sopimusten oikeusvaikeuksista ja kun niissä on mahdollisuuksia eri tulkinnoille. Näin on tehty esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa, kuten seuraavasta käy ilmi.

### **Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen**

Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen ryhmään:

1. työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimuksiin
2. työsopimustasoiseen sopimiseen.

Molemmissa on kyse toisin sopimisesta eli poikkeamisesta työehtosopimuksen määräyksistä tai työehtosopimuksen täydentämisestä.

<sup>263</sup> Saloheimo 2012, s. 19–20. Hieman vastaavaa logiikkaa noudattaen määräyksiä on jäsenetty ohjeellisiin, kelpuuttaviin, rajoitetusti kelpuuttaviin, sopimiseen kehottaviin ja sopimiseen velvoitaviin. (Ks. Kröger TYV 1992, s 37–39 ja Kröger 1997, s. 105–108 ja Ylhäinen 2008, s. 225–227.)

<sup>264</sup> Saloheimo 2012, s. 21–22.

**Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavat paikalliset sopimukset**

Näihin paikallisiin sopimuksiin sovelletaan työehtosopimuksen kohdan 44.2 mukaista paikallisen sopimisen neuvottelujärjestystä. Luottamusmies ja pääluottamusmies ovat suoraan asemansa nojalla kelpoisia solmimaan sopimuksia, jotka sitovat kaikkia (pää) luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä, myös ammattiliittoihin järjestäytymättömiä. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä. Nämä sopimukset saavat työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä tarkoittaa, että paikallinen sopimus velvoittaa työnantajan ja jokaista työntekijää samalla tavoin kuin valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykset.<sup>265</sup>

**Työehtosopimuksen mukainen työ sopimustasoinen paikallinen sopiminen**

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmies ja pääluottamusmies voivat näissä asioissa tehdä paikallisen sopimuksen pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen.

Näihin sopimuksiin ei sovelleta työehtosopimuksen 44. luvun määräyksiä eivätkä nämä sopimukset tule työehtosopimuksen osaksi.

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaista. Toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita.<sup>266</sup>

Työehtosopimuksen määräyksen perustella tehty paikallinen sopimus tulee lähtökohtaisesti työehtosopimuksen osaksi ja saa sen oikeusvaikutukset. Näin on etenkin kollektiivistyyppisissä tai työntekijöitä ryhmänä koskevissa paikallisissa sopimuksissa, joissa sopijaosapuolena on yksittäisen työntekijän sijaan luottamusmies. Paikallisten sopimusten oikeudellista asemaa arvioitaessa on lähtökohtana ollut työehtosopimusten kollektiivinen luonne ja työehtosopimuksen tarkoitus säännöstää useampien kuin yhden työntekijän työsuhteen ehtoja.

Tällä perusteella mahdollisuuteen, että edes voitaisiin sopia *vain yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus*, joka saisi työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, on suhtauduttu kriittisesti. Kyseisen kaltainen sopimus voisi olla toki työehtosopimuksen *sallima*, mutta oikeusvaikutuksiltaan *työsopimustasoinen*.<sup>267</sup> Tosin varsinaista estettä sille, että yksittäisen työntekijän kanssa sovittu paikallinen sopimus saisi työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, ei laissa nykyisellään kuitenkaan ole.<sup>268</sup> Vaikka tällainen periaatteessa olisi mahdollista, voidaan kuitenkin pohtia, miten työehtosopimusjärjestelmään luodut valvontamekanismit ja tehosteet toimivat, kun kyse on yksittäistä työntekijää koskevasta

<sup>265</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016 s. 189.

<sup>266</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016 s. 194.

<sup>267</sup> Kröger TYV 1992, s. 46.

<sup>268</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 28.

sopimuksesta.<sup>269</sup> Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavien sopimusten ja työ sopimustasoisten paikallisten sopimusten välistä eroa onkin pyritty poistamaan laajentamalla työehtosopimusten oikeusvaikutukset saavien sopimusten käyttöalaa. Tähän liittyy kuitenkin ongelmia, koska tietyt asiat ovat luonteeltaan sellaisia, että niistä on tarkoituksenmukaista sopia juuri työ sopimustasoisesti<sup>270</sup> tai ehkä pikemminkin työntekijäkohtaisesti, kuten ulkomaan komennustyön ehdot.

Myös työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on ollut arvioitavana paikallisten sopimusten tai muiden järjestelyiden asema sekä se, onko kyseessä työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava paikallinen sopimus vai *muu paikallinen sovellus*. Kyseisellä jaolla on vaikutusta työtuomioistuimen toimivaltaan, sillä työtuomioistuin voi tutkia vain sellaisia kanteita, jotka on perustettu työehtosopimuksen oikeusvaikutukset omaavaan paikalliseen sopimukseen. Tosin sen arvioiminen, onko paikallinen sopimus työehtosopimuksen *kelpuuttavan normin mukainen*, on työehtosopimuksen tulkintaa koskeva kysymys, joka kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan, siitäkin huolimatta, että paikallisella sopimuksella voi olla myös muut kuin työehtosopimuksen oikeusvaikutukset<sup>271</sup>. Ryhmänormien näkökulmasta on kuitenkin olennaista huomata, että sinällään on mahdollista sopia muitakin kuin työehtosopimuksen mukaisia paikallisia sopimuksia. Niiden oikeusvaikutukset poikkeavat kuitenkin työehtosopimuksen oikeusvaikutuksista.<sup>272</sup>

TT:1997-41. Tehdaspalveluosaston päällikkö ja varaluottamusmiehet olivat tehneet PARAKE-palkkarakenteen käyttöönottoa käsitelleiden työryhmien ulkopuolella tehtäillä paikallisen sopimuksen sähköalan työntekijöiden palkkojen määräytymisestä sähköalan ja metallialan työntekijöiden palkkoja koskevien erilaisten ratkaisujen yhteydessä siten, että sähköalan työntekijöiden palkat säilyisivät tulevaisuudessa samassa työnvaativuusryhmässä työskentelevien metallialan työntekijöiden palkkoja suurempina.

*Osapuolten yhteisenä tarkoituksena ei näytetty olleen tehdä sopimus työehtosopimusvaikutuksin. Myöskään PARAKE-palkkarakenteen käyttöönottoa koskevan työehtosopimuksen määräykset eivät velvoittaneet tai kelpuuttaneet paikallisia osapuolia tekemään sanotun sisältöistä paikallista sopimusta.*

<sup>269</sup> Saloheimo 2012, s. 22–23. Saloheimo näyttäisi suhtautuvan yksittäisen työntekijän mahdollisuuteen sopia työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava sopimus mieluummin kielteisesti.

<sup>270</sup> Puranen 2000, s. 82–83.

<sup>271</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 77.

<sup>272</sup> Ks. TT:2009-26. Tapauksessa oli kyse mielenkiintoisesta kollektiivisesta sopimisesta, joka ei saanut työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Tapauksen perusteluista: ”toisaalta työehtosopimuksessa ei ole sovittu mistään rajoituksista sopia lyhennysvapaiden antamisesta työ sopimusosapuolten kesken. Tämä on tosiasiallisesti antanut mahdollisuuden koko työpaikan tai työyksikön kattaville sopimusjärjestelyille, jotka ovat muistuttaneet siitä, mitä kollektiivisin sopimuksin olisi voitu sopia.

Paikallinen sopimus *ei perustunut työehtosopimukseen siten, että se olisi tullut osaksi sähköalan työehtosopimusta*. Sopimuksen voimassaoloa koskevan erimielisyyden tutkiminen ei kuulunut työtuomioistuimen toimivaltaan.

Työtuomioistuimen oikeuskäytännöstä on mahdollista nostaa esiin huomio paikallisesti noudatetuista käytännöistä. Työtuomioistuin on tulkinnut paikallisia käytäntöjä yhtäältä siten, että ne voidaan tulkita työehtosopimuksen osaksi työehtosopimusperusteisten paikallisten sopimusten tapaan<sup>273</sup>, mutta toisaalta se on katsonut, että paikallinen käytäntö ei voi saada työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia<sup>274</sup>. Työtuomioistuin onkin joissakin tapauksissa hyväksynyt työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviksi paikallisiksi sopimuksiksi vakiintuneita käytäntöjä<sup>275</sup>, joita on noudatettu pitkään, eikä käytäntö merkittävästi riko työehtosopimusta tai vähennä työntekijöille työehtosopimuksen perusteella tulevia etuja. Yleisesti ottaen työehtosopimuksen rikkomisen tai toisin soveltamisen sallittavuus näyttäisikin olevan jossain määrin yhteydessä paikallisesti hyväksytyyn käytäntöön<sup>276</sup>.

### 5.3.3.1 Palkkausjärjestelmät

Yksi työehtosopimuksen keskeisimmistä asiaryhmistä on palkkausmääräykset. Viimeisen noin 20 vuoden aikana työehtosopimusperusteinen palkan muodostus on muuttunut merkittävästi. Aikaisemmin palkkaus perustui työehtosopimusten palkkataulukoihin, jotka määrittivät työntekijän palkan ennen muuta tehtävämikkeen, koulutuksen, iän, sukupuolen sekä työsuhteen pituuden perusteella, joissa senioriteettiä ilmensivät ikälisjärjestelmät<sup>277</sup>. Palkan määräytymisperus-

<sup>273</sup> TT:2008-114. Yhtiössä oli ollut vakiintunut ja pääluottamusmiehen hyväksymä lomautuskäytäntö, jonka mukaan työnantaja oli voinut lomauttaa työntekijän ilman lomautusilmoitusaikaa. Tätä käytäntöä on voitu pitää työehtosopimuksen mukaisena paikallisena sopimuksena.

<sup>274</sup> TT:2006-40. Työnantaja oli kieltäytynyt suorittamasta sähköasentajille matkakustannusten korvauksia oman auton käytön mukaisesti työmaalta, jolta työehtosopimus ei edellyttänyt matkakustannusten korvausten maksamista. Korvausvaatimukset oli perustettu *yhtiössä noudatettuun käytäntöön* ja siihen, että työehtosopimuksilla oli sovittu matkakustannusten korvaamisesta vaadituin tavoin. Matkakustannusten korvaaminen ei ollut sellainen asia, josta työehtosopimuksen mukaan olisi voitu sopia paikallisesti. Kun yhtiössä ei siten ollut sovittu työehtosopimusvaikutuksiin matkakulujen korvaamisesta sähköasennustoimialan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavalla tavalla, ei työnantajalla ollut *työehtosopimukseen perustuvaa velvollisuutta vaadittujen matkakustannusten korvaamiseen*.

<sup>275</sup> Saloheimo 2012, s. 34.

<sup>276</sup> Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 31–34. – Ks. TT: 2002-43, TT: 2002-86, TT: 2006-40, TT: 2006-102 ja TT: 2008-114.

<sup>277</sup> Hakonen – Hakonen – Hulkko-Nyman – Ylikorkala 2014, s. 72–74.



teissa on tapahtunut muutos, kun sekä valtakunnallinen että yritysکوhtainen *palkkapolitiikka* on muuttunut<sup>278</sup>.

Nykyisin palkan määräytymisessä keskeisessä asemassa ovat työehtosopimusten *palkkausjärjestelmät*<sup>279</sup>. Niiden mukaan tapahtuva työntekijän palkanmääritys perustuu kahteen osatekijään: työntekijän *työ- tai tehtäväkohtainen palkansa* (mitä tehdään) ja *työntekijän suoriutumiseen vaativuustasollaan* (miten tehdään). Uudet palkkausjärjestelmät ovat ryhmänormien näkökulmasta mielenkiintoisia siksi, että työehtosopimusten palkkausjärjestelmien noudattaminen edellyttää niiden *paikallista eli yritysکوhtaista soveltamista*. Ennen kuin esimiehet arvioivat yksittäisen työntekijän työn vaativuutta ja työssä suoriutumista, täytyy yrityksessä määrittää työehtosopimuksen rajoissa työnvaativuusryhmittely ja henkilökohtaisen suoriutumisen arviointijärjestelmät.

Palkkausjärjestelmän soveltaminen edellyttää, että yrityksessä arvioidaan tehtävät työt ja tehtävien vaativuus. Vaativuusryhmien määrittäminen on mahdollista tehdä palkkaryhmäkuvauksen yhteydessä, jolloin esimerkiksi kuhunkin palkkaryhmään kuuluvat tyypilliset tehtävät kuvataan sanallisesti tai eritellen palkkausryhmään kuuluvan työntekijän työtehtäviä, ammattinimikkeitä<sup>280</sup> tai osamisvaatimuksia<sup>281</sup>. Tehtävien vaativuusarvioinnissa voidaan käyttää myös sitä varten kehitettyjä työarviointijärjestelmiä. Esimerkki tällaisesta on teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen METTOVA-mittaristo<sup>282</sup>.

## 8 Työnvaativuus ja työkohtainen palkanosuus

### 8.1 Työnvaativuus

Työnvaativuuden määrittäminen tarkoituksena on selvittää työpaikalla tehtävien töiden ja työtehtävien keskinäiset vaativuudet. Määritetyn työnvaativuuden tulee vastata työn to-

<sup>278</sup> Valtakunnallisessa palkkapolitiikassa korostetaan nykyisin kilpailukykyä ja tuottavuutta, kun aikaisemmin painotettiin yleiskorotuksia ja tasa-arvoeria. Yrityksen palkkapolitiikassa eli niissä periaatteissa, joihin palkkaus yrityksessä perustuu, kiinnitetään huomiota muun muassa henkilöstön motivoimiseen ja työvoiman pysyvyyden sekä saatavuuden varmistamiseen. Palkkapolitiikka vaikuttaa työehtosopimusten palkkausjärjestelmien ohella siihen, miten työn vaativuus, henkilön pätevyys ja työn tulokset suhteutuvat toisiinsa. (Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät, s. 4–5.)

<sup>279</sup> Palkkausjärjestelmät voidaan jakaa uusiin ja vanhoihin. Tässä tarkastellaan uudentyyppisiä palkkausjärjestelmiä. Perinteisiä palkkausjärjestelmiä on edelleen käytössä etenkin palvelu- ja kuljetussektoreilla. (Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät 2011, s. 18.)

<sup>280</sup> Esimerkiksi Matkailu- ja ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työehtosopimuksessa (2014–2017, s. 80) on palkkaryhmittely tehty jakamalla nimikkeitä viiteen palkkaryhmään: 1) aputyöntekijä, pikkolo, 2) tarjoilija, kassa, myyjä, kokki, jne. 3) henkilöstöravintolan kokki, 4) tarjoilija, kokki, kylmäkkö, vahtimestari, järjestyksenvalvoja, huoltomies, jne., sekä 5) majoitusliikkeen vastaanottovirkailija, portieeri, fysioterapeutti.

<sup>281</sup> Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät, s. 19.

<sup>282</sup> Ks. Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2013–2016, s. 29–32. Huomioon otettavia tekijöitä ovat tarvittavat tiedot ja taidot, ratkaisujen ja päätösten vaikutukset, vuorovaikutus sekä tehtävä- ja johtamisvastuu.



dellista vaativuutta. Työn ja työolosuhteiden muuttuessa määritetään työnvaativuus uudelleen.

Työntekijöiden edustajilla on oikeus osallistua työnvaativuudenmääritykseen. Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävä selvitys työn vaativuuden määrittämisestä ja määrityksessä noudatettavista periaatteista.

Joissakin työehtosopimuksissa voi olla sovittu tarkasti työntekijän henkilökohtaisen palkanosan arviointikriteereistä. Toisissa työehtosopimuksissa on jätetty enemmän soveltamisvaraa paikalliselle tasolle. Jotta palkkausjärjestelmän yritys- tai työpaikkakohtainen soveltaminen eli eri esimiesten tekemät arvioinnit tapahtuisivat tasapuolisesti, johdonmukaisesti, oikeudenmukaisesti ja samanlaisia arviointiskaalaa käyttäen, tarvitaan yritys- tai työpaikkakohtaisia arviointijärjestelmiä.<sup>283</sup> Työehtosopimukset voivat sisältää määräyksiä *yritys- tai työpaikkakohtaisesta arviointijärjestelmästä* ja sen käsittelemisestä luottamusmiehen tai henkilöstön kanssa.<sup>284</sup> Myös työehtosopimukset ja koulutusaineistot sisältävät esimerkkejä erilaisista työpaikkakohtaisista arviointijärjestelmistä ja pätevyystekijöistä<sup>285</sup>.

## 9 Pätevyys ja henkilökohtainen palkanosuus

### 9.1 Pätevyys

Henkilökohtainen palkanosuus määritetään työn kannalta merkityksellisten pätevyystekijöiden perusteella.

Pätevyystekijät ovat ammatinhallinta, monitaitoisuus, työtulos ja huolellisuus. Tekijöistä vähintään kaksi valitaan työnantajan laatimaan paikalliseen mittausjärjestelmään.

Järjestelmän sisältö käsitellään työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken. Jokaiselle työntekijälle selvitetään periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkanosuudet porrastuvat.

Sekä tehtäväkohtaisen palkan perustana olevaa vaativuusryhmittelyä että henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmää voidaan pitää ryhmänormia. Ne määrittävät arviointien suorittamista kyseisessä yrityksessä. Esimiesten tekemä palkkausjärjestelmien soveltaminen ei ole niin työntekijäkohtaista kuin sen voisi

<sup>283</sup> Yksityisten alojen palkkausjärjestelmät 2011, s. 28–29.

<sup>284</sup> Työnantaja laatii paikallisen arviointijärjestelmän, jonka sisältö käsitellään ennen käyttöönottoa toimihenkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Pyydettyessä arviointijärjestelmä tulee antaa kirjallisena. (Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus. 2013–2016, s. 36.) Esimies arvioi työntekijän pätevyyden paikallisen mittausjärjestelmän mukaisesti. (Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, s. 57.)

<sup>285</sup> Pätevyys- ja suoritustekijöitä on työpaikoilla esimiesten toimesta arvioitava järjestelmällisesti. Liitot ovat laatineet mallijärjestelmiä, joista yritys voi valita käyttöönsä jonkin sellaisenaan tai työpaikan olosuhteisiin sovellettuna. Yritys voi käyttää myös muita arviointimenetelmiä. (Kemianalan toimihenkilösopimus 2014–2016, s.48.) Ks. myös Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 2013–2016, s. 35–37 ja Toimihenkilöiden työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän koulutusaineisto 2012, s. 16–21.

ajatella olevan. Vaikka järjestelmän tulisi määrittää työntekijän palkkaus puhtaasti työntekijän omien ansioiden mukaan, käytännössä järjestelmän piirissä olevia *työntekijöitä arvioidaan myös suhteessa toisiinsa*. Myös työtuomioistuin on hyväksynyt eräissä tapauksissa sen, että ylemmällä tasolla toimiva työnantajan edustaja voi muuttaa työntekijöiden suoritusarviointeja lähiesimiehen kanssa käytyjen suoritusarviointien tai -keskustelujen jälkeen.<sup>286</sup>

Myös *palkankorotusmekanismit* ovat muuttuneet tupo-kauden keskitettyjen sopimusten ja työehtosopimusten palkkausjärjestelmien yleistymisen myötä. Siinä missä aikaisemmin puhuttiin korostetummin yleiskorotuksista, tasa-arvoja matalapalkkaeristä, nykyisin palkankorotukset pitävät sisällään *paikallisesti sovittavia eriä*. Niiden suuruus määritetään edelleen työehtosopimusneuvotteluissa, mutta erän *kohdentuminen* jätetään *yritys- tai työpaikkakohtaisten* ratkaisuiden perusteella määrittyväksi. Tällöin sovitaan yleensä ensin luottamusmiehen kanssa yleiskorotuksen paikallisen erän *jakamisen periaatteista ja kohdistamisesta*. Paikallisen palkkauserän jakaminen saattaa edellyttää nimenomaisen sopimuksen aikaansaamista tai ellei tällaista sopimusta saada sovittua, ratkaistaan paikallisen palkkauserän jakaminen viitetyöehtosopimuksen perälautamääräyksen mukaisesti. Kuten seuraavasta Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen paikallista palkkaratkaisua säätelevästä määräyksestä käy ilmi, on paikallinen palkkaratkaisu mielekkäästi jäsennettävissä työnantajayrityskohtaiseksi ryhmänormiksi.

### **Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista**

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamusmiehelle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehitymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

<sup>286</sup> TT:2008-47. Esimies ja alainen arvioivat vuosittain alaisen henkilökohtaisen työsuorituksen. Joukko-osaston komentaja vahvistaa suoritusarvioinnin tuloksen ja henkilökohtaisen palkanosan. Kysymys siitä, saiko suoritusarvioinnin vahvistava komentaja myös muuttaa esimiehen ja alaisen tekemää suoritusarviointia.— Komentajan tehtävänä suoritusarvioinnin vahvistavana työnantajan edustajana on valvoa arviointien yhdenmukaisuutta ja virkamiesten yhdenvertaista kohtelua. Hän ei asemansa vuoksi käytännössä itse juurikaan käy kehityskeskusteluja alaiensa kanssa, mutta suoritusarvioinnin vahvistajan rooli ei työtuomioistuimen käsityksen mukaan ole sinänsä esteenä suoritusarviointien tekemiselle.— Virkaehtosopimus ei estä sitä, että joukko-osaston komentaja vahvistaessaan opistoupseerin henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin tuloksen voi myös muuttaa sitä arviointia, johon virkamies ja hänen muu esimiehensä ovat päätyneet.

### Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti viimeistään 31.10.2014 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.<sup>287</sup>

Vaikka työehtosopimus on keskeinen väline työntekijän palkan määrittämisessä, ei työntekijän palkkaus perustu välttämättä yksinomaan työehtosopimukseen. Palkkaus voi käytännössä perustua useammankin säännöstyskeinon mukaiseen normiin.<sup>288</sup> Palkan määräytymiseen vaikuttavat työ sopimuksessa sovittu nimenomainen työntekijäkohtainen palkkaehto tai aikaisempien palkkausperusteiden tai muiden muutosten yhteydessä sovitut, yleensä työntekijöitä ryhmänä koskevat korvaukset, kompensaatiot tai muut palkkajärjestelyt. Eri palkanosien vaihtelevista perusteista johtuen työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on jouduttu arvioimaan, miltä osin työntekijän palkkaus perustuu työehtosopimuksen palkkausjärjestelmään ja milloin palkkausperuste on jokin muu. Käytännössä muuttamisen tai uusimisen yhteydessä palkkausjärjestelmään on sulautettu tai sisällytetty sellaisia palkanosia, joiden perustuminen työehtosopimukseen ei alun perin ole yksiselitteistä. Työtuomioistuimen on täytynyt selvittää, onko maksetuilla palkan osilla ollut *yksilöllinen ja/tai henkilökohtainen peruste*, eli milloin palkkaperuste jää työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän ja jopa sen tehtävä- tai henkilökohtaisen palkanosuuden ulkopuolelle.<sup>289</sup> Esimerkiksi *yrittäjäkohtaisesti*

<sup>287</sup> Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 2014–2016. s. 6–7.

<sup>288</sup> Ks. esim. Nieminen 1995, s. 153.

<sup>289</sup> TT:2003-61. Asiassa oli kysymys siitä, miten työntekijöille maksettuja palkanlisä oli kohdeltava palkkoja korotettaessa, kun työehtosopimuksen mukainen *palkkausjärjestelmä* oli uusittu. Työntekijöille aiemmin työn vaativuuden perusteella maksetut, *vanhan taulukkopalkan ylittävät paikalliset lisät olivat sellaista palkanosaa*, joka tuli huomioon otetuksi jo uuden palkkausjärjestelmän mukaisessa, työn vaativuuden pisteytykseen perustuvassa taulukkopalkassa. Näyttämättä oli jäänyt, että *lisillä olisi ollut yksilöllinen, henkilökohtainen peruste*.

Uuden palkkajärjestelmän periaatteista ja tavoitteista esitetyn selvityksen nojalla työtuomioistuin katsoo, että vanhan järjestelmän aikana suoritettut lisät on ollut tarkoitus laajassa mitassa sisällyttää uusiin tehtäväkohtaisiin palkanosiin. Tämä on koskenut myös maksuperusteeltaan yksilöimättömiä paikallisia liukumia. *Vain selkeästi henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella maksettu palkanlisä on voinut säilyä tehtäväkohtaisesta palkanosasta erillisenä*.

TT:2011-92. Yrityksessä oli ennen palkkausjärjestelmän uudistusta *sovittu työntekijöiden kanssa*, että näille maksetaan *palkanlisänä kuukausittainen korvaus lyhennetyn kesätyöajan poistamisesta*. Palkkaus uudistuksen yhteydessä työnantaja oli poistanut kesätyöajan korvauksen. Lausunnossa katsottiin, ettei kesätyöajan korvausta voitu pitää työehtosopimuksessa *tarkoitettuna henkilökohtaisena palkanosana*. Työehtosopimuksella ei ollut tarkoitettu puuttua siinä määrättyjen *palkkaperusteiden ulkopuolelle jäävien, työntekijöiden kanssa aikaisemmin sovittujen palkanlisien maksamiseen*. Siten työnantaja ei voinut sulauttaa työntekijälle ennen palkkausjärjestelmän uudistamista maksettua korvausta työehtosopimuksen mukaiseen henkilökohtaiseen palkanosaan,

*maksetut lisät ja korvaukset*<sup>290</sup> ovat jääneet työehtosopimukseen perustumattomina työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle.

TT 2006:113. Tuomiossa on ollut kysymys siitä, oliko työnantaja menetellyt työehtosopimuksen määräysten vastaisesti sulauttaessaan taulukkokorotukseen toimihenkilöille *maksettua yrityskohtaista puhelinpalvelulisää ja puhelinkorvausta*.

Allekirjoituspöytäkirjan määräyksistä ei työtuomioistuimen mielestä ole saatavissa tukea sille tulkinnalle, että taulukkokorotuksen yhteydessä ei olisi mahdollista sulauttaa palkankorotuksiin muita kuin allekirjoituspöytäkirjassa nimenomaisesti mainitut kolme lisää. Allekirjoituspöytäkirjassa ei edellä todetun mukaisesti ole otettu lainkaan kantaa siihen, *miten yrityksissä maksetut muut lisät käyttäytyvät tällaisen taulukkokorotuksen yhteydessä*, vaan asia on jäänyt sen varaan, mitä siitä on yrityksen sisällä määrätty tai sovittu. *Kun tällaiset lisät eivät perustu työehtosopimukseen vaan muihin yrityksen sisäisiin järjestelyihin, niihin perustuvien vaatimusten tutkiminen jää työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:n säännökset huomioon ottaen työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle*.

Työehtosopimuksissa voi olla myös erilaisia *kriisilausekkeita*<sup>291</sup>. Ne mahdollistavat palkan määräytymisen arvioimisen työehtosopimuksen voimassa ollessa sopimuskauden aikana. Kriisi- ja vakaussopimisen mallia hahmoteltiin jo 1990-luvun lamassa työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean mietinnössä<sup>292</sup>. Kriisilausekkeet voivat koskea koko työehtosopimusalaa, mutta mahdollisia ovat myös yritys- tai työpaikkakohtaisessa kriisitilanteessa tehtävät paikalliset sopimukset. *Yrityskohtaisten kriisi- tai vakautussopimusten* perusteella on mahdollista poiketa määräaikaisesti työehtosopimuksen määräyksistä työpaikkojen säilyttämiseksi, kun palkka- ja muiden etuuksien heikennyksistä sovitaan. Esimerkiksi tietotekniikan palvelualan työehtosopimus mahdollistaa *palkankorotusten siirtämisen taikka osittaisen tai kokonaan luopumisen* yhteisesti todettujen vaikeuksien seurauksena.

---

vaan aikaisemmin sovittu kesäajan korvaus tuli maksaa työntekijälle työehtosopimuksen mukaisen palkan ohella.

<sup>290</sup> Ks. TT 2006:114. Kyseessä ollut lounasedun kompensatona maksettu yrityskohtainen palkanlisä ei perustunut työehtosopimukseen.

<sup>291</sup> Myös Saksassa työehtosopimuksien avauslausekkeiden omana erityisryhmänä on erityisiä *kriisi- tai taloudellisia vaikeuksia koskevia lausekkeita (Härtefällklause)*. Työehtosopimuksen niin sallissa voidaan yksittäisen työnantajan ja yritysneuvoston välisellä sopimuksella poiketa työehtosopimuksen vähimmäismääräyksistä. Kriisitilanteiksi on hyväksytty uhkaavan maksukyvyttömyystilanteen ehkäiseminen, työpaikkojen turvaaminen irtisanomisten välttämiseksi sekä muutosten edistäminen hyväksytyyn vakautusohjelman perusteella. Kriisitilannetta koskeva poikkeamisopimus on voimassa pääsääntöisesti vain rajoitetun ajan. (Weiss – Schmidt 2008, s. 244.) Samaan tapaan Ruotsissa on tietyissä työehtosopimuksissa sovittu palkan alentamisen mahdollistavista kriisilausekkeista. (Ks. Adlercreutz – Nyström 2010, s. 184–186.)

<sup>292</sup> Ks. Km. 1992:39, s. 15–16 ja 103–105.

### **Pöytäkirja paikallisesta sopimisesta poikkeustilanteissa**

1 § Allekirjoittaneet järjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että järjestöjen allekirjoittaman työehto- ja palkkasopimuksen palkka- tai muista taloudellisia etuuksia koskevista vähimmäisehdoista voidaan paikallisesti sopia poikkeavasti siten kuin tässä sopimuksessa on sovittu.

2 § Tämän pöytäkirjan mukainen sopimus voidaan tehdä yritystä tai sen osaa koskien ja sopijapuolina ovat työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja luottamusmies, tai tämän puuttuessa työntekijät tai rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys.

3 § Edellä 1 §:ssä tarkoitetun sopimuksen tekemisen edellytyksenä on työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisen tuotannollisen, taloudellisen tai toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvän irtisanomisperusteen olemassaolo. Neuvoteltaessa tässä pöytäkirjassa tarkoitettua sopimuksesta noudattaa työnantaja neuvottelussa tarvittavien tietojen antamisessa yhteistoimintalakia. Tarvittaessa osapuolet voivat käyttää hyväksi asiantuntijoita.

4 § Pöytäkirjan mukainen sopimus tehdään määräajaksi ja enintään vuodeksi.

5 § Tämän pöytäkirjan mukainen paikallinen sopimus edellyttää, että siitä annetaan tieto työehtosopimusosapuolille. Sopimus voidaan alistaa työehtosopimusosapuolten tarkistettavaksi.

6 § Muuten noudatetaan, mitä paikallisesta sopimisesta on työehtosopimusosapuolten välillä sovittu.<sup>293</sup>

Sopeutussopimus tehdään edustuksellisella tasolla luottamusmiehen, työntekijöiden tai työntekijöiden yhdistyksen kanssa, koska kriisilausekkeen edellyttämät talous-, tilauskanta- tai työllisyysvaikeudet eivät lähtökohtaisesti kohdistu yksittäiseen työntekijään vaan työntekijöiden ryhmään tai koko yrityksen toimintaan. Työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella tällaisen sopimuksen oikeusvaikutukset jäsentyvät lähtökohtaisesti samoin kuin minkä tahansa muun viitetyöehtosopimuksen perusteella tehdyn paikallisen sopimuksen. Kun yritys-kohtainen kriisisopimus tehdään työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella, sitoo sopimus normaalin työehtosopimuksen tapaan kaikkia kyseisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä. Tällainen paikallinen sopimus saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset eli vaikuttaa työntekijöiden työehtoihin normisopimusluonteisesti työntekijän työsuhteen ehtoja muuttaen.

Käytännössä paikallisen sopimuksen normivaikutuksen perusteella on mahdollista myös heikentää työntekijöiden palkkaetuja työehtosopimuksen kelpuutuksen osoittamissa rajoissa. Tähän ei vaikuta työntekijöiden järjestäytyminen, väärään järjestöön kuuluminen tai se, että työntekijä olisi jäänyt vähemmistöön kannassaan kriisi- tai sopeuttamissopimuksesta sovittaessa.<sup>294</sup>

<sup>293</sup> Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 2013–2016, s. 33.

<sup>294</sup> Ks. Kairinen 2012, s. 82–83.

TT:2013-63. Yhtiössä oli työehtosopimukseen lisätyn valtuutuksen nojalla tehty paikallinen niin sanottu vakautussopimus, jonka mukaan työntekijät luopuivat määräajaksi tietyistä työehtosopimuksessa sovitusta ja muista etuuksista yhtiön vaikean taloudellisen tilanteen vuoksi.

Lausunnossa katsottiin, että vakautussopimusta voitiin työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin nojalla soveltaa myös järjestäytymättömään työntekijään, joka teki työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä. Säästötoimet koskivat myös kannustinpalkkiota, jonka maksaminen ei perustunut työehtosopimukseen vaan yrityksessä noudatettuun käytäntöön.

Lausunnon mukaan järjestäytymätön työntekijä joutuu osallistumaan työehtosopimuksesta johtuviin rasituksiin samalla tavoin kuin sopimukseen sidotut työntekijät. Tätä perusteltiin muun ohella työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimuksella, josta on säädetty työsopimuslaissa ja viime kädessä perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuutta koskevassa säännöksessä.

### 5.3.3.2 Työaikajärjestelmät ja -järjestelyt

Erilaiset *työaikajärjestelmät* tai *työaikajärjestelyt* ovat palkkausjärjestelmien ohella toinen keskeinen työehtosopimusperusteinen henkilöstöä tai työntekijäryhmiä koskeva ryhmänormisto. Se on sidoksissa organisaation toimintaan ja muiden työntekijöiden<sup>295</sup> työn tekemiseen ja työaikaan<sup>296</sup>.

Työaikajärjestelyt on monipuolinen kategoria, joka pitää sisällään esimerkiksi työaikapankit, vuorotyöt, tiivistetyt työvuorot<sup>297</sup>, keskimääräisen työajan, viikonloppuvuorot ja porrastetut työajat<sup>298</sup>. Työaikajärjestelyiden tarve voi olla lähöisin joko työnantajan tai työntekijöiden puolelta. Työnantajan tarve työaikajärjestelyille perustuu esimerkiksi kausivaihteluun, tuotantoteknisiin syihin sekä asiakaspalvelun tarpeisiin ja tavoitettavuuteen. Henkilöstölähtöisten työaikajärjestelyiden taustalla vaikuttaa yksittäisen työntekijän elämäntilanteesta johtuva työaikatarve tai toive työaikojen joustavuudesta. Erialaisten työaikajärjestelyiden suunnitteluun vaikuttavat muun muassa tarvittava miehitys ja sopivan henkilöstön riittävyys, käytettävien koneiden kapasiteetti, työntekijöiden työaikaotoiveet

<sup>295</sup> Työaikajärjestelyiden ryhmäluonnetta ilmentävät työaikaan koskevat paikalliset sopimukset, kun *yritystason työaikajärjestelyt* tehdään koskemaan kaikkia sen piirissä työskenteleviä, myös vuokratyöntekijöitä. (Elomaa 2011, s. 31–32.)

<sup>296</sup> Ks. TT:2007-93. Työnantajapuoli kiisti kanteen: ”Työaikamuodossa 37 työskentelevällä yksittäisellä työntekijällä ei ole oikeutta viikoittaiseen tai vuotuisen keskimääräiseen työaikaan. Työvuorojärjestelmä toteuttaa kollektiivista yhdenmukaisuutta työntekijöiden kesken luomatta yhdelekään työntekijälle yksilöllistä oikeutta keskimääräiseen työaikaan. Vuositasolla tapahtuvaa arviointia keskeyttämättömässä vuorotyössä ei voitu neuvotteluissa hyväksyä senkään vuoksi, että tes-seisokkityöskentelyn johdosta työaika lyhenee viiden vuoden tasoittumisjaksolla tarkasteltuna keskimäärin 11,2 tunnilla vuodessa.”

<sup>297</sup> Uhmavaara – Jokiniemi – Ilmonen – Kairinen, 2003, s. 29–30.

<sup>298</sup> Toimivat työaikajärjestelyt, s. 16 ja 19.

sekä työ- ja vuosilomalainsäädännön ja työehtosopimusten asettamat rajoitukset.<sup>299</sup> Työaikajärjestelmien toimintaa ja yksittäisen työntekijän asemaa voi olla vielä tarkennettu myös yrityksen omin ohjein<sup>300</sup>.

Työaikajärjestelyistä voidaan erottaa omaksi ryhmäkseen teknisluonteiset asiat, kuten ylityökäsite tai työviikon alkamisen ajankohta. Työaikajärjestelyiden ryhmänormiluonne ilmenee selvimmin työajan tasoittumisjärjestelmissä, vuoro-työjärjestelmissä ja työaikapankeissa. Niitä ei lähtökohtaisesti suunnitella eikä toteuteta yksittäistä työntekijää vaan työntekijöiden ryhmää ajatellen. Erityisen selvästi tämä käy ilmi teknologiateollisuuden työehtosopimuksesta.

”Sovittaessa paikallisesti työehtosopimuksen 13 §:stä [säännöllisen työajan pituus] toisin, menetellään seuraavasti:

- paikallinen sopiminen toteutetaan *kaksivaiheisesti* siten, että pääluottamusmies ja työnantaja sopivat kirjallisesti poikkeamisen *yleisistä edellytyksistä (kehys sopimus)* ja
- tämän jälkeen kukin työntekijä voi puolestaan sopia *esimiehensä kanssa järjestelyn käytöstä*.

Tämä sopimus annetaan pääluottamusmiehelle tiedoksi.”<sup>301</sup>

Ryhmänormityyppeihin työehtosopimusperusteisiin työaikajärjestelmiin kuuluvat erilaiset *työaikapankit*. Työaikapankki on käsitteenä osin epämääräinen, eikä sille ole yksiselitteistä määritelmää.<sup>302</sup> Keskusjärjestöjen välinen Työaikapankki-työryhmä on määritellyt työaikapankin ”yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotetuksi ja vapaaehtoisuuteen perustuvaksi työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyksi, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti”.<sup>303</sup>

<sup>299</sup> Ks. Toimivat työaikajärjestelyt, s. 15–19.

<sup>300</sup> TT:2006-13 tuomioista: *Yhtiön vuorotyörajoitteisuutta koskevan ohjeistuksen* mukaan jos työntekijä haluaa perhe- tai henkilökohtaisista syistä anoa kolmivuorotyöstä poikkeavaa työaikaa (yksi- tai kaksivuorotyötä), voidaan siihen suostua ensinnäkin terveydellisistä syistä, jolloin työntekijän tulee toimittaa työnantajan nimeämän työterveyslääkärin lausunto siitä, ettei työntekijän terveydentila salli kolmivuorotyön tekemistä. Toiseksi kolmivuorotyöstä voidaan poiketa, jos työntekijä on osa-aikaeläkkeellä. Kolmivuorotyöstä voidaan niin ikään poiketa silloin, kun työntekijä on alle 12-vuotiaan lapsen yksinhuoltaja eikä pysty järjestämään lapsen hoitoa ilta- tai yöaikaan, tai jos työntekijällä on alle 12-vuotias lapsi ja lapsen toisen huoltajan työ on luonteeltaan sellainen, että kolmivuorotyö hankaloittaa kohtuuttomasti lapsen hoidon järjestämistä.

<sup>301</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2011–2013, s. 29–30.

<sup>302</sup> Uhmavaara – Jokiniemi – Ilmonen – Kairinen 2003, s. 30–31.

<sup>303</sup> Työaikapankki-työryhmä 2004, s. 4. Määritelmä vastaa myös teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa (2013–2016, s. 81) omaksuttua työaikapankin määrittelyä. Sen sijaan SAK:n työaikapankkeja koskevassa selvityksessä työaikapankki on määritelty siten, että työaikapankiksi katsotaan nimityksestä riippumatta kaikki sellaiset työaikajärjestelmät, jotka tasoittuvat vuoden tai sitä pidemmän ajanjakson puitteissa ja joiden kautta on mahdollista säästää tai käyttää myöhemmin kokonaisina vapaapäivinä ainakin joitakin työaika- tai palkkaeriä. (SAK 4-2012, Työaikapankki tulevaisuuden työaikajoustona? s. 6.)



Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelualan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa on määräykset *paikalliseen sopimiseen perustuvasta työaikajärjestelmästä* (ns. *työaikapankki*). Järjestelmän käyttöön ottamisesta tulee *sopia työpaikkakohtaisesti* työehtosopimuksen mukaista paikallisen sopimisen *menettelyä noudattaen luottamusmiehen kanssa*. Sen sijaan yksittäinen työntekijä ja työnantaja sopivat työntekijän liittymisestä järjestelmään kirjallisesti, ja tässä yhteydessä sovitaan myös tasoittumiskauden pituudesta. Työaikapankkijärjestelmästä irtautumista koskevat määräykset on laadittu sekä edustukselliselle tasolle että yksittäistä työntekijää koskien. Järjestelmä voidaan irtisanoa työnantajan ja luottamusmiehen puolelta kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Yksittäisen työntekijän kohdalla järjestelmä voidaan irtisanoa päättymään työnantajan tai työntekijän toimesta kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.<sup>304</sup>

Työaikapankin käyttöönotosta sovitaan pääsääntöisesti työehtosopimuksen mukaisesti paikallisesti yritys- tai työpaikkatasolla. Käyttöönoton yhteydessä tulee määrittää työaikapankin sisältö ja sen toimintaperiaatteet. Työaikapankin soveltamisala määrittää, kuuluuko yksittäinen työntekijä työaikapankkijärjestelmän piiriin vai ei<sup>305</sup>. Työaikapankin luonnetta ryhmänormina kuvaakin se, että koko henkilöstöä tai työntekijäryhmää koskevana normistona se on olemassa työnantajayrityksessä yksittäisen työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä riippumatta.

### 5.3.3.3 Työvoiman käyttöä koskevat määräykset

Työvoiman käyttöä koskevat määräykset muodostavat ryhmänormeina jäsentyvän työehtosopimusmääräysten kategorian. Niissä normituskohteena on yksittäisen työntekijän sijaan laajemmin työnantajayrityksen henkilöstö. Työvoiman käyttö on käsitteenä laaja. Sitä voidaan täsmentää tarkentamalla, puhutaanko työvoiman käytöstä yrityksen *sisäisesti* (omat työntekijät) vai *ulkopuolisesti* (ulkopuoliset työntekijät). Työnantajayrityksen sisäiset määräykset normittavat työnantajayritykseen jo työsuhteessa olevia ja liittyvät usein työtehtäviin tai työaikakäyttöön, kuten lisätyön tarjoamiseen osa-aikaisille työntekijöille<sup>306</sup>. Määräyksille on usein tunnusomaista toimialasidonnaisuus. Esimerkiksi paperiteollisuuden työehtosopimuksessa on sovittu työvoiman miehityksen määrittämisestä tehtaassa<sup>307</sup> ja ahtausalan työehtosopimuksessa vakinaistamisveloit-

<sup>304</sup> Ks. Majoitus-, ravitsemus-, ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimus 2014–2017 s. 21–22 ja 88–89.

<sup>305</sup> Työaikapankki-työryhmä 2004, s. 4–8.

<sup>306</sup> TSL 13:7:n perusteella TSL 2:5:n lisätyön tarjoaminen on asia, josta työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia työehtosopimuksella toisin. Tämän kelpuutuksen perusteella voidaan työehtosopimuksin tehdä tarkennuksia lisätyön tarjoamisveloitteen sisältöön. Velvollisuus voidaan edelleen delegoida paikalliselle tasolle, minkä johdosta lisätyön tarjoamisvelvollisuus voidaan määrittää tarkemmin työnantajayritys- tai työpaikkakohtaisesti.

<sup>307</sup> Ks. Paperiteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 41.



teesta<sup>308</sup>. Sellaiset työvoiman käyttöä koskevat määräykset, jotka eivät normita jo työsuhteessa olevien työntekijöiden asemaa, liittyvät ennen muuta *ulkopuolisen työvoiman* (vuokratyöntekijät ja alihankinta) käyttämiseen<sup>309</sup> tai määrä- ja osaaikaisten työntekijöiden *työhönottoa* koskeviin määräyksiin. Työvoiman käyttöön liittyen työehtosopimuksessa on saatettu edelleen tarkentaa yhteistoimintalaissa asetettua henkilöstösuunnitelman laatimisvelvoitetta siten, että kunkin toimialan erityispiirteet otetaan huomioon<sup>310</sup>.

Keskusjärjestöjen välillä on sovittu *ulkopuolisen työvoiman käyttämisestä*. Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan tällöin alihankintaa ja vuokratyötä.<sup>311</sup> *Alihankinnassa* työnantaja hankkii ulkopuoliselta yrittäjältä aikaisemmin itse hoitamansa toiminnon tai palvelun. Kyse voi olla toiminnan ulkoistamisesta, josta päättäminen kuuluu lähtökohtaisesti työnantajalle. Tosin TT-SAK:n yleissopimuksessa on määräyksiä alihankinnan vaikutuksista henkilökuntaan. Määräykset on sovittu ennen muuta työnantajayrityksen omien työntekijöiden työsuhdeturvaa silmällä pitäen.

”Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.”<sup>312</sup>

Yleissopimuksen lisäksi myös yksittäisissä työehtosopimuksissa voi olla määräyksiä ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Esimerkiksi paperiteollisuuden työehtosopimuksessa määrätään, että ulkoistamisen laajentaminen siivous-, vartiointi- ja muissa tuotannon palvelutehtävissä on mahdollista, *jos siitä sovitaan paikallisesti*.

Jos ulkopuolisen työvoiman käyttöä siivous-, vartiointi- ja muissa tuotannon palvelutehtävissä halutaan ulkoistamalla laajentaa siitä tilanteesta, missä työpaikalla on oltu pape-

<sup>308</sup> Ks. myös TT:2013-61. Asiassa on ollut kysymys siitä, oliko yhtiön Haminan sataman vahvuuslaskennassa otettava huomioon satamassa tilapäisesti työskennelleet Ylä-Saimaan työntekijät ja oliko yhtiölle tämän johdosta syntynyt yhden ahtaajan vakinaistamisvelvoite, vai oliko vahvuuslaskennasta sovittu ja voitu sopia työehtosopimuksesta poiketen niin, että kyseisiä työntekijöitä ei otettu laskennassa huomioon. – Ahtausalan työehtosopimus 2008–2010, s. 1 määrätään: ”Yrityksen vakinaisten työntekijöiden lukumäärä on vähintään 90 % ahtaus- ja korjaamotyöntekijöiden kokonaismäärästä”.

<sup>309</sup> Ks. myös Koskinen P. 1973, s. 217–221.

<sup>310</sup> Paperiteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 117. Liitot pitävät tärkeänä, että henkilöstösuunnitelmaa käsiteltäessä kiinnitetään erityistä huomiota eri työntekijätehtävissä työskentelevien työntekijöiden lukumäärän muutokseen suunnitelmakaudella. Tavoitteena tulee olla oman henkilökunnan määrän ja osaamistason mitoittaminen siten, että ylitöitä tehdään ja ulkopuolista työvoimaa käytetään mahdollisimman vähän.

<sup>311</sup> Yleissopimus TT-SAK s. 16–17.

<sup>312</sup> Yleissopimus TT-SAK s. 16–17.

riteollisuuden 128 työehtosopimuksen numero 40 allekirjoituspäivänä, on se mahdollista, jos asiasta paikallisesti sovitaan.<sup>313</sup>

Ulkopuolisen työvoiman käytön sallittavuuden edellytyksenä on, että siitä sovitaan paikallisessa sopimuksessa. Tällainen paikallista sopimista edellyttävä lauseke rajoittaa lähtökohtaista työnantajan yksipuolista päätösvaltaa työvoiman käyttämisessä. Työnantajan työvoiman käyttöä säätelevänä ja *liikkeenjohtovaltaa rajoittavana* työehtosopimusmääräyksenä ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeva määräys näyttäätyy ongelmallisena säännöstämiskompetenssin näkökulmasta etenkin varsinaisena työehtosopimusmääräyksenä. Sen sijaan, jos ulkopuolisen työvoiman käytön rajoittaminen toteutetaan paikallisella sopimuksella *yrityskohtaisesti*, voidaan sitä pitää säännöstämiskompetenssin näkökulmasta sallitumpana<sup>314</sup>.

TT-SAK:n yleissopimuksessa<sup>315</sup> ja etenkin teollisuuden työehtosopimuksissa on ollut määräyksiä siitä, millaisissa olosuhteissa yrityksissä on mahdollista käyttää *vuokratyöntekijöitä*. Tällaisten vuokratyövoiman käyttöä sääntelevien ja rajoittavien määräysten sallittavuus tuli arvioitavaksi EU:n vuokratyödirektiivin myötä (2008/104/EY)<sup>316</sup>. Työehtosopimuksissa on edelleen määräyksiä vuokratyövoiman käytön rajoittamisesta<sup>317</sup>. Lisäksi työehtosopimuksissa on sovittu, että vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti<sup>318</sup>. Tällainen paikallinen sopimus on ryhmänormi.

Joissakin työehtosopimuksissa on määräyksiä *osa-aikaisten työntekijöiden työhönotosta*. Tällaiset työvoiman käyttöä normittavat määräykset rajoittavat osa-aikatyön käyttämistä esimerkiksi ruuhkahuippuihin<sup>319</sup>. Työehtosopimuksissa

<sup>313</sup> Paperiteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 118–120.

<sup>314</sup> Ks. Saloheimo 2012, s. 98–103.

<sup>315</sup> ”Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä. Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan. Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.”

<sup>316</sup> Työtuomioistuin pyysi ennakkoratkaisua EU-tuomioistuimelta vuokratyöntekijöiden käyttöä rajoittavien työehtosopimusmääräysten sallittavuudesta sekä niiden suhteesta vuokratyödirektiiviin. EU-tuomioistuin antoi asiassa ratkaisun C-533/13. Se selkeytti hieman vuokratyövoiman käytön rajoittavien työehtosopimusmääräysten asemaa.

<sup>317</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, s.179–180.

<sup>318</sup> Vuokratyövoiman käytön periaatteista voidaan sopia paikallisesti toisin. Sopimus tehdään kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa. (Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, s. 179–180.)

<sup>319</sup> 1. Työntekijöitä voidaan palkata osa-aikatyöhön hoitamaan lentoliikenteen tai teknisten töiden ruuhkahuippuja.

on myös voitu sopia tarkennuksia työnantajan velvollisuuteen tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille (TSL 2:5). Tällainen on esimerkiksi kaupan työehtosopimuksessa sovittu henkilöstöpankki. Työntekijöitä ryhmänä koskevana järjestelmä sitä voidaan pitää ryhmänormina. Se on yksi tapa pyrkiä järjestämään lisätunteja yrityksen vakituisille työntekijöille ja pyrkiä tehostamaan tilapäisen lisätyön kohdentumista yrityksen omalle henkilöstölle.

9. Henkilöstöpankin käyttöönotosta ja toteuttamisesta sovitaan työpaikkakohtaisesti työehtosopimuksen 23 §:n mukaan.

Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

10. Henkilöstöpankkisopimuksessa on sovittava ainakin seuraavista asioista:

- Miten työntekijä ilmoittaa halustaan tulla tietyn toimipaikan lisätyöilmoituksen piiriin tai jäädä siitä pois.
  - Miten työnantaja ilmoittaa lisätyötunneista ja mitä tietoja lisätyöstä ilmoituksessa tulee olla.
  - Miten työntekijä ilmoittaa halukkuutensa ottaa vastaan tarjotut lisätyötunnit.
  - Minkä ajan kuluessa työntekijä ilmoittaa halukkuutensa ottaa vastaan tarjotut lisätyötunnit eri tilanteissa.
  - Miten työnantaja ilmoittaa, kenelle tarjotut lisätyötunnit annetaan.
11. Henkilöstöpankista sopineella luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada tiedot:
- henkilöstöpankkiin ilmoittautuneiden määrästä
  - lisätyötuntien jakautumisesta henkilöstöpankkiin ilmoittautuneiden ja yrityksen ulkopuolisten työntekijöiden kesken.<sup>320</sup>

Työvoiman käyttöä koskevan sääntelyn piiriin voidaan luokitella työntekijöiden toiminnan ja käyttäytymisen ohjaaminen työyhteisössä ja työpaikalla. Tyypillinen esimerkki tällaisesta normista on työ säännöt, mutta myös työehtosopimuksissa voi olla tämänkaltaisia määräyksiä. Tällaiset *järjestys- ja käyttäytymismääräykset* on annettu joko koko yritystä tai sen osastoa koskien.<sup>321</sup>

TEhtol 1 §:ään perustuva *säännöstämiskompetenssi* määrittää rajoja, joiden puitteissa asioista voidaan työehtosopimuksissa sopia kolmansia sitovasti<sup>322</sup>.

---

2. Osa-aikatyöntekijöiden palkkaaminen edellyttää, että työnantajan ja Ilmailualan Unioni IAU ry:n välillä on sopimus osa-aikatyöntekijöiden työehdoista. Teknisten töiden osalta osa-aikatyön käyttämisestä ja työehdoista sopii kulloinkin alueella toimiva Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammatiosasto työnantajan kanssa. (Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus 2013–2016, s. 16–17.)

<sup>320</sup> Ks. Kaupan työehtosopimus 2014–2016, s. 104.

<sup>321</sup> Sarkko on pohtinut tällaisten ryhmänormien asemaa perinteisen individuaalinormi–solidaarinormi-jaon lähtökohdista käsin. Hänen mukaansa tällaiset järjestys- ja käyttäytymismääräykset näyttäisivät solidaarinormeilta, joissa työntekijät olisivat velvoitettuna osapuolena. Tästä huolimatta Sarkko kuitenkin päätyy lopputulemaan siihen, että työehtosopimuksen järjestys- ja käyttäytymismääräyksiä olisi pidettävä individuaalinormeina tai niiden jäädessä työ sopimuksen alan ulkopuolelle, velvoitemääräyksinä, kun osallinen työntekijöiden yhdistys velvoittautuu vaikuttamaan, että yksittäiset työntekijät noudattavat näitä määräyksiä. (Sarkko 1969, s. 230.)

<sup>322</sup> Ks. Saloheimo 2012, s. 91–96.

Säännöstämiskompetenssin ja työehtosopimusten työvoiman käyttöä koskevien määräysten välistä suhdetta on kuitenkin jouduttu arvioimaan. Aikaisemmin säännöstämiskompetenssin alaa määritettiin tiukemmin, eikä työsuhteen alkamista edeltävää aikaa tai työnantajan yrityksen- ja liikkeenjohtovallan alaisuuteen kuuluvia päätöksiä luettu säännöstämiskompetenssin piiriin ja täten työehtosopimuksella säännöstettäväksi. Säännöstämiskompetenssin alan on tulkittu laajentuneen koskemaan osin myös *työsuhteeseen ottamista* ja osin myös työnantajan liikkeenjohtovallan piiriin kuuluvia asioita. Saloheimon mukaan säännöstämiskompetenssin laajenemiseen *työhönottoa* koskeviin työehtosopimusmääräyksiin ei kuitenkaan tarvitsisi vain oikeusdogmaattisista syistä ottaa kielteistä kantaa, jos tämän voidaan katsovan *palvelevan asiallisia henkilöstöpoliittisia päämääriä*<sup>323</sup>. Tällaisesta tulkinnasta huolimatta säännöstämiskompetenssin tarkoituksena on määrittää työehtosopimusosapuolten kelpoisuuden rajoja suhteessa kolmansiin. Yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa tai muussa *työnantajayrityksen ja sen henkilöstön välisessä sopimuksessa sovitut työvoiman käyttöä määrittävät rajoitukset* ovat sallitumpia ja päteviä, kunhan ne eivät riko pakottavaa lainsäädäntöä. Niitä eivät rajoita samaan tapaan työehtosopimusoikeudellinen säännöstämiskompetenssi ja sen taustalla vaikuttava kolmannen suoja.

### 5.3.4 Työehtosopimukseen perustuvien ryhmänormien pätevyys

Jos asiasta ei ole mahdollista tai sallittua lainkaan sopia työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella, ei näin sovittu paikallinen sopimus voi lähtökohtaisesti saada myöskään pätevän paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksia.<sup>324</sup> Jos paikallinen sopimus on solmittu työehtosopimuksen kompetenssinormit ylittäen tai rikkoen, tästä seuraa *paikallisen sopimuksen pätemättömyys*. Vasta silloin, kun työnantaja noudattaa tai soveltaa työehtosopimuksen kelpuuttavien määräysten kannalta pätemätöntä paikallista sopimusta, katsotaan työnantajan rikkoneen samalla työehtosopimusta.<sup>325</sup>

Työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen kelpuuttavat määräykset saattavat olla tulkinnanvaraisia. Tästä johtuen sen arvioiminen, onko menetelty työehtosopimuksen kelpuuttavien määräysten vastaisesti, ei ole välttämättä yksiselitteistä. Paikallisen sopimuksen pätevyyttä voidaan joutua arvioimaan *menettelyi-*

<sup>323</sup> Saloheimo 2012, s. 97–98.

<sup>324</sup> TT:2013-61 perusteluista: Yksityissektorin työehtosopimuksissa on sen sijaan hyvin vahvana pääsääntönä, että työehtosopimuksesta voidaan poiketa paikallisesti vain työehtosopimuksessa nimenomaisesti annetun valtuutuksen nojalla. Oikeuskäytännön mukaan työehtosopimuksissa tavalla tai toisella asetettuja paikallisen sopimisen rajoja ei ole tulkittu laventavasti (esim. TT:2012-36 ja TT:2008-43).

<sup>325</sup> Saloheimo 2012, s. 131.

den, muodon tai sisällön näkökulmasta. Paikallisen sopimuksen pätemättömyyden voidaan muiden sopimusten tapaan katsoa olevan joko lopullista tai korjauskelpoista. Korjauskelpoinen pätemättömyys voi korjaantua, minkä seurauksena sopimus sitoo aikaisemmasta pätemättömyysperusteesta huolimatta pätevän sopimuksen tapaan. Pätemättömyys voi korjaantua myös ajan kulumisen, hyväksymisen tai passiivisuuden myötä.<sup>326</sup> Kelpuuttavan määräyksen sisältö, se, millaisesta asiasta on sovittu ja osapuolten toimet sopimuksen solmimisen jälkeen, vaikuttavat pätemättömyyden korjaantumisessa.

Paikalliseen sopimisen yhteydessä tehdyt menettelytapavirheet voinevat osittain korjaantua osapuolten hyväksymisen ja ajan kulumisen myötä<sup>327</sup>. Myös reagoimattomuus pätemättömyysperusteiden olemassaoloon voi vaikuttaa pätemättömyyttä korjaavasti. Jos esimerkiksi luottamusmies tai työntekijät eivät ole reagoineet aikaisemmin paikalliseen sopimukseen tai noudatettuun menettelyyn, vaan ovat sen hyväksyneet vakiintuneesti noudatettuna ja pätevänä, pätemättömyys voi korjaantua<sup>328</sup>.

Pätemättömyyteen voidaan vedota myös sillä perustella, että sopimuksen sopineet *osapuolet* eivät ole oikeita, toisin sanoen sellaisia, joilla olisi työehtosopimuksen kelpuuttavan normin mukaan oikeus se sopia. Mahdollisia sopijaosapuolia voi olla useita. Työehtosopimuskäytännössä luottamusmies voi olla mainittu yhtenä mahdollisena sopijaosapuolena tai sopimismahdollisuus on voitu antaa yksinomaaisesti ja nimenomaisesti luottamusmiehelle.<sup>329</sup>

TT:2003-49. Kysymys siitä, edellyttikö työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopiminen, että yritykseen oli valittu pääluottamusmies. – Erimielisyydessä on kysymys siitä, olisiko työehtosopimuksen mukainen sopiminen edellyttänyt, että yrityksessä on valittu pääluottamusmies, vai ovatko yrityksen työntekijät voineet yhdessä tai enemmistö heistä tehdä kyseisen sopimuksen työnantajan kanssa.

Esitetyn selvityksen mukaan liittojen kesken ei sen sijaan ole yhteisesti todettu mahdolliseksi tulkita sopimusta niin, että työntekijät yhdessä voisivat korvata pääluottamus-

<sup>326</sup> Hemmo 2003 I, s. 310–314.

<sup>327</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 30.

<sup>328</sup> Ks. myös TT:2008-114 Yhtiössä oli ollut vakiintunut ja pääluottamusmiehen hyväksymä lomautuskäytäntö, jonka mukaan työnantaja oli voinut lomauttaa työntekijän ilman lomautusilmoitusaikaa. Tätä käytäntöä on voitu pitää työehtosopimuksen mukaisena paikallisena sopimuksena.

<sup>329</sup> TT:2006-102 Työnantajan edustajan ja kärkimiehen välisellä kirjallisella työmaasopimuksella oli sovittu käytettäväksi työehtosopimuksen pääsäännöstä poikkeavaa palkkaustapaa. Erimielisyydessä oli kysymys siitä, oliko tehdyllä työmaasopimuksella voitu pätevästi sopia kysymyksessä olevan palkkausmuodon käyttämisestä vai olisiko sopimuksen pätevyys edellyttänyt luottamusmiehen allekirjoitusta tai nimenomaista hyväksymistä. Kun käytetty palkkausmuoto on perustunut työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä aikaisemmin tehtyyn sopimukseen ja pääluottamusmiehen hyväksymään käytäntöön, on yhtiö voinut tehdä kysymyksessä olevan työmaasopimuksen ilman, että sen pätevyys olisi edellyttänyt luottamusmiehen allekirjoitusta tai osallistumista muutoin tämän yksittäisen työmaasopimuksen solmimiseen.

miehen sopijaosapuolena. Tällaista tulkintaa ei voida työtuomioistuimen mielestä myöskään johtaa siitä, että työntekijät valitsevat luottamusmiehen ja voisivat siten hänet myös erottaa. Päinvastoin jo sopimisjärjestelmän kokeiluvaiheessa kuten myös neuvoteltaessa vuoden 1995 sopimusmuutoksista ja myöhemminkin työehtosopimusneuvotteluissa esille oli noussut ongelmana yksittäisten työntekijöiden heikko neuvotteluasema. Kun luottamusmiehellä suhteessa työnantajaan on neuvotteluosapuolena muita työntekijöitä vahvempi asema, työntekijäliiton edellytyksenä sopimismahdollisuuden laajentamiselle on ollut, että yrittäjyksen on valittu pääluottamusmiehes.

Vaikka työehtosopimuslaki edellyttää työehtosopimukselta *kirjallista muotoa*, ei kirjallisen muodon käyttämättä jättäminen ole välttämättä johtanut työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavan paikallisen sopimuksen pätemättömyyteen. Tosin pätevyysarviointiin vaikuttaa sekin, minkä tyyppisestä asiasta paikallisesti on sovittu. Vaatimusta kirjallisesta sopimuksesta ei ole välttämättä edellytetty, jos on sovittu pienistä ja ajallisesti kertaluonteisista asioista.<sup>330</sup> Sen sijaan useampaa työntekijää koskevistä merkittävistä ehtoista sovittaessa tai työehtosopimuksen vähimmäisehdoista poikettaessa paikallisen sopimuksen kirjallinen muoto on tarpeen etenkin työehtosopimuksen oikeusvaikutusten kannalta.<sup>331</sup> Vaatimus paikallisen sopimuksen kirjallisesta muodosta ja sen vaikutuksesta pätevyysarvioinnissa riippuu siitä, perustuuko se työehtosopimuslakiin vai edellytetäänkö työehtosopimuksessa nimenomaisesti kirjallista sopimusta. Paikallisen sopimusten voidaan joissakin tilanteissa katsoa syntyvän myös hiljaisesti ja käytännössä näin tapahtuukin.<sup>332</sup>

Kun paikallisella tasolla syntynyt sopimus on osapuolten tahtotilan mukainen, mutta viitetyöehtosopimuksen kelpuuttavien määräysten vastainen ainakin osittain, on tällaisen työehtosopimuksen näkökulmasta pätemättömän paikallisen sopimuksen sitovuus muulla perusteella tulkinnanvaraista. Voitaneen ajatella, että jos paikallinen sopimus on sovittu semidispositiivisen lainsäädännön asiarhythmissä, joissa poikkeaminen on mahdollista vain työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavalla sopimuksella, ei tällaisella sopimuksella voisi olla sitovuutta, ellei kyseessä olisi työehtosopimuksen mukaisen paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset saava sopimus. Myöskään työehtosopimusten vähimmäisehtoluonteesta johtuen työntekijöiden työehtosopimuksen vähimmäisehtoja heikentävillä sopimuksilla ei voisi olla sitovuutta muulla perusteella. Sitovuutta muulla kuin työehtosopimusperusteella voitaneen ajatella helpoimmin muoto- ja menettelytapavirheistä seuraavan pätemättömyyden kohdalla. Se voisi korjaantua esi-

<sup>330</sup> Esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen juridis-teknisessä määräyksessä on sovittu, että ”sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää”. (Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016 s. 175.)

<sup>331</sup> Kröger TYV 1992, s. 43–44.

<sup>332</sup> Puranen 2000, s. 38–41.

merkiksi neuvottelusuhteissa vakiintuneesti noudatetun käytännön ja työntekijöiden hyväksymisen perustella<sup>333</sup> etenkin, jos sopimuksen sisällöstä ja olemassaolosta ei ole epäselvyyttä<sup>334</sup>.

### 5.3.5 Työehtosopimukseen perustuvien ryhmänormien erimielisyyksien ratkaiseminen ja tehosteet

Työehtosopimusten normimääräysten noudattamisen valvontajärjestelmällä ja tehosteilla on työehtosopimusten *normisopimusluonteelle* tunnusomaisia piirteitä. Työehtosopimukseen osallisilla ja työehtosopimukseen sidotuilla järjestöillä on velvollisuus *valvoa*, että niiden jäsenet noudattavat työehtosopimuksen normimääräyksiä (TEhtoL 8 §). Normimääräyksiä koskevien tulkinnallisuuksien ja erimielisyyksien selvittämisessä olennainen merkitys on työehtosopimusten *neuvottelulausekkeilla ja -menettelyillä* sekä luottamusmiesjärjestelmällä. Työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista käsitellään yrityksen sisällä ensin työnantajan ja työntekijän välillä, sitten työnantajan ja luottamusmiehen välillä ja viimeksi asian käsittelyä jatketaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä, jos erimielisyysneuvotteluissa ei tätä ennen ole saavutettu ratkaisua. Mikäli edellä mainituissa paikallisen tason neuvotteluissa ei saavuta yhteisymmärrystä tai ratkaisua, laaditaan paikallisella tasolla *erimielisyysmuistio*.<sup>335</sup> Jos sen sijaan asiassa saadaan erimielisyysneuvotteluissa paikallisella tasolla aikaan sovinto, sitoo saavutettu sovinto normaalin työehtosopimuksen sitovuuden tapaan<sup>336</sup>. Paikallisella tasolla saavutettu sovinto voidaan kuitenkin riitauttaa ylemmällä neuvottelutasolla liittojen välillä. Sovinto ei saa myöskään olla pakottavan lainsäädännön vastainen.<sup>337</sup>

Erimielisyysmuistion perusteella asiaa käsitellään liittojen välisissä neuvotteluissa. Jos niissäkään ei saada asiaa ratkaistua, viedään se lopulta työtuomioistuimen ratkaistavaksi.<sup>338</sup> Kanteen työtuomioistuimessa voi nostaa työehtosopimuk-

<sup>333</sup> Ks. Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 32.

<sup>334</sup> Engblom 2013, s. 75.

<sup>335</sup> Ks. Saloheimo 2012, s. 229–236.

<sup>336</sup> Ks. TT:2012-71. Työehtosopimuksen mukaan matkakustannusten korvaamista koskevista määräyksistä voitiin paikallisesti sopia toisin luottamusmiehen kanssa tehtävällä sopimuksella. Ratkaisun mukaan matka-ajan korvaamisesta oli näin voitu osaksi luopua ja sopia korvauksen tilalle toisenlainen hyvitys myös yksittäisen erimielisyysasian yhteydessä tehdyllä *paikallisella sovinnolla*. Työntekijöiden erikseen antamalla valtuutuksella tai sovinnon hyväksymisellä ei ollut sovinnon sitovuuden kannalta merkitystä.

<sup>337</sup> Saloheimo 2012, s. 236.

<sup>338</sup> Työtuomioistuimen ratkaistavaksi näyttäisi päätyvän kuitenkin melko pieni osuus kaikista normimääräysten rikkomisista tai tulkintakysymyksistä, ja niistäkin ison osuuden muodostavat tulkinanvaraiset työehtosopimusmääräykset. Paikallisten sopimusten rikkomista ja tulkintaa käsitellään



sen osallinen (liitto). Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat kanteet voidaan jakaa tulkinta- ja rikkomiskanteisiin. *Tulkintakanteissa* on kyse työehtosopimuksen pätevyyttä, voimassaoloa, tulkintaa tai soveltamista koskevasta erimielisyydestä. Koska työehtosopimusmääräyksen oikealla tulkinnalla on huomattava merkitys, kanteissa pyydetään usein työtuomioistuinta ensin vahvistamaan oikeaksi kantajan väittämä työehtosopimuksen tulkinta<sup>339</sup>. *Rikkomiskanteissa* vaaditaan hyvityssakon tuomitsemista. Työnantaja voidaan tuomita työehtosopimuksen tietyn rikkomisesta ja työnantajaliitto valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.<sup>340</sup>

Työehtosopimusten määräysten tehosteeksi on säädetty työehtosopimuslaissa *hyvityssakko* (TEhtoL 7 §). Varsinaisten työehtosopimusmääräysten lisäksi hyvityssakko tehostaa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavien paikallisten sopimusten noudattamista. Hyvityssakko on erityinen työehtosopimukseen liittyvä seuraamus, joka on luonteeltaan eräänlainen vahingonkorvauksen ja sakon hybrid<sup>341</sup>, mutta kuitenkin siviilioikeudellinen seuraamus<sup>342</sup>. Hyvityssakon ja vahingonkorvauksen välinen ero ilmenee siten, että hyvityssakolla ei korvata varsinaisesti sopijaosapuolelle aiheutunutta vahinkoa vaan hyvitetään työehtosopimusosapuolen loukattua intressiä työehtosopimuksen rikkomisesta.<sup>343</sup> Hyvityssakko tuomitaan työnantajan rikottua tietoisesti työehtosopimuksen *normimääräyksiä* eli käytännössä käyttäytymisnormityyppisiä työehtosopimuksen määräyksiä.<sup>344</sup> Vaikka hyvityssakko tehostaa työehtosopimusten noudattamista, ei paikallisen sopimisen mahdollistamien kompetenssinormien sivuuttamisesta tuomita välttämättä hyvityssakkoa. Kompetenssinormin rikkomisen seurauksena on paikallisen sopimuksen pätemättömyys, mutta hyvityssakkoa työehtosopi-

---

työtuomioistuimessa melko harvoin. Sen sijaan kysymystä palkkausjärjestelmän soveltamista yksittäiseen työntekijään on ratkottu työtuomioistuimen oikeuskäytännössä useammin. (Ks. Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 38–39 ja 57–58.)

<sup>339</sup> Pelkästään työehtosopimuksen tietyn tulkinnan vahvistamista pyydetään jopa noin 40 prosentissa kanteista. (Ks. Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 18.)

<sup>340</sup> Ks. Saloheimo 2012, s. 121 ss.

<sup>341</sup> Kairinen 2009, s. 165.

<sup>342</sup> Saloheimo 2012, s. 129.

<sup>343</sup> Saloheimo 2012, s. 129. Työtuomioistuimen tuomioissa voidaan hyvityssakkoseuraamuksen lisäksi velvoittaa työnantaja suorittamaan työehtosopimuksen mukaiset saatavat saman oikeudenkäynnin yhteydessä työntekijälle. Sen sijaan selvään työehtosopimusmääräykseen perustuvan suoritusanteen oikeuspaikka on yleinen alioikeus työtuomioistuimen sijasta. (Sarkko 1973, s. 193–194.)

<sup>344</sup> Edellytyksenä on, että työnantaja on tietensä rikkonut tai jos työnantajan olisi pitänyt perustellusti tietää rikkoneensa työehtosopimusta (TEhtoL 7 §). Työnantajan lisäksi työehtosopimukseen liittyvän valvontavelvollisuuden rikkomisesta tuomitaan osallinen eli käytännössä työehtosopimuksen solminut järjestö maksamaan hyvityssakkoa valvontavelvollisuuden rikkomisesta (TEhtoL 8 §).



muksen rikkomisen perusteella tuomitaan vasta, kun työnantaja soveltaa tällaista paikallista sopimusta.<sup>345</sup>

Työtuomioistuimessa hyvityssakko tuomitaan maksettavaksi kantajana toimineelle liitolle. Yksittäiset työntekijät eivät saa minkäänlaista korvausta tai hyvitystä sen seurauksena, että työnantaja on rikkonut työehtosopimuksen normimääräyksiä. Näin hyvityssakko korostaakin työehtosopimuksen normisopimusluonnetta yksittäisten työntekijöiden kustannuksella.

Työehtosopimuslain mukaisen hyvityssakon ja työsopimuslain vahingonkorvauksen välistä suhdetta ei voida pitää aivan selkeänä. Työnantajan rikkoessa työsuhteen ehtona noudatettavaa työehtosopimuksen määräystä voisi olla mahdollista tuomita sekä vahingonkorvausta että hyvityssakko. Koska hyvityssakon ja vahingonkorvauksen toistensa poissulkevuudesta ei ole erikseen säädetty, eikä niiden voida katsoa riippuvan toisistaan, ei niiden päällekkäisyyttä ole täysin poissuljettukaan. Työntekijälle aiheutunut vahinko voi tulla korvattavaksi työsopimuslain vahingonkorvaussäännöksen perustella (TSL 12:1)<sup>346</sup>. Tosin yleisen oikeudellisen periaatteen mukaan samasta asiasta ei pääsääntöisesti voisi tuomita kahta seuraamusta. Tämän perusteella hyvityssakkoa tuomittaessa tulisi ottaa huomioon mahdollinen työsopimuslain mukainen vahingonkorvaus. Sanktiot olisivat siis rinnakkaisia.<sup>347</sup>

Työehtosopimuksen solidaarinormeja koskeva ajattelu lähtee siitä, että yksittäisellä työntekijällä on vain työntekijäkollektiivin jäsenenä oikeus työehtosopimusten mukaisiin työoloihin<sup>348</sup> tai muihin työnantajan ja koko työntekijäkunnan kollektiivisessa suhteessa vaikuttaviin ehtoihin.<sup>349</sup> Työehtosopimuksen solidaarinormit vaikuttavat työnantajan ja työntekijäkunnan tai yhdistyksen välisessä suhteessa, mutta eivät yksittäisessä työsuhteessa. Tästä johtuen vahingonkorvauksen vaatiminen työsuhteen ehdon rikkomisen perusteella (TSL 12:1) ei olisi välttämättä mahdollista. Tosin tällainen lähestymistapa edustaa ajattelua, joka perustuu individuaalinormien ja solidaarinormien erotteluun sekä oikeusvaikutusten johtamiseen tästä erottelusta. Individuaali- ja solidaarinormeja on jaoteltu sillä perusteella, kuuluuko asialegitimaatio yksittäiselle työntekijälle vai ei. Solidaarinormien osalta asialegitimaation on katsottu kuuluvan työntekijöiden yhdistykselle. Työntekijäryhmältä puuttuvan oikeussubjektisuuden vuoksi sillä ei ole katsottu olevan asialegitimaatiota solidaarinormien kuvaaman kollektiivisen

<sup>345</sup> Saloheimo 2012, s. 131.

<sup>346</sup> Saloheimo 2012, s. 148.

<sup>347</sup> Vuorio 1955, s. 272–273.

<sup>348</sup> Saloheimo 1987, s. 136.

<sup>349</sup> Vuorio 1955, s. 295.

suhteen intresseihin.<sup>350</sup> Myös yksittäiseltä työntekijältä on katsottu puuttuvan asialegitiimaatio, kun kyse on solidaarinormeihin perustuvasta vaatimuksesta.

Etenkin Saloheimo on kritisoinut individuaalinormi–solidaarinormi-jaottelun merkitystä normien toteuttamisessa ja todennut, että vanhan saksalaisperäisen jaottelun sijaan työehtosopimusmääräysten toteuttamisessa tulisi eritellysti selvittää, mitä vaatimuksia määräyksen rikkomisen perusteella voi esittää.<sup>351</sup> Pääsääntöisesti työehtosopimukseen perustuvat ryhmänormit, kuten palkkausjärjestelmä tai työaikajärjestelmä, tuottavat ehtoja yksittäisen työntekijän työsuhteeseen, joten myös vahingonkorvaus olisi TSL 12:1 sanamuodon perusteella mahdollista. Näinhän yleensä työehtosopimukseen perustuvissa palkkaerimielisyyksissä menetelläänkin. Ensin työtuomioistuin vahvistaa työehtosopimuksen tai sen kelpuutuksella luodun ryhmänormin, kuten palkkausjärjestelmän, oikean tulkinnan ja voi vaatimuksen perusteella velvoittaa tämän jälkeen maksamaan työehtosopimuksen mukaisen palkan määrän.

Jos työehtosopimuksen määräyksiä on rikottu niin olennaisesti, että toiselta osapuolelta ei voida kohtuudella vaatia sopimussuhteen jatkamista, työehtosopimus voidaan julistaa heti purkautuneeksi (TEhtoL 11 §). Varsinaisen työehtosopimuksen ohella purkautuneena pitäminen koskenee myös työehtosopimuksen kelpuutuksella solmittua ja työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saanutta paikallista sopimista<sup>352</sup>. Paikallisen sopimisen purkautuneena pitäminen lienee kuitenkin melko harvinaista eikä siitä ole työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä. Samaa tapaan luontoissuoritusvelvollisuuden merkitystä Saloheimo kuvaa työehtosopimusten toteuttamisen yhteydessä melko vähäiseksi. Luontoissuoritusvelvollisuus voisi tulla kyseeseen lähinnä ei-rahamääräisten suoritusten osalta.<sup>353</sup> Asiasta ei ole kuitenkaan työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä, mikä kuvastaa samalla luontoissuoritusvelvollisuuden vähäistä oikeudellista merkittävyyttä käytännössä.

Työntekijän työstä pidättäytymiseen Saloheimo näyttäisi ottavan jonkin verran suopeamman kannan kuin luontoissuoritusvelvollisuuteen, vaikkakin toteaa sen hankalan yhteyden työtaistelutoimenpiteeseen<sup>354</sup>. Työehtosopimusperusteisten ryhmänormien noudattamisen tehosteena työstä pidättäytymisen asemaa näyttäisi kuitenkin rajoittavan työehtosopimuksissa sovittu oma erimielisyyksien käsittelymenettely, joka on kiinteä osa työehtosopimusten toimintaa ja systematiikkaa. Koska erimielisyyksien käsittelystä on sovittu omat normit, ei velvoiteoikeuden yleisten oppien piiriin lukeutuvalla pidättäytymisoikeudella näyt-

<sup>350</sup> Vuorio 1955, s. 295–298, erit. av. 125.

<sup>351</sup> Saloheimo 2012, s. 94–96 ja ks. myös Saloheimo LM 1988, s. 879–881.

<sup>352</sup> Ks. Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 153.

<sup>353</sup> Saloheimo 2012, s. 150–151.

<sup>354</sup> Saloheimo 2012, s. 151.

täisi olevan merkittävää asemaa työehtosopimukseen perustuvien ryhmänormien tehosteena. Poikkeuksena voidaan pitää työehtosopimukseen mahdollisesti sisältyviä työturvallisuusmääräyksiä. Tosin työehtosopimusperusteiset ryhmänormit harvoin säätelevät työturvallisuutta.

## 5.4 YHTEISTOIMINTAMENETTELYN HENKILÖSTÖVAIKUTUKSIA KOSKEVAT NEUVOTTELUTULOKSET

Yhteistoimintamenettelyn kohteena ovat yleensä erilaisten *muutosten synnyttämät kertaluontoiset henkilöstövaikutukset*, joista yhteistoimintavelvoitteen seurauksena neuvotellaan<sup>355</sup>. Yritystoiminnan muutosten (YTL 6 luku) ja työvoiman käytön vähentämisen (YTL 8 luku) yhteydessä edustuksellisella tasolla saavutetut yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset tai mahdolliset yhteistoimintasopimukset muodostavat ryhmänormien näkökulmasta tarkasteltuna mielenkiintoisen, mutta melko hankalan kokonaisuuden. Tämä johtuu yhteistoimintalain lähtökohtaisesta menettelytapa- tai puitelakiluonteesta.<sup>356</sup> Työnantajalla on *velvollisuus* käydä erikseen säädetyissä tilanteissa läpi yhteistoimintalain mukainen neuvottelumenettely ja henkilöstöllä on vastaavasti *oikeus osallistua eriasteisesti yhteistoimintamenettelyyn* yrityksessä. Näiden neuvotteluiden seurauksena syntyy usein työntekijöitä ryhmänä koskevia ryhmänormeja.<sup>357</sup> Jos yhteistoimintaneuvottelut sen sijaan käydään vain yhtä työntekijää koskien, ei neuvottelutulosta ole pidettävä ryhmänormina.

*Yhteistoimintamenettelyn järjestämiseen* liittyen<sup>358</sup> voidaan tehdä *sopimus neuvottelukunnan perustamisesta* (YTL 9 §). Sopimuksesta tulee käydä ilmi neuvottelukunnassa käsiteltävät asiat, kokoonpano ja toimikauden pituus. Sopimus on luonteeltaan ennen muuta organisatorinen, eikä vaikuta aineellisesti työntekijän työehtoihin. Sarkon mukaan neuvottelukunnan perustamisesta tehtävää sopimusta ei voida pitää työoikeudelliseen sopimusryhmään kuuluvana. Se on erityinen yhteistoimintalakiin perustuva sopimus, jonka oikeusvaikutukset perustuvat ainoastaan yhteistoimintalakiin.<sup>359</sup> Nieminen on kutsu-

<sup>355</sup> Kröger TYV 1992, s. 52.

<sup>356</sup> Sarkko LM 1980, s. 619.

<sup>357</sup> Tässä yhteydessä ei käsitellä liikkeen luovutuksen yhteydessä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa (YTL 7 luku) mahdollisesti syntyviä ryhmänormeja.

<sup>358</sup> Lisäksi työsuojelun valvontalain 23 §:ssä on säädetty mahdolliseksi sopia *työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä työpaikan* olosuhteisiin soveltuvalla tavalla, joka turvaa työntekijöille vähintään tässä luvussa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasoiset mahdollisuudet osallistua yhteistoiminnassa työsuojelua koskevien asioiden käsittelyyn.

<sup>359</sup> Sarkko LM 1980, s. 625.

nut tällaista sopimusta yhteistoimintamenettelyn organisointia koskevaksi sopimukseksi, jolla yhteistoiminta järjestetään osaksi kyseisen yrityksen organisaatiota ja samalla määritetään yhteistoimintamenettelyä koskevat toimivaltasuhteet yrityksen sisällä.<sup>360</sup>

Yhteistoimintalaki mahdollistaa myös *nimenomaisen sopimuksen* tekemisen tietyistä asioista. Lain systematiikassa sopimuksellisuus ilmenee selkeimpänä YTL 5 luvun asioissa.<sup>361</sup> Kyseinen luku onkin otsikoitu ”sopiminen ja henkilöstön päätökset”. Tyypillinen luvun perusteella sovittava asia on työsäännöt.<sup>362</sup> Sen sijaan muissa asiaryhmissä ei yhteistoimintalaissa ole erikseen säädetty yhteistoimintasopimuksesta. Tästä huolimatta näiden lukujen mukaisessa yhteistoimintamenettelyssä on mahdollista tehdä sopimuksia, joilla on *sisällöllisiä vaikutuksia* eli työsuhteen ehtoja normittavaa vaikutusta.<sup>363</sup> Vaikka yhteistoimintasopimuksesta ei ole laissa säädetty, on oikeuskirjallisuudessa käytetty yhteistoimintasopimus-termiä melko vakiintuneesti. Tällaisten yhteistoimintamenettelyssä syntyvien sopimusten oikeudellinen asema on ollut koko yhteistoimintalain voimassaolon ajan tulkinnanvarainen. Seuraavassa tarkastelussa lähtökohtana on, että yhteistoimintamenettelyn perusteella syntyy pääasiassa neuvottelutuloksia, ei yhteistoimintasopimuksia.<sup>364</sup>

#### 5.4.1 Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset muutostilanteiden yhteydessä

Nykyisin työnantajan yritys- ja liiketoiminnalle ovat tunnusomaisia erilaiset muutokset ja niihin reagoiminen. Näillä muutoksilla on vaikutusta myös työntekijöiden asemaan. Työoikeudellinen väline muutosten käsittelemiseen on yhteistoimintalain 6 luku. YTL 6 luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käytävä työnantajan *liikkeenjohtovallan* piiriin kuuluvien päätösten *henkilöstövaikutuksista* (YTL 32 §) tai sellaisista *työnantajan työnjohtovallan piiriin kuuluvista päätöksistä*, jotka vaikuttavat *olennaisesti työntekijän asemaan* (YTL 33 §).

Työnantajan liikkeenjohtovaltansa perusteella tekemistä päätöksistä seuraa usein muutoksia yritystoiminnan harjoittamisessa. Koska liikkeenjohtovalta perustuu työnantajan omistusoikeuteen ja yhtiöoikeudelliseen sääntelyyn, kyseiset päätökset jäävät lähtökohtaisesti työoikeuden ulkopuolelle. Tästä huolimatta

<sup>360</sup> Ks. Nieminen 1993, s. 149–152.

<sup>361</sup> HE 254/2006, s. 54.

<sup>362</sup> Kuitenkin, jos YTL 5 luvun asioista ei päästä sopimukseen, on erikseen säädetty, missä asiaryhmissä työnantaja tekee päätöksen ja missä taas henkilöstö.

<sup>363</sup> Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989, s. 163.

<sup>364</sup> Ks. asiasta tarkemmin luku 5.4.3.

työnantajalla on yhteistoimintalain perusteella velvollisuus *käsitellä henkilöstövaikutuksia*, jotka seuraavat yrityksen ja liikkeenjohtovallan piiriin kuuluvista päätöksistä. Yhteistoimintalaissa on erikseen säädetty liiketoimintapäätöksiksi 1) yrityksen tai sen jonkin osan lopettaminen, siirtäminen toiselle paikkakunnalle taikka sen toiminnan laajentaminen tai supistaminen, 2) kone- ja laitehankinnat, 3) palvelutuotannon tai tuotevalikoiman muutokset, 4) muut vastaavat yritystoiminnan muutokset, 5) työn järjestelyt ja 6) ulkopuolisen työvoiman käyttö. Jos on arvioitavissa, että edellä kuvatut työnantajan suunnittelemat yritystoiminnan muutokset johtavat työvoiman tarpeen vähentämiseen, siirtyy asian käsitteleminen YTL 6 luvusta YTL 8 luvun mukaiseen menettelyyn.

Liikkeenjohtopäätösten henkilöstövaikutusten lisäksi yhteistoimintalaissa on säädetty, että *työntekijöiden asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista* on käytävä yhteistoimintaneuvottelut, vaikka nämä asiat kuuluvat työnantajan työjohtovallan piiriin. Työntekijöiden asemaan vaikuttavat muutokset voivat olla muutoksia *työtehtävissä* (muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyissä ja työtilojen järjestelyissä sekä siirrot tehtävistä toisiin) tai *työajoissa* (säännöllisen työajan järjestelyt, näihin suunniteltavat muutokset ja aiottujen muutosten vaikutukset säännöllisen työajan alkamiseen ja päättymiseen samoin kuin lepo- ja ruokailutaukojen ajankohtiin) (YTL 33 §). Työntekijöiden asemaan vaikuttavan muutoksen on oltava *olennainen*. Jos muutos on vähäinen tai ei-olennaiseksi katsottava, ei työnantajalla ole yhteistoimintavelvoitetta. Muutoksen olennaisuusarviossa on kiinnitettävä huomiota muutoksen kestoaikaan ja laajuuteen<sup>365</sup> sekä siihen, mikä on muutoksen suhde aikaisempaan tilanteeseen ja kuinka muutos vaikuttaa työntekijän muihin työehtoihin<sup>366</sup>. Muutoksen olennaisuutta arvioidaan työntekijän eikä työnantajan kannalta, mutta arviointi voi olla myös tietyssä määrin sidoksissa kuhunkin toimialaan ja työnantajaorganisaatioon. Arvio tehdään objektiivisesti, eikä se perustu työntekijän henkilökohtaiseen näkemykseen muutoksen olennaisuudesta. Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon työntekijäkohtaisen arvioinnin ohella muutoksen kohdistuminen yksittäisen työntekijän sijaan työntekijäryhmään.<sup>367</sup>

YTL 6 luvun osalta on siis tehty ero liiketoimintapäätösten henkilöstövaikutusten (YTL 32 §) ja työntekijöiden asemaan vaikuttavien olennaisten muutosten (YTL 33 §) välillä. Työnantajan neuvottelovelvollisuuden täyttyminen edellyttää, että ennen kuin työnantaja tekee päätöksensä, on muutoksen *perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvoteltava* yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Lopulta asian päättää työnantaja. (YTL 37 §) YTL

<sup>365</sup> Kairinen 2009, s. 508–509.

<sup>366</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 154.

<sup>367</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 155.

6 luvussa on säädetty myös henkilöstöryhmän edustajalle aloiteoikeus pyytää yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista YTL 6 luvun mukaisissa asioissa (YTL 37 §).

YTL 33 §:n mukaisten muutosasioiden neuvotteluissa on käsiteltävä ensinnäkin muutostilanteen *perusteita*. Käytännössä tämä tarkoittaa yleensä työnantajan suunnitteleman liiketoimintapäätöksen tai yritystoiminnan muutoksen käsitteilyä. Vaikka työnantajan päätös on yhteistoimintaneuvotteluiden perusteena, ei työnantajan neuvotteluvollisuus koske tällaista liiketoimintapäätöstä sinänsä, vaan *ainoastaan sen henkilöstövaikutuksia*. Mahdollista tosin on, että yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään liiketoimintapäätöksen perusteita, taustoja ja vaihtoehtoja, mutta lakiin perustuvaa velvollisuutta ei työnantajalla tähän ole. Toiseksi neuvotteluissa tulee käsitellä suunniteltavien muutosten *vaikutuksia* henkilöstöön eli käytännössä työntekijöiden asemaan. Näin ollen henkilöstövaikutuksina on käsiteltävä muutoksen vaikutukset työntekijöiden työtehtäviin ja työsuhteen ehtoihin muutenkin, kuten työaikaan, työntekopaikkaan, palkkaukseen taikka muihin ehtoihin tai olosuhteisiin. Kolmanneksi YTL 33 §:n muutosasioiden neuvotteluissa on käsiteltävä suunniteltavan muutoksen *vaihtoehtoja*. Työnantajan tulisi mahdollisuuksien mukaan tuoda yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltäväksi vaihtoehtoisia tapoja muutoksen toteuttamiseksi. Myös työntekijät voivat esittää omia vaihtoehtoisia muutoksen toteuttamistapoja vaihtoehtoina työnantajan esittämälle ratkaisulle.<sup>368</sup>

#### 5.4.2 Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä

Kun yhteistoimintalain soveltamisalaan kuuluva yritys harkitsee *työvoiman käytön vähentämistä* eli lomautuksia, osa-aikaistamisia tai irtisanomisia, tulee työnantajan käydä YTL 8 luvun mukaiset yhteistoimintaneuvottelut. Työvoiman vähentäminen kohdistuu usein työntekijöihin ryhmänä, ja tuotannollista ja taloudellista irtisanomisperustetta kutsutaankin kollektiiviseksi työsuhteen päättämiseksi. Työnantajan katsotaan täyttäneen yhteisneuvotteluelvoitteen, kun työnantaja on käynyt yhteistoimintaneuvottelut YTL 8 luvun edellyttämällä tavalla ja neuvotteluajoja noudattaen, *jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin*. Neuvotteluiden yhteydessä voidaan sopia neuvotteluajasta ja neuvotteluelvoitteen täyttymisestä<sup>369</sup>. Yhteistoimintamenettelyiden kohteena olevasta varsina-

<sup>368</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 163–164.

<sup>369</sup> HE 254/2006, s. 62.

sesta *asiasta* sopiminen voidaan erottaa *yhteistoimintavelvoitteen täyttymisestä sopimisesta*. Tällöin sovitaan *menettelyllisistä oikeusvaikutuksista*.<sup>370</sup>

Joissakin yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävissä asioissa neuvottelutuloksen ja sopimuksellisuuden ero voi olla tulkinnanvarainen. Tällaisia asioita voivat olla aiottujen toimenpiteiden perusteet ja vaikutukset, muutosturvan toimintaperiaatteet tai toimintasuunnitelma sekä vaihtoehdot työvoiman vähentämisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi. Käytännössä neuvotteluissa voidaan käsitellä koulutus- ja uudelleensijoittumismahdollisuuksia, erilaisia työjärjestelyjä tai työaikajärjestelyjä, koulutusratkaisuja, kuten opintovapaata sekä muita työvoiman käytön vähentämisen johdosta aiheutuvien sosiaalisten haittojen minimointiin pyrkiviä ratkaisuja ja etuuksiin liittyviä kysymyksiä<sup>371</sup>. Koska työvoiman käytön vähentäminen kohdistuu usein työntekijöihin ryhmänä, tästä seuraa, että edellä mainituista asioista neuvotellaan ja mahdollisesti sovitaan käytännössä edustuksellisella tasolla.

Työntekijöiden irtisanomiseen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteella sekä lomauttamiseen ja osa-aikaistamiseen liittyy tehostettu yhteistoimintamenetely (YTL 8 luku). Suunniteltavan työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä käytävien yhteistoimintaneuvotteluiden *neuvotteluesityksestä on käytävä ilmi* arvio aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio työvoiman vähentämisen kohteena olevien työntekijöiden määrästä, selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät<sup>372</sup> ja arvio ajasta, jonka kuluessa suunnitellut työvoiman käytön vähentämiset pannaan toimeen. Yhteistoimintaneuvotteluissa pitää käsitellä joko ns. pitkän tai lyhyen kaavan mukaan<sup>373</sup> perusteita, vaikutuksia, vaihtoehtoja sekä muutosturvan toimintasuunnitelmaa ja toimintaperiaatteita. Neuvotteluelvoitteen intensiteetti on ilmaistu tässäkin luvussa käyttäen ilmaisua ”yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi”.

<sup>370</sup> Ks. Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989, s. 163 ja Nieminen 2001, s. 361–365.

<sup>371</sup> HE 254/2006, s. 62.

<sup>372</sup> Periaatteet eivät saa olla pakottavan lainsäädännön vastaisia eivätkä vastoin joissakin työehtosopimuksissa olevia irtisanomisjärjestystä määrittäviä määräyksiä. Etenkin teollisuuden työehtosopimusten irtisanomisjärjestys on yleensä kaksitasoinen. Suojatuimmassa asemassa ovat työnantajan toiminnalle tärkeät työntekijät ja ammattityöntekijät sekä osan työkyvystään työnantajan palveluksessa menettäneet. Tämän jälkeen huomiota kiinnitetään työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisten määrään.

<sup>373</sup> Työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä käytävät yhteistoimintaneuvottelut jaetaan ajallisen keston perusteella kahteen menettelyyn. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, on neuvottelu aika 14 päivää. Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, on neuvottelu aika kuusi viikkoa. (YTL 51 §.)



Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee ilmoittaa suunniteltavan työvoiman käytön vähentämisen *perusteista*. Sellaisena tulee käsiteltäväksi työopimuslain tuotannonlinen ja taloudellinen peruste, minkä johdosta työvoiman käytön vähenemistä seuraisi. Näitä syitä voivat olla yrityksen ulkopuolisista tekijöistä johtuva kysynnän väheneminen tai kilpailun kiristyminen mutta yhtä lailla työnantajayrityksen sisäisistä päätöksistä seuraavat toiminnan lopettamiset tai organisaatiomuutokset.<sup>374</sup>

Neuvotteluissa on käsiteltävä myös työvoiman käytön vähentämisen *vaikutuksia*. Tällaisia ovat esimerkiksi suunniteltujen toimenpiteiden vaikutukset työntekijöiden asemaan, lukumäärään ja vähennysten kohdistumiseen henkilöstöryhmittäin. Myös suunniteltujen vähennysten vaikutukset jäljelle jäävien työtehtäviin ja työsuhteen ehtoihin tai, jos työvoiman käytön vähentäminen toteutetaan ilman irtisanomisia, työsuhteen ehtoihin tulee käsitellä neuvotteluiden yhteydessä.<sup>375</sup>

Jos työnantaja harkitsee työntekijöiden irtisanomista, työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä *muutosturvan toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet*<sup>376</sup>. Se, tuleeko laatia toimintasuunnitelma vai toimintaperiaatteet, riippuu työntekijöiden lukumäärästä. Toimintaperiaatteiden voidaan katsoa olevan kevyempiä sekä menettelyiden että sisällön osalta. Kun irtisanomisuhka kohdistuu alle kymmeneen työntekijään, tulee laatia toimintaperiaatteet. Toimintasuunnitelman laatimisvelvollisuus seuraa, kun työvoiman vähentämiseksi käytävät yhteistoimintaneuvottelut koskevat vähintään kymmentä työntekijää. Vaikka irtisanominen koskisi vain yhtä työntekijää, tulee yhteistoimintalain piirissä olevan työnantajan esitellä toimintaperiaatteet<sup>377</sup>.

*Toimintasuunnitelmasta* tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvotteluiden aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana käytettävät periaatteet julkisten työvoimapalveluiden käytöstä sekä työhaun ja koulutuksen edistämisestä. Muutosturvan toimintasuunnitelmaa tai toimintaperiaatteita laadittaessa on otettava huomioon pakottavan lainsäädännön rajat. Suunnitelman tai toimintaperiaatteiden sisältö ei saa olla syrjivä esimerkik-

<sup>374</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 183.

<sup>375</sup> HE 254/2006, s. 62.

<sup>376</sup> Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävästä muutosturvan toimintasuunnitelmasta tai toimintaperiaatteista, joiden laatimisvelvollisuus on työnantajalla, tulee pitää erillään työllistymisohjelma. Se laaditaan työntekijälle työvoimatoimiston ja työnhakijan välillä. (Ks. Romo – Siitonen 2006, s. 42–48.)

<sup>377</sup> HE 48/2005, s. 25.



si iän perusteella, epätasa-arvoinen sukupuolen perusteella tai rikkoa muuten tasapuolisen kohtelun vaatimusta<sup>378</sup>.

Muutosturvan toimintasuunnitelma ei saa heikentää irtisanomiseen liittyviä muita lainsäädännöksiä eikä syrjäyttää työehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimusmääräyksistä huomioon otettavaksi tulevat etenkin määräykset *irtisanomisjärjestyksestä*. Työsopimuslain mukaisia irtisanomisperusteita tai työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta ei voi toimintasuunnitelmassa tai -periaatteissa supistaa. Tarkoitus on sen sijaan, että niissä *tarkennetaan* menetteilyjä ja periaatteita koskemaan juuri kyseistä tilannetta. Tällaisella neuvottelutulosella voidaan katsoa olevan ainakin näyttö- ja tulkintavaikutusta, koska asiaa ei ole laissa tarkemmin säädetty<sup>379</sup>. Kysymys siitä, onko kyse pakottavan lainsäädännön supistamisesta vai tarkentamisesta, liittyy työn tarjoamisvelvollisuuden toteuttamiseen, kun irtisanomisen kohteena on useampia työntekijöitä. Tämä oli arvioitavana seuraavassa työtuomioistuimen ratkaisussa.

TT:2013-106. Kaikkien irtisanottujen asentajien kohdalla oli lisäksi erimielisyyttä työntarjoamisvelvoitteen täyttämisestä. Tuomiossa katsottiin, *että valtakunnallisen yhtiön maanlaajuinen rekrytointimenettely, jossa sähköasentajat olivat saaneet yhtiöltä henkilökohtaiset rekrytointikirjeet kaikista heidän irtisanomisaikanaan vapautuneista sähköasentajan tehtävistä, vastasi sitä, mitä yhtiöltä oli voitu edellyttää muun työn tarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi*. Kun yhtiöllä oli muutenkin ollut työsopimuslaissa säädetty perusteet sähköasentajien irtisanomiseen, kanne tuli hylätyksi. (Ään.)

Työnantaja oli tarjonnut avoimia työpaikkoja yhtiössä käytössä olleen *työvoimapankin kautta lähetetyillä yleiskirjeillä*. Työtuomioistuin arvioi rekrytointimenettelyä todeten, että kyseessä on valtakunnallinen yritys, jolla on tuhansia työntekijöitä ja siksi maanlaajuinen rekrytointimenettely vastaa sitä, mitä yhtiöltä on voitu edellyttää työntarjoamisvelvollisuuden täyttämiseksi. Yksilöityjä työtehtäviä on tarjottu kullekin työntekijälle *henkilökohtaisesti osoitetulla kirjeellä*. Työtuomioistuimen mukaan jo käytännön syistä työntarjoamisvelvollisuus ei ole voinut näissä olosuhteissa tarkoittaa, että kullekin työvoimapankissa olevalle työntekijälle tehtäisiin vuoron perään irtisanomisjärjestystä soveltaen työtarjous, jonka yksittäinen työntekijä voisi harkinta-ajan jälkeen lopullisesti hyväksyä tai hylätä. Sen sijaan työtuomioistuin katsoi, että lopulliset työtarjoukset voidaan tehdä niille työntekijöille, jotka ovat ensin ilmaisseet halukkuutensa ottaa vastaan työvoimapankin kautta tarjolla olevaa työtä.

Tuomion eriävässä mielipiteessä sen sijaan katsottiin, että tällainen henkilökohtainen rekrytointikirje ei täyttäisi työsopimuslain vaatimuksia. Yksilömuotoon kirjoitetut työsopimuslain esityöt puoltaisivat, että työnantajan olisi selvitettävä kunkin työntekijän kohdalta erikseen, voiko irtisanominen olla vältettävissä työn tarjoamisvelvollisuuden

<sup>378</sup> Ratkaisussaan KKO 2014:47 korkein oikeus arvioi muutosturvan toimintaohjelman väitettyä syrjivyyttä. Työnantajan katsottiin asettaneen P:n tuen saamisen ehtojen kannalta hänen ikänsä perusteella muita epäsuotuisampaan asemaan, mutta tälle menettelylle oli yhdenvertaisuuslain 7 §:n 1 momentin 3 kohdassa tarkoitettu objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu oikeutettu tavoite. Työnantaja ei siten ollut menetellyt työsopimuslain 2 luvun 2 §:n syrjintäkiellon vastaisesti, eikä P sen vuoksi ollut oikeutettu vahingonkorvaukseen tuen epäämisen perusteella.

<sup>379</sup> Kairinen 2009, s. 182.

kautta. Vaikka työsopimuslain lähtökohtana onkin yksittäinen työntekijä, tulee työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellä menettelytapoja kaikkia vähennyksen kohteena olevia työntekijöitä koskien.

Ryhmänormien näkökulmasta työtuomioistuimen ratkaisua voidaan pitää perusteltuna. Nimittäin mitä useampi työntekijä on työvoiman käytön vähentämisen kohteena, sitä yhdenmukaisempia menettelyitä työnantajan tulee noudattaa täyttääkseen yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun vaatimukset. Kun tarjolla olevaan työhön voidaan valita useampi työntekijä *sisäistä rekrytointia* käyttäen, puoltaa yrityskohtaisen rekrytointijärjestelmän olemassaoloa ja käyttämistä työnantajaa velvoittavat kohteluvollisuudet, joita on noudatettava myös työntekijöitä työhön otettaessa (TSL 2:2).

Viimeinen neuvotteluissa käsiteltävä asia on työvoiman käytön vähentämisen *vaihtoehdot*. Kyse on ennen muuta työvoiman käytön vähentämisestä mahdollisesti seuraavien henkilöstövaikutusten, etenkin irtisanomisten, vaihtoehtojen käsittelemisestä. Jos irtisanomisia ei voida kokonaan välttää, tulee selvittää, onko irtisanottavien työntekijöiden määrää mahdollista pienentää tai löytyykö muita työvoiman vähentämiseksi vaihtoehtoisia ratkaisuja. Vaihtoehtoisia ratkaisuja ovat ainakin koulutus- ja uudelleensijoitusratkaisut, työaikajärjestelyt ja eläke- ratkaisut. Myös työvoiman käytön vähentämisestä seuraavien sosiaalisten ja taloudellisten haittojen minimointia, kuten vähentämistoimien kohdentamista, voidaan käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa.<sup>380</sup>

Työvoiman käytön vähentämisen yhtenä vaihtoehtona voivat tulla kysymykseen *työsuhdeturvasta solmitut yhteistoimintasopimukset*. Sopimuksessa voi olla sovittu, että työnantaja pidättäytyy työvoiman käytön vähentämisestä sopimuksen mukaisesti ja siinä sovittuna ajanjaksona. Tällaisiin yhteistoimintasopimuksiin, joilla työnantaja rajoittaa omaa päätösvaltaansa, voi liittyä työntekijöiden antamia *vastavuoroisia sitoumuksia*. Esimerkiksi voidaan sopia tiettyjen etuuksien leikkaamisesta työsuhdeturvan parantamiseksi, kuitenkin siten, että työehtosopimuksen vähimmäisehtoja ei aliteta.<sup>381</sup> Yleensä työntekijöiden etuuksien tai muiden säästötoimenpiteiden toteuttaminen edellyttää työntekijöiden tai kaikkien henkilöstöryhmien sitoutumista. Työnantajan intressissä on varmistaa kaikkien työntekijöiden sitoutuminen järjestelyyn niin, ettei osa työntekijöistä jättäydy sen ulkopuolelle.

Saksassa työnantajan ja työntekijöiden edustajista koostuvan yritysneuvoston välillä tulee irtisanomistilanteissa laatia sosiaalissuunnitelma (*Sozialplan*). Suunnitelman tarkoituksena on pyrkiä vähentämään työntekijöille koituvia haitallisia seuraamuksia yrityk-

<sup>380</sup> HE 254/2006, s. 62.

<sup>381</sup> Nieminen 2000, s. 325–326.

sen merkittävässä muutostilanteissa. Sosiaalisuunnitelmalla on samat oikeusvaikutukset kuin yrityssopimuksella (*Betriebsvereinbarung*). Suunnitelman pätevyys edellyttää kuitenkin, että se on laadittu kirjallisessa muodossa ja hyväksytty yritysneuvoston virallisessa kokouksessa.<sup>382</sup> Sosiaalisuunnitelman laatiminen työnantajan ja yritysneuvoston välillä kuuluu *myötämääräisoikeuden* piiriin. Tämä tarkoittaa että, jos työnantajan ja yritysneuvoston välillä ei päästä sopimukseen suunnitelmasta, sekä työnantaja että yritysneuvosto voi kutsua paikallisen työvoimatoimiston presidentin toimimaan välittäjänä neuvotteluissa. Jos näin ei tehdä tai jos välitysmenettely ei onnistu, asia siirretään sovittelukomitean käsiteltäväksi. Tämä voi jälleen pyytää työvoimatoimiston presidenttiä osallistumaan neuvotteluihin. Työnantajan ja yritysneuvoston tulee toimittaa sovittelukomitealle ehdotuksia sosiaalisuunnitelman intressiristiriitojen ratkaisemiseksi. Komitean tulee yrittää saada osapuolet ratkaisemaan asia sovinnollisesti allekirjoittamalla sopimus. Jos sopimusta sosiaalisuunnitelmasta ei sovittelukomiteassa tällä tavoin saavuteta, sovittelukomitea päättää sosiaalisuunnitelmasta. Komitean päätös korvaa työnantajan ja yritysneuvoston välisen sopimuksen. Päätöstä tehdessään sovittelukomitean tulee ottaa huomioon työntekijöiden sosiaaliset intressit kuitenkin siten, että päätöksestä ei seuraa kohtuuttomia taloudellisia rasituksia yritykselle. Päätöksentekoa tarkentavista periaatteista on säädetty erikseen. (BetrVG § 112.)<sup>383</sup>

Ruotsissa kollektiivisten irtisanomisten yhteydessä lain perusteella noudettavan irtisanomisjärjestyksen pääsääntö perustuu työsuhteen pituuteen. Eli viimeiseksi palkatut työntekijät irtisanotaan ensimmäisenä (last in – first out). Jos kahden tai useamman työntekijän työntekijöiden työsuhteen pituus on yhtä pitkä, työssä pysymisen etusija on iältään vanhemmalla työntekijällä. Työntekijöiden irtisanomisjärjestyksen muotoutumiseen vaikuttavat myös työnantajan eri yksiköt ja sopimusalueet.<sup>384</sup>

Laissa säädetty työntekijöiden irtisanomisjärjestys on kuitenkin semidispositiivinen (LAS 23 §). Tällä perusteella kollektiivisopimusosapuolet voivat sopia tarkemmasta irtisanomisjärjestyksestä. Tarkennuksia työntekijöiden irtisanomisjärjestykseen voidaan sopia työehtosopimusosapuolten välillä sekä keskustasolla että paikallisella tasolla. Työehtosopimusosapuolten välillä sovitulla irtisanomisjärjestysmääräyksillä (*turordningsbestämmelser*) voidaan esimerkiksi sivuuttaa lain säännös, jonka mukaan viimeksi palkatut työntekijät irtisanotaan ensimmäisenä. Eri alojen työehtosopimuksissa onkin sovittu tarkennuksia irtisanomisjärjestykseen (*turordningsavtal*).<sup>385</sup>

Paikallisen tason työehtosopimusosapuolten välillä voidaan tehdä sopimus irtisanomisjärjestyksestä (*avtalsturlista*). Työehtosopimuksen antaman kelpuutuksen perusteella työnantajan ja paikallisen ammattiosaston välillä sovitaan irtisanomisten toteuttamisesta ja työn vähenemisestä johtuvan irtisanomisen hoitamisesta. Työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä tai raameja siitä, millaisia asioita paikalliseen sopimukseen voidaan ottaa. Sopimus ei saa olla myöskään hyvän tavan vastainen, syrjivä eikä muutenkaan epäasiallinen.<sup>386</sup> Paikallisesti sovitun irtisanomisjärjestyksen tarkoituksena on saada sovittua lainsäädännön senioriteettiperiaatteeseen verrattuna tarkoituksenmukaisempia ratkaisuja sekä yrityksen että työntekijäkollektiivin intresseihin nähden. Tällainen intressi voi olla esimerkiksi yrityksen elinvoimaisuuden turvaaminen tulevaisuudessa. Koska paikallisessa sopimuksessa voidaan poiketa lakisääteisestä irtisanomisjärjestyksestä,

<sup>382</sup> Söllner – Walterman 2009, s. 329–330.

<sup>383</sup> Weiss – Schmidt 2008, s. 240–242.

<sup>384</sup> Ks. Källström – Malmberg 2009, s. 145–146.

<sup>385</sup> Ks. Källström – Malmberg 2009, s. 145–150.

<sup>386</sup> Källström – Malmberg 2009, s. 151–152.

on näitä vaikutuksia pyritty lieventämään sopimalla turvallisuus- tai uudelleensijoittamissopimuksia (*trygghets- eller omställningsavtal*), jotka sopisivat kyseisen yrityksen ja sen henkilöstön tilanteeseen mahdollisimman hyvin.<sup>387</sup> Samassa yhteydessä, kun sovietaan irtisanomisjärjestyksestä, voidaan sopia myös järjestyksestä, jota noudatetaan työntekijöitä takaisin töihin otettaessa (*turordning för återanställning*)<sup>388</sup>.

### 5.4.3 Neuvottelutulos vai yhteistoimintasopimus

Sekä muutostilanteiden (YTL 6 luku) että työvoiman käytön vähentämisen (YTL 8 luku) yhteistoimintavelvoitteen täytymisen yhteydessä on käytetty yhteistoiminnan intensiteetin kuvaamiseen ilmaisua ”neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi”. Käsitettä ”yhteistoiminnan henki” ei ole tarkemmin määritelty laissa tai sen esitöissä, mutta sen tulkinnassa voidaan hyödyntää YTL 1 §:n tavoitesäännöstä. Yhteistoimintalain kaltaisella puitelailla ei voida tarkkarajaisesti säätää yhteistoiminnan laatua eikä asioiden käsittelytapaa yrityksessä, mutta sen voidaan katsoa tarkoittavan ainakin muiden osapuolten näkemysten kuulemistä ja huomioimista<sup>389</sup>. Vaikka neuvotteluissa tulisi pyrkiä pääsemään yhteisymmärrykseen, ei yhteisymmärrys tai yhteinen näkemys neuvottelutuloksena tarkoita välttämättä, että neuvotteluiden lopputulosta olisi pidettävä nimenomaisena sopimuksena<sup>390</sup>. Työnantajan on nimittäin tiedotettava yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellystä asiasta joko *aikaansaadun yksimielisyyden perusteella* tai yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen *muutoin tekemänsä päätöksen perusteella* (YTL 40 §). Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulos voi siis olla miltei sama kuin työnantajan alkuperäinen neuvotteluesitys, tai se voi poiketa työnantajan neuvotteluesityksestä. Neuvottelutuloksen sisältö voi myös muokkautua alkuperäisestä neuvotteluesityksestä kokonaan tai osittain, jos neuvotteluiden kuluessa on työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä päästy yhteisymmärrykseen neuvotteluiden kohteena olevista asioista. Luonnollisesti siihen, missä määrin yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelutulos on muuttunut ja tarkentunut työnantajan alkujaan antamasta neuvotteluesityksestä, vaikuttaa neuvotteluesityksen alkuperäinen tarkkuustasokin.

Yhteistoimintalain lakisääteisestä lähtökohdasta poiketen ei ole kuitenkaan estettä sille, että yhteistoimintaneuvotteluiden kuluessa *nimenomaisesti sovitaan* joistakin neuvotteluvollisuuden alaisesta asiasta. Tällaisen yhteistoimintamenettelyn puitteissa syntyvän sopimuksen asemaa ja oikeusvaikutuksia ei voi johtaa yhteistoimintalaista, koska laissa ei ole – työsääntöjä ja vastaavia lukuun

<sup>387</sup> Sigeman 2010, s. 201–203.

<sup>388</sup> Källström – Malmberg 2009, 154.

<sup>389</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 117–118.

<sup>390</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 154.

ottamatta – säädetty yhteistoimintasopimuksesta. Työsääntöjen ja vastaavien osalta on säädetty tarkemmin sekä neuvottelujen kirjaamisesta (YTL 29 §) että yhteistoimintasopimuksen muodosta. Sopimuksesta säädetään erikseen, että ”yhteistoimintaneuvotteluissa aikaansaatu sopimus on tehtävä kirjallisesti, jollei sen sisältö käy ilmi neuvotteluissa laadituista pöytäkirjoista tai niiden liitteistä” (YTL 29.4 §). Yhteistoimintaneuvotteluissa tehdyt sopimukset voidaan ottaa yhteistoimintaneuvotteluista pidettävän pöytäkirjan liitteeksi muissakin kuin YTL 5 luvun asioissa<sup>391</sup>. Selkeyden vuoksi olisi tosin perusteltua, että jos yhteistoimintaneuvotteluissa on joissain asioissa saavutettu yhteisymmärrys tai haluttu tehdä jopa sopimussitovuuteen rinnastuva yhteistoimintasopimus, tämä erotetaisiin selkeästi muista yhteistoimintapöytäkirjan sisältämistä asioista.

Yhteistoimintalain neuvottelutulosten aseman arviointiin vaikuttaa työnantajan pöytäkirjaamisvelvollisuus. Työnantajan on pyynnöstä huolehdittava, että yhteistoimintaneuvotteluista pidetään *pöytäkirjaa*. Pöytäkirjan tulee sisältää ainakin neuvottelujen ajankohdat, niihin osallistuneet sekä neuvottelujen tulokset. Jos neuvotteluissa ei ole päästy yhteisymmärrykseen, pöytäkirjoista tulee käydä ilmi myös osallisten eriävät kannanotot. Neuvotteluiden päättymisen jälkeen kaikki neuvotteluihin osallistuneet henkilöstöryhmien edustajat tarkistavat ja varmentavat pöytäkirjat *allekirjoituksellaan*. (YTL 54 §.) Allekirjoituksellaan neuvotteluihin osallistuneet varmentavat, että pöytäkirjaan kirjatut asiat vastaavat neuvotteluiden kulkua. Allekirjoitus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että allekirjoittajat hyväksyisivät kaikkia neuvotteluissa käsiteltyjä asioita taikka työnantajan neuvotteluiden jälkeen tekemiä päätöksiä tai toimenpiteitä<sup>392</sup>. Pöytäkirjaan voidaankin normaaliin tapaan merkitä myös eriävät mielipiteet<sup>393</sup>. Pöytäkirjalla voi olla tulkinnallista merkitystä myös mahdollisen sopimussitovuuden arvioinnissa. Tästä huolimatta neuvottelupöytäkirjan allekirjoittamisen tulkitsemiseen pöytäkirjaan sisältyvien asioiden tai sopimusten hyväksymisenä<sup>394</sup> tai jopa mahdollisesti sopimuksen syntymenettelynä<sup>395</sup> tulee suhtautua varovaisesti. Yhteistoimintaneuvotteluiden lopputulosta tulisi lähtökohtaisesti arvioida osapuolten tahtoa painottaen sen sijaan, että lakisääteisestä käsittelyvelvollisuudesta tehtäisiin liian vahvoja johtopäätöksiä neuvottelutuloksen merkityksestä osin tai kokonaan sopimuksena. Tämä ilmenee seuraavasta hovioikeustuomioista.

<sup>391</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 600–601.

<sup>392</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 209.

<sup>393</sup> HE 254/2006 s. 63.

<sup>394</sup> Koskinen – Nieminen – Valkonen 2012, s. 600–601.

<sup>395</sup> Ks. Nieminen 2000, s. 63–76.

HelHo 10.5.2010, S 09/258. Asiassa oli kyse siitä, *oliko yhteistoimintaneuvotteluissa tehty työntekijöiden kanssa yhteistoimintasopimus*. Yhtiössä oli käyty kolmet yhteistoimintaneuvottelut. Ensimmäisissä neuvotteluissa aiheena oli ollut neuvotteluesityksen mukaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä aiheutuvat tilapäiset henkilöstövaikutukset sekä mahdolliset lomautustarpeet. Neuvotteluiden yhteydessä oli pöytäkirjaan kirjatun: ”Lomautukset ovat voimassa enintään maaliskuun 2007 loppuun saakka ja enimmäismäärä kutakin lomautettua kohti on alle 90 päivää. Mikäli tilanne ei parane, käynnistetään YT-neuvottelut.” Tämän jälkeen käytiin toiset yt-neuvottelut, joiden aiheena oli taloudellisista ja toiminnan uudelleen järjestelyistä aiheutuvat henkilöstövaikutukset. Neuvotteluiden seurauksena oli irtisanottu neljä henkilöä. Kolmansissa yt-neuvotteluissa oli kyse laajasta työvoiman pysyvistä vähentämisestä. Tällöin oli irtisanottu 110 työntekijää.

Työntekijät vaativat korvausta työsopimusten ennenaikaisesta päättymisestä ja yhteistoimintalain hyvitystä (725/1978). Vaatimusta perusteltiin sillä, että *työnantaja oli rikkonut yhteistoimintasopimusta*. Pöytäkirjakirjauksen ja ristiriitaisen todistelun perusteella työnantajapuoli katsoi, että sopimusta ei ole syntynyt eikä neuvottelijoilla olisi ollut edes valtuutta tällaista sopimusta sopia. Työntekijäpuolen todistajat puolsivat pöytäkirjauksen tulkitsemista sopimukseksi.

Käräjäoikeus päätyi pitämään työntekijäpuolen kantaa tukevia perusteita painavampina kuin työnantajapuolen. Hovioikeus päätyi toiseen lopputulokseen. Sen mukaan työnantaja voi sitoutua rajoittamaan oikeuttaan päättää työntekijöiden työsopimus, mutta *todistustaakka tällaiseen sopimuksen syntymisestä on siihen vetoavalla*. Hovioikeuden mukaan yhteistoimintaneuvotteluissa tehdyn *pöytäkirjan perusteella ei voida tehdä johdopäätöstä, että yhtiö olisi sitoutunut pidättäytymään irtisanomisista*, jos tilanne niitä vaatisi. Tulkintaa puolsi se, että neuvotteluesityksissä oli aiheina mainittu lomautukset ja henkilöstömäärän sopeuttaminen taloudellisessa tilanteessa. Hovioikeuden mukaan työntekijöillä ei ole tässä tilanteessa ollut perusteltua aihetta olettaa, että *työnantajan edustajilla olisi ollut yhteistoimintaneuvotteluissa kelpoisuus ja toimivalta neuvotella muusta kuin lomautuksista*. Työnantajan edustajan yhteistoimintaneuvotteluissa esittämää näkemystä siitä, että enemmät toimet henkilöstömenojen säästämiseksi eivät olisi tarpeen, on pidettävä lähinnä kannanottona sen hetkisen tilanteen vaatimista toimista. Hovioikeus päätyi siihen, että yhtiö ei ollut sitoutunut siihen, että se ei aloita uusia yhteistoimintaneuvotteluita tai siihen, että se olisi irtisanomatta työntekijöiden työsopimuksia määrääjän sisällä.

Aikaisemmassa tutkimuksessa yhteistoiminta-asioihin liittyvää problematiikkaa on lähestytty *myötämääräämissopimuksen* tai *yhteistoimintasopimuksen* käsitteitä käyttäen<sup>396</sup>. Kyseisestä sopimustyyppistä ei yhteistoimintalaissa ollut aikaisemmin säädetty. Yhteistoimintasopimus ei siis ole legaalinen sopimustyyppi vaan oikeustieteen piirissä kehitetty sopimus. Sopimuksen sopimisen tulkittiin

<sup>396</sup> Ks. Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989, s. 163–166 ja Nieminen 2000 passim.

kuitenkin olevan mahdollista ja jopa ensisijaisena tavoitteena neuvotteluissa<sup>397</sup>. Osittain tätä selittää vanhaan yhteistoimintalakiin (725/1978) vuonna 1996 säädetty lisäys. Siinä yhteistoimintaneuvottelumenettelyä tarkennettiin työvoiman vähentämisen yhteydessä siten, että työnantajan ei katsota täyttäneen neuvotteluvollisuuttaan ennen kuin asiasta on neuvoteltu sopimukseen pääsemiseksi (vanha YTL 8 §)<sup>398</sup>. Tästä huolimatta myöskään yhteistoimintalain uudistamisen yhteydessä vuonna 2007 yhteistoimintalakiin ei lisätty nimenomaista säännöstä yhteistoimintasopimuksesta. Tätä oli esitetty jo Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean II osamietinnössä vuonna 1993.<sup>399</sup>

Koska yhteistoimintasopimuksesta ei ole säädetty laissa, ei lainmukaisten velvoitteiden – asioiden käsittelyn ja pöytäkirjaamisen – perusteella voisi syntyä sopimusta ilman työnantajan melko selkeätä tahtoa sitoutua nimenomaisesti yhteistoimintasopimukseen. Tämä käy ilmi myös yhteistoimintalain käytännön kokemuksista tehdyistä tutkimuksista. Niiden perusteella havaitaan, että neuvotteluiden lopputuloksena nimenomainen sopimus on vain yksi mahdollisuus. Sopimuksellisuus riippuu suurelta osin myös neuvotteluvollisuuden piirissä olevista asioista.<sup>400</sup> Kuitenkin riippumatta siitä, onko yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksena pöytäkirjoista ilmenevä neuvottelutulos vai yhteistoimintasopimukseksi pidettävä sopimuksellisempi lopputulos, voidaan molempien katsoa olevan luonteeltaan työntekijöitä ryhmänä koskevia *ryhmänormeja*. Neuvotteluiden päättymisen jälkeen työnantaja alkaa soveltaa neuvottelutulosta yhteistoimintaneuvotteluiden piirissä olleisiin työntekijöihin. Itse asiassa yksittäisen työntekijän kannalta yhteistoimintamenettelyiden neuvottelutuloksen tai yhteistoiminta-

<sup>397</sup> Saloheimo 1997, s. 151–153. Tosin tuolloin voimassa olleessa yhteistoimintalaissa (725/1978) (VYTL 8§) käytettiin ilmaisua ”sopimukseen pääsemiseksi on ensin neuvoteltu –”.

<sup>398</sup> Esitöistä käy kuitenkin ilmi, että säännöksen sanamuodosta huolimatta yhteistoimintaneuvotteluissa ei edellytetty sopimukseen pääsemistä, vaikka sopimusta tavoitteena pidettiinkin. (HE 99/1996, s. 4–5.)

<sup>399</sup> Kyseessä olisi ollut vanhan YTL 7 §:n mukaisten neuvotteluiden tuloksena syntyvä sopimus yhteistoimintalain piiriin kuuluvista asioista tai muista henkilöstöasioista. Ehdotetulla yhteistoimintasopimuksella olisi ollut mahdollista poiketa työehtosopimuksen määräyksistä, mikäli tähän olisi ollut sopijaosapuolten yhteisesti toteamia henkilöstön ja yrityksen etuihin perustuvia hyväksyttäviä syitä. Sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, joita henkilöstöryhmän edustajan katsottaisiin edustavan. Mietintöön eriävän mielipiteen jättäneet palkansaajapuolen edustajat vastustivat ehdotusta. Heidän lähtökohtanaan oli työehtosopimusjärjestelmän ja yhteistoimintamenettelyn pitäminen erillään. Palkansaajapuoli kritisoi myös mahdollisuutta poiketa yhteistoimintasopimuksella työehtosopimuksen vähimmäisehdosta sekä tähän liittyviä epäselvyyksiä. (Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean II osamietintö.)

<sup>400</sup> Aitona sopimuksena yhteistoimintamenettelyn lopputulosta piti työnantajan edustajista 12 prosenttia ja 4 prosenttia henkilöstön edustajista. Työnantajat katsoivat neuvottelutuloksen useimmiten yhteisymmärrykseksi, kun taas henkilöstön edustajat suhtautuivat kriittisemmin ja arvioivat lopputuloksen suostumiseksi tai myöntymiseksi (Ks. Kairinen – Uhmavaara – Finne 2005, s. 37 ja Kairinen – Rantanen-Lahti – Uhmavaara 1995, s. 57–59).



sopimuksen välisellä erolla ei välttämättä olekaan niin suurta merkitystä. Oli kyseessä kumpi tahansa, työnantajan asiana on toteuttaa yhteistoimintaneuvotte- luissa saavutettu lopputulos.

Saksassa yritysneuvoston ja työnantajan välillä sovittava keskeinen sopimustyyppi on *yrityssopimus (Betriebsvereinbarung)* (BetrVG § 77). Yrityssopimuksessa voidaan sopia kaikista yritystä koskevista asioista edellyttäen, että asioista ei ole säädelty pakottavassa lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa. Sopimus tulee tehdä kirjallisesti, ja sekä työn- antajan että yritysneuvoston tulee allekirjoittaa se. (BetrVG § 77 (2).) Yrityssopimuksen oikeusvaikutukset ovat samankaltaiset kuin työehtosopimuksella. Yrityssopimuksella on automaattinen ja pakottava eli normatiivinen vaikutus yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoihin<sup>401</sup>. Työehtosopimuksen sovitusta ehdoista ei siis ole mahdollista luopua. Yritys- sopimuksen ja työehtosopimuksen suhdetta määrittää myös *edullisempuusperiaate (Günstigkeitsprinzip)*, joka käy ilmi työehtosopimuslaista (TVG § 4 Abs. 3).

Varsinaisen yrityssopimuksen lisäksi voidaan sopia muunkin tyyppisiä yritysso- pimuksia<sup>402</sup>. Tällaisia ovat esimerkiksi *vapaaehtoiset yrityssopimukset (Freiwillige Be- triebsvereinbarungen)*. Niissä voidaan sopia muun muassa ylimääräisistä toimenpiteistä työtapaturmien ehkäisemiksi, toimenpiteistä yrityksen ympäristöpolitiikassa, sosiaalis- ten palveluiden perustamisesta, pääoman muodostumisen edistämisestä sekä siitä, miten ulkomaalaisten työntekijöiden integraatiota edistetään (BetrVG § 88). Yritysneuvoston ja työnantajan välillä voidaan sopia myös *epävirallisia yrityssopimuksia (Betriebsab- sprache)*. Näistä ei säädetä nimenomaisesti lainsäädännössä. Koska epävirallisista yri- tyssopimuksista ei ole erikseen säädetty lainsäädännössä, ei niillä ole varsinaisten yritys- sopimusten tapaan normatiivista vaikutusta välittömästi yksittäisen työntekijän työsu- hteeseen. Epävirallisia yrityssopimuksia voidaan yhtäältä käyttää yksilöllisten sopimus- järjestelyiden toteuttamiseen ja toisaalta niissä voidaan sopia työnantajan ja yritysneu- voston välisten menettelytapojen määrittelemisestä ja täsmentämisestä. Edellytyksenä on, että tällaisilla sopimuksilla ei kierretä lainsäädäntöä.<sup>403</sup>

Ruotsin MBL:ssa säädetään yhteistoiminta- tai myötämäärämissopimuksesta (*med- bestämmandeavtal*). Työehtosopimusosapuolet, jotka tekevät sopimuksen palkoista ja muista yleisistä työehdoista, *voivat työntekijäpuolen niin vaatiessa solmia myötämää- räämissopimuksen yhteistoiminnasta koskien työsopimuksen syntymistä ja päättämistä, työn johtamista ja työn jakamista sekä yritystoiminnan harjoittamista yleensä* (MBL 32 §). Yhteistoimintasopimuksessa voidaan myös sopia, että työnantajan yksipuolisen päätöksenteon sijaan tietyissä asioissa päätöksen tekee työntekijöiden edustaja tai päätös tehdään erityisesti sitä varten perustetussa osapuolia edustavassa elimessä.

Myötämäärämissopimuksesta ei siis säädetä MBL:ssa kovinkaan tarkasti, eikä se ei ole terminä aivan täsmällinen. Tätä on vielä omiaan monimutkaistamaan mahdollisuus sopia yhteistoimintasopimus työehtosopimusosapuolten välillä millä neuvottelu- ja sopi- mistasolla tahansa. Yhteistoimintasopimuksen luonnetta oikeudellisena instituutina voidaan kuitenkin pyrkiä tarkentamaan MBL:ssä omaksutuista lähtökohdista käsin. Laissa säädetään *vain yhteistoiminnan vähimmäistasosta*, minkä lisäksi lakia tarkenne- taan sopimuksin. Keskeinen yhteistoimintaa koskeva sopimus on valtakunnallisten kes- kujärjestöjen välillä sovittu kehityssopimus (*utvecklingsavtalet*). Sen perusteella voi-

<sup>401</sup> Oberthür – Seitz 2014, s. 23–24.

<sup>402</sup> Ks. Oberthür – Seitz 2014, s 7–10.

<sup>403</sup> Richardi, 2014, Betriebsverfassungsgesetz, RN 224–238.



daan sopia myös paikallisia tai yrityskohtaisia sopimuksia työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämisestä yksittäisessä yrityksessä.<sup>404</sup>

#### 5.4.4 Henkilöstöryhmän edustajan edustusoikeuden laajuus ja rajat sekä yksilön suoja

Yhteistoimintaneuvotteluiden toisena osapuolena toimiva henkilöstöryhmän edustaja on samalla edustamiensa työntekijöiden *lakisääteinen edustaja*. Tässä ominaisuudessa hänellä on yhteistoimintalaissa säädetty *käsittelyvelvollisuus* neuvotteluiden piiriin kuuluvissa asioissa. Nykyisessä yhteistoimintalaissa, kuten sen edeltäjässäkään, ei oteta tarkemmin kantaa henkilöstön edustajan edustusoikeuden laajuuteen. Yhteistoimintalain perusteella henkilöstön edustajalla on *kelpoisuus* käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa esiin tulevia asioita. Laissa ei ole tarkennettu, millainen toimivalta edustajalla on tehdä edustamiaan työntekijöitä sitovia päätöksiä yhteistoimintaneuvotteluissa. Henkilöstön edustajan toimivallan laajuus määrittyykin henkilöstöryhmän hänelle antamien neuvotteluohjeiden perusteella.

Henkilöstön edustajan edustusoikeuden rajoja on hahmoteltu lähinnä oikeuskirjallisuudessa. Muutosturvan toimintasuunnitelmaa ja -periaatteita säädettyä myös lainsäädännössä otettiin kantaa yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksena syntyvien ja ryhmänormeina jäsentyvien normien sisällön sallittavuuteen. Samalla otettiin kantaa henkilöstön edustajan edustusoikeuksien laajuuteen ja rajoihin.

Sekä muutostilanteiden että työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa ja niiden perusteella syntyvissä neuvottelutuloksissa on yhtenä rajoituksena otettava huomioon *pakottava lainsäädäntö*. Sen perusteella ryhmänormit eivät saa olla syrjiviä, epätasa-arvoisia tai epätasapuolisia. Pakottavan lainsäädännön suoja kattaa myös työntekijän työsuhdeturvan. Yksittäisen työntekijän työsuhteen päättämisestä tai irtisanottavaksi valikoidujen työntekijöiden nimeämisestä ei voi sopia yhteistoimintamenettelyn yhteydessä. Tämä on eri asia kuin irtisanomisen kohdistumisperiaatteiden määrittäminen<sup>405</sup>. Työsuhteen päättämisen tulee perustuslain mukaan perustua lakiin (PL 18.3 §)<sup>406</sup>. Perustuslain lakisääteinen *päätämissuoja* ei kuitenkaan kata työntekijöiden työehtojen tasapuolisia heikennyksiä.<sup>407</sup>

<sup>404</sup> Iseskog 2011, s. 462–463.

<sup>405</sup> Kairinen 2009, s. 355, ks. myös Nieminen 2000, s. 182–187.

<sup>406</sup> Ks. HE 309/1993, s. 69.

<sup>407</sup> Nieminen 2000, s. 124–125.

Henkilöstöryhmän edustajan neuvottelu- ja sopimisoikeutta rajoittavat yksittäisen työntekijän *työsopimuksessa sovitut ehdot*. Kysymys konkretisoituu siinä, voiko henkilöstöryhmän edustaja puoltaa tai sitoutua sellaiseen neuvottelutulokseen, jonka noudattamisella tai soveltamisella olisi vaikutuksia yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehtoihin. *Kröger* on suhtautunut kriittisesti siihen, että henkilöstön edustajan allekirjoittaman yhteistoimintasopimuksen perusteella voitaisiin heikentää yksittäisen työntekijän työsopimuksessa sovittua ehtoa<sup>408</sup>. Koska yhteistoimintasopimuksella otetaan kantaa yksittäisen työntekijän työtehtäviin tai työpaikkaan, voidaan yhteistoimintasopimuksella sopia vain työntekijän *työsopimusta paremmista ehdoista*. Tämä seuraa siitä, että yhteistoimintalaki ei tunne työehtosopimusten kaltaista normisopimusvaikutusta, jonka perusteella voisi sopia kolmatta velvoitteen.<sup>409</sup> Pelkästään yhteistoimintalain perusteella ei voida päätyä tulkintaan, jonka mukaan edustajan yhteistoimintamenettelyssä tekemä sopimus sitoisi yksittäistä työntekijää, jos siinä on sovittu muutoksia eli käytännössä heikennyksiä työntekijän *työsopimuksen ehtoihin*.<sup>410</sup> Sen sijaan irtisanomisperusteiden käsillä olleessa on kyseessä oikeudellisesti erilainen tilanne. Silloin työsopimuksen ehtojen muuttaminen on lähtökohtaisesti mahdollista kunkin työntekijän irtisanomisaikaa noudattaen.

YTL 6 ja YTL 8 luvun muutosten seurauksena käytävien yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena voi olla *kollektiivisluonteisia*, mahdollisesti useampaakin henkilöstöryhmää koskevia asioita tai joukkomittaisiksi tulkittavia työoloja. Tämäntyyppisten asioiden kohdalla henkilöstöryhmän edustajan kelpoisuuden voidaan katsoa olevan laajempi kuin yksittäisen työntekijän työsopimuksen nimenomaisten ehtojen tai työsopimuksen alaan kiinteästi liittyvien ja olennaisesti yksittäistä työntekijää koskevien ehtojen kohdalla. Mitä ryhmäkohtaisempi yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena oleva asia luonteeltaan on, sitä pätevämmiin voidaan yhteistoimintaedustajan asemaa perustella lakisääteisyydellä ja asemavaltuutusta koskevilla opeilla. Ryhmäkohtaisista asioista neuvoteltaessa ja sovittaessa voidaan myös pikemminkin kollektiivisen työoikeuden puolelta tutun enemmistöperiaatteen katsoa vaikuttavan henkilöstön edustajan neuvottelu- ja sopimisaseman arvioinnissa.<sup>411</sup>

Työsopimuksen ehdot ovat kuitenkin vain yksi työsuhteen sisältöä säännöstävä säännöstyskeino. Suppeimmillaan työsopimuksessa on sovittu työntekijän työtehtävistä ja työntekopaikasta. Muuten *työsuhteen ehtoja* määrittävät suurelta osin yleensä lainsäädäntö ja työehtosopimukset. Yhteistoimintaneuvotteluiden

<sup>408</sup> Tällaiset sopimukset, jotka koskevat henkilöstön asemaa tai työtehtäviä, ovat yleensä kerta-luonteisia eli koskevat vain sillä kerralla neuvoteltavaa asiaa. (*Kröger TYV 1992*, s. 52.)

<sup>409</sup> *Kröger TYV 1992*, s. 52–53 ja *Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989*, s. 165–166.

<sup>410</sup> *Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989*, s. 166 ja *Nieminen 2000*, s. 305–306.

<sup>411</sup> *Ks. Kairinen 2009*, s. 181–182.

kohteena ovat usein pakottavan lainsäädännön ja työehtosopimusten sijaan työnantajajärityksen sisäisesti syntyneet ryhmänormit, joita voidaan omatoimisesti muuttaakin. Tällaisten, työsuhteen – ei siis työ sopimuksen – ehtoina vaikuttavien normien osalta henkilöstöryhmän edustajan toimivaltaa voidaan mielekkäästi puoltaa kahdesta syystä. Ensinnäkin siksi, että edustajan asema on lakisääteinen. Toinen peruste on, että tämän tyyppisissä asioissa voidaan antaa merkitystä yleiselle edulle eli ryhmäkohtaisuudelle työntekijäkohtaisuuden sijaan<sup>412</sup>, koska kyseessä eivät ole yksittäisen työntekijän työ sopimuksen ehdot.

### 5.4.5 Yhteistoimintaneuvotteluiden lopputulos ryhmänormina ja tasapuolisen kohtelun vaatimus

Työnantajajärityksen muutoksiin liittyvien yhteistoimintaneuvotteluiden ja niissä saavutettujen neuvottelutulosten tai yhteistoimintasopimusten tarkastelukulmaa voidaan pitää työntekijäkohtaisuutta sekä työ- ja muuta sopimuksellisuutta painottavana. Edustuksellisella tasolla on puhuttu yhteistoimintasopimuksesta, ja yksilötasolla on painotettu yksittäisen työntekijän työ sopimusta. Nieminen on tarkastellut työntekijän oikeutta irrottautua edustuksellisen tason järjestelystä tai yhteistoimintasopimuksesta nimenomaisen sitoutumisen, konkludenttisen sitoutumisen, työntekijän toimimisvelvollisuuden, työntekijän henkilöstöryhmän kokoukseen osallistumisen merkityksen ja sopimuksen veroisen käytännön muodostumisen näkökulmasta. Tietyntyyppisissä järjestelyissä työntekijän tulisi toimia melko nopeasti ja ilmoittaa työnantajalle halukkuudestaan jäädä kollektiivisesti sovitun järjestelyn ulkopuolelle. *Sopimusoikeudellisesti tulkittuna* voisi nimittäin olla mahdollista, että työntekijän passiivisuus tulkitaan henkilöstön edustajan sopiman järjestelyn tai sopimuksen hyväksymiseksi. Siihen, miten työntekijän sitoutumisesta yhteistoimintamenettelyn lopputulokseen arvioidaan, vaikuttaa asian käsittelytapa työntekijöiden kokouksessa sekä se, miten työntekijä on suhtautunut asiaan kokouksessa. Nieminen hyödyntää edustuksellisen tason sopimuksen ja työntekijäkohtaisen sitovuuden tai työntekijän irrottautumisoikeuden pohdinnassa *sopimusoikeudesta peräisin olevaa reklamaatiota koskevaa oppia*, jota hän vertailee työaikalaisissa säädettyyn työntekijän irrottautumisoikeuteen.<sup>413</sup> Tämän näkemyksen mukaan ryhmänormi siis sitoo sen piiriin kuuluvaa työntekijää, *ellei tämä reklamoi* ja näin ilmaise irrottautumishaluaan.

Edellä kuvattua näkemystä voidaan kritisoida. Siinä painotetaan staattista työ sopimusta yhteistoimintamenettelyn kustannuksella. Yhteistoimintamenettely on nimenomaisesti säädetty välineeksi työnantajajärityksen muutosten hallinnas-

<sup>412</sup> Ks. Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 49–50.

<sup>413</sup> Nieminen 2000, s. 311–318.

sa, mikä ilmenee esimerkiksi yhteistoimintalain tavoitesäännöksestä (YTL 1 §). Kun yhteistoimintamenettelyssä käsitellään yritystoiminnan muutoksista aiheutuvia henkilöstövaikutuksia tai työvoiman käytön vähentämistä, on muutoksen ja näin ollen myös *neuvotteluiden kohteena* usein useampi kuin yksi työntekijä.

Yhteistoimintaneuvotteluille tunnusomaisesta *ryhmäkohtaisuudesta* seuraa, että neuvottelutulokset tai mahdolliset yhteistoimintasopimukset koskevat koko neuvotteluiden kohteena ollutta työntekijöiden ryhmää. Muutosten käsittelemisen seurauksena syntyy työnantajayrityksen sisäiseksi ryhmänormiksi jäsennettävissä olevia neuvottelutuloksia. Näiden soveltamisessa joudutaan ottamaan kantaa siihen, missä määrin erilaisten työnantajayrityksen muutosten yhteydessä yksittäistä työntekijää voidaan pitää yksilönä ja missä määrin taas osana työntekijöiden ryhmää. Silloin kun näkökulmana on tasapuolisen kohtelun vaatimus (TSL 2:2.1), tämä tehdään työntekijä- ja työsopimuskohtaisen painotuksen kustannuksella.

Yhteistoimintalaissa asioiden käsittelyvelvollisuus ilmaistaan nykyisin sanamuodolla ”yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi”. Laissa ei kuitenkaan ole otettu kantaa tällaisen yksimielisyyden suhteeseen yksittäisen työntekijän työsuhteen tai työsopimuksen ehtoihin. Verrattuna työehtosopimuksen kelpuutuksella tehtyihin ja työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin paikallisiin sopimuksiin, jotka sitovat kaikkia sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvia, oikeustilaa voidaan pitää epäselvänä. Tosin myöskään työehtosopimuslaissa ei ole otettu kantaa luottamusmiehen edustus oikeuden laajuuteen paikallisessa sopimisessa järjestäytymättömien tai väärään järjestöön järjestäytyneiden työntekijöitä osalta, vaan asia on tarkentunut työehtosopimus- ja oikeuskäytännön sekä oikeuskirjallisuuden perusteella.

Yksi keino yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulosten oikeudellisen aseman selkeyttämiseksi olisi ottaa yhteistoimintamenettely osaksi työehtosopimuksia (YTL 61 §). Samalla siirryttäisiin työehtosopimuksen oikeusvaikutusten piiriin.<sup>414</sup> Tämä vahvistaisi yhteistoimintamenettelyiden neuvottelutuloksen sitovuutta yksittäiseen työntekijään nykyisenkaltaisen yhteistoimintamenettelyiden neuvottelutulokseen verrattuna. Tiitinen on vanhan yhteistoimintalain aikana katsonut, että tällaisella sopimuksella on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella. Koska kaikki (vanhan) yhteistoimintalain velvoitteet kohdistuvat vain työnantajaan ja neuvotteluiden kohteena on työehtosopimuslain tapaan ”kollektiivisia” asioita eli ”työsuhteissa muuten” -normeja, jäsentyvät yhteistoimintasopimuksen oikeusvaikutukset Tiitisen mukaan työehtosopimuksen työolonormien tapaan. Ne velvoittavat siis vain sidottua työnantajaa.<sup>415</sup>

<sup>414</sup> Ks. Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 99–100.

<sup>415</sup> Tiitinen 1979, s. 337–338.

Edelleen voitaisiin pohtia, olisiko yhteistoimintamenettelyiden neuvottelutuloksen tai jopa yhteistoimintasopimuksen yhteydessä mahdollista ajatella samalla tavalla kuin työsääntöjen kohdalla (YTL 29 §). Neuvottelumenettelyn lopputuloksena syntyneen ryhmänormin katsottaisiin sitovan sen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä, ja tällainen ryhmänormi vaikuttaisi kunkin neuvotteluvollisuuden kohteena olleen työntekijän *työsuhteen* mutta ei työsopimuksen ehtona. Ryhmänormi eli yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelutulos ei kuitenkaan syrjäyttäisi *työsopimuksen nimenomaista*, työntekijälle edullisempaa ehtoa, ellei kyseessä olisi joukkotyösopimusluonteinen ryhmänormi, joka olisi sovittu esimerkiksi irtisanomisperusteen voimassa ollessa. Tällainen aikaisemmasta työsopimuskeskeisyydestä poikkeava työsuhdeopillinen lähestymistapa ottaisi paremmin huomioon yhteistoimintamenettelyn perustana olevien muutosten kohdistumisen yleensä työntekijäryhmiin sekä neuvotteluiden seurauksena syntyneiden normien ryhmäluonteen ja ryhmänormin toteuttamisessa työnantajaa velvoittavan *tasapuolisen kohtelun vaatimuksen*.<sup>416</sup>

#### 5.4.6 Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksiin liittyvien erimielisyyksien ratkaiseminen ja tehosteet

Yhteistoimintalaissa ei ole säädetty työehtosopimusten tapaista erimielisyyksien käsittelymenettelyä. Tämä on sinällään ymmärrettävää, koska yhteistoimintamenettely on itsessään yritystoiminnan muutostilanteisiin liittyvä asioiden käsittelymenettely. Tietyt yhteistoimintalaissa säädetyt asiat laukaisevat työnantajan neuvotteluvollisuuden. Vaikka samaa asiaa olisi käsitelty aikaisemmin, mutta myöhemmin ilmenee uusia muutostarpeita, tulee asiaa käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa uudelleen uuden, muuttuneita olosuhteita vastaavan neuvotteluseityksen pohjalta.

Työntekijä voi vaatia työnantajaa maksamaan yhteistoimintalain mukaista hyvitystä. Edellytyksenä on, että työnantaja on irtisanonut, lomauttanut tai osai-kaistanut työntekijän jättäen tahallisesti tai huolimattomuudesta noudattamatta yhteistoimintalain 8 luvun velvollisuuksia (YTL 62 §). Jos työnantaja sen sijaan laiminlyö yhteistoimintavelvoitteen yritystoiminnan muutosten yhteydessä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa, ei työntekijä tämän seurauksena voi vaatia hyvitystä.

<sup>416</sup> Ks. Nieminen 2000, s. 373. Nieminen katsoo, että jos suurin osa työntekijöistä on sitoutunut yhteistoimintasopimukseen, sopimuksella voidaan katsoa olevan näyttövaikutusta siten, että työnantajalla on oikeus toteuttaa samat järjestelyt myös sopimuksen ulkopuolelle jättäytyneiden työntekijöiden kohdalla.

Hyvityksen tuomitsemisen edellytyksenä on, että työnantaja on rikkonut *lais-sa säädettyä yhteistoimintavelvoitetta* tahallisesti tai huolimattomuudesta. Näyttöä työnantajan toiminnan moitittavuudesta ei kuitenkaan edellytetä, vaan pelkkä työnantajan teon luonne eli neuvotteluvelvoitteitten laiminlyönti sinällään riittää. Yhteistoimintavelvoitteen rikkomisessa ei ole siis kyse työsuhteen ehtojen rikkomisesta vaan työnantajan menettelyvelvollisuuksien rikkomisesta. Yhteistoimintalain hyvityksen tarkoituksena ei ole työntekijälle aiheutuneen taloudellisen vahingon korvaaminen, vaan työnantajan yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta työntekijälle seuranneen *aineettoman loukkauksen* hyvittäminen.<sup>417</sup>

Tulkinnanvaraista on, voiko työntekijä vaatia yhteistoimintalain hyvitystä yhteistoimintaneuvotteluiden päättymisen jälkeen, jos työnantaja ei toteuta saavutettua neuvottelutulosta lopputuloksen edellyttämällä tavalla. Asiaa on analysoitu aikaisemmassa tutkimuksessa korostuneesti yhteistoimintasopimuksen, mutta ei niinkään yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksen, rikkomisen näkökulmasta<sup>418</sup>. Neuvottelutulosta rikkoessaan työnantaja ei noudata saavutettua neuvottelutulosta, vaan ratkaisee asian yksipuolisesti. Työnantaja tulee tällöin samalla laiminlyöneeksi asiaa koskevaa yhteistoimintavelvoitettaan.

Jos työnantaja on rikkonut työsuhteen ehtona noudatettavaa neuvottelutulosta, työntekijällä olisi mahdollisuus vaatia vahingonkorvausta työsopimuslain perusteella (TSL 12:1). Neuvottelutuloksen sisällön tulisi tällöin olla niin selkeä ja työntekijäkohtainen, että työntekijä pystyisi näyttämään, millaista vahinkoa neuvottelutuloksen rikkominen on hänelle aiheuttanut. Jos yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulos määrittää yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtojen sijaan henkilöstön tai henkilöstöryhmän kollektiivisia intressejä, ei työntekijällä ole tällaisessa tilanteessa välttämättä kannekelpoista oikeutta, johon hän voisi vaatimuksensa perustaa. Korvattavana vahinkona tulee kysymykseen ennen muuta aineellinen vahinko, joka työsuhteen ehdon rikkomisesta on seurannut. Jos työvoiman käytön vähentämisessä on ollut kyse työsopimuslain vastaisesta lomauttamisesta tai osa-aikaistamisesta, voi työntekijä vaatia tällöinkin vahingonkorvausta (TSL 12:1). Työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomitaan nimenmaan korvausta (TSL 12:2). Työsopimuslain korvauksen tuomitsemisen edellytyksenä on, että työsopimus on päätetty *työsopimuslain* vastaisesti.

Yritystoiminnan muutostilanteiden yhteydessä käytäviä neuvotteluja (6 luku) tehostaa yhteistoimintalain rangaistussäännös. Sen mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta jättää noudattamatta tai rikkoo

<sup>417</sup> HE 254/2006, s. 68–69.

<sup>418</sup> Koska yhteistoimintasopimus ja yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulos ovat eri asioita, tarkastellaan yhteistoimintasopimuksen rikkomisen seurauksia sopimusvapautteen perustuvien ryhmänormien noudattamisen tehosteiden yhteydessä luvussa 5.5.5

muun muassa 6 luvun yhteistoimintavelvoitetta, on tuomittava *sakkoon* (YTL 67 §). Teon rangaistavuudelta edellytettävä tahallisuus tai huolimattomuus tarkoittaa työnantajan välinpitämättömyyttä yhteistoimintavelvoitteen noudattamisessa<sup>419</sup>. Rangaistussäännös eroaa siviilioikeudellisista tehosteista siten, että asianosaisten sijaan teolla on asianomistajia eli niitä, joiden oikeushyvää rangaistavaksi säädetyllä teolla on loukattu. Lähtökohtaisesti asianomistajia ovat työntekijät, joita koskevassa asiassa työnantaja on rikkonut neuvotteluvollisuuttaan. Tällöin voisi teoriassa olla mahdollista ajatella, että työntekijällä olisi mahdollista vaatia vahingonkorvausta vahingonkorvauslain perusteella. Sen mukaan, jos vahinko on aiheutettu *rangaistavaksi säädetyllä teolla*, vahingonkorvaus käsittää hyvityksen myös sellaisesta taloudellisesta vahingosta, joka ei ole yhteydessä henkilö- tai esinevahinkoon (VahL 5:1). Tulkinnanvaraista sen sijaan on, voidaanko henkilöstöryhmän edustajaa pitää kyseisen rangaistussäännöksen mukaisena asianomistajana<sup>420</sup>.

Työntekijän työstä pidättäytymisoikeus ja luontoissuoritusvelvollisuuden vaatiminen neuvottelutulosten tehosteena näyttäisivät rajatuilta. Tällaista tulkintaa puoltaa ennen muuta yhteistoimintaneuvotteluiden liittyminen yritystoiminnan ja työvoiman käytön muutostilanteisiin. Aikaisemmasta neuvottelutuloksesta poikettaessa työnantajan tulee käydä uudet yhteistoimintaneuvottelut täyttääkseen yhteistoimintalain velvoitteet. Työntekijän työstä pidättäytymisoikeus ja luontoissuoritusvelvollisuus ovat liitettävissä staattisen velvoitteen toteuttamisen tehosteeksi, kun taas tilannesidonnaisen yhteistoimintalain neuvottelutuloksen toteuttamisen tehosteeksi ne sopivat huonommin.

## 5.5 SOPIMUSVAPAUTEEN PERUSTUVAT RYHMÄNORMIT

*Sopimusvapaus ja tahdonautonomia* ovat yksityisoikeuden keskeisimpiä lähtökohtia. Työoikeudessa sopimuksellisuutta on rajoitettu pakottavalla lainsäädännöllä ja työehtosopimusten vähimmäisehdoilla oikeussuhteen heikommaksi osapuoleksi katsotun työntekijän suojelemiseksi. Näistä rajoituksista huolimatta sopimuksellisuudella on oma merkityksensä työoikeudessaakin. Vaikka sopimuk-

<sup>419</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 201.

<sup>420</sup> Suviranta on aikoinaan katsonut, että yhteistoimintalain tarkoittamat henkilöstön edustajat ovat niin itsenäisessä asemassa, että *asianomistajaksi* tulee katsoa henkilöstön edustaja eikä yksittäistä työntekijää (Suviranta TYV 1980, s. 11–12.) – Suvirannan näkemyksestä seuraa kysymys, voisiko henkilöstön edustaja vaatia vahingonkorvausta vahingonkorvauslain perusteella, kun vahinko on aiheutettu rangaistavaksi säädetyllä teolla (VahL 5:1).



sellisuus liitetään yleensä työsopimukseen – joko työhönottovaiheessa tai yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehtoja työsuhteen kestäessä sopimalla muuttamalla – antaa tämä vain osittaisen kuvan sopimuksellisuuden merkityksestä työnantajayrityksissä. Ryhmänormien näkökulmasta sopimusvapaus näyttäytyy yksittäisen työntekijän työsopimusta laajempänä ilmiönä. Sopimusosoikeudessa tehty luokittelu yksilöllisiin ja *ei-yksilöllisiin sopimuksiin* sopii ryhmänormien yhteyteen. Ryhmänormeja voidaan luonnehtia läheiseksi oikeudelliseksi ilmiöksi ei-yksilöllisille sopimuksille sekä sellaisille sopimusjärjestelyille, joilla on tarkoitus määrittää ehtoja useita oikeustoimia silmällä pitäen. Kyse ei ole tällöin vakioehtoisista työsopimuksista vaan edustuksellisella tasolla sovitusta sopimuksista.

Esimerkiksi *vakiosopimukset tai vakioehtoiset sopimukset* ovat ei-yksilöllisiä sopimuksia. Tällaisten sopimusten käyttäminen on tyypillistä massasopimuskäytäntöä. Kun toinen sopijaosapuoli tekee paljon samankaltaisia sopimuksia, ei jokaisen yksittäisen sopimuksen kohdalla tarvitse sopia samankaltaisista ehdoista.<sup>421</sup> Vakioehdoille onkin tunnusomaista, että ne laaditaan käytettäväksi useissa yksittäisissä sopimuksissa, niiden laadinnassa huomioidaan tulevat sopimussuhteet, eikä niissä oteta kantaa yksittäisen sopimuksen konkreettisiin tarpeisiin. Vakioehtoja on tarkoitus käyttää useiden sopimuskumppanien kanssa.<sup>422</sup> Vakioehtoja voidaan kutsua myös *yleisiksi ehdoiksi* erotuksena yksilöllisestä sopimuksesta.<sup>423</sup>

*Puitesopimusten* tarkoitus on ohjata *samojen osapuolten* välillä tulevaisuudessa sovitettavien sopimusten sisältöä määrittämällä asioita etukäteen. Puitesopimus ei kuitenkaan velvoita yksittäisten sopimusten sopimiseen, vaan sen tarkoitus on nimenomaan ohjata asiaan liittyvien sopimusten sisältöä. Puitesopimukset voivat sisältää yhtäältä yleisluonteisia ja periaatetyyppisiä ehtoja tai toisaalta hyvinkin yksityiskohtaisia ehtoja.<sup>424</sup> Vaikka puitesopimus sopii edellä kuvatun perustella yrityksen henkilöstöasioista sovitettavien sopimusten yhteyteen, on kuitenkin huomattava, että puitesopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jonka ehtoja sovelletaan myöhemmin sovitavissa samojen osapuolten välisissä yksittäisissä sopimussuhteissa.<sup>425</sup>

<sup>421</sup> Ks. Hemmo 2003 I, s. 30–31 ja 144–148.

<sup>422</sup> Wilhelmsson 2008, s. 36.

<sup>423</sup> Wilhelmsson 2008, s. 37–38. Esimerkiksi työoikeudellisia työsäätöjä ja työehtosopimuksia on luokiteltu yleisiksi sopimusehdoiksi, mutta nykyään tällainen määrittely on sopimusosoikeuden piirissä epätavallinen.

<sup>424</sup> Annola 2012, s. 390–391.

<sup>425</sup> Ks. Hemmo 2003 I, s. 568–570. – Esimerkiksi työehtosopimusten on kuvattu olevan puitesopimuksia. (Annola 2012, s. 390–391.) – Tarkasti ottaen työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä sovitettu puitesopimus on tehty eri osapuolten välillä kuin työnantajan ja yksittäisen työntekijän välinen työsopimus. Ottaen kuitenkin huomioon työoikeudellisen kontekstin, jossa henkilöstön edustajan tarkoituksena on sopia ehtoja nimenomaan edustamiensa työntekijöiden puolesta, ei osapuolia voida pitää aivan erillisinä.



Sopimusvapauden perusteella syntyvät ryhmänormit poikkeavat lainsäädännön, työehtosopimusten ja yhteistoimintamenettelyn perusteella syntyvistä ryhmänormeista siten, että sopimusvapauden perusteella luodaan normeja asiaryhmissä, joita ei ole työnantajayrityksen ulkopuolisesti normitettu. Sisällöllisesti normittamattomat asiat voidaan määrittää usealla eri tavalla. Ajan myötä normityhjiö voi täytyä yrityksessä ja työpaikalla noudatettujen tapojen ja käytäntöjen perusteella tai vaihtoehtoisesti työnantaja voi määrätä asioista yksipuolisesti käyttämällä johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmiä tai antamalla henkilöstöä koskevia ohjeita. Normittamattoman tilan määrittäminen on mahdollista myös sopimalla asioista työnantajan ja työntekijäryhmien välillä. Juuri tästä syystä sovitaan työntekijöitä ryhmänä koskevia ja ryhmänormeina jäsenyviä sopimuksia.

Ryhmänormit, jotka syntyvät sopimusvapauden perusteella työnantajan ja työntekijäryhmien (edustajien) välillä, ovat usein asiasisällöltään sellaisia, että työnantaja voisi määrätä niistä yksipuolisestikin. Se, että työnantaja sopii normeista työntekijöiden kanssa, tarkoittaa, että työnantaja mahdollistaa työntekijöiden osallistumisen päätöksentekoon. Myös asioiden käsitteleminen yhteistoimintamenettelyssä selittänee osaltaan joistakin asioista sopimista, koska kyseisiä asioita käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä jo muutenkin. Kun asioista sovitaan yksipuolisen päätöksenteon sijaan, työnantaja tavoittelee muun muassa päätösten nopeampaa ja tehokkaampaa täytäntöönpanoa sekä työntekijöiden sitoutumista päätöksiin. Tällaista toimintaa voidaan kuvata sopimusjohtamiseksi<sup>426</sup>.

Sopimusvapautteen perustuvat ryhmänormit ovat melko monimuotoinen kokonaisuus. Tästä huolimatta voidaan tarkemman kuvan saamiseksi erottaa kolme erityyppistä sopimusryhmää. Ensinnäkin omaksi ryhmäkseen voidaan erottaa sellaiset sopimukset, jotka solmitaan työoikeudellisten menettelyiden yhteydessä, mutta ilman työoikeudellisen normin antamaa selkeätä kelpuutusta. Tällöin sovitaan ikään kuin kelpuuttavan normin ”jatkoksi”, vaikka normi ei tätä edellyttäisikään. Tyypillinen esimerkki tällaisesta sopimuksesta on yhteistoimintamenettelyssä syntyvä ”yhteistoimintasopimus”. Toinen kategoria ovat muut velvoiteoikeudelliset sopimukset henkilöstöasioista. Tällaisia sopimuksia solmitaan asioista, joita työoikeuden normeilla ei muuten säännellä<sup>427</sup>. Kolmas työntekijöitä ryhmänä koskeva sopimusryhmä ovat joukkotyösopimukset. Niissä sovitaan asioista, joista on sovittu yksittäisen työntekijän työsopimuksissa.

<sup>426</sup> Ks. Murto LM 2009, s. 915.

<sup>427</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 52–53.

### 5.5.1 Velvoiteoikeudellisina sopimuksina jäsenyyvät työoikeudellisissa menettelyissä syntyvät sopimukset

Sopimusvapauden perusteella henkilöstöasioista sovittavista sopimuksista voidaan erottaa omaksi ryhmäkseen luokka, jota voitaisiin käsitellä useammankin säännöstyskeinon yhteydessä. Kyseessä ovat velvoiteoikeudelliset sopimukset. Tällaiset sopimukset ovat syntyneet alun perin jonkin säännöstyskeinon tai työoikeudellisen menettelyn piirissä, mutta niiden yhteydessä sopimusta ei tunnisteta. Ei siis ole säädetty erillisestä sopimustyyppistä. Tästä huolimatta kyseisen menettelyn tai asian käsittelyn yhteydessä voidaan päätyä tekemään sopimus.<sup>428</sup> Tällaisten sopimusten syntymistä selittää se, että aina myöskään työnantajalle ja työntekijöiden edustajille ei ole välttämättä käytännössä selvää, millaisessa menettelyssä eri asioista tulisi sopia<sup>429</sup>.

Esimerkki tällaisesta sopimuksesta on yhteistoimintasopimus. Vaikka työoikeudessa on pitkään käytetty yhteistoimintasopimuksen käsitettä, sitä voidaan pitää hieman epämääräisenä käsitteenä. Kun lähtökohtana on säännöstyskeinoihin perustuva tarkastelu, ollaan yhteistoimintalain ja -menettelyn piirissä. Koska yhteistoimintalaisissa ei ole säädetty nimenomaisesti ”yhteistoimintasopimuksesta” erillisenä sopimustyyppinä, yhteistoimintamenettelyn puitteissa syntyneitä sopimuksia ja niiden oikeusvaikutuksia joudutaan hahmottamaan ensi sijassa osapuolilla olevan sopimusvapauden ja sopimusoikeudellisten periaatteiden perusteella<sup>430</sup>. Tästä huolimatta sopimusten arviointiin vaikuttaa, että sopimukset ovat syntyneet yhteistoimintaneuvotteluiden yhteydessä. Työnantajalla ja henkilöstön edustajalla on ollut lakisääteinen velvollisuus käsitellä asiaa. Eri asia on se, miten arvioidaan yhteistoimintamenettelyssä syntyneitä yhteistoimintasopimusta, jos se on sovittu asiasta, joka ei ole ollut lakisääteisen neuvotteluvollisuuden piirissä<sup>431</sup>.

Työehtosopimusperusteisissa neuvotteluissa voidaan päätyä solmimaan sopimus, joka ei ole työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava paikallinen sopi-

<sup>428</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 52–53.

<sup>429</sup> Kuvaava esimerkki eri menettelyiden välisestä mahdollisesti epäselvästä suhteesta käy ilmi tapauksesta TT:2000-18. Lausunnossa on kysymys siitä, tulivatko työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevat määräykset sovellettaviksi myös sovittaessa työasujen huollosta paikallisesti. Lisäksi kysymys on siitä, *oliko yhteistoimintamenettelyssä voitu tehdä työehtosopimusmääräysten kannalta pätevä sopimus työasujen huollosta*. Työnantajan edustajat ja luottamusmiehet ovat voineet tehdä paikallisen sopimuksen työasujen huollosta *myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitetun menettelyn yhteydessä* ja kaikkia niitä työntekijöitä sitovasti, joiden työsuhteissa työnantaja on työehtosopimuslain nojalla velvollinen soveltamaan myyjien ja varastotyöntekijöiden palkkoja koskevaa työehtosopimusta.

<sup>430</sup> Ks. Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 140–141.

<sup>431</sup> Ks. HelHO 10.5.2010, S 09/258. Tapauksesta tarkemmin luku 5.4.3.

mus, vaikka se onkin syntynyt työehtosopimusperusteisten menettelyiden yhteydessä. Sopimuksessa ei ole kyse myöskään työsopimustasoisesta sopimuksesta. Koska sopimusta ei ole sovittu työsopimusosapuolten välillä, vaan edustuksellisella tasolla työnantajan ja luottamusmiehen välillä, ei sopimusta ole tarkoituksenmukaista kutsua työsopimustasoiseksi sopimukseksi. Työsopimustasaisen sopimuksen sijaan kyseessä on tavanomainen velvoiteoikeudellinen sopimus. Tällaisen sopimuksen pätevyyttä voidaan tosin joutua arvioimaan suhteessa muun muassa työehtosopimusmääräyksiin<sup>432</sup>.

Sekä työoikeudellisessa menettelyssä syntyneiden että muiden velvoiteoikeudellisten *sopimusten muuttaminen* tapahtuu samaan tapaan kuin minkä tahansa muun sopimuksen. Velvoiteoikeudellisten sopimusten voimassaolon päättyminen ei oikeudellisesti eroa muista sopimuksista. Sopimus on voitu alun perinkin sopia määräaikaiseksi, ja tällöin se päättyy sovittun määräajan kuluttua. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa päättymään irtisanomisajan jälkeen. Sen sijaan velvoiteoikeudellisen sopimuksen irtisanomiseen ei vaadita irtisanomisperustetta. Velvoiteoikeudellisen sopimuksen irtisanomisen jälkeen sopimuksen voimassaolo on päättynyt, eivätkä sopimuksessa sovitut ehdot vaikuta yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoina. Edustuksellisella tasolla sovittua sopimusta ei välttämättä irtisanota kokonaan, vaan sopimusta voidaan muuttaa vain joidenkin ehtojen osalta. Edustuksellisen tason muutokset velvoiteoikeudellisen sopimuksen voimassaolossa tai sen sisällössä vaikuttavat työsuhteopin mukaan yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoihin niitä muuttaen, täydentäen tai jopa lakkauttaen.

## 5.5.2 Muut velvoiteoikeudelliset sopimukset henkilöstöasioista

Työnantajayrityksen ulkopuolinen normitus voi jättää jonkin asiaryhmän työehtoja määrittämättä kokonaan tai voi olla, että niitä ei ole määritetty riittävän tarkasti. Tällaiset työehdot on tarpeen määrittää työnantajayrityksen sisäisin toimenpitein. Työnantaja ja työntekijät määrittävät oman *tahdonautonomiansa* perusteella sellaisia asioita, joihin ei lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai muussa työoikeudellisessa normituksessa ole otettu kantaa. Syntyviä sopimuksia nimitetään *muiksi velvoiteoikeudellisiksi sopimuksiksi henkilöstöasioissa*.<sup>433</sup>

Muiden velvoiteoikeudellisten sopimusten avulla sovittavat asiat kytkeytyvät nimenomaan kunkin yrityksen tilanteeseen ja tarpeeseen. Niistä ei säännellä muilla säännöstyskeinoilla. Muille velvoiteoikeudellisille sopimuksille onkin tunnusomaista työnantajayritys- tai työntekijäryhmäkohtaisuus. Käytännössä on

<sup>432</sup> Ks. luku 5.2.4

<sup>433</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 52–53.

sovittu muun muassa työkyky- ja hyvinvointiasioista, koulutuksesta, tupakoinnista työnantajayrityksen tiloissa ja alueella tai henkilöstön virkistystoiminnasta<sup>434</sup>.

Muina velvoiteoikeudellisina sopimuksina henkilöstöasioissa voidaan pitää myös sellaisia sopimuksia, joilla on parannettu työntekijöiden työehtoja esimerkiksi palkkaliukumien<sup>435</sup> tai muiden etuuksien kautta<sup>436</sup>. Silloin kun korkeammasta palkasta tai edusta sovitaan tiettyä työntekijäryhmää koskien, tapahtuu tällainen sopiminen pääsääntöisesti edustuksellisella tasolla. Sovittu sopimus voi olla toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen. Ryhmää koskevana sopimuksena sitä noudatetaan kunkin sopimuksen piiriin kuuluvan työntekijän työsuhteen ehtona.<sup>437</sup> Tästä johtuen sovittuja etuuksia voidaan myös heikentää, kun niistä sovitaan sopijaosapuolten välillä uudella sopimuksella tai kun aikaisemman sopimuksen voimassaolo päättyy.

Esimerkiksi korkeimman oikeuden ratkaisemassa tapauksessa KKO 2005:29 oli kyse korjaamotyöntekijöiden tuotantopalkkiojärjestelmän irtisanomisesta osana työntekijöiden irtisanomisia ja muita säästötoimenpiteitä, kun yhtiö oli hävinnyt kilpailuttamisen seurauksena tarjouskilpailuita. Korkein oikeus katsoi, että työntekijöiden palkkojen alentaminen oli mahdollista, kun yhtiö oli taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisten ohella lakkauttanut tuotantopalkkiojärjestelmän. Tiitinen ja Kröger ovat kuvanneet kyseisen tuotantopalkkiojärjestelmän taustaa itse tuomiota tarkemmin ja kertoneet, että kyseinen tuotantopalkkiojärjestelmä oli saanut aikanaan alkunsa toimitusjohtajan päätöksellä ja siirtynyt myös liikkeen luovutuksissa. Myös tässä tapauksessa kantajat olivat kanteessaan esittäneet, että *tuotantopalkkiojärjestelmä olisi vakiintunut heidän työsopimustensa ehdoksi*. Työnantaja taas esitti vastineessaan, että järjestelmä on *säilyttänyt alkuperäisen luonteensa*, minkä johdosta työnantajalla oli myös oikeus se yksipuolisesti lakkauttaa. Korkein oikeus hyväksyikin, että tuotantopalkkiojärjestelmä lakkautettiin työntekijöiden henkilökohtaisten irtisanomisaikojen pituudesta riippumatta samanpituista ”ilmoitus-” tai irtisanomisaikaa noudattaen. Tuotantopalkkiojärjestelmä tulkittiin siis eräänlaiseksi *paikalliseksi sopimukseksi*

<sup>434</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 58.

<sup>435</sup> Ks. TT:2003-61. Esitetyn selvityksen mukaan yhtiön Olkiluodon ydinvoimalassa työskentelevät työntekijät ovat huhtikuussa 1990 lakolla uhaten vaatineet työskentelyolosuhteiden vaativuuteen vedoten lisää palkkaa. Tämän vuoksi työnantaja on 23.4.1990 solminut työntekijöiden kanssa paikallisen niin sanotun *Olkiluoto-sopimuksen*.

<sup>436</sup> TT:2009-129. Toimihenkilöliiton toimeenpaneman lakon tavoitteena oli saada konsernissa syntymään *henkilöstösopimus*, jossa sovittaisiin muun muassa irtisanomisista ja korvauksista sekä ulkoistamista ja alihankintaa koskevista *työehtosopimusta paremmista ehdoista*.

<sup>437</sup> Vrt. Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 198, jossa tällaista sopimista kuvataan noudatettavan siten, että edusta muodostuu kunkin työntekijän työsopimuksen ehto. – Tämä ei vastaa kuitenkaan työsuhdeopin mukaista ajattelua.

si, joka voitiin irtisanoa itsenäisesti<sup>438</sup>. Paikallinen sopimus ei ollut työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava sopimus, vaan pikemminkin muu velvoiteoikeudellinen sopimus.

*Yrityksen- ja liikkeenjohtovallan piiriin kuuluvista asioista* tehtävät sopimukset on myös mahdollista luokitella muiksi velvoiteoikeudellisiksi sopimisiksi henkilöstöasioissa. Työnantajan olisi mahdollista päättää näistä myös yksipuolisesti yrityksen- ja liikkeenjohtovaltansa perusteella, mutta yksipuolisen päätöksenteon sijaan asioista voidaan neuvotella ja tehdä sopimuksiakin. Esimerkiksi yhteistoimintaneuvotteluissa liikkeenjohtovallan piiriin kuuluvat asiat eivät ole edes neuvotteluvollisuuden piirissä, vaan neuvotteluvollisuuden piiriin kuuluvat ainoastaan liikkeenjohtovallasta päätöksistä seuraavat henkilöstövaikutukset. Tästä huolimatta on vapaaehtoisuuteen perustuen mahdollista sopia sopimus yrityksen- ja liikkeenjohtovallan piiriin kuuluvista asioista työnantajan siihen suostuessa. Tällaista sopimusta ei tehdä työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä, vaan työnantajayrityksen ja sen koko henkilöstön tai henkilöstö- ja työntekijäryhmien välisessä kollektiivisessa suhteessa<sup>439</sup> tai pikemminkin henkilöstö- ja työntekijäryhmien edustajien välillä. Sopimuksen toteuttaminen edellyttääkin pääsääntöisesti kaikkien työntekijöiden sitoutumista siihen.

Työnantajan yrityksen- tai liikkeenjohtovallan alaisista asioista tehdyt sopimukset voivat olla erilaisia työnantajayrityksen koko henkilöstöä tai osaa henkilöstöstä koskevia *säästösopimuksia* tai *tuottavuuden kehittämissopimuksia*. Niissä sovitaan erilaisista säästöratkaisuista ja tuottavuuden parantamiseen tähtäivistä toimista tietyllä aikavälillä. Sopimukset ovatkin usein määräaikaisia. Asioista sovitaan, jotta työntekijät sitoutuisivat työnantajan ehdottamiin säästö- ja kehittämistoimiin. Sopimuksen aikaansaamiseksi työnantaja sitoutuu vastavuoroisesti rajoittamaan yksipuolista päätösvaltaansa sovitun sopimuksen mukaisesti. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi työntekijöiden irtisanomis- tai lomautussuojaa, mikäli sopimuksessa on sellaisesta sovittu.<sup>440</sup>

Yrityksen- ja liikkeenjohtovallan alaisista asioista tehdyllä sopimuksella on tavanomaisen velvoiteoikeudellisen sopimuksen oikeusvaikutukset<sup>441</sup>. Yrityksen- ja liikkeenjohtovalta eivät ole työsuhteen ehtojen säännöstyskeinoja työnantajan työjohtovallan tapaan<sup>442</sup>. Tästä huolimatta yrityksen- ja liikkeenjohtovalan perustella tehdyt päätökset voivat vaikuttaa välillisesti työntekijän työsuhteen

<sup>438</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 825–826. – Tältä osin tilanne oli erilainen kuin esimerkiksi tapauksessa KKO 1991:187, jossa oli kyse työsuhteen sovitun palkkausjärjestelmän eli palvelurahapalkkauksen muuttamisesta.

<sup>439</sup> Ks. Nieminen 2000, s. 340.

<sup>440</sup> Ks. Nieminen 2000, s. 337–341.

<sup>441</sup> Nieminen 1994, s. 152.

<sup>442</sup> Tiitinen 1979, s. 155–156, Kairinen TYV 1983, s. 56 ja Nieminen 2000, s. 337–346.

teen ehtoihin. Näistä asioista sovitut sopimukset ovat ryhmänormeja. Kyseisen kaltainen sopimus voi sitoa työnantajaa ja rajoittaa samalla työnantajan yksipuolista päätösvaltaa.<sup>443</sup>

### 5.5.3 Joukkotyösopimukset

Tietyntyypillisestä sopimusjärjestelystä voidaan käyttää joukkotyösopimuksen käsitettä, jos asioista on sovittu *useampien kuin yhden työntekijän kanssa työsopimustasoisesti ja työsopimuksen oikeusvaikutuksin*. Joukkotyösopimuksen kaltaisen instituution käyttäminen on ainoa mahdollisuus, jos tavoitellaan nimenomaan työsopimustasoisia ehtoja tai usean työntekijän työsopimuksen ehtojen muutoksia. Tällöin *joukkomittaisen*, työntekijöitä ryhmänä koskevan sopimisen ajatellaan tapahtuvan *kunkin työntekijän työsopimuksen avulla*. Joukkomittaisen työsopimuksen tulisi olla asiasisällöltään sellainen, että kukin sopimuksen piiriin kuuluva työntekijä voisi olla sopimuksessa sovitun oikeushyvän haltija eli käytännössä toimia asianosaisena tuomioistuimessa<sup>444</sup>.

Terminologia joukkotyösopimukseen liitettävien oikeudellisten ilmiöiden kohdalla ei ole vakiintunutta. Ensimmäisessä työsopimuslaissa käytettiin kollektiivisen työsopimuksen käsitettä kuvaamaan työntekijöitä ryhmänä koskevaa työehtosopimusta ennen kuin termi työehtosopimus vakiintui kielenkäytössä<sup>445</sup>. Varsinaista joukkotyösopimusinstituutiota ei työoikeudessa voida katsoa ainakaan selkeänä sopimustyyppinä olevan olemassa, vaikka *joukkotyösopimuksen* käsitettä käyttäen onkin kuvattu tiettyjä oikeudellisia ilmiöitä. Esimerkiksi työ-kunnan yhteydessä syntyvää sopimusjärjestelyä on hahmotettu joukkotyösopimuksena. Sopimus on luonteeltaan tietyssä mielessä kollektiivinen, vaikka työsopimuslain mukaan työsopimussuhde syntyy työnantajan ja kunkin yksittäisen työntekijän välille.<sup>446</sup>

Joukkotyösopimuksen kaltaisesta ilmiöstä on puhuttu myös muita termejä käyttäen. Esimerkiksi jos paikallinen sopimus hahmotetaan työsopimustasoisena sopimuksena<sup>447</sup> tai jos asioista sovitaan koko työntekijäkunnan kanssa, on kyseisen kaltaista sopimusta kutsuttu kollektiiviseksi työsopimukseksi.<sup>448</sup> Jos asioista on sovittu pienen työntekijäryhmän kanssa, syntynyttä sopimusta voidaan pitää ryhmäsopimuksena<sup>449</sup>. Menettelyä, jossa neuvotteluihin osallistuvat ja syntyneen

<sup>443</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 140.

<sup>444</sup> Kröger TYV 1992, s. 50.

<sup>445</sup> Ks. Lvk. 1908, s. 202–203. Ks myös Helin 1998, s. 7–8.

<sup>446</sup> Kröger TYV 1992, s. 50; Uhmavaara – Kairinen 1997, s. 49. Ks. myös Huusko 2003, s. 42.

<sup>447</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 34–36.

<sup>448</sup> Kröger TYV 1992, s. 49–50.

<sup>449</sup> Engblom 2013, s. 68.

sopimuksen allekirjoittavat kaikki yleensä melko pieneen ryhmään kuuluvat työntekijät, on kuvattu monenkeskeisiksi yksilöneuvotteluiksi.<sup>450</sup> Viitteitä tämän kaltaisesta toimintatavasta on esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisun TT:2009:26 perusteluissa.

TT:2009:26 perusteluista: Se, että toisin sopimisen mahdollisuus *on rajattu kollektiivisen sopimisen ulkopuolelle*, on sopusuunnassa sen kanssa, mitä A ja myös C ovat todistajina kertoneet sopijaosapuolten tarkoituksesta sopimusta solmittaessa. Sopimuksessa sovittiin neuvottelujen jälkeen poikkeuksesta yleiseen käytäntöön, jonka mukaan työajan lyhennys annetaan täysinä työpäivinä. Tulos oli kompromissi, jota kollektiivisin sopimuksin ei voinut paikallisesti muuttaa, mutta antoi mahdollisuuden ottaa yksilöllisiä tarpeita huomioon.

*Toisaalta työehtosopimuksessa ei ole sovittu mistään rajoituksista sopia lyhennysvapaiden antamisesta työ sopimusosapuolten kesken. Tämä on tosiasiallisesti antanut mahdollisuuden koko työpaikan tai työyksikön kattaville sopimusjärjestelyille, jotka ovat muistuttaneet sitä, mitä kollektiivisin sopimuksin olisi voitu sopia.* Vaikka tämä ei ehkä ole vastannut sopijapuolten alkuperäistä tarkoitusta, käytännössä järjestelyt ovat esitetyn selvityksen mukaan olleet yleisiä ja jo pitkään erimielisyydettä sovellettuja.

Joukkotyösopimustyyppinen sopiminen on yhdistettävissä ennen muuta *tapauskohtaisiin ratkaisuihin*. Kun kyseessä on suuren työntekijäryhmän kanssa sovitava sopimus, ei joukkotyösopimussopiminen ole välttämättä tarkoituksenmukainen menettelytapa, etenkin jos tarkoitus on sopia koko henkilöstöryhmää koskevista luonteeltaan kollektiivisista järjestelyistä. Tällaisista asioista yksittäinen työntekijä ei välttämättä voisi edes sopia omassa työ sopimuksessaan. Tosin joukkotyösopimuksia tuottavaa sopimista voi ilmetä luottamusmiehen toimiessa yrityksessä tai työpaikalla vakiintuneiden sopimisen käytäntöjen perusteella. Luottamusmiehen asema perustuu silloin eräänlaiseen asema- tai sallimisperusteeseen valtuutukseen. Tämän näkemyksen mukaan luottamusmies voisi sopia työ sopimustasoisia paikallisia sopimuksia työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavien paikallisten sopimusten sijaan<sup>451</sup>. Pääsääntöisesti luottamusmiehellä tulisi olla nimenomainen valtuutus työntekijöitä<sup>452</sup>.

Eräs joukkotyösopimuksille tunnusomainen piirre liittyy niiden sopimiseen irtisanomisperusteiden ollessa käsillä. Työnantaja saa *irtisanomisperusteiden vallitessa ja irtisanomisaikaa noudattaen muuttaa työntekijän työ sopimuksen ehtoja*. Työsopimuksen ehtojen muutos katsotaan työntekijän irtisanomista lie-

<sup>450</sup> Nieminen 2000, s. 151.

<sup>451</sup> Puranen 2000, s. 77–78.

<sup>452</sup> Työehtosopimuksen mukainen työ sopimustasoinen paikallinen sopiminen: Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmies ja pääluottamusmies voivat näissä asioissa tehdä paikallisen sopimuksen pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen. (Teknologiategollisuuden työehtosopimus 2013–2016, s. 194.)



vemmäksi vaihtoehdoksi. Työntekijälle tarjotaan tällöin ikään kuin uutta työsopimusta muutetuin ehdoin vanhan työsopimuksen tilalle.<sup>453</sup> Tällainen sopimus voidaan sopia yksittäisen työntekijän kanssa. Mahdollista on sekin, että työnantaja tarjoaa useaa työntekijää koskevaa – joukkotyösopimustyyppistä – muutosopimusta työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa. Jos tällaisen sopimuksen oikeusvaikutus muuttaa työntekijöiden työsopimusten olennaisia ehtoja, kuten nimenomaisesti sovittua työntekopaikkaa tai työtehtäviä, on kyseessä joukkotyösopimuksena pidettävä muutosopimus.<sup>454</sup>

Henkilöstön edustajan kelpoisuudesta sopia ehtojen heikennyksistä yksittäistä työntekijää sitovasti ei ole säädetty yhteistoimintalaisissa.<sup>455</sup> Tällaisen sopimuksen sitovuuden arviointiin vaikuttaa henkilöstön edustajan kelpoisuus ja toimivalta. Nieminen on katsonut, että *työntekijän antaman valtuutuksen* perusteella edustajan yhteistoimintamenettelyssä tekemä sopimus on työsopimustasoinen sopimus.<sup>456</sup> Selkeämpää olisi kuitenkin katsoa, että kyseessä on yhteistoimintamenettelyssä *edustuksellisella tasolla syntynyt* sopimus eli joukkotyösopimus, jota noudatetaan työsuhteen ehtona. Tällöin käytettäisiin työsuhteopin mukaista terminologiaa.

Vaikka joukkotyösopimus sovitaan edustuksellisessa relaatiossa, sen nimitys sidotaan yksilölliseen työsopimukseen. Tämä on ymmärrettävää silloin, kun sopimus sovitaan irtisanomisperusteiden vallitessa ja se oikeuttaa muuttamaan yksittäisessä työsopimuksessa sovittuja ehtoja. Myös joukkotyösopimuksen muuttamismekanismi eroaa muista velvoiteoikeudellisista sopimuksista, koska se on sidottu työsopimuksen muutosmekanismiin. Joukkotyösopimuksen muuttaminen edellyttää työsopimuslainmukaisen irtisanomisperusteen olemassaoloa<sup>457</sup> ja kunkin työntekijän henkilökohtaisen irtisanomisajan noudattamista, koska samalla muutetaan työntekijän työsopimuksen eikä vain työsuhteen ehtoa.<sup>458</sup>

Joukkotyösopimuksen käsitettä on siis käytetty työoikeudessa jonkin verran. Käsitteeseen liittyy kuitenkin paradoksaalisuus ryhmä- ja yksilörelaatioiden välillä. Edustuksellisella tasolla sovitun ja ryhmänormina pidettävän joukkotyösopimuksen ja yksilötason työsopimuksen käsitteiden nykyistä selkeämpi erottaminen toisistaan olisi tarkoituksenmukaista. Joukkotyösopimus on toiminnaltaan erityinen ryhmänormi. Vaikuttaisikin siltä, että joukkotyösopimusta parem-

<sup>453</sup> Ks. Valkonen DL 1997, s. 27 ja Nieminen 2000, s. 156–159.

<sup>454</sup> Ks. Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989, s. 118–119.

<sup>455</sup> Ks. Kröger TYV 1992, s. 52–53.

<sup>456</sup> Nieminen 2000, s. 55.

<sup>457</sup> Kröger TYV 1992, s. 50.

<sup>458</sup> Ks. Nieminen 2000, s. 373–374.



min kuvaava termi voisi olla esimerkiksi ”työsopimusehtojen ryhmäkohtainen muutossopimus”.

### 5.5.4 Kysymys työntekijäryhmän edustajan kelpoisuuden ja toimivallan määrittämisestä

Aikaisemmissa kappaleissa on käsitelty työntekijäryhmän edustajan kelpoisuutta sen perustuessa lakiin, työehtosopimukseen sekä silloin, kun edustaja edustaa henkilöstöryhmää yhteistoimintaneuvottelussa lain perusteella. Näissä tulkinnanvaraisuus koski ennen muuta sitä, keitä työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies on kelpoinen edustamaan tai kuinka laajan kelpoisuuden yhteistoimintalain mukainen asioiden käsittelyvelvollisuus henkilöstön edustajalle tuottaa. Silloin kun kyse on sopimusvapauteen perustuvista ryhmänormeista, ei työntekijäryhmän edustajan kelpoisuus ole normiperusteista. Edustajan kelpoisuuden määrittymistä ja rajoja joudutaan arvioimaan *valtuutusta* koskevien opien perusteella.

Työoikeudellisissa menettelyssä syntyneissä velvoiteoikeudellisissa sopimuksissa työntekijäryhmän edustajana toimii työehtosopimusperusteisissa asioissa luottamusmies ja yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöryhmän edustaja. Edustajalla on tällöin kelpoisuus edustaa työntekijöitä työehtosopimuksen tai yhteistoimintalain kelpuuttavan normin perusteella. Ongelmallisuus seuraa siitä, jos päätettävä tai sovittava asia menee alkuperäisen kelpuuttavan normin ulkopuolelle. Edustajalla ei ole tällöin kelpoisuutta toimia edustamiensa työntekijöiden puolesta. Jos silti tehdään sopimuksia, esimerkiksi yhteistoimintasopimus, siirrytään normaalin sopimusvapauden piiriin. Edustajan kelpoisuus ei määrity enää tällöin alkuperäisen kelpuuttavan normin perusteella vaan kyseeseen tulevat valtuutusta koskevat opit<sup>459</sup>. Selkeän kelpuuttavan normin puuttuessa ensimmäisenä arvioitavaksi tulisi asemavaltuutus<sup>460</sup>. Myös sallimisperusteisella valtuutuksella syntyvä kelpoisuus voisi joissakin tapauksissa olla mahdollinen.

*Asemavaltuutuksesta* säädetään OikTL 10.2 §:ssä. Asemavaltuutukselle on tunnusomaisista, että 1) valtuutettu on päämiehen työntekijä tai muussa sopimussuhteessa tämän kanssa, 2) valtuutetulla on tehtävässään erityinen, ulkoisestikin havaittava asema ja 3) laki tai yleinen tapa liittyy asemassa toimimiseen tietyn kelpoisuuden toimia päämiehen puolesta.<sup>461</sup> Valtuutetun aseman on perustuttava päämiehen kanssa tehtyyn sopimukseen. Tätä sopimuskriteeriä on tulkittu siten, että *lakimääräiset edustajat jäivät tällä perusteella*

<sup>459</sup> Edustajan kelpoisuus voi perustua kelpuuttavaan normiin (lakisääteinen edustus) tai päämiesten eli työntekijöiden antamaan valtuutukseen (oikeustoimeen perustuva edustus). (Hemmo 2003 I, s. 452–454.)

<sup>460</sup> Ks. Rusanen 1994, s. 276.

<sup>461</sup> Ks. Hemmo 2003 I, s. 503–504, Takki DL 1989, s. 255 ja Ylöstalo LM 1962 s. 51.

*asemavaltuutuksen ulkopuolelle.*<sup>462</sup> Lisäksi asemavaltuutuksen perusteella tehdyn oikeustoimen *tulee kuulua asemavaltuutuksen piiriin.* Käytännössä asemavaltuutuksen laajuus siis vaihtelee. Sitä ei voida luonnehtia yhtä kiinteäksi kuin muita valtuutustyypppejä. Konkreettisesti asemavaltuutuksen laajuus ilmenee yleensä organisaatioaseman tai vastaavan perusteella. Korkea ja itsenäinen asema antaa laajemman kelpoisuuden toimia organisaatiossa kuin suppeampi asema.<sup>463</sup>

Asemavaltuutus ei edellytä nimenomaista tahdonilmaisua valtuutuksen synnystä. Sen sijaan asemavaltuutus syntyy usein *tosiasiallisen käyttäytymisen perusteella*, kun valtuutettu toimii sellaisessa asemassa, että hänen voidaan katsoa asemansa perusteella olevan oikeutettu tekemään oikeustoimia päämiestään sitovasti. Voidaan puhua *havaittavuuden periaatteesta.* Havaittavuuteen perustuvaa valtuutetun asemaa on verrattu dokumenttina valtakirjaan, joka ilmentää kolmannelle valtuutetun asemaa ja vaikuttaa vilpittömän mielen olemassaoloa arvioitaessa.<sup>464</sup> Asemavaltuutus lakkaa, kun valtuutettuna toimiva henkilö poistetaan asemasta, johon hänen kelpoisuutensa on perustunut.

*Sallimisperusteisesta valtuutuksesta* ei säädetä oikeustoimilaissa, vaan se on kehittynyt oikeuskirjallisuudessa. Sitä voidaan nimittää myös *toleranssivaltuutukseksi*, koska *päämies sallii valtuutetun toimia hänen puolestaan toistuvasti.* Sallimisperusteinen valtuutus muistuttaa asema- ja tilannevaltuutusta siten, että sen olemassaolo päätellään valtuutetun käyttäytymisen perusteella. Valtuutettu *toimii toistuvasti valtuuttajan hiljaisella suostumuksella tämän nimissä, vaikka valtuuttaja ei ole antanut nimenomaista valtuutusta.* Sallimisperusteisessa valtuutuksessa ei siis edellytetä, että valtuutetun kelpoisuus perustuisi lakiin, yleiseen tapaan tai sopimukseen.<sup>465</sup>

Sallimisperusteisen valtuutuksen sitovuus perustuu siihen, että *päämies tietää valtuutetun tekemistä oikeustoimista, eikä katso niitä omasta tietoisuudestaan huolimatta sitomattomiksi.* Ulkopuolisten näkökulmasta se, että päämies sallii valtuutetun toimia hänen puolestaan, luo sellaisen käsityksen, että valtuutetulla on oikeus edustaa päämiestään. Tämän seurauksena valtuutetun tekemät oikeustoimet tulevat myös päämiestä sitoviksi. Tosin sanoen, koska valtuutetun tekemät toimet sallitaan, ne saavat tätä kautta hyväksynnän, vaikka niitä ei nimenomaisesti hyväksyttäisikään.<sup>466</sup>

Työntekijäryhmän edustajan kelpoisuuden muodostumiseen asema- ja sallimisperusteisen valtuutuksen perusteella vaikuttaa se, että edustaja toimii näissä tilanteissa jo valmiiksi työntekijöiden edustajana, toisin sanoen edustaja toimii *tietyissä tunnustetussa asemassa.* Asemaperusteisen valtuutuksen syntyminen edellyttää päämiehen ja valtuutetun välistä sopimusta. Yleensä tällaista sopimusta ei kuitenkaan solmita. Sopimuskriteerin voidaan katsoa täyttyvän myös konkludenttisesti, kun työntekijät valitsevat ja asettavat edustajansa edustajan asemaan.

Asema- ja sallimisperusteinen valtuutus ovat kuitenkin poikkeuksellisia edustajan kelpoisuuden synnyttäjiä. Tästä syystä näin syntyvään edustajan kelpoisuu-

<sup>462</sup> Takki DL 1989, s. 258.

<sup>463</sup> Takki DL 1989, s. 260–261.

<sup>464</sup> Takki DL 1989, s. 255 ja 260–261.

<sup>465</sup> Ks. Hemmo 2003 I, s. 511–512.

<sup>466</sup> Saarnilehto 2009, s. 88–89.

teen tulee suhtautua kriittisesti. Kelpoisuuden syntymistä arvioitaessa lopputulokseen vaikuttaa se, onko tulkinnan lähtökohta edustajan kelpoisuuden syntymistä puoltava vai sitä rajoittava. Jos lähtökohta on edustajan kelpoisuutta rajoittava, on se samalla yksittäisen työntekijän asemaa suojaava.

Työntekijäryhmän edustaja voi sopia velvoiteoikeudellisia sopimuksia henkilöstöasioista. Työnantaja ei aina neuvottele ja sovi asioista jokaisen ryhmän jäsenen kanssa, vaan neuvottelut käydään henkilöstö- tai työntekijäryhmän edustajan kanssa. Työntekijöiden edustajan kelpoisuus edustaa ryhmää syntyy tällöin mahdollisesti sillä perusteella, että työnantaja pyytää työntekijäryhmältä edustajaa edustamaan työntekijöitä ja työntekijät nimeävät edustajan vapaamuotoisesti. Työntekijäryhmän edustaja on näin kelpoinen edustamaan työntekijöitä ja kertomaan työnantajalle edustamiensa työntekijöiden kantoja käsiteltäviin asioihin. Tällä tavalla syntynyt kelpoisuus ei ole kuitenkaan lähtökohtaisesti riittävä työntekijöitä velvoittavien sopimusten tekemiseen.

Aina työnantaja ei välttämättä nimenomaisesti pyydä työntekijöitä nimeämään edustajaa, vaan asioita käsitellään jo valittujen edustajien ja työnantajan välillä. Käytännössä siis tietty henkilö, yleensä esimerkiksi luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja, edustaa työntekijöitä muissakin kuin työehtosopimusperusteisissa tai yhteistoimintalakiin perustuvissa asioissa. Myös tällöin edustajan kelpoisuuden syntymisen arvioinnissa vaikuttavat asema- ja sallimisperusteista valtuutusta koskevat opit, jos työntekijät sallivat edustajan edustaa heitä ilman nimenomaisen valtuutuksen antamista. Ongelmallista on kuitenkin se, että vaikka edustaja toimii tietyssä asemassa ja työntekijät hyväksyisivät edustajan tekemät päätökset tai oikeustoimet jälkikäteen, ei tämän perusteella voida tehdä sitä johtopäätöstä, että työntekijät olisivat antaneet edustajalle pysyvän valtuutuksen toimia heidän puolestaan. Asema- tai sallimisperusteisen valtuutuksen perusteella syntyvä edustajan kelpoisuus on paremmin ymmärrettävissä usein toistuvissa samankaltaisissa oikeustoimissa. Työoikeudellinen konteksti poikkeaa tästä, sillä edustaja voi joutua ottamaan kantaa hyvinkin erilaisiin asioihin.

Työntekijäryhmän edustaja voi sopia myös joukkotyösopimuksia, mikäli työntekijät ovat antaneet *valtuutukseen*, jonka perusteella heidän edustajansa voi sopia joukkotyösopimuksia edustuksellisella tasolla. Koska joukkotyösopimuksena pidettävän sopimuksen oikeusvaikutukset ilmenevät kunkin valtuutuksen antaneen työntekijän työsopimuksissa<sup>467</sup>, edellytetään työntekijöiltä lähtökohtaisesti nimenomaista valtuutusta. Valtuutuksen laadulla ja laajuudella on vaikutusta siihen, mistä asioista edustaja voi ryhmän puolesta sopia. Lähtökohtaisesti

<sup>467</sup> Ks. Kröger TYV 1992, s. 50.

edustaja on kelpoinen tekemään ryhmän puolesta oikeustoimia vain siinä laajuudessa kuin yksittäinen työntekijä voisi sopia omassa työsopimuksessaan<sup>468</sup>.

Työntekijäryhmän edustajan kelpoisuus on eri asia kuin edustajan *toimivalta*. Kysymys on tällöin siitä, *missä rajoissa ja minkä sisältöisiä* oikeustoimia edustaja voi kelpoisuutensa puitteissa tehdä siten, että ne sitovat edustajan edustamia työntekijöitä. Erityinen toimivaltaan liittyvä problematiikka seuraa siitä, että usein työntekijöiden edustaja valitaan edustamaan työntekijöitä tietyksi määräajaksi, esimerkiksi kolmeksi vuodeksi. Työntekijät eivät siis tiedä edustajaansa valitessa, millaisiin asioihin edustaja joutuu ottamaan kantaa edustajakautensa aikana. Työoikeudellisten neuvottelu- ja sopimistilanteiden näkökulmasta vaikuttaisikin perustellulta, että samalla kun edustaja valitaan pidemmäksi ajaksi edustamaan työntekijäryhmää, otettaisiin kantaa edustajan toimivallan asialliseen laajuuteen<sup>469</sup>. Tällöin määritettäisiin myös, millaisissa asioissa edustajan on kysyttävä mielipidettä edustamiltaan työntekijöitä ja millaisia asioita edustaja voi päättää itsenäisesti. Siihen, että työntekijäryhmän edustajalla olisi eräänlainen yleistoimivalta edustaa työntekijöitä, tulee suhtautua kriittisesti.

Asian laadulla voi olla vaikutusta edustajan toimivallan laajuuden määräytymiseen. Kun sovitaan yleisesti henkilöstöä koskevista asioista, kuten tupakoinnista työnantajan tiloissa, työkykyä ylläpitävästä toiminnasta tai henkilökunnan virkistysmahdollisuuksista, voidaan edustajan toimivallan tulkita olevan laajempi kuin yksilöllisemmistä asioista sovittaessa tai päätettäessä. Nieminen on katsonut, että edustajan toimivalta määräytyy tällöin suhteessa työntekijäryhmään kollektiivina. Tällä perusteella yksittäisen työntekijän antamaa erillistä valtuutusta ei välttämättä tarvittaisi työntekijöitä yleisesti koskevissa asioissa<sup>470</sup>.

Sen sijaan nimenomaisesti yksittäistä työntekijää koskevista ehtoista ei edustajalla olisi toimivaltaa päättää pelkästään sillä perusteella, että edustaja on alkujaan valittu *yleisesti edustamaan* työntekijäryhmää *tai toimimaan ryhmän ”puhemiehenä”*. Yleisen sopimusoikeudellisen periaatteen mukaan on mahdollista sopia kolmannen eduksi mutta ei vahingoksi. Tällä perusteella työnantajan ja työntekijöiden edustajan kanssa tekemien, työntekijöille edullisten oikeustoi-  
mien ehdot voivat tulla työntekijöitä sitoviksi työsuhteen ehdoiksi epäselvästä toimivallasta huolimatta. Tosin oppi kolmannen eduksi tehdystä sopimuksesta ei velvoita kolmatta ja hän voi jättää edun käyttämättäkin. Halutessaan hän voi toki ottaa sovitun edun tuoman hyödyn. Edustajan tekemät oikeustoimet tulevat sito-

<sup>468</sup> Nieminen 2000, s. 152.

<sup>469</sup> Ks. Rusanen 1994, s. 277, missä hän käsittelee luottamusmiehen yhteydenpitoa jäseniin.

<sup>470</sup> Nieminen 2000, s. 100.

vaksi myös työntekijöiden hyväksynnällä tai siten, että työntekijät alkavat toimia sen mukaisesti.<sup>471</sup>

Yksi esiin nostettu mahdollinen tapa ratkaista työntekijäryhmän edustajan epäselvä edustamisvalta eri menettelyissä olisi ottaa työntekijän työsopimukseen valtuutusta koskeva ehto. Tällöin työntekijä sitoutuisi jo työsopimuksen solmiessaan siihen, että hän tulee sidotuksi työehtosopimuksen mukaisesti sovittuihin paikallisiin sopimuksiin ja yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksiin tai jopa yhteistoimintasopimuksiin.<sup>472</sup> Selvää ei kuitenkaan ole, voiko työntekijä pätevästi antaa tällaisen valtuutuksen jo etukäteisesti työsopimusta solmiessaan vai tulisi kyseinen työsopimusehto tulkita pätemättömäksi työsopimuslain perusteella. Työsopimuslain mukaan on kiellettyä solmia sopimus, jolla vähennetään työntekijän työsopimuslain mukaisia oikeuksia tai etuuksia (TSL 13:6)<sup>473</sup>. Lisäksi työsopimusta tehtäessä työsopimukseen otetun valtuutusehdon käytettävyyttä vähentäisivät työntekijöiden lakisääteinen irtisanomissuoja ja työntekijän työsopimuksessa sovitut nimenomaiset ehdot. Työsopimuksen tekemisen yhteydessä annettavaan, toistaiseksi voimassa olevaan edustajan valtuutukseen tulee suhtautua kriittisesti, eikä sen voida katsoa olevan asian ratkaisu. Henkilöstön edustajan epäselvää asemaa tulisi pyrkiä tarkentamaan ensi sijassa lainsäädännössä.

### **5.5.5 Sopimusvapauteen perustuvien ryhmänormien erimielisyyksien ratkaiseminen ja tehosteet**

Sopimusvapauteen perustuvat ryhmänormit ovat normaaleita velvoiteoikeudellisia sopimuksia. Erillisestä lakisääteisestä erimielisyyksien ratkaisumenettelystä ei ole säädetty laissa. Koska kyseessä ovat sopimukset, tulee kyseeseen velvoiteoikeuteen kuuluva suoritushäiriöoppi. Erimielisyyksien käsittelymenettelyistä voi olla sovittu myös itse sopimuksessa.

Työntekijäryhmä ei ole oikeussubjekti. Työntekijäryhmän edustaja ei omaa asialegitimaatiota pelkästään sillä perusteella, että on toiminut sopijaosapuolena. Tästä johtuen vaatimuksia sopimuksen rikkomisen perusteella voivat esittää ne työntekijät, joiden työsuhteen ehtona noudattavaa sopimusta työnantaja on rikkonut. Työntekijä voi vaatia työsopimuslain mukaista vahingonkorvausta (TSL 12:1) sillä perusteella, että työnantaja on tahallaan tai huolimattomuudestaan rikkonut tai laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien noudattami-

<sup>471</sup> Engblom 2013, s. 68.

<sup>472</sup> Ks. Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 165–166.

<sup>473</sup> Samankaltaisia säännöksiä on työaikalaissa (39 §) ja vuosilomalaissa (3 §).

sen. Kyse ei ole tällöin vahingonkorvauslakiin<sup>474</sup> eikä sopimusperusteiseen vastuuseen perustuvasta vahingonkorvauksesta<sup>475</sup> sillä perusteella, että työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan välillä sovittua velvoiteoikeudellista sopimusta on rikottu. Jos velvoiteoikeudellisen sopimuksen soveltaminen on ollut syrjivää tai tasa-arvolain vastaista, voi työntekijä vaatia hyvitystä (YVL 23 § ja 24 § ja Tasa-arvoL 11 §). Yksittäisen työntekijän mahdollisuus vaatia luontoissuoritusvelvollisuutta tai pidättäytyä työstä näyttäisi yhtä rajatulta kuin muiden ryhmänormien yhteydessä.

Työoikeudellisessa menettelyssä syntyneet sopimukset ovat yksi velvoiteoikeudellisten sopimusten ryhmä. Esimerkiksi yhteistoimintasopimus on tällainen sopimus. Yhteistoimintasopimuksen tehosteita mietittäessä joudutaan pohtimaan ensinnäkin sitä, onko yhteistoimintalaissa säädetty hyvitys mahdollinen myös yhteistoimintasopimuksen rikkomisen seurauksena. Toiseksi kysymys yhteistoimintasopimuksen työyhteisöllisten ehtojen tehosteista on problemaattinen.

Jos yhteistoimintasopimuksen ehdot voidaan kohdistaa tiettyihin työntekijöihin, noudatetaan sopimusta näiden työntekijöiden työsuhteiden ehtoina. Tällaisen sopimuksen tehosteet jäsenyivät samaan tapaan kuin edellä käsitellyissä muissa velvoiteoikeudellisissa sopimuksissa. Kyseeseen voi tulla työsuopimuslain mukainen vahingonkorvaus (TSL 12:1) tai hyvitys yhdenvertaisuus- tai tasa-arvolain perusteella (YVL 23 § ja 24 § ja Tasa-arvoL 11 §).

Epäselvää sen sijaan on, voiko työntekijä vaatia yhteistoimintalain mukaista hyvitystä yhteistoimintasopimuksen rikkomisen seurauksena. Aikaisemmin on katsottu, että hyvitystä olisi mahdollista vaatia yhteistoimintasopimuksen rikkomisen perusteella.<sup>476</sup> Toisaalta hyvityksen soveltamisalan on tulkittu rajautuvan ainoastaan laissa säädettyjen velvollisuuksien (YTL 45–51 §) rikkomiseen. Nieminen on lähestynyt problematiikkaa päätöksenteon eri ajallisten vaiheiden kautta tekemällä jaon yhteistoimintasopimuksen täytäntöönpanovaiheeseen ja

<sup>474</sup> Vrt. Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 157. Siinä todetaan, että yleisen velvoiteoikeudellisen sopimuksen rikkomisen perusteella vahingonkorvaus perustuisi vahingonkorvauslakiin. – Velvoiteoikeudellisen sopimuksen rikkomisen seurauksena kyseeseen tulisi kuitenkin vahingonkorvaus sopimusrikkomuksen perusteella, joka perustuu sopimus-oikeudelliseen seurausjärjestelmään. (Hemmo 2003 II, s. 219 ss.)

<sup>475</sup> Vrt. Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 140. He katsovat, että työnantajan ja henkilöstöedustajan välillä sovitun yhteistoimintasopimuksen merkitys on ennen muuta siinä, että asia siirtyy pois työnantajan yksipuolisesta päätösvallasta. Sopimusrikkomusta arvioidaan heidän mukaansa normaaleiden sopimus-oikeudellisten periaatteiden näkökulmasta eli sopimusrikkomus johtaa vahingonkorvaukseen. – Tämän näkemyksen ongelma on, että sopimuksen solminut henkilöstöryhmän edustaja ei voi esittää vaatimuksia sopimusrikkomuksen perusteella. Vaatimuksia voi esittää vain se työntekijä, jolle on aiheutunut vahinkoa työsuhteen ehtona noudatetun yhteistoimintasopimuksen rikkomisen seurauksena.

<sup>476</sup> Nieminen 2000, s. 330–331 ja Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989, s. 176.

vaiheeseen, jolloin yhteistoimintasopimus vaikuttaa työsuhteen ehtona<sup>477</sup>. Ajallinen jaottelu täytäntöönpanovaiheen ja työsuhteen ehtona noudattamisen välillä ei ole näin selkeä, sillä yhteistoimintasopimusta noudatetaan työsuhteen ehtona sen tiedottamisesta alkaen. Näin ollen jos työnantaja toimii yhteistoimintasopimuksessa sovitun vastaisesti ja toteuttaa työvoiman käytön vähentämisen sopimuksesta poiketen, työnantaja ei ole täyttänyt neuvotteluvollisuutta tältä osin. Yhteistoimintalain mukaista hyvitystä ei siis voitaisi pitää yhteistoimintasopimuksen tehosteena, vaan se on neuvotteluvollisuuden tehoste. Jos työnantaja haluaa poiketa yhteistoimintasopimuksesta, tulee hänen käydä uudet yhteistoimintaneuvottelut välttäväkseen hyvitysvastuulta<sup>478</sup>.

Yhteistoimintasopimusten yhteydessä Nieminen on tehnyt eron yhteistoimintasopimuksen yksilöllisten ja kollektiivisten eli työyhteisöllisten ehtojen välillä. Yhteistoimintasopimuksen työyhteisöllisten ehtojen osalta yksittäiset työntekijät ovat lähinnä sopimuksen intressisubjekteja<sup>479</sup>. Kollektiivisten intressien tai työyhteisöllisten ehtojen toteuttaminen voi olla hankalaa, jos yksittäinen työntekijä ei kykene näyttämään, että juuri häntä koskevaa etua tai oikeutta on yhteistoimintasopimuksen vastaisesti rikottu. Työyhteisöllisten ehtojen toteuttamisen ongelmallisuus ei johdu kuitenkaan työntekijän asialegitimaation puuttumisesta<sup>480</sup> vaan siitä, että työntekijällä ei ole välttämättä kankelepoista etua tai oikeutta. Tällä perusteella yksittäinen työntekijä ei siis voisi esittää vaatimuksia yhteistoimintasopimuksen työyhteisöllisten ehtojen rikkomisen seurauksena.

Muiden velvoiteoikeudellisten sopimusten yhteydessä täytyy vielä selvittää, millaisia vaatimuksia voidaan esittää sillä perusteella, että työnantaja rikkoo *työntekijöiden työsuhdeturvasopimusta*. Työnantaja on voinut sopia pidättäytyvänsä lomautuksista, irtisanomisista tai ulkoistamisista esimerkiksi tulevan vuoden aikana, jos työntekijät vastavuoroisesti sitoutuvat omissa eduissaan säästöihin tai yrityksen kannattavuuden kehittämiseen. Jos työnantaja rikkoo tällaista yksiselitteisesti yksittäisille työntekijöille oikeuksia tuottavaa sopimusta (kuten irtisanomiskieltoa), voi yksittäinen työntekijä vaatia vahingonkorvausta työsopimuslain perusteella (TSL 12:1). Työnantaja on tällöin rikkonut työsuhteen ehtona noudatettavaa ryhmänormia. Työsopimuslain korvausta (TSL 12:2) sen sijaan

<sup>477</sup> Nieminen 2000, s. 330–331.

<sup>478</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 140.

<sup>479</sup> Ks. Nieminen 2000, s. 173–176.

<sup>480</sup> Nieminen tarkastelee työyhteisöllisten ehtojen ongelmaa siitä näkökulmasta, että työntekijöiden puolesta sopimuksen tehnyt henkilöstöryhmän edustaja jää sopimuksen ulkopuolelle, eikä hänellä tästä johtuen olisi asialegitimaatiota pelkästään kyseisen sopimuksen solmimisen perusteella. Asialegitimaatio kuuluu niille työntekijöille, jotka katsovat etuaan tai oikeuttaan loukatun. (Ks. Nieminen 2000, s. 169–176 ja 175–176.)



on mahdollista vaatia ainoastaan *työsopimuslain vastaisen* työsopimuksen päättämisen perusteella.

Joukkotyösopimus sovitaan ryhmää koskien. Sitä noudatetaan työntekijän työsuhteen ehtona, mutta se vaikuttaa työsopimuksen sisältöön. Näin ollen työntekijä voi vaatia normaaliin tapaan työsopimuslain mukaista vahingonkorvausta, sillä perusteella, että työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta johtuvia velvollisuuksiaan (TSL 12:1). Aikaisemmin on ajateltu, että työsopimuslain mukainen vahingonkorvaus perustuisi työsopimuksen rikkomiseen. Näin asiasta oli säädetty vanhassa työsopimuslaissa<sup>481</sup>. Nykyisessä työsopimuslaissa sen sijaan säädetään, että työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus perustuu työsopimuslain tai työsuhteen ehtona vaikuttavan velvollisuuden rikkomiseen (TSL 12:1). Työsuhteen ehto voi olla peräisin myös työsopimuksesta. Joukkotyösopimuksen ehdon rikkomisen perusteella vaadittava vahingonkorvaus ei siis ole sopimusperusteista *työsopimuksen* rikkomisen perusteella. Joukkotyösopimus tuottaa työsuhteen ehtoja ja rikkomalla joukkotyösopimusta työnantaja tulee samalla rikkooneeksi työsuhteen ehtoja, jolloin työsopimuslakiperusteisen vahingonkorvauksen vaatiminen on mahdollista.

## 5.6 VAKIINTUNEISIIN YRITYS- JA TYÖPAIKKAKOHTAISIIIN KÄYTÄNTÖIHIN PERUSTUVAT RYHMÄNORMIT

Tapaoikeus on oikeudellisena ilmiönä melko vanha, ja sen yhteydessä viitataan usein *maan tapaan* (OK 1:11). Maan tavan asema oikeuslähteenä juontuu aikaan, jolloin lainsäädäntöä oli vähemmän kuin nykyisin ja maan tapa *täydensi* lainsäädännön aukkoja<sup>482</sup>. Lainsäädännön lisääntymisen myötä eri oikeudenaloilla on arvioitu maan tavan ja laajemminkin tapaoikeuden oikeudellista asemaa. Työoikeudessa esimerkiksi Sarkko on katsonut tapaoikeudella olevan vähemmän merkitystä kuin muilla oikeudenaloilla johtuen ennen muuta muiden säännöstyskeinojen kattavuudesta<sup>483</sup>. Samaan tapaan Tiitisen ja Krögerin mukaan *työsopimuskumppaneiden toimista ja käyttäytymisestä riippumattomalla tavanomaisella* oikeudella ei olisi suurta käytännön merkitystä. Tapaoikeudella

<sup>481</sup> Ks. tarkemmin luku 6.9.7.

<sup>482</sup> Nykyisin maan tavan yhteydessä oikeudenkäymiskaareen viittaaminen ja tavan rinnastaminen lakiin saattavat johtaa oikeuslähdeopillisesti epäselvään tilanteeseen. Lakia ja mitä tahansa tapaa voitaisiin nimittäin tällöin pitää samanarvoisina ottamatta huomioon kunkin tavan erityispiirteitä. (Ks. Neuvonen LM 2006, s. 430.)

<sup>483</sup> Sarkko LM 1980, s. 623.



on merkitystä lähinnä työehtosopimusten jälkivaikutuksen oikeudellisena perustana.<sup>484</sup>

Tapaoikeuden sijaan oikeampaa olisi puhua *vakiintuneesta käytännöstä*. Tällaisia vakiintuneita käytäntöjä voidaan hahmottaa esimerkiksi erilaisissa työmarkkina- ja työpaikkakäytännöissä<sup>485</sup> tai yrityskäytännöissä<sup>486</sup>. Tällöin kyse ei ole koko oikeudenalan kattavasta tapaoikeudesta vaan yritys- ja työpaikkatasoisesta ja -kohtaisesta oikeudellisesta ilmiöstä. Tästä johtuen käytäntöä voidaan kuvata käyttämällä termiä *yrityskäytäntö*<sup>487</sup> tai käytännön kohdistuessa suppeampaan työntekijäryhmään termillä *ryhmäkohtainen tapa tai käytäntö*. Tällaiset käytännöt koskevat *työyhteisön yhteisiä asioita, työoloja ja työjärjestelyitä* eli asioita, joita on perinteisesti kuvattu työehtosopimusoikeudessa solidaarinormein<sup>488</sup>. Koska vakiintunut yritys- tai työpaikkakohtainen käytäntö kohdistuu nimenomaan työntekijöihin ryhmänä, voidaan sitä pitää ryhmänormina.

Työnantajayrityksen tai työpaikan sisäisiin käytäntöihin viitataan myös lain-säädännössä. Työnantajan on ilmoitettava vapautuvista työpaikoistaan yleisesti *yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti* varmistaakseen, että myös osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä sekä vuokratyöntekijöillä on samat mahdollisuudet hakeutua näihin työpaikkoihin kuin vakituisilla tai koko-aikaisilla työntekijöillä (TSL 2:6). Myöskään henkilöstöryhmän edustaja ei voi vaatia yhteistoimintaneuvotteluja, jos tarkoituksena on teettää vuokrattavilla työntekijöillä työtä, jota yrityksen työntekijät eivät *vakiintuneen käytännön mukaan* suorita (YTL 17 §).

Yritys- ja ryhmäkohtaisiin käytäntöihin perustuvat ryhmänormit eroavat muista ryhmänormeista yhdellä olennaisella tavalla. Siinä missä muiden ryhmänormien oikeudellisena perustana olevaa säännöstyskeinoa voidaan pitää voimassaoltaan selkeänä, tapojen ja käytäntöjen kohdalla tiettyjen kriteereiden tulee täytyä, jotta niitä voidaan pitää oikeudellisesti relevantteina. Tavalta edellytetään 1) vakiintumista eli käytännön on tullut kestää pitkän aikaa, 2) eriytymistä eli sisällön on oltava yksiselitteinen, 3) tehokkuutta eli osapuolten on tullut noudattaa käytäntöä ilman suurempia poikkeuksia ja 4) hyväksymistä eli osapuolet ovat itse mieltäneet noudatetun tavan sitovaksi oikeusohjeeksi.<sup>489</sup> Lisäksi tapaoikeuden tai vakiintuneiden käytäntöjen sitovuusarvioinnissa tulee ottaa huomioon, onko asiasta säädelty muita säännöstyskeinoja käyttäen, sillä ”maan tapaa noudatetaan, jos säädettyä lakia [tai muuta normia] ei ole” (OK 1:11).

<sup>484</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 769–770 av. 19.

<sup>485</sup> Ks. Tolonen 2003, s. 146–149.

<sup>486</sup> Ks. Engblom 2013, s. 160–162

<sup>487</sup> Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 57.

<sup>488</sup> Niemi TYV 2007–2008, s. 47–48.

<sup>489</sup> Kairinen 2009, s. 213 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 772–773.

Vaikka tapa ja vakiintunut käytäntö ovat läheisiä oikeudellisia ilmiöitä, niiden *sitovuuden syntymisessä* on erojakin. Käytännön vakiintumisarvioinnissa vaikuttaa sopimusoikeudellinen tausta. Siitä huolimatta, että noudatetun käytännön vakiintuminen tunnustetaan, eivät vakiintumisen kriteerit ole yksiselitteisiä. Tämä ilmenee esimerkiksi keskusjärjestöjen välillä sovitun Työllisyys- ja kasvuso-  
pimuksen kirjauksessa työajan vakiintumisesta.<sup>490</sup>

#### 4.6 Työajan vakiintuminen

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työaika vakiintuu joissakin tapauksissa työsuhteessa noudatettavaksi työsuhteen ehdoksi työsopimuksessa sovitua työaikaehdot täydentäen tai sen korvaten. Osapuolet toteavat, että asiaan liittyvä oikeustila on epäselvä. Osapuolet esittävät, että asetetaan kolmikantainen työryhmä selvittämään ne kriteerit, joiden vallitessa työajan voidaan katsoa vakiintuvan työsuhteen ehdoksi ja ehdottamaan tarvittavia toimenpiteitä tilanteen selkeyttämiseksi.

Vakiintuneen käytännön ja yksittäisen työntekijän työsopimuksessa sovittujen ehtojen välinen suhde ei ole yksiselitteinen. Vakiintunutta käytäntöä voidaan arvioida suhteessa muiden säännöstyskeinojen tai ryhmänormien osin tai kokonaan normittamiin asioihin. Työsuhteen ehtoina vaikuttaneiden normien vakiintumiseen on vedottu ja vakiintumista on katsottu tapahtuneen työnantajan yksipuolisesti käyttöön ottamien normien kohdalla. Muun muassa Tiitinen ja Kröger katsovat, että *työnantajan yksipuolisesti käyttöön ottamat menettelyt tai myöntämät etuudet voivat* vakiintua työpaikalla, sen osassa tai yksittäisessä työsuhteessa molemmin puolin sitovaksi ehdoksi<sup>491</sup>. Samoin on katsonut korkein oikeus ratkaisussaan KKO 2010:93.

KKO 2010:93 perustelut kohta 7. Korkein oikeus toteaa, että *vakiintunut käytäntö voi muuttaa ja täydentää työsopimuksessa sovittuja taikka työsuhteessa muuten noudatettavia ehtoja*. Siten työnantajan ja työntekijän yhteisesti noudattama menettely voi muodostua sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi työsopimussuhteessa. *Samoin työnantajan yksipuolisestikin myöntämä etuus voi vakiintua työsuhteen sitovaksi ehdoksi*. *Tällaisissa tapauksissa sopimusosapuolten sitoutumistarkoitus ja sopimuksen syntyminen eivät ilmene osapuolten nimenomaisista tahdonilmaisista, vaan ne joudutaan päättelemään osapuolten tosiasiallisen toiminnan tai käyttäytymisen perusteella*. Kysymys on tilanteesta, jollaisessa *sopimusosapuolten voidaan yleisten sopimusoikeudellisten periaatteidenkin mukaan katsoa hiljaisesti hyväksyneen käytännön ja sitä kautta sitoutuneen siihen*. Työsopimussuhde on luonteeltaan yleensä pitkäkestoinen. Siihen tulkintaan, onko jokin käytäntö *muodostunut työsuhteen sitovaksi ehdoksi*, on saattanut osaltaan tällöin vaikuttaa työntekijän suojelun tarve samoin kuin vilpittömän mielen suoja ja perus-

<sup>490</sup> Työllisyys- ja kasvuso-  
pimus 2013, s. 4. Kirjaus on otettu kyseiseen sopimukseen ennen muuta osa-aikaisten työntekijöiden tai niin sanottujen tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden työ-  
aikaan liittyvistä tulkinnallisista epäselvyyksistä johtuen.

<sup>491</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 770–771.

teltua luottamusta koskevat periaatteet. (Ks. KKO 1990:103 ja 1995:52, vrt. KKO 1989:92).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2010:93 esiin nostamien sopimusoi-  
keudellisten ja työntekijäpainotteisten argumenttien, kuten työntekijän suojelun  
tarpeen, vilpittömän mielen suojan ja perusteltua luottamusta koskevien periaat-  
teiden ohella myös työnantajan omat toimet vaikuttavat käytännön oikeudellisen  
sitovuuden arviointiin. Näitä ovat esimerkiksi työnantajan menettely, jolla työn-  
antaja ilmoittaa työnantajayrityksessä vallitsevasta käytännöstä, kun työntekijä  
aloittaa yrityksen palveluksessa. Samoin työnantajan menettely työsuhteen aika-  
na käytävissä erilaisissa neuvottelutilanteissa, kuten palkkaneuvotteluissa, voi  
vaikuttaa sitovuuden arviointiin, jos työnantaja on vedonnut kyseiseen käytän-  
töön neuvotteluiden kuluessa<sup>492</sup>.

Vakiintuneesti noudatettua tapaa tai käytäntöä voi olla tarvetta muuttaa tai  
poistaa käytäntö kokonaan. Kysymystä noudatetun tavan muuttamisesta ei ole  
juurikaan aikaisemmin pohdittu. Asiaa voidaan kuitenkin lähestyä muiden ryh-  
mänormien muutosten tapaan siten, että muuttamismekanismi vastaa soveltuvien  
osin kyseisen ryhmänormin syntymekanismia. Tavan syntymis- tai vakiintu-  
miskriteereiden (vakiintuminen, eriytyminen, tehokkuus ja hyväksyminen<sup>493</sup>)  
näkökulmasta on mahdollista ajatella, että joko työntekijöiden tai työnantajan  
alkaessa toimia vanhaan tapaan nähden uudella tavalla, merkitsee se samalla,  
että aikaisemman tavan synnyttäneet kriteerit eivät ole enää ”päteviä” tai voi-  
massa eikä aikaisemmin noudatettu tapa ei ole enää voimassa alkuperäisessä  
muodossaan. Jos toinen osapuoli ei enää hyväksy eikä siis noudata tehokkaasti  
aikaisempaa tapaa, kyseisen tavan ei voida katsoa enää olevan voimassa oikeu-  
dellisesti relevanttina. Käytännössä toisen osapuolen hyväksynnän ja tehokkaan  
noudattamisen puuttuminen poistaa tavan oikeudellisen relevanssin. Noudatettu  
tapa ei välttämättä poistu kokonaan vaan se saattaa myös muuttua. Näin käytän-  
nössä usein tapahtuukin. Vanhan tavan sijaan aletaan noudattaa kokonaan tai  
osittain uutta tapaa<sup>494</sup>.

Kun puhutaan vakiintuneesta käytännöstä, on tarpeen tarkentaa, mitä sillä itse  
asiassa tarkoitetaan. Yhtäältä vakiintunut käytäntö voidaan yhdistää tapaoikeu-  
teen, jolloin kyseessä yrityksessä on noudatettava tapa tai käytäntö eli niin sano-

<sup>492</sup> Ks. KKO 1995:164. Yhtiö ei ole nimenomaisesti sitoutunut itse vastaamaan työntekijöittensä  
eläkkeiden suorittamisesta. Kuitenkin se on uusia työntekijöitä palkatessaan ilmoittanut eläkesää-  
tiön toimintapiiriin kuulumisesta johtuvasta eläke-edusta sekä vedonnut samaan etuun palkkaneu-  
votteluissaan yhtiön jo työsuhteessa olleiden työntekijöiden kanssa. Yhtiö on siten tosiasiallisesti  
luvannut työntekijöilleen eläkesäätiön sääntöjenmukaisen eläke-edun työsuhteen ehtona, osana  
palkkaa.

<sup>493</sup> Kairinen 2009, s. 213–214.

<sup>494</sup> Kairinen 2009, s. 244.

tut ”talon tavat”. Toisaalta puhutaan sopimuksen veroisesta vakiintuneesta käytännöstä, joka rinnastuu *sitovuudeltaan* sopimukseen. Edellä kuvattu ero on merkityksellinen vakiintuneen käytännön muuttamisen yhteydessä. Jos kyseessä on ennemminkin tapaoikeuteen rinnastuva vakiintunut käytäntö, muutetaan sitä edellä kuvatusti ottamalla käyttöön uusi tapa tai lopettamalla aikaisemman tavan noudattaminen. Mutta jos kyseessä on sen sijaan sopimuksen veroinen vakiintunut käytäntö, sitä ei sopimussidonnaisuudesta johtuen voi muuttaa yksipuolisesti. Tosin jotta vakiintuneesti noudatetun käytännön katsotaan omaavan sopimus-sitovuuden, edellytetään, että tämä sitovuus todetaan ensin tuomioistuinkäsittelyssä. Tällöin kantaja esittää väitteen, että vakiintuneesti noudatettu käytäntö olisi muuttunut sopimuksen veroiseksi käytännöksi. Esitetyn väitteen jälkeen täytyy kuitenkin vielä ottaa kantaa siihen, millaiseksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi vakiintunut käytäntö olisi mahdollisesti muodostunut. Onko kyseessä työsopimuksen veroinen käytäntö vai ryhmänormina pidettävä sopimuksen veroinen käytäntö, kuten paikallinen sopimus tai muu työntekijöitä ryhmänä koskeva sopimus eli velvoiteoikeudellinen sopimus henkilöstöasioista?

Vakiintuneita käytäntöjä voidaan muuttaa ottamalla käyttöön kokonaan tai osittain uusi käytäntö. Tämä vaikuttaa myös siihen, mitä vaatimuksia voi esittää tällaisten ryhmänormien rikkomisen seurauksena. Näyttäisikin siltä, että vakiintuneiden yritys- ja ryhmäkohtaisten käytäntöjen tehosteena tulisivat kysymykseen lähinnä työsopimuslain vahingonkorvaus (TSL 12:1) ennen muuta epätasa-puolisen kohtelun perusteella (TSL 2:2.1) ja mahdollisesti yhdenvertaisuus ja tasa-arvolain mukaiset hyvitykset (YVL 23 § ja Tasa-arvoL 11§) välillisen tai välittömän syrjinnän perusteella. Työntekijän työstä pidättäytyminen ja luontois-suoritusvelvollisuus eivät sovellu tehosteeksi vakiintuneen käytännön noudattamattomuudelle. Sekä työstä pidättäytymisoikeus että luontoissuoritusvelvollisuus ovat ensi sijassa velvoiteoikeudellisia tehosteita, minkä johdosta ne sovel-tuisivat ajan kulumisen myötä syntyneen vakiintuneen yritys- tai työpaikkakoh-taisen käytännön tehosteeksi vain hyvin rajatusti tai eivät lainkaan.

## 5.7 TYÖNANTAJAN VALTAOIKEUKSIIN PERUSTUVAT RYHMÄNORMIT

Työsopimuslain mukaan työntekijä tekee työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena (TSL 1:1). Tätä säännöstä on edelleen tarkennettu työnantajan oikeudella asettaa sijainen johtamaan ja valvomaan työtä (TSL 1:10). Edelleen ”työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti *noudattaen niitä määräyksiä*, joita työnantaja antaa *toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta*”. Tätä voidaan kuvata työntekijän ohjeiden noudattamisvelvollisuudeksi. Samassa pykälässä säädetään

myös työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta. ”Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa” (TSL 3:1). Näiden säädösten perusteella työnantajalla on oikeus laatia johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmiä sekä niihin sisältyviä ohjeita ja työntekijällä vastaavasti velvollisuus noudattaa niitä. Työntekijän ja työnantajan välillä vaikuttaa lakisääteinen (TSL 3:1) sekä sopimusperusteinen lojaliteettivelvollisuus<sup>495</sup>, joiden perusteella toisen osapuolen edut tulee ottaa huomioon.

Työnantajayrityksen ja sen koko henkilöstön tai erilaisten henkilöstö- ja työntekijäryhmien välisten ryhmänormien luominen perustuu työnantajan valtaoikeuksiin. Ryhmänormien yhteydessä työnantajan valtaoikeuksien ja johtamisen ymmärtäminen perinteisen työoikeuden tapaan pelkästään yksittäisen työntekijän työnjohtamis- ja valvontavaltana (direktiona) on liian yksilökeskeinen ja yksinkertaistettu lähtökohta. Mitä suuremmasta ja monimuotoisemmasta organisaatiosta on kyse, sitä enemmän johtaminen perustuu yksittäisten johtajien ja esimiesten toimien sijaan erilaisiin johtamis- ja hallinointijärjestelmiin. Tällöin työnantajayrityksen ylemmillä tasoilla asetetut tavoitteet välittyvät työntekijöille yrityksen eri johtoportaiden kautta koko ajan täsmentyen<sup>496</sup>. Työnantaja-aloitteisten ryhmänormien luomista puoltaa myös työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti ja yhdenmukaisesti. Kun työnantajan edustajat toimivat eri organisaatiotasolla ja eri yksiköissä samalla tavalla, on tämä omiaan yhdenmukaistamaan samalla toimintatapoja koko työnantajayrityksessä. Samalla se rajoittaa esimiesten valtaa päättää itsenäisesti työsuhteasioiden hoitamisesta<sup>497</sup>.

Työnantaja-aloitteisesti luodut ryhmänormit voidaan liittää keskusteluun *itsesääntelystä (self regulation)*. Ryhmänormeilla täytetään muiden säännöstyksien tyhjäksi jättämää *normittamatonta tilaa*. Samalla luodaan itsesääntelyllisesti juuri kyseistä työnantajayritystä ja sen tarpeita vastaavia normeja, käytäntö-

<sup>495</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 325–328 ja Kairinen 2009, s. 268–269.

<sup>496</sup> Johtamisjärjestelmien syntymisen ja lisääntymisen taustalla vaikuttaa yrityksen johtamisen monitasoisuus sekä tarve konkretisoida yrityksen yleisiä tavoitteita ja strategiaa. *Strategisessa suunnittelussa* luodaan *yritysstrategia*, jota tarkennetaan liiketoiminta- ja henkilöstöstrategiassa. Henkilöstöstrategiaa konkretisoidaan edelleen yrityksen *henkilöstöpolitiikassa*, joka ilmentää samalla kyseisen työnantajayrityksen *yrityskulttuuria*. Toiminta-, talous- ja vuosisuunnitelmat ovat kaikkein konkreettisimpia ja kiinteästi rajattuun ajanjaksoon sidottuja suunnittelu- ja ohjausvälineitä. Niitä konkretisoidaan edelleen erilaisina toimintaohjelmina ja -tavoitteina. Käytännössä tärkeitä ovat *työnantajan antamat ohjeet*. Näitä yksittäiset esimiehet käyttävät omassa esimiestyössään ja johtamisessaan. (Ks. Schuler – Jackson – Tarique 2010, s. 117–120.)

<sup>497</sup> Tätä on myös kritisoitu. Siinä missä työehtosopimuksiin liittyvän kollektiivinen neuvottelemisen ja sopiminen ovat muuttuneet hajaantuneempaan suuntaan, samalla laajat työnantaja-aloitteiset ohjeistot rajoittavat työnantajayrityksessä alemmilla organisaatiotasolla toimivien yksittäisten esimiesten mahdollisuuksia toimia itsenäisesti työsuhteasioissa. (Bacon 2008, s. 251.)

jä ja menettelytapoja (*policy*). Toisaalta työnantaja-aloitteisia ryhmänormeja synnyttää myös tarve konkretisoida lainsäädäntöä tarkemmaksi yritys- ja työpaikkakohtaisesti. Tällaisten normien luominen edellyttää työnantajalta aloitteellisuutta, ja normit liittyvät läheisesti johtamiseen, joten ilmiötä on mahdollista kuvata myös *management based regulation* -termin avulla<sup>498</sup>. Työnantajan valtaoikeuksiensa perusteella luomilla ryhmänormeilla voidaan katsoa olevan eräitä yhteneväisyyksiä myös yhtiö-<sup>499</sup> ja sopimusoikeuden<sup>500</sup> piirissä kehitettyihin normistoihin.

Koska työnantaja on luonut asettamansa ryhmänormit yksipuolisesti, työnantaja voi myös lakkauttaa tai muuttaa näitä normeja yksipuolisesti. Työnantaja voi yksipuolisesti myös kiristää tai tarkentaa ryhmänormien sisältöä. Vaikka työnantajan antamat ohjeet pysyisivät sinällään muuttumattomana, on työnantajalla oikeus tiukentaa suhtautumistaan työntekijän ohjeiden ja määräysten vastaiseen toimintaan. Työntekijällä tulisi tällöin kuitenkin olla mahdollisuus varautua työnantajan noudattaman käytännön tiukentamiseen.

KKO 2012:89, perustelut kohta 17. Työnantajalla tulee olla oikeus myös *tiukentaa käytäntöään* siinä, miten työnantajan *määräysten ja ohjeiden vastaiseen toimintaan suhtautuu*.

<sup>498</sup> Ks. Goglianece – Lazer 2003, s. 691–696. Esimerkkinä tällaisesta johtamiseen kiinteästi liittyvästä normituksesta voidaan mainita työnantajayrityksessä laadittavat *työntekijöiden kehitysohjelmat*.

<sup>499</sup> *Corporate governance -järjestelmistä* on käytetty suomennosta ”hyvä hallintotapa”. Ne määrittävät yhtiöiden hallinto- ja ohjausjärjestelmiä ja voivat liittyä näin myös yrityksen henkilöstöön. Corporate governance voidaan liittää keskusteluun yritysten yhteiskuntavastuusta. Suppeassa merkityksessä corporate governance käsittelee johtoon, osakkeenomistajiin ja omistajaohjaukseen liittyviä kysymyksiä. Laajassa merkityksessä corporate governance kattaa myös muita yrityksen sidosryhmiä, kuten henkilöstön. Ero laajan ja suppean corporate governance -käsitteen välillä liittyy myös siihen, valitaanko lähtökohdaksi omistajapainotteinen shareholder-ajattelu vai sidosryhmäpainotteinen stakeholder-ajattelu. (Liukkunen 2005, s. 116–118.) *Corporate codes* -termin avulla kuvataan esimerkiksi yrityksissä luotavia kestävyys (sustainability) -raportteja, eettisiä koodeja ja työntekijöitä koskevia politiikkoja (policy) sekä vastaavia dokumentteja. Näiden piiriin voidaan lukea työntekijöitä koskevat yrityksen sisäiset ohjeistukset, ohjesäännöt ja menettelytavat (employee handbooks and policies). (Ks. López – Chacartequi – Cantón 2011, s. 355–358.) *Codes of conduct* voidaan suomentaa liiketoimintaperiaatteiksi tai -toimintatavaksi. Code of conduct -normistot voivat sisältää yritystoiminnan harjoittamiseen liittyviä seikkoja koskien esimerkiksi liiketoimintaa yleensä, ympäristöasioita, ihmisoikeuskysymyksiä ja suhteita työntekijöihin.

<sup>500</sup> Erilaiset henkilöstöä koskevat *yleiset ehdot ja standardit* on mahdollista lukea johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien sekä työnantajan antamien ohjeiden piiriin. Ne ovat läheisiä sopimusoikeudellisten vakioehtojen kanssa. Vakioehtojen tai yleisten ehtojen, kuten niitä myös kutsutaan, ei tarvitse olla tavanomaisten sopimusten tapaan osapuolten eli yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä sovittuja. *Yksipuolisesti laaditut vakioehdot* voivat olla organisaation, kuten työnantaja luomia. Tällöin vakioehtoja voidaan kutsua *yritysehdoiksi*. Tällaisia vakioehtoja sovelletaan niiden luomisen jälkeen kaikkiiin samankaltaisiin sopimussuhteisiin. (Wilhelmsson 2008, s. 37.) Myös yritysten kansainvälistymisestä on seurannut tarve säädellä ja hallita yritysten henkilöstöä. Väli-neistökäsi tähän on kehittänyt muun muassa *international framework agreements* (ks. European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches).

*dutaan työnantajan arvioidessa rikkomusten merkitystä työsuhteen jatkamisen kannalta. Tällöin on kuitenkin edellytettävä, että työntekijöillä on mahdollisuus varautua työnantajan käytännön tiukentumiseen.*

Jos työnantaja rikkoo itse asettamaansa ryhmänormia, voi työntekijä esittää vaatimuksia lähinnä kahdessa eri tilanteessa. Ensinnäkin, jos työnantaja soveltaa ryhmänormia kohtelussäännösten vastaisesti (TSL 2:2.1, YVL tai Tasa-arvoL). Toiseksi, jos työnantaja on sitoutunut noudattamaan ryhmänormia tietyn ajan määräaikaisena työsuhteen ehtona (esimerkiksi tulospalkkiojärjestelmän vahvistetut ja tiedotetut mittarit), mutta rikkoo tällaista ehtoa, voi työntekijä vaatia vahingonkorvausta (TSL 12:1). Muuten työnantajan valtaoikeuksiin perustuvien ryhmänormien toteuttamisen tehosteet ja niiden käyttömahdollisuudet eivät eroa merkittävästi muista ryhmänormeista työehtosopimuksia lukuun ottamatta. Näin ollen luontoissuoritusvelvollisuus tai työntekijän työstä pidättäytyminen eivät lähtökohtaisesti tulisi kyseeseen.

Kysymys työntekijän irrottautumisoikeudesta ei ole relevantti, kun kyse on työnantajan yksipuolisesti luomista ryhmänormeista. Tällaiset ryhmänormit sitovat lähtökohtaisesti kaikkia niiden soveltamispiiriin kuuluvia työntekijöitä. Vastaavankaltainen problematiikka ilmenee kuitenkin siinä, että työntekijä rikkoo työsuhteen ehtona noudatettavaa johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmää tai työnantajan antamia ohjeita, minkä seurauksena työntekijälle annetaan varoitus tai hänen työsopimuksensa päätetään. Työntekijä voi myös kieltäytyä noudattamasta työnantajan luomaa ryhmänormia väittäen, että se on syrjivä, rajoittaa työntekijän itsemääräämisoikeutta taikka on muuten perusoikeuksien tai pakottavan lainsäädännön vastainen. Tällöin joudutaan ottamaan kantaa siihen, millaisia ehtoja työnantajan yksipuolisesti luomat ryhmänormit saavat sisältää.

Lähtökohtaisesti direktio-oikeuden rajat määrittävät myös työnantaja-aloitteisesti luotujen ryhmänormien sallittujen ja kiellettyjen ehtojen välistä rajaa. Ryhmänormit eivät saa olla *pakottavan lainsäädännön* eikä muiden työoikeuden normien kanssa ristiriidassa, rikkoa työntekijöiden tasapuolisen yhdenvertaisen, tasa-arvoisen kohtelun vaatimusta taikka olla hyvän tavan vastaisia tai kohtuuttomia. Ryhmänormit eivät saa olla myöskään perusoikeuksien vastaisia.<sup>501</sup>

Perusoikeusargumentaatiota koskevasta keskustelusta voidaan erottaa kaksi linjaa. Perusoikeusmyönteistä laintulkintaa puoltava linja painottaa perus- ja ihmisoikeusmyönteistä laintulkintaa, jossa keskeistä on valita tulkintavaihtoehto, joka parhaiten edistää perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista. Perusoikeuksien pääasiallinen vaikutuspa oikeudellisessa harkinnassa on *perusoikeuksien tulkintavaikutus*. Se tarkoittaa, että oikeudellisessa ratkaisutoiminnassa tulisi mahdollisista ratkaisuvaihtoehdoista valita sellainen, joka

<sup>501</sup> Ks. direktio-oikeuden rajoista Kairinen 2009, s. 220–225.



edistää parhaiten perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista.<sup>502</sup> Perusoikeusargumentaatiota kriittisesti tarkastelleet ovat puolestaan korostaneet perusoikeuksien luonnetta abstrakteina periaatteina, minkä johdosta relevanttien perusoikeuksien ja niiden painoarvon määrittäminen on kulloisessakin tulkintatilanteessa hankalaa. Tulkinta ei voi tapahtua tällöin yksin perustuslaista lähtien vaan on jossain määrin aina oikeudenalakohtainen<sup>503</sup> ja voi käytännössä sisältää tilanteeseen ja oikeudenalaan soveltuvia reaalaisia argumentteja ja arvoargumentaatiota.<sup>504</sup>

Riippumatta, siitä edustaako ratkaisija perusoikeusmyönteisestä tai kriittisempää näkökulmaa perusoikeusargumentaatioon, sen jälkeen, kun työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien sisältämien rajoitusten on väitetty olevan ”perusoikeusherkkiä” tai loukkaavan työntekijän perusoikeuksia, joutuu ratkaisija ottamaan kantaa useaan kysymykseen: Milloin ratkaisu tulee perustella perusoikeusargumentaatiolla? Milloin ratkaisussa voidaan viitata perusoikeuksiin esimerkiksi muun argumentaation tukena? Onko kyseessä kenties tilanne, johon perusoikeusargumentaatiota ei edes tarvittaisi?<sup>505</sup> Mitä perusoikeuksia arvioidaan ja miten niiden keskinäisiä suhteita punnitaan? Miten mahdolliseen perusoikeusargumentaatioon tulisi vaikuttaa juuri työoikeuden kontekstiin sidotun ratkaisutilanteen ja miten työoikeudellisen kontekstin sekä oikeuslähteopin erityispiirteet tulisi ottaa huomioon?<sup>506</sup>

Työnantajien valtaoikeuksiensa perusteella luomat ryhmänormit ovat termistöltään, sisällöltään ja vaikutuksiltaan monipuolinen kokonaisuus. Yhteisenä nimitäjänä voidaan kuitenkin pitää sitä, että näiden järjestelmien avulla pyritään hallinnoimaan (governance) henkilöstöä. Seuraavassa työnantaja-aloitteisesti luotavista ryhmänormeista tarkastellaan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmiä sekä henkilöstöä koskevia ohjeita, tulospalkkiojärjestelmiä ja henkilöstöetuksia.

### 5.7.1 Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät ja henkilöstöä koskevat ohjeet

Työnantaja-aloitteisesti luotujen johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät sekä henkilöstöä koskevien ohjeiden tarkoitus on ohjata yrityksen henkilöstön toimintaa. Samalla ne määrittävät sallittua ja kiellettyä toimintaa sekä käyttäytymistä juuri kyseisessä työnantajayrityksessä. Vaikka työnantajan antamia ohjeita noudatetaan työntekijän työsuhteen ehtona, voi ohjeiden rikkomisesta seurata varoitus tai jopa työsopimuksen päättäminen. Ohjeet eivät voi kuitenkaan määrittää itse

<sup>502</sup> Ks. Viljanen 2011 s. 127.

<sup>503</sup> Aarnio 2006, s. 316 ja Helin 2012, s. 12–13.

<sup>504</sup> Helin 2012, s. 21.

<sup>505</sup> Aarnio 2006, s. 317–318.

<sup>506</sup> Ks. Helin 2012, s. 12–13 ja 20–21.



päättämisperustetta, vaan kyse on pikemminkin jo valitun joustavan normin eli työsopimuslain päättämisperusteen ilmaisevan säännöksen sisällä tapahtuvasta harkinnasta. Tämä ilmastaan korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2007:12, jossa korkein oikeus totesi ”*työsopimuslain pakottavien säännösten joka tapauksessa velvoittaneen yhtiötä siitä riippumatta, mitä käytäntöä yhtiön piirissä on tältä osin noudatettu*”.<sup>507</sup> Työnantaja-aloitteisilla yrityskohtaisilla ohjeilla ei siis voida heikentää pakottavassa lainsäädännössä asetettua tasoa. Kyse on pikemminkin lainsäädännön joustavien normien konkretisoinnista ja täsmentämisestä<sup>508</sup>.

Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmiä ja henkilöstöä koskevia ohjeita laaditaan monenlaisissa asiaryhmissä kyseisen yrityksen ja toimialan tarpeista lähtien. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2013-166 arvioitiin työnantajan asettaman nollatoleranssiohjeen suhdetta pakottavaan lainsäädäntöön. Linja-autonkuljettaja oli puhaltanut alkolukkuun 0,35 promillea ja *yhtiön nollatoleranssi-ohjeeseen* vedoten työntekijän työsopimus oli purettu. Yhtiön nollatoleranssi-käytännön katsottiin olevan työntekijöiden tiedossa. Tuomioistuimen mukaan *tietyillä aloilla ja ammateissa* suhtautuminen työntekijän alkoholinkäyttöön on tavanomaista ankarampaa työn luoteesta johtuen. Tällaisen nollatoleranssin toteuttaminen työnantajan antamilla ohjeilla oli mahdollista, koska työntekijöitä oli käytännöstä tiedotettu ja sitä oli valvottu. Tuomiossa katsottiin, että työnantajalla ei ollut oikeutta purkaa, mutta sillä oli sen sijaan oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus ilman varoituksen antamista.<sup>509</sup>

<sup>507</sup> KKO 2007:12, perustelut kohta 7. Yhtiön mainitsemissa *ohjeissa* puhutaan turvaamistoimenpiteen tyypisistä junaturvallisuustehtävistä poistamisesta, joka voi olla luonteeltaan määräaikaan tai pysyvä. Ohjeiden mukaan on päihteiden väärinkäytön tai työtehtävissä päihtyneenä olemisen vuoksi aina harkittava, ovatko työsuhteen jatkamisen edellytykset olemassa. Sitä vastoin työsuhteen irtisanomista vapaa-ajalla tapahtuneen päihtymisen perusteella tai mahdollisuutta sijoittaa työntekijä muihin kuin junaturvallisuustehtäviin ei ohjeissa ole käsitelty. Korkein oikeus toteaa *työsopimuslain pakottavien säännösten joka tapauksessa velvoittaneen yhtiötä siitä riippumatta, mitä käytäntöä yhtiön piirissä on tältä osin noudatettu*.

<sup>508</sup> Ks. yleisemmin joustavien normien kiinteytys-, täsmentämis- ja konkretisointimekanismeista (Määttä 2005b, s. 265–299).

<sup>509</sup> Työtuomioistuin viittasi perusteluiden tässä yhteydessä myös ratkaisuun TT:2012-15. Ks. myös KKO 2000:77. VR Osakeyhtiön palveluksessa ollut ratapihakonduktööri oli syyllistynyt vapaa-aikanaan kahteen törkeään rattijuopumukseen, minkä vuoksi hänet oli *yhtiössä noudatettavien junaturvallisuutta ja huumaavia aineita koskevien ohjeiden* nojalla poistettu junaturvallisuuteen olennaisesti vaikuttavasta työtehtävästään. Yhtiöllä katsottiin olevan tämän vuoksi työsopimuslain 37 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijästä johtuva erityisen painava syy irtisanoa ratapihakonduktöörin työsopimus, mutta ei huomioon ottaen vapaa-aikana tapahtuneissa liikennejuopumuksissa aikaisemmin noudatettu käytäntö lain 43 §:n 1 momentissa tarkoitettua tärkeää syytä purkaa työsopimus. (Ään.)

Arvioitavana on ollut myös työnantajan asettamien *tupakointikieltojen* suhde työntekijän itsemääräämisoikeuteen<sup>510</sup> ja yksityiselämän suojaan (PL 10), joiden mukaan jokaisella on oikeus määrätä itsestään ja ruumiistaan. Työnantajat ovat perustelleet tupakointikieltoja muun muassa työajan käytöllä, terveellisyydellä, työn luonteella, tiettyjen työtehtävien erityispiirteillä ja sillä, että työntekijät toimivat esikuvina lapsille, sekä yrityskuvalla.

TT:2010-145. Elintarvikealan konserni oli kieltänyt tupakoinnin kaikkien konserniin kuuluvien yhtiöiden tuotantolaitoksilla, myös kiinteistöjen ulkoalueilla. Yhtiön vuoro-työtä tekeville työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta poistua tehdasalueelta tauoillaan, mikä johti käytännössä siihen, että he eivät voineet tupakoida työpäivän aikana. Työntekijöiden ruokailu- ja muut lepotauot kuuluivat työaikaan.

Tuomiossa katsottiin, että työnantajalla oli direktio-oikeutensa perusteella tässä tapauksessa oikeus kieltää tupakointi työaikana ja työpaikalla. *Konsernin yrityskuvaan voitiin asiallisesti perustein liittää tuotantolaitosten savuttomuus, jota noudatettiin yhdenmukaisesti kaikissa konserniin kuuluvissa yrityksissä.* Kun otettiin huomioon jo tupakkalaissa säädetty työpaikkatupakoinnin rajoitukset ja lain tavoite, *kieltoa ei voitu pitää myöskään työntekijöiden perusoikeussuojaa merkityksellisesti kaventavana tai muutenkaan työntekijöiden henkilökohtaista vapautta kohtuuttomasti rajoittavana.* (Ään.)

Työtuomioistuimen ratkaisu heijastelee laajemmin tupakoinnin sallittavuuden yhteiskunnallista kehitystä. Sama ilmenee tupakkalain 1§:n tavoitesäännöksessä<sup>511</sup>. Työtuomioistuimen tuomio kertoo, että työnantajan perusteet tupakoinnin kieltämiselle ovat painavampia, vaikka ne olisivat yrityskuvaan ja imagoon perustuvia, kuin yksittäisen työntekijän oikeus tupakoida<sup>512</sup>. Tupakointikiellolla ei siis rikota työntekijän itsemääräämisoikeutta. Tupakoinnin kuuluminen työntekijän yksityisyyden piiriin tarkoittaa, että työntekijä voi tupakoida yksityisesti mutta ei työpaikalla.<sup>513</sup>

Työnantajan antamat ohjeet saattavat määrittää työntekijöiden pukeutumista erilaisten ”*pukukoodien*” tai työasuvaatimusten muodossa<sup>514</sup>. Työnantajat pyrki-

<sup>510</sup> Itsemääräämisoikeuden asema perusoikeutena ei ole yksiselitteinen. Siitä ei ole nimenomaista perusoikeussäännöstä, mutta sitä on kuvattu implisiittiseksi perusoikeudeksi. (Neuvonen – Rautiainen LM 2015, s. 34–35.) Lähinnä itsemääräämisoikeus voidaan liittää PL 7 §:ssä säädettyyn oikeuteen elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen.

<sup>511</sup> Tässä laissa säädetään toimenpiteistä, joilla ehkäistään tupakkatuotteiden käytön aloittamista, edistetään niiden käytön lopettamista ja suojellaan väestöä tupakansavulle altistumiselta. Lain tavoitteena on ihmisille myrkyllisiä aineita sisältävien ja riippuvuutta aiheuttavien tupakkatuotteiden käytön loppuminen.

<sup>512</sup> Vrt. Eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu eoak 912/4/2012. Työnantaja perusteli tupakointikiellon sisältävää Savuton Kouvola -toimenpideohjelmaa muun muassa kuntatyön luonteella, kun hoitohenkilöstö terveyspalveluissa sekä työntekijät muutenkin toimivat esimerkkinä ja esikuvina lapsille sekä nuorille. Vaikka ohjelmalla pyritään työpaikkojen savuttomuuteen, ei sitä pidetty apulaisoikeusasiamiehen ratkaisussa sallittuna, koska se ei perustunut lakiin.

<sup>513</sup> Koskinen 2011, s. 9.

<sup>514</sup> Ks. Saarinen 2013, s. 984–985 ja Koskinen 2014.

vät luomaan pukukoodeilla yhteistä yrityskuvaa, rakentamaan yrityksen brändiä ja yksikertaisesti ilmaisemaan asiakkaille, ketkä kuuluvat yrityksen henkilökuntaan. Työvaatteet toimivat usein myös suojavaatteina erityisesti likaisissa töissä. Tietyissä työtehtävissä työnantaja määrittää pukeutumista hyvinkin tarkasti ja antaa työntekijöille työasun työväliseenä. Työnantaja voi määrittää myös pukeutumisen yleisiä linjoja siinäkin tapauksessa, että työvaatteet ovat työntekijän omia. Työnantajan antamien henkilöstöä koskevien *pukeutumisohjeiden* ja työntekijän oman pukeutumistyylin välillä saattaa olla ristiriita. Työtuomioistuimen tuomiossa TT:2014-88 ratkaistavana oli työntekijän irtisanomisen laillisuus työntekijän kieltäytyttyä noudattamasta työnantajan pukeutumisohjeita.

TT:2014-88. Alkoholijuomatehtaan uusi työvaateohjeistus edellytti tuotantolaitoksen työntekijöiden käyttävän työssään yhtiön hankkimia pähineitä, paitoja, housuja ja turvakengkiä. Yhtiön työntekijä oli yhtiön uuden työvaateohjeistuksen tultua voimaan ryhtynyt käyttämään osana työasuaan itse hankkimiaan huivia ja työhousuja. Saamistaan huomautuksesta ja varoituksista huolimatta työntekijä oli kieltäytynyt noudattamasta pukeutumista koskevaa työnantajan määräystä. Tästä syystä hänen työ sopimuksensa oli irtisanottu.

Tuomiossa katsottiin, että työnantajan antamaa työnjohtomääräystä oli noudatettava erityisesti sen vuoksi, että työvaatetuksen hankkiminen ja kustantaminen olivat työehtosopimuksen mukaan työnantajan velvollisuus. Työnantajalla oli ollut asialliset perusteet edellyttää pukeutumisohjeen noudattamista ja myös irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava syy päättää työntekijän työsuhte varoituksista huolimatta jatkuneen ohjeiden vastaisen menettelyn johdosta.

Työnantajan mukaan pukeutumissäännöt olivat osa työntekijöitä velvoittavaa ”Pelisäännöt”-kokonaisuutta ja ne olivat voimassa kaikissa yhtiön tuotanto- ja logistiikkakeskuksissa. Yhtiön omaksuman strategian mukaan niillä oli merkitystä yhtiön yrityskuvan luomisessa ja ylläpitämisessä. Tähän työnantajan näkökulmasta relevanttiin seikkaan työtuomioistuin ei ottanut kantaa kuin välillisesti todeten, että työnantajan käyttämät kustannukset yhdenmukaisen työvaatetuksen suunnitteluun, hankkimiseen ja työntekijöille ohjeistamiseen eivät ole olleet vähäiset. Pukeutumisohjeiden velvoittavuuteen suhteessa työntekijän itsemääräämisoikeuteen työtuomioistuin otti kantaa tarkemmin. Työntekijä oli siirtynyt käyttämään itse hankkimaansa huivia sen jälkeen, kun hän oli teettänyt sellaisen rastakampauksen, ettei yhtiön lippalakkia voinut käyttää, vaikka työntekijöiden käytettävissä olisi ollut myös yhtiön tarjoama huivi. Näin ollen työnantajan ohjeiden mukaisella pukeutumisvaatimuksella ei siis ollut puututtu työntekijän itsemääräämisoikeuden piiriin kuuluviin seikkoihin esimerkiksi siten, että hänen olisi tosiasiallisesti edellytetty muuttavan kampaustaan.

Työnantaja-aloitteisesti luodut ryhmänormit saatavat ohjata työntekijöiden käyttäytymistä tarkentaen muun muassa *mitä ja miten työntekijä voi työnantajasta ulkopuoliselle* kertoa. Käytännössä esiinnousseita tulkintakysymyksiä on liittynyt siihen, missä määrin työnantaja voi rajoittaa työntekijän sananvapautta

ilmasta työhön liittyviä asioita tai epäkohtia työpaikan ulkopuolisille ja miten työntekijää velvoittava lojaliteettivelvollisuus vaikuttaa työntekijän sananvapauden rajoituksia arvioitaessa (TSL 3:1). Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on nostanut esiin tiettyjä rajanvetokriteereitä työntekijän sananvapauden käyttämisen arviointiin.<sup>515</sup> Myös työtuomioistuin on ottanut kantaa työntekijän sananvapauden rajoihin ratkaisussaan TT:2013-191. Kyse oli työntekijän pitkään jatkuneesta yhtiön toimintaa arvostelevasta lehtikirjoittelusta, jonka perusteella työnantajalla oli oikeus irtisanoa työntekijän työsopimus.

TT:2013-191. A:n mukaan hän ei ollut tietoinen yhtiön ainakin *yhtiön intranetistä löytyvistä mediaohjeista*, joiden mukaan *yhtiön työntekijä ei saa julkisesti ottaa kantaa yhtiön strategiaan*. Ohjeet ovat olleet yhtiön sisäisessä tietoverkossa vuodesta 2008 lähtien (vastaajan kirjallinen todiste 4). A:lle on annettu varoitus sopimattoman käytöksen ja ohjeiden vastaisen menettelyn johdosta 10.10.2011, ja näin varattu tilaisuus toimia tulevaisuudessa toisin. Varoituksessa on eritelty *A:n kirjoitukset ja selkeästi kerrottu, että ne, lehtihaastattelut ja kirjelmä ovat ristiriidassa sen kanssa, mitä yhtiö kohtuuden mukaan voi hänen asemassaan olevalta työntekijältä vaatia*. Edelleen varoitukseen on kirjattu, ettei A saanut esiintyä yhtiön edustajana ja ottaa kantaa yhtiön strategiaan.

A:n menettelystä on aiheutunut haittaa ja vahinkoa yhtiölle. Kuultava E:n kertoman mukaan yksityishenkilöiden osuus asiakkaista on vähentynyt sinä aikana, kun A oli jatkanut kirjoitteluaan. Lisäksi yhtiö joutui tehostamaan tiedotustaan. Edelleen E ja todistaja F ovat kertoneet *A:n kirjoitusten heikentäneen asiakkaiden luottamusta yhtiöön sekä aiheuttaneen imagohaittaa*. Työtuomioistuin katsoo yleisen elämäkokemuksen perusteella olevan selvää, että yhtiön työntekijän toteuttama pitkäaikainen julkinen yhtiön arvostelu *aiheuttaa yhtiölle vahinkoa ja vähentää luottamusta yhtiön toimintaan*.

Arvioitaessa johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien sekä työnantajan antamien ohjeiden sisältämien ehtojen sallittavuutta saatetaan joutua ottamaan kantaa *työelämän ja yksityiselämän väliseen suhteeseen*. Voidaan nimittäin kysyä, onko perusoikeusarvioinnissa merkitystä sillä, että työnantajan asettamat ryhmänormit rajoittavat työntekijän toimintaa pääsääntöisesti vain työpaikalla ja työtehtäviä suoritettaessa. Toisin sanoen toiminta, joka on sallittua työntekijän vapaa-ajalla ja yksityiselämän piirissä, ei välttämättä ole sallittua työtehtäviä työnantajan lukuun suoritettaessa ja osana työyhteisöä toimittaessa<sup>516</sup>.

<sup>515</sup> Näitä ovat julkaistun tiedon ylenen merkitys, ongelman vaihtoehtojen ratkaisutapojen käyttämisen mahdollisuus, työntekijän julkaiseman viestin totuudellisuus ja oikeellisuus sekä kielenkäyttö, työntekijän motiivit, työnantajan sananvapaudesta kärsimä taloudellinen tai mainehaitta ja työntekijälle seuranneen seuraamuksen ankaruus. EIT Heinisch v. Saksa (21.7.2011). Ks. myös Tiilikka LM 2013 s. 251–252.

<sup>516</sup> Työnantajan antamat ohjeet saavat rajoittaa työntekijän toimintaa ja käyttäytymistä pääasiassa työaikana ja työtehtäviä suoritettaessa. Työntekijän lojaliteettivelvollisuudesta seuraa tiettyjä rajoituksia myös työntekijän vapaa-aikaan. (Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 321 ja 325–328.)

Toisena perusoikeusargumentaatioon liittyvänä kysymyksenä voidaan pohtia, millainen merkitys tulisi antaa sille seikalle, että työntekijä *kuuluu työnantajayrityksen henkilöstöön*. Työntekijä on vain yksi työntekijä muiden työntekijöiden joukossa eli työyhteisön jäsen. Tällöin yksittäisen työntekijän perusoikeusvaatimuksia vastassa on muiden työntekijöiden vaatimuksia omien ”oikeuksiensa” toteuttamisesta. Työnantajan vastuulle jää näiden yhteensovittaminen. Perusoikeusargumentaatiota voidaan katsoa leimaavan hieman yksittäisen työntekijän – ”jokaisen” – perusoikeuksia painottava lähtökohta. Samalla jää kuitenkin katveeseen työoikeudellinen konteksti eli työntekijän kuuluminen yrityksen henkilöstöön työyhteisön jäsenenä. Työnantajan luomien johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien sekä työnantajan asettamien ohjeiden tarkoituksena on hallinnoida työyhteisöä ja tavoitella samalla työntekijöiden neutraalisuutta. Perinteisesti on lähdetty siitä, että työntekijät suorittavat työtehtävänsä *neutraaleina henkilöinä*. Uskonnon, mielipiteiden, muun työntekijän oman elämäntyylin tai itseilmaisun *liällinen* esiintuominen kuuluisi pääosiltaan työntekijän vapaa-ajalle.<sup>517</sup>

Työnantajan antamien ohjeiden sallittavuusarviointiin vaikuttaa niiden liittyminen tiettyihin *työtehtäviin ja erityisiin toimialoihin*. Kyse on tällöin esimerkiksi liikenneyrityksen nollatoleranssivaatimuksesta tai elintarviketeollisuuden tupakointikiellosta. Vaikka näiden voitaisiin väittää olevan perusoikeusherkkiä, reaaliset argumentit näyttäisivät vaikuttavan oikeudellisessa ratkaisutoiminnassa tarkoituksenmukaisemmilta. Työntekijän toimintavapauden rajoittaminen on pääsääntöisesti sallittua myös *työturvallisuuden ja hygieniaseikkojen* perusteella. Tällöin peruste rajoittaa työntekijän toimintaa liittyä *välittömästi työntekijän työn suorittamiseen*. Kyse on usein myös siitä, että työnantajan on noudattava pakottavaa lainsäädäntöä täyttääkseen tietyn toiminnan harjoittamiseen liittyvät lakisäätteiset velvollisuudet.

Työnantajan antamilla ohjeilla ja noudattamalla käytännöllä on usein läheinen yhteys yritysten tarpeeseen pitää huolta *yrityskuvastaan*. Ohjeet ja käytännöt ilmaisevat yrityksen arvoja sekä sitä millaista toimintaa ja työntekijän käyttäytymistä yrityksessä tai toimialalla sallitaan tai on tarpeen ehkäistä.<sup>518</sup>

TT:2011-17 perusteluista: IBM on monikansallinen yritys ja osa kansainvälistä konsernia. IBM:n palveluksessa on eri kansallisuuksia edustavia ja erilaisista kulttuuritaustois-

<sup>517</sup> Ks. Koskinen 2014.

<sup>518</sup> Ks. myös TT:2013-166 perusteluista: Työtuomioistuin toteaa yleisen elämäkokemuksen perusteella olevan selvää, että ammattikuljettajan saapuminen työvuoroonsa alkoholin vaikutuksen alaisena *haittaa yhtiön mainetta ja voi olennaisesti huonontaa sen yrityskuvaa koulukuljetuksia hoitavana linja-autoliikenneyrittäjänä*. TT:2010-145. Tuomioissa katsottiin, että työnantajalla oli direktio-oikeutensa perusteella tässä tapauksessa oikeus kieltää tupakointi työaikana ja työpaikalla. *Konsernin yrityskuvaan voitiin asiallisin perustein liittää tuotantolaitosten savuttomuus, jota noudatettiin yhdenmukaisesti kaikissa konserniin kuuluvissa yrityksissä*.

ta tulevia ihmisiä. Yksi IBM:n tärkeistä arvoista on suvaitsevaisuus ja kaikenlaisen syrjinnän välttäminen työympäristössä. IBM:n arvot käyvät ilmi niistä eettisistä ohjeista (*IBM Business Conduct Guidelines*), joita myös A on työ sopimuksessaan ja sen jälkeen vuosittain sitoutunut noudattamaan. Ohjeissa on korostettu IBM:n työntekijöiden velvollisuutta huolehtia siitä, että IBM:n maine eettisesti ja rehellisesti toimivana yrityksenä säilyy. Niin ikään ohjeissa todetaan, että IBM:n työntekijän tulee myös vapaa-aikana välttää tilanteita, joissa ristiriita IBM:n etujen kanssa saattaa syntyä. Ohjeissa on vielä todettu, että mikäli työntekijä käyttäytyy työ- tai vapaa-aikana tavalla, joka heikentää hänen tai muiden työntekijöiden mahdollisuuksia hoitaa työnsä tai vaikuttaa IBM:n liiketoimintamahdollisuuksiin, työntekijään voidaan kohdistaa kurinpitotoimia, kuten työsuhteen päättäminen.

Vaikka yrityskuva saatetaan mieltää oikeudellisesti melko abstraktiksi ja ehkä epäjuridiseksi argumentiksi, voidaan se tietyin edellytyksin kirjata yrityksen kirjanpitoon. Tällöin se nauttii työnantajan perusoikeutena perustuslain omaisuuden suoja (PL 15 §). Yrityskuva on keskeinen keino erottua muista yrityksistä ja luoda näin kilpailuetua.

Koska työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät sekä työnantajan antamat ohjeet ovat laaja ja monitahoinen kokonaisuus, ei rajanvetoa sallittujen ja kiellettyjen ehtojen välillä ole mahdollista käsitellä tässä yhteydessä tyhjentyvästi. Myöskään tarkkojen tulkintakannanottajan tekeminen sallittujen ja kiellettyjen ehtojen välisestä rajanvedosta ei ole ollut mahdollista. Esiin pyrittiin kuitenkin nostamaan eräitä seikkoja, jotka olisi tarkoituksenmukaista ottaa huomioon, kun tällaisten ryhmänormien oikeudellista asemaa arvioidaan tulevassa oikeuskäytännössä ja tutkimuksessa.<sup>519</sup>

## 5.7.2 Tulospalkkiojärjestelmät

Tulospalkkiojärjestelmää voidaan pitää yhtäältä yrityksen johtamis-, ohjaus- ja valvontajärjestelmänä<sup>520</sup>, mutta toisaalta se voidaan nähdä henkilöstöetuutena. Työntekijöitä ryhmänä koskevana tulospalkkiojärjestelmä on ryhmänormi. Työnantajalla ei ole lakiin tai työehtosopimukseen perustuvaa velvollisuutta ottaa käyttöön tulospalkkiojärjestelmää, vaan käyttöönotto perustuu työnantajan

<sup>519</sup> Vaikuttaisi perustellulta, että sallittujen ja kiellettyjen ehtojen rajaa arvioitaessa hyödynnettäisiin pro et contra -argumentaatiota. Tällainen argumentointimalli puoltaisi erityisesti paikkaansa johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien ja työnantajan asettamien ohjeiden sallittavuuden arvioinnissa, koska perusteluissa on tarpeen ottaa kantaa työntekijän ja työnantajan esittämiin argumentteihin. Virolaisen ja Martikaisen mukaan pro et contra -argumentointi on perusteltua tai jopa välttämättömänä, jos ratkaistavana on erityisen tulkinnallinen kysymys. Kyse voi olla epäselvyydestä, minkä normin alle oikeudellinen epäselvyys kuuluisi tai normiristiriidasta, kumpi normi olisi asetettava etusijalle. (Ks. Virolainen – Martikainen 2010, s. 60–63.)

<sup>520</sup> Ks. Hakonen – Hakonen – Hulkko-Nyman – Ylikorkala 2014, s. 122–124.

vapaaehtoiseen päätökseen<sup>521</sup>. Täydentävänä palkkaustapana tulospalkkiojärjestelmä on etuisuus verrattuna sellaiseen yritykseen, jossa erillistä tulospalkkiojärjestelmää ei ole.

Tulospalkkiojärjestelmän laatimisella voidaankin yrityksessä tavoitella useita eri asioita. Tulospalkkiojärjestelmä voi toimia johtamisen ja palkitsemisen välineenä, asenteiden ja ilmapiiriin muokkaajana, uusien työntekijöiden houkuttajana, yhteisöllisyyden rakentajana, yrityksen kilpailuetuna ja joustavuuden välineenä<sup>522</sup>. Tulospalkkioihin liittyy myös riski siitä, että palkkiota ei makseta, jos tulostavoitteita ei saavuteta<sup>523</sup>.

### 13.1 Tulospalkkiojärjestelmän laatiminen ja käyttöönotto

Työnantaja voi täydentää aika- ja suorituspalkkoja tulospalkkiolla, jonka perusteena ovat yleensä toiminnalliset tavoitteet, kuten tuottavuuden parantaminen ja kehitystavoitteiden saavuttaminen.

Tulospalkkion käyttöönotosta sovitaan paikallisesti ja se kirjataan.<sup>524</sup>

Tulospalkkiojärjestelmä on koko yrityksessä tai sen osassa vaikuttava järjestelmä tai ehtokokonaisuus, minkä perusteella sitä on kuvattu *kollektiiviseksi paikalliseksi järjestelyksi*<sup>525</sup>. Käytännössä tämä kollektiivisuus tarkoittaa sitä, että yksittäisen työntekijän sijaan järjestelmä luodaan koko työnantajayrityksen henkilöstöä tai työntekijäryhmiä silmällä pitäen. Myös korkein oikeus on tuonut tämän tulospalkkiojärjestelmiin liittyvän ei-yksilöllisen ominaisuuden esiin todeten KKO 2008:28 ratkaisun yhteydessä, että ”ohjelma koski koko konsernia ja se oli kollektiivinen”.<sup>526</sup>

KKO 2008:28. Yhtiön peruspalkkausta täydentävän bonusohjelman piiriin oli kutsuttu ne vakinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät, joiden työsuhde kestäisi koko vuoden tai jotka tulisivat yhtiön palvelukseen ensimmäisten kolmen kuukauden aikana. Kutsutuille oli varattu mahdollisuus osallistua bonusohjelmakoulutukseen, jossa oli käsitelty ohjelman tavoitteita ja sitä, miten työntekijä voi niihin vaikuttaa. *Ohjelma koski koko konsernia ja se oli kollektiivinen*. Tuloksen kehitystä oli seurattu ja siitä raportoitu kuukausittain.

<sup>521</sup> Yritysjohdon päätettävissä olevien tulos- ja voittopalkkioiden käyttö, määräytymisperusteet ja perusteiden muuttuminen selvitetään työntekijöille ennen niiden käyttöönottoa. (Kemianteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 73.)

<sup>522</sup> Hulkko – Hakonen – Hakonen – Palva 2002, s. 25–34.

<sup>523</sup> Tulos- ja voittopalkkiot ovat yrityskohtaisia palkanlisäitä. Niihin sisältyy riski siitä, että niitä ei makseta, jos asetettuja tulos- ja voittotavoitteita ei saavuteta. (Kemianteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 73.)

<sup>524</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2016, s. 64.

<sup>525</sup> Murto LM 2009, s. 915 ja 933.

<sup>526</sup> Myös KKO 2010:93. Yhtiö noudatti *toimihenkilöittensä työsuhteissa tulospalkkiojärjestelmää*.



Kohdasta 16 – oikeus bonukseen on määräytynyt lähinnä täysien työssäolokuukausien perusteella. *Ohjelmassa ei ole ollut työntekijäkohtaisia tavoitteita eikä yhtiön tulosta ole ollut tarkoituskaan mitata työntekijäkohtaisesti.*

Tulospalkkiojärjestelmä on erilaisten ja -tasoisten ehtojen (mittareiden) käsittämä kokonaisuus, jonka puitteissa määritetään tavoitteet mittausskaudeksi. Varsinaisten tuloksellisuusmittareiden lisäksi järjestelmä voi sisältää järjestelmän taustaa ja tavoitteita sekä järjestelmän toteutumis- ja seurantamenettelyä määrittäviä ehtoja. Tulospalkkiojärjestelmän toteuttamiseen liittyy yrityksen sisäinen seurantamenettely<sup>527</sup>. Tulospalkkiojärjestelmän keskeisin ehtoryhmä on *tuloksellisuusmittarit*. Mittarit ovat yhteydessä tavoitteisiin<sup>528</sup>, jotka on asetettu yrityksen strategiassa tai toimintasuunnitelmissa ja -ohjelmissa. Tunnusomaista tulospalkkiojärjestelmän ehdoille on, että ne eivät välttämättä mittaa välittömästi yksittäisen työntekijän työsuoritusta vaan laajemmin työntekijöiden ja työntekijäryhmien saavuttamia tavoitteita eri organisaatiotasoilla tai koko yrityksessä<sup>529</sup>. Juuri tulospalkkiojärjestelmän ehtojen monitasoisuus tuo esille sen, että kyseessä ei varsinaisesti ole yksittäisen työntekijän työn tekemiseen liittyvä palkitsemisjärjestelmä, vaan järjestelmän mukaiset ehdot liittyvät laajemmin koko yrityksen tavoitteisiin.<sup>530</sup>

Ero työnantajayritys- tai ryhmäkohtaisen *tulospalkkiojärjestelmän* ja työntekijäkohtaisen *tulospalkkion* välillä on keskeinen tulospalkkiojärjestelmän oikeudellisessa tarkastelussa. Järjestelmässä määritettyjen tavoitteiden täyttyessä mitausajanjakson kuluessa työntekijälle maksetaan työntekijäkohtainen *tulospalkkio*, ellei ole olemassa rajoitusehtoja, jotka voisivat rajoittaa tai poistaa työnantajan palkkioiden maksamisvelvollisuuden. Tulospalkkioiden ja tavanomaisen palkkauksen välistä eroa voidaankin havainnollistaa kahdella periaatteella: palkka tehdystä työstä kuvaa tavanomaista palkkausta ja palkkio saavutetusta tuloksesta kuvaa tulospalkkiojärjestelmien toimintaa<sup>531</sup>.

<sup>527</sup> Murto LM 2009, s. 920.

<sup>528</sup> Murto LM 2009, s. 917–918.

<sup>529</sup> Tällaisia mittareita ovat esimerkiksi tietyn liikevoittoprosentin saavuttaminen tai muut tuloslaskelmaan ja tilinpäätösinformaatioon liittyvät mittarit. – KKO 2008:28, perusteiden kohdasta 5: ”– työntekijälle maksettaisiin bonuksena yhden kuukauden peruspalkka, mikäli bonusohjelmassa määritellyt tavoitteet (EBIT-DA-tavoite ja käyttö pääoma/myynti-suhdelukutavoite) saavutettaisiin”.

<sup>530</sup> Ks. Kauhanen – Napari 2012 s. 658–663. Käytännössä käytettyjä tuloksellisuusmittareita ovat muun muassa kustannussäästöt, tuotteiden tai palveluiden laatu, tuottavuus, läpimenoaika, kehitystavoite, myyntitavoite, kannattavuus, liikevaihto tai markkinaosuus. Mittarit vaihtelevat yrityksen toiminnan ja toimialan mukaan. Käytettyihin mittareihin vaikuttaa myös se, toimiinko yritys teollisuudessa vai palvelusektorilla. (Ks. Tulospalkkaustyöryhmän raportti, s. 37–38.)

<sup>531</sup> Murto LM 2009, s. 912.



Työnantaja saa muuttaa tulospalkkiojärjestelmän ehtoja mittauskausien vaihtuessa, mutta ilmoittamansa mittauskauden aikana työnantaja ei lähtökohtaisesti voi muuttaa tiedottamiaan ehtoja tai mittareita yksipuolisesti<sup>532</sup>. Tätä työnantajan yksipuolista päätösvaltaa on saatettu korostaa myös tulospalkkiojärjestelmään otetuilla erillisillä lausekkeilla, kun on pyritty estämään järjestelmän vakiintumista ja työsuhteen sopimustapaa toimintamallia. Tällaista muutosta arvioitiin seuraavassa hovioikeuden tapauksessa.

THO 7.11.2013/ S13/379: Yhtiössä oli käytössä perusbonusjärjestelmän lisäksi lisäbonus, jonka maksuperuste oli liiketaloudellinen tulos. Yhtiön hallitus oli päättänyt soveltaa järjestelmää vuonna 2008. Yhtiö oli tiedottanut tästä työntekijöille. Yhtiö oli ensin tiedottanut työntekijöille, että maksamista siirretään. Myöhemmin yhtiö oli tiedottanut, että maksamisesta luovutaan kokonaan. Työntekijät vetosivat siihen, että sen jälkeen kun bonuksesta oli sovittu yhtiön kanssa, siitä oli tullut määräaikainen työsuhteen ehto. Työnantaja vetosi maksamisesta kieltäytymisessä tulospalkkiojärjestelmän ehtoon, jonka mukaan ”bonusjärjestelmä on voimassa yhden tilikauden kerrallaan ja sen voimassaolo päättyy ilman erillistä ilmoitusta päättymisestä. Milloin tarpeellista, sitä voidaan muuttaa tai se voidaan lopettaa saatujen kokemusten perusteella.”

Hovioikeus perusteli tuomiota sopimusoikeudellisesti. Hovioikeuden mukaan osapuolten välille oli syntynyt kumpaakin osapuolta velvoittava ja sitova sopimus, kun yhtiö tarjosi lisäbonuksen saamista sillä edellytyksellä, että työntekijät vaikuttavat omalla toiminnallaan tietyn tasoisen taloudellisen tuloksen saavuttamiseen. Yleisten sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan yhtiö ei ollut voinut jälkikäteen vetäytyä sopimuksesta sen jälkeen, kun työntekijät olivat omalta osaltansa täyttäneet sopimusvelvoitteet ja kun muut maksamisen edellytyksenä olleet etukäteen sovitut ehdot ovat täyttyneet. Lisäbonuksen maksamisvelvollisuus ei ollut oikeuden mukaan perustunut pelkästään yhtiön yksipuoliseen ilmoitukseen, vaan myös toisen sopimusosapuolen eli työntekijöiden tietynlaiseen toimintaan. Bonusjärjestelmän ehtoa järjestelmän muuttamisesta tai lakkauttamisesta ei voitu tulkita siten, että ehdon soveltamisella voitaisiin saada aikaan työntekijöiden kannalta kielteinen taannehtiva vaikutus.

Ratkaisun perusteluita voidaan kritisoida sopimusoikeudellisen argumentaation käyttämisestä työsuhteopillisen argumentaation sijaan. Lisäbonuksen maksamisvelvollisuutta ei olisi tarvinnut konstruoida hovioikeuden tapaan siten, että työntekijöiden tietynlainen toiminta on synnyttänyt sopimuksen. Työsuhteopillisesti lisäbonuksen maksamisvelvollisuus syntyi sillä, että työnantaja tiedotti soveltavansa järjestelmää vuoden ja sitovuuden perustana oli tämä työnantajan yksipuolinen oikeustoimi, joka *vaikutti määräaikaisena työsuhteen ehtona*. Työnantajalla olisi ollut oikeus lakkauttaa tai muuttaa tulospalkkiojärjestelmä yksipuolisesti. Tätä oikeutta ei kuitenkaan ollut takautuvasti sen jälkeen, kun työnantaja oli ensin sitoutunut noudattamaan järjestelmää vuoden ja tiedottanut tämän työntekijöille.

<sup>532</sup> Murto LM 2009, s. 927–928.

Tulospalkkiojärjestelmien sisältämien rajoitusehtojen sallittavuutta on arvioitu oikeuskäytännössä. *Rajoitusehdoilla* tarkoitetaan ehtoja, joilla rajoitetaan tulospalkkion saamista, vaikka työntekijä olisi saavuttanut tulospalkkiojärjestelmän mittareiden mukaiset tavoitteet ja olisi tällä perusteella oikeutettu tulospalkkionsa saamiseen. Rajoitusehto voi olla maksamisajankohtaa koskeva, mikä käytännössä tarkoittaa, että työntekijän tulee olla työnantajayrityksen palveluksessa tulospalkkioiden maksamisajankohtana. Kyseisen ehdon tarkoituksena on yleensä työnantajan tarve sitouttaa työntekijöitä yritykseen ja välttää näin uuden työntekijän rekrytoinnista aiheutuvat riskit ja kulut. Maksamisajankohtaa koskevat rajoitusehdot on oikeuskäytännössä katsottu päteviksi, kunhan ne on *tiedotettu työntekijälle* ja työntekijä on niistä *tietoinen*.<sup>533</sup> Rajoitusehdot voivat koskea myös tulospalkkion suhdetta työntekijän vuosipalkkaan. Rajoitusehdolla voidaan lisäksi perustella tulospalkkioiden maksamatta jättämistä, jos koko yritys ei ole voitollinen, vaikka yksittäinen työntekijä saavuttaisi henkilökohtaiset tuloksellisuusmittarinsa.<sup>534</sup>

Tulospalkkiojärjestelmän rajoitusehtojen sallittavuus oli arvioitavana myös kahdessa korkeimman oikeuden ratkaisussa. Tapauksessa KKO 2008:28 ratkaistavana oli kysymys siitä, voidaanko määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät, joiden työsuhteiden oli määrä päättyä ennen vuoden vaihdetta, osa-aikaisissa työsuhteissa olevat osa-aikaeläkeläiset sekä oppisopimussuhteissa olevat jättää tulospalkkiojärjestelmän ulkopuolelle. Korkeimman oikeuden mukaan työnantajalla ei ollut perusteltua asiallisista syistä jättää määrä- ja osa-aikaisia työntekijöitä tulospalkkiojärjestelmän ulkopuolelle (TSL 2:2.2)<sup>535</sup>. Sen sijaan korkein oikeus katsoi, että työnantajalla oli tehtävä ja asema huomioon ottaen perusteltu syy jättää oppisopimusopiskelijat tulospalkkiojärjestelmän ulkopuolelle.

Tapauksessa KKO 2010:93 oli ratkaistavana kysymys *laitonta lakkoa koskevasta rajoitusehdosta*. Tulospalkkiojärjestelmän ehdon mukaan laittomaksi todetun työtaistelutoimenpiteen aiheuttama taloudellinen menetys vähennetään työtaistelutoimenpiteeseen osallistuneiden tulospalkkiosta. Korkein oikeus pää-

<sup>533</sup> Murto LM 2009, s. 920–921. HelHO 14.3.2006 S 05/2024: Työntekijän ei näytetty olleen tietoinen maksamisajankohtaa ja työssäoloa koskevan ehdon sisällöstä, eikä sen katsottu olleen vakiintunut käytäntö. Saavutettu tulospalkkio tuli maksaa, vaikka työntekijä ei ollut yrityksen palveluksessa tulospalkkion maksamisajankohtana. HelHO 12.10.2006, S 04/3229: Tulospalkkiojärjestelmän maksamisajankohtaa koskeva ehto oli selvä ja kaikkien tiedossa, joten työntekijällä ei ollut oikeutta palkkioon. HelHO 18.6.2007, S 07/163 (sovinto). KäO: Bonuksen maksamisen tarkoituksena oli työntekijän sitouttaminen yhtiöön, joten työntekijän irtisanouduttua työsuhteesta bonuksen maksamisen edellytykset eivät täyttyneet.

<sup>534</sup> Murto LM 2009, s. 921.

<sup>535</sup> Tosin korkein oikeus ei käyttänyt argumentaationsa perusteena tulospalkkiojärjestelmän kollektiivista luonnetta. (Kairinen, KKO:n ratkaisut kommentein 2008 I, s. 218.)

tyi ratkaisussaan siihen, että työnantajalla oli ollut oikeus ottaa rajoitusehto yksipuolisesti tulospalkkiojärjestelmän osaksi. Tästä huolimatta, kun rajoitusehdon mukaan laittomaksi todetun työtaistelutoimenpiteen aiheuttama taloudellinen menetys vähennettiin työtaistelutoimenpiteeseen osallistuneiden tulospalkkiosta, oikeus katsoi ehdon olevan syrjivä. Ratkaisua voidaan myös kritisoida, sillä korkeimman oikeuden voidaan katsoa suojanneen laittomuutta<sup>536</sup>. Korkein oikeus *laajensikin tulkinnalla* työsopimuslaissa nimenomaisesti ja melko tarkasti säädettyä *työntekijän irtisanomissuojasäännöstä* yhdistyksen toimeenpanemissa työtaisteluissa (TSL 7:2) kattamaan myös laittomasta työtaistelusta aiheutuneita *muuta haitallisia seuraamuksia*<sup>537</sup>. Korkein oikeus laajensi tulkintaa myös siltä osin, että sen mukaan myöskään *laittoman työtaisteluun osallistuminen* ei ole hyväksyttävä syy asettaa työntekijöitä eri asemaan<sup>538</sup> toteamalla, että ”työtaistelutoimenpide, josta ammattijärjestö kantaa vastuun, on sinänsä luvallinen ja laillinen työntekijän yhdistystoimintaan osallistumisen muoto”.<sup>539</sup> Tätä oikeus perusteli tulkitsemalla työsopimuslain yhdistymisvapaussäännöstä EIT:n tuomioiden avulla. Argumentoinnissaan korkein oikeus sivuutti työehtosopimusjärjestelmän keskeisen tehtävän eli toiminnan työrauhasopimuksena työehtosopimuksessa sovittuja etuja vastaan. Korkeimman oikeuden argumentointi yhtäältä yksilötasolla ja toisaalta yhdistysvastuuna ei ottanut huomioon, että yksilön asema työrauhavelvoitteen piirissä ei ole aivan yksiselitteinen<sup>540</sup>.

Tulospalkkiojärjestelmien ehtojen sallittavuus on tullut arvioitavaksi myös tasa-arvolain näkökulmasta. Perhevapaalla olevat eivät voi osallistua tuloksen kartuttamiseen samaan tapaan kuin töissä olevat työntekijät. Kysymys siitä, voivatko tulospalkkiojärjestelmän ehdot asettaa erilaisilla perhevapailta olevan työntekijän erilaiseen asemaan, on tulkinnanvarainen<sup>541</sup>. Olisi toivottavaa, että asia tarkentuisi tulevassa oikeuskäytännössä.

<sup>536</sup> Vrt. Länsineva DL 2011, s. 463–464, jossa hän pitää kyseistä korkeimman oikeuden ratkaisua hyvin perusteltuna ja katsoo, että kyseisen kaltainen argumentaatio olisi käyttökelpoista myös muissa kuin työoikeudellisissa yhteyksissä.

<sup>537</sup> Työntekijöille aiheutuu työtaisteluista aina ainakin yksi haitallinen seuraamus, koska työnantaja ei maksa työntekijöille palkkaa työtaistelun ajalta.

<sup>538</sup> Kairinen, KKO:n ratkaisut kommentein 2010 II, s. 383.

<sup>539</sup> Perustuslain ja työsopimuslain esitöissä tosin todetaan, että *lailliseen* työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen ei ole hyväksyttävä peruste erilaiseen kohteluun. (HE 309/1993 s. 61 ja HE 157/2000 s. 122.) – Tältä osin ei ole kuitenkaan tarkennettu mitä laillisuuden käsite tarkoittaa. Voidaan kuitenkin katsoa, että vaikka TEhtoL:n mukaisen työrauhavelvollisuuden ei ole katsottu sitovan yksittäisiä työntekijöitä, tämä ei kuitenkaan tarkoita, että ”laittomat lakot” olisivat työntekijöille laillisia.

<sup>540</sup> Ks. Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2012, s. 238–239.

<sup>541</sup> Ks. kuitenkin Nummijärvi 2004, s. 340–341, Anttila 2013, s. 335–336, Tasa-arvovaltuutetun antama soveltamisohje henkilöstörahaston voittopalkkiojärjestelmän soveltamisesta (31.5.2001, Dnro 5/53/99) sekä tasa-arvovaltuutetun antama lausunto (11/53/98) ja EY-tuomio C-333/97.

### 5.7.3 Henkilöstöetuudet

Työnantajalla on mahdollisuus antaa työntekijöilleen etuuksia, jotka ovat tasoltaan parempia kuin lain tai työehtosopimuksen perusteella saatavat etuudet. Syyt erilaisten henkilöstöetuuksien antamiseen vaihtelevat. Syitä voivat olla yrityksen henkilöstöpolitiikka, halukkuus sitouttaa työntekijöitä tai tarjota sellaisia etuuksia ja palveluita, joiden käyttämisestä hyötyvät sekä työntekijät että työnantaja. Henkilöstöetuuden ei välttämättä tarvitse tulla työntekijän eduksi vaan myös esimerkiksi työntekijän perheenjäsenet<sup>542</sup> tai työnantajan palveluksesta eläkkeelle jääneet henkilöt voivat olla etuuden saajia.<sup>543</sup> Henkilökuntaetuuksien kirjo onkin moninainen<sup>544</sup>. Etuudet koskevat työntekijöitä ryhmänä ja ovat näin ollen ryhmänormeja. Koska päätös henkilöstöetuuksien antamisesta on yksinomaan työnantajalla, voi työnantaja lähtökohtaisesti muuttaa tai lakkauttaa tällaisen etuuden yksipuolisesti.<sup>545</sup>

Henkilöstöetuuksiin liittyvä terminologia ei ole yhtenäistä. Toisinaan puhutaan *työsuhde-etuuksista*. Kyseinen käsite esiintyy työlainsäädännössä sekä liikkeen luovutusta (TSL 1:10)<sup>546</sup> että määräaikaista työsopimuksia ja työsuhde-etuuksien kertymistä sääntelevässä pykälässä (TSL 1:5). Vero-oikeudessa tuloverolaisissa työsuhde- ja henkilökuntaetuudet kytetään *työsuhteeseen liittyviksi tai tuloon rinnastettaviin ansiotuloihin*. Henkilöstöetuudet ovat muutenkin läheisessä yhteydessä vero-oikeuteen, sillä etuuksien verokohtelu vaikuttaa tosiasiallisesti etuuksien luomisen ja käyttöönottamisen muotoon ja tapaan<sup>547</sup>. Verotuksen perusteella tehdään jako luontoisetuuksiin ja verovapaisiin henkilökuntaetuuksiin.

*Luontoisedulla* tarkoitetaan palkansaajan työsuhteessa saamaa muuta kuin rahana maksettavaa korvausta (EPL 13 §). Luontoisetuudet, kuten autoetu, asuntoetu, ravintoetu, henkilöstöruokailu tai puhelin ovat lähtökohtaisesti veronalaista tuloa, mikä selittyy sillä, että niiden katsotaan olevan muuna kuin rahana maksettua palkkaa<sup>548</sup>. Luontoisetuudet ovat lähtökohtaisesti luonteel-

<sup>542</sup> Ks. Murto, Oikeustieto 4/2010, s. 11–14. Tapauksessa oli kyse työntekijöiden puolisoille sekä entisille työntekijöille myönnetyn vapaalippuoikeuden, joka oikeutti matkustamaan ilmaiseksi linja-autoyhtiön busseilla, sitovuudesta.

<sup>543</sup> Engblom – Adamsson 2011, s. 126–127.

<sup>544</sup> Ks. erilaisista henkilöstöetuuksista Koskinen 2012, s. 2 ja Engblom – Adamsson 2012 passim.

<sup>545</sup> KKO 1989:92 ja KKO 1984-II-135. Molemmissa tapauksissa kantaja oli vedonnut siihen, että etuudesta oli tullut työsopimuksen ehto. Korkein oikeus ei tätä hyväksynyt

<sup>546</sup> Termi työsuhde-etuudet lisättiin työsopimuslakiin korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2001:72 jälkeen, kun työsopimuslakia tarkennettiin liikkeen luovutuksessa siirtyvien ehtojen osalta. (Ks. HE 97/2002, s. 3.)

<sup>547</sup> Tuloverolaisissa säädetään luontoisetujen (TVL 64 §), henkilöstörahostosta saadun tulon (65 §), työsuhteeseen perustuvan osakeannin (66 §), työsuhdelainan (67 §) ja työnantajan maksamien vakuutusmaksujen (68 §) verokohtelusta.

<sup>548</sup> Ks. Engblom – Adamsson 2011, s. 40–42.

taan yksilökohtaisia. Mielenkiintoisempi ryhmä on tuloverolain mukaiset *henkilökuntaetuudet*. Tuloverolaissa säädetään, että ”veronalaiseksi tuloksi ei katsota, ellei edellä säädetystä muuta johdu, *koko henkilökunnan* tai työnantajan palveluksesta eläkkeellä olevien työnantajalta *saamaa* tavanomaista ja kohtuullista [etua]” (TVL 69 §).

Työntekijän *lisäeläketurvaa* voidaan pitää yhtenä tyypillisenä henkilöstöetuutena. Lisäeläketurva voidaan järjestää usealla eri tavalla. Kyseessä voi olla yksilökohtainen tai yksilöllisesti järjestetty lisäeläke, mutta useimmin kyseessä on kuitenkin työntekijöitä ryhmänä koskeva järjestely, jolloin sen piiriin kuuluu työnantajayrityksen koko henkilöstö tai erikseen rajattu työntekijöiden ryhmä<sup>549</sup>. *Lisäeläkejärjestelmien kollektiivinen luonne* seuraa myös vero-oikeuden säännöksistä, ja myös korkein oikeus on ottanut tämän huomioon ratkaisuisaan<sup>550</sup>. Tuloverolain 96 a § 2 momentin mukaan ”*kollektiivisella* lisäeläketurvalla tarkoitetaan työnantajan *työntekijöistä koostuvalle henkilöpiirille* järjestämää vapaaehtoista lisäeläketurvaa, jonka henkilöpiiri on määritelty ryhmittäin työalan tai muun siihen verrattavan perusteen mukaan siten, ettei se tosiasiaassa kohdistu nimettyihin tai muutoin yksilöllisesti määrättyihin henkilöihin”. Edelleen samassa pykälässä todetaan käänteisesti, että *kollektiivisena lisäeläketurvana ei pidetä järjestelyä, joka on tarkoitettu koskemaan vain yhtä työnantajan palveluksessa olevaa henkilöä kerrallaan*. Kollektiivisen lisäeläkejärjestelmän piirissä olevien työntekijöiden piirin tai ryhmän tulee perustua objektiivisesti määritettävissä olevaan työntekijöiden ryhmään. Tällaisia voivat olla työntekijän asemaan, ammattiin, toimialaan, toimipaikkaan ja työsuhteen alkamisen ajankohtaan perustuvat ryhmät. Ryhmä ei voi kuitenkaan olla sellainen, että se tosiasiaassa koostuu nimetyistä tai muuten yksilöllisesti määritellyistä henkilöistä.<sup>551</sup>

Työnantaja voi myöntää myös erilaisia *palvelu- tai käyttöoikeusluonteisia* etuuksia. Työnantaja voi vapaaehtoisuuteen perustuen esimerkiksi tarjota työntekijöille lakisääteistä työterveyshuoltoa laajemmat työterveyshuoltopalvelut. Oikeus käyttää laajennetun työterveyshuollon palveluita on työntekijöille palvelu- tai käyttöoikeusluonteinen henkilöstöetuuks.<sup>552</sup> Työterveyspalveluihin liittyvässä ratkaisussaan KKO 2009:52 korkein oikeus katsoi, että etuuksien kohdentami-

<sup>549</sup> Murto 2011, s. 396–397. – Perinteisesti työnantajayrityskohtaiset lisäeläke-etuudet on järjestetty *yrityskohtaisen eläkesäätiön tai eläkekassan* kautta, mitä ilmentää tätä tarkoitusta varten laadittava *eläkesääntö*. Työnantaja voi ottaa koko henkilöstöä tai työntekijäryhmää koskevan *ryhmäeläkevakuutuksen*.

<sup>550</sup> KKO 1999:67 argumentaation mukaan ”eläkejärjestelyt ovat yleensä luonteeltaan kollektiivisia” ja KKO 2006:68 perusteella ”kysymys on kollektiivisesta eläkkeiden järjestämisestä”.

<sup>551</sup> Engblom – Adamsson 2011, s. 228–229; Ks. Ossa 1999, s. 226–227 ja 301–302.

<sup>552</sup> Ks. Kultanen, Oikeustieto 3/2010, s. 19–21. Tapauksessa oli kysymys lakisääteistä laajempien työterveyspalveluetuuksien siirtymisestä liikkeen luovutuksen yhteydessä.

nen pelkästään yhdelle henkilöstöryhmälle ei ollut työntekijöiden tasapuolisen kohtelun mukaista. Tapauksessa luotua oikeusohjetta voidaan tarkastella myös kriittisestä näkökulmasta<sup>553</sup>.

KKO 2009:52. Rakennusurakointia harjoittava työnantaja oli järjestänyt toimihenkilöilleen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltolain 14 §:ssä tarkoitettuja muita terveydenhuollon palveluita tarkoituksenaan sitouttaa tätä tärkeänä pitämäänsä henkilöstöryhmää ja vähentää yhtiön toiminnan kannalta tärkeiden henkilöiden sairauspoissaoloja. Työnantajan palveluksessa oleville rakennustyöntekijöille oli järjestetty vain lakisääteinen työterveyshuolto. Kysymys siitä, oliko työnantaja rikkonut työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta. (Ään.)

Asiassa on riidatonta, että kaikki yhtiön toimihenkilöt eivät ole sen toiminnan kannalta tärkeitä avainhenkilöitä eivätkä *yhtiön esittämät perusteet menettelylleen ole kattaneet koko toimihenkilöryhmää*. Sairaanhoidon ja muiden terveydenhuollon palveluiden kohdentaminen koko toimihenkilöryhmään ei siten ole perustunut todelliseen arvioon kunkin etuuden piiriin kuuluneen henkilön tosiasiallisesta merkityksestä yhtiön toiminnalle ja yhtiön järjestelyn perusteeksi esittämän seikan merkityksestä kunkin etuuden saajan kohdalla erikseen. *Yhtiön esittämiä muitakaan perusteita, kuten kysymyksessä olevan terveydenhuoltopalvelun kustannuksia ja rakennusalan yleistä käytäntöä ei voida pitää riittävinä rakennustyöntekijöiden ja toimihenkilöiden erilaiselle kohtelulle työterveyshuoltopalveluja eri ryhmille kohdistettaessa*. Yhtiö on siten menettellyään rikkonut työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Myös erilaiset *yrityskohtaiset tukipaketit* (siirtymäpalvelut tai outplacement-järjestelyt) esimerkiksi työsuhteen päättymistilanteessa ovat palvelu- tai käyttöoikeustyyppinen henkilöstöetuus. Työnantajan vapaaehtoisen päätöksenteon johdosta tukipaketit eroavat lakiin perustuvasta muutosturvasta, vaikkakin työsuhteen päättämisen yhteydessä käytävissä yhteistoimintaneuvotteluissa voidaan sopia myös työnantajan mahdollisesti tarjoamista vapaaehtoisista tukipaketeista.<sup>554</sup> Henkilöstön käyttöön tarjotut lomamökit ovat perinteinen esimerkki käyttöoikeusluonteisesta henkilöstöetueudesta. Käyttöoikeus mökkiin määräytyy yrityksen sääntöjen perusteella, mutta mökkiä käyttämättömillä työntekijöillä ei ole oikeutta saada rahallista korvausta käyttöoikeuden käyttämättä jäämisestä.

<sup>553</sup> Tasapuolisen kohtelun vaatimus ei tarkoita työehtojen samanlaisuuden vaatimusta kaikkien työntekijöiden osalta. Esimerkiksi työsopimuslain esitöissä on mainittu mahdollisuus kannustavien palkkausjärjestelmien käyttämiseen, kunhan perusteet eivät ole syrjiviä tai epätasapuolisia (HE 157/2000, s. 69). Korkeimman oikeuden ratkaisun jälkeen jää edelleen avoimeksi kysymys, milloin etuuksien antaminen henkilöstöryhmäperusteista jakoa yksityiskohtaisemmin määrittäville ryhmille ei olisi tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaista ja milloin taas on. Kairinen onkin korkeimman oikeuden ratkaisua kommentoidessaan todennut, että siinä tehdyt tulkintakannanotot saattavat johtaa käytännön soveltamistilanteissa ongelmiin tai siihen, että etuisuuksia tarjotaan koko henkilöstölle kaavamaisesti. (Ks. Kairinen, KKO:n ratkaisu kommentein 2009 I, s. 415.)

<sup>554</sup> Ks. Murto, Oikeustieto 2/2010, s. 15–18. Tapauksessa arvioitiin työntekijän oikeutta saada työsuhteen päättämiseen liittyvän yrityskohtaisen tukipaketin sisältämät etuudet.

Henkilöstöetuuksien myöntämisen yhteydessä joudutaan miettimään, kuuluvatko vuokratyöntekijät etuuksien piiriin tai onko heillä oikeus käyttää käyttöoikeusluonteisia henkilöstöetuuksia. Vuokratut työntekijät työskentelevät työnantajayrityksen omien työntekijöiden tapaan työnantajayrityksen sisällä, mutta eivät ole työsopimussuhteessa kyseiseen käyttäjäyritykseen. Tältä osin oikeustila tarkentui vuokratyödirektiivin implementoinnin seurauksena. Yksi vuokratyödirektiivin lähtökohdista oli yhtäältä sallia erilaisia työn teettämismuotoja, kuten vuokratyötä, mutta toisaalta samalla *parantaa yhdenvertaisuutta* eri työnsuorittajien välillä<sup>555</sup>. Vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua suhteessa työsuhteisiin työntekijöihin parannettiin lisäämällä työsopimuslakiin erillinen säännös vuokratyöntekijöiden oikeudesta käyttäjäyrityksen *työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin* samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä on. (TSL 2:9a)

Henkilöstöetuuksien näkökulmasta on selvitettävä lähemmin, mitä tarkoitetaan ilmaisulla ”*käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin*”. Lähtökohdiana on vuokratyödirektiivin 6 artiklan 4 kohta. Sen mukaan vuokratyöntekijät voivat hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluita ja yhteisiä järjestelyitä. Tällaisiksi on tarkennettu erityisesti ruokalapalvelut sekä lastenhoito- ja kuljetusjärjestelyt. Hallituksen esityksessä kyseinen asia oli ilmaistu siten, että käyttäjäyrityksellä on velvollisuus tarjota vuokratyöntekijöille mahdollisuus käyttää muita kuin työsuhde-eduksi katsottavia palveluita ja järjestelyitä, joita käyttäjäyritys tarjoaa omille työntekijöilleen. Kyseessä ovat muut kuin työsuhde-eduksi katsottavat järjestelyt ja palvelut. Näiltä osin viitattiin vuokratyödirektiivin ruokalapalveluihin sekä lastenhoito- ja kuljetusjärjestelyihin. Lisäksi edelleen tarkennettiin, että vuokratyöntekijöiden oikeutena on käyttää sekä päästä tiettyihin yhteisiin tiloihin ja järjestelyihin, kuten harrastetiloihin. Tätä perustellaan säännöksen *tarkoituksella edistää sosiaalisia suhteita käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden välillä*. Järjestelyt ja palvelut määritetäänkin lähinnä pysyvämmiksi tai pidempiaikaisemmiksi järjestelyiksi tai eduiksi, joita työntekijöillä on halutessaan mahdollisuus käyttää *yrityksen yleisesti soveltaman käytännön ja periaatteiden mukaisesti*.<sup>556</sup>

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta muutti hallituksen esitystä direktiivin suuntaan kirjoittamalla kokonaan uudelleen asiaa sääntelevän pykälän.<sup>557</sup> Hallituksen esityksessä asia oli liitetty TSL 2:9:ään<sup>558</sup>, jossa säädetään vuokratyöntekijän vähimmäisehtojen määräytymisestä. Työ- ja tasa-arvovaliokunta ehdotti perustellusti asian säätämisestä eri pykälässä juuri sen takia, että kyseessä eivät ole vuokratyöntekijän vähimmäistyöehdot<sup>559</sup>. Koska hallituksen esityksessä todettiin, että kyseessä on muu *kuin työsuhde-etudeksi katsottava järjestely tai palvelu*, siinä mainitaan erikseen, että käyttäjäyrityksen tarjoama työterveyshuolto ei kuulu näiden järjestelyiden ja palveluiden piiriin. Lisäksi on tarkennettu, että vaikka vuokratyöntekijöillä on oikeus käyttää työpaikkaruokai-

<sup>555</sup> Vuokratyödirektiivi 5 artikla.

<sup>556</sup> HE 104/2011, s. 14.

<sup>557</sup> TyVM 4/2011, s. 3.

<sup>558</sup> HE 104/2011, s. 17.

<sup>559</sup> TyVM 4/2011, s. 3.



lua, ei käyttäjäyrityksellä ole velvollisuutta tukea rahallisesti vuokratyöntekijöiden ruokailua. Pykälässä säädetäänkin erikseen, että käyttäjäyrityksellä ei ole velvollisuutta tukea taloudellisesti vuokratyöntekijöiden palveluiden tai järjestelyiden käyttöä.<sup>560</sup>

Käyttäjäyrityksessä työskentelevien vuokratyöntekijöiden oikeus yhteisiin järjestelyihin ei ole ehdoton vaan siitä voidaan poiketa, jos erilaiseen kohteluun on objektiivisesti perustelu syy. (TSL 2:9a) Näin ollen vuokratyöntekijöiden kohdalla kyse ei itse asiassa ole niinkään yhdenvertaisesta kohtelusta yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteiden mielessä, vaan pikemmin tietynasteisen tasapuolisen kohtelun (TSL 2:2.1) vaatimuksesta työnantajayrityksen omien ja vuokratyöntekijöiden välillä. Vuokratyödirektiivin taustalla vaikuttaa ajatus, että työnantajayrityksellä voi olla erilaisia työvoiman käyttötapoja, mutta käyttötapa voisi vaikuttaa työntekijän työehtoihin vain tietyiltä osilta.

Kyseinen säännös on työnantajayrityssidonnaisten ryhmänormien näkökulmasta mielenkiintoinen. Koko problematiikka tiivistyy *muodollis-juridisen työnantajayrityksen* ulkopuolisen vuokratyöntekijän, joka kuitenkin tosiasiasa työskentelee osana *tosiasiallista työnantajayritystä ja työyhteisöä*, oikeuteen *työnantajayrityksen tai työntekijäryhmäkohtaisiin* työehtoihin<sup>561</sup>. Kysymys siitä, millaisten yritys kohtaisten järjestelyiden piiriin vuokratyöntekijät pääsevät, tarkentunee tulevassa oikeuskäytännössä. Jonkinlaista johtoa tämän rajanvedon käymiseen voinee saada jo nykyisestä tasapuolista kohtelua (TSL 2:2.1) koskevasta ratkaisukäytännöstä<sup>562</sup>.

## 5.8 RYHMÄNORMIEN HYBRIDILUONNE

Tarkasteltaessa ryhmänormeja eri vaiheissa kulloinkin oikeudellisesti relevantin relaation näkökulmasta havaitaan, että ryhmänormeille tunnusomaisesti piirteeksi voidaan luonnehtia hybridiluonnetta. Ryhmänormien *hybridiluonne* tarkoittaa normien syntyvaiheen ryhmäkohtaisuuden muuttumista yksilö- ja työntekijäkohtaisuudeksi ryhmänormien soveltamis- ja toteuttamisvaiheessa. Toisella tavalla ajateltuna ryhmänormien hybridiluonne kuvaa työntekijäryhmän asemaa

<sup>560</sup> Ks. HE 104/2011, s. 14.

<sup>561</sup> Työnantajayrityskohtaisten ryhmänormien problematiikka tulee esille liikkeen luovutuksessa, kun arvioidaan siirtyvien ja ei-siirtyvien työehtojen rajaa, kuten esimerkiksi työnantajayrityskohdasta tulospalkkiojärjestelmää.

<sup>562</sup> Esim. KKO 2008:28: Oppisopimusopiskelijat sai jättää tulospalkkiojärjestelmän ulkopuolelle tasapuolisen kohtelun velvoitteen sitä estämättä. KKO 2009:52: työntekijöille ja toimihenkilöille tarjottavat eritasoiset työterveyshuoltopalvelut katsottiin tasapuolisen kohtelun vastaiseksi.



”oikeuksien subjekteina”, joka on erilainen ryhmänormien toiminnan eri vaiheissa.

Siitä huolimatta, että työnantajayrityksen henkilöstö tai henkilöstö- tai työntekijäryhmät eivät ole oikeussubjekteja, ovat nämä ryhmät *sääntelykohteita*. Yleensä sääntelykohteena on oikeussubjekti, mutta työntekijäryhmän kollektiivisen luonteen on katsottu olevan riittävä, jotta sääntely voidaan kohdistaa ryhmään. Koska työntekijäryhmän työntekijät ovat identtisessä asemassa, sääntelyn kohdistaminen työntekijäryhmään vaikuttaa ryhmänormien sääntelytarkoitusta vastaavasti ryhmän yksittäisiin työntekijöihin.

*Ryhmänormien syntyvaiheessa* eli normeja laadittaessa tai luotaessa oikeudet ja velvollisuudet kohdistetaan henkilöstön edustajaan. Työntekijäryhmä ei pääsääntöisesti voi edustaa itseään eikä tehdä oikeustoimia, koska se ei ole oikeussubjekti.<sup>563</sup> Henkilöstö- tai työntekijäryhmän puolesta *edustaja käyttää puhevaltaa* edustamansa ryhmän puolesta. Edustaja ei tee oikeustoimia itsensä vaan työntekijäryhmän puolesta, vaikka edustaja pääsääntöisesti tähän ryhmään kuuluukin.

Työoikeudessa erotetaan eri pakottavuuden asteita. Lähtökohtaisesti työläis-säädäntö on pakottavaa. Joistakin asioista on mahdollista sopia toisin työehtosopimuksella, jolloin kyseessä on semi- tai tes-dispositiivisuus. Tavanomainen dispositiivisuus sallii asiasta sopimisen työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä. Eri dispositiivisuuden asteet liittyvät siihen, millä tasolla kyseisestä asiasta on sallittua sopia toisin. Ryhmänormien syntyminen työnantajan ja työntekijäryhmien välisessä relaatiassa nostaa esiin kysymyksen *ryhmädispositiivisuudesta*. Ryhmädispositiivisuus tarkoittaisi siis mahdollisuutta sopia asioista koko henkilöstöä taikka henkilöstö- tai työntekijäryhmiä koskien. Sen sijaan yksilöllinen, työntekijäkohtainen sopiminen ei tällaisissa asiaryhmissä olisi sallittua. Ryhmädispositiivisuus sijoittuisi semidispositiivisuuden ja tavallisen dispositiivisuuden väliin. Itse asiassa jo nykyisin voidaan hahmottaa normeja, joita voidaan luonnehtia ryhmädispositiivisiksi. Esimerkiksi työaikalain mukaisen kehys sopimuksen solmiminen ei ole mahdollista yksilöllisesti, vaan se on sovittava työntekijäryhmää koskien<sup>564</sup>.

Sen jälkeen kun ryhmänormit on tiedotettu työntekijöille, tuottavat ryhmänormit etuja, oikeuksia ja velvollisuuksia kyseiseen työntekijäryhmään kuuluville työn-

<sup>563</sup> Tosin eräissä tapauksissa on mahdollista, että myös erilaiset työntekijäryhmät kollektiivina (henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä) voivat käsitellä tai sopia ryhmänormeista. Esimerkkinä voidaan mainita TAL 10 § ja TAL 19 §. Tämä on poikkeus perinteisestä oikeussubjektuudesta, koska tahdonilmaisun tekee työntekijäryhmä kollektiivina, vaikka se ei oikeussubjekti olekaan.

<sup>564</sup> Työehtosopimusten yhteydessä työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava paikallinen sopiminen edellyttää usein sopimiselta kollektiivista luonnetta eli sitä, että sopimus koskee useampia työntekijöitä ja että työntekijöiden puolelta sopijana toimii luottamusmies. Myös tämän voidaan katsoa ilmentävän ryhmädispositiivisuutta.

tekijöille. Ryhmään kuuluvat työntekijät ovat ryhmänormien oikeussubjekteja. Välttämättä aivan kaikkien ryhmänormien mukaisten etujen, oikeuksien tai velvollisuuksien kohdistaminen nimenomaisesti yksittäisiin työntekijöihin ei ole kuitenkaan mahdollista. Nimittäin sellaisten ryhmänormien, jotka määrittävät lähinnä koko henkilöstön tai työntekijäryhmien kollektiivisia intressejä, ensisijainen tarkoitus ei ole tuottaa *perinteisiä oikeusvaikutuksia* eli oikeuksia ja velvollisuuksia, joita voitaisiin vaatia toteutettavaksi tuomioistuimessa. Tällaiset ryhmänormit velvoittavat kuitenkin työnantajaa.

Jos työnantaja rikkoo ryhmänormia, on yksittäisellä työntekijällä oikeus esittää vaatimuksia ryhmänormin rikkomisen seurauksena. Vaikka sääntely on alkuaan kohdistunut henkilöstö- tai työntekijäryhmään ja ryhmän edustaja on osallistunut ryhmänormien laadintaan tai luomiseen normien syntyvaiheessa, on yksittäinen työntekijä oikeussubjektina asianosainen ja voi näin ollen esittää vaatimuksia ryhmänormien rikkomisen seurauksena. Vastaavasti henkilöstö- ja työntekijäryhmän oikeussubjektittomuudesta seuraa asianosaiskelpoisuuden ja täten myös asialegitimaation puuttuminen. Tästä johtuen työntekijäryhmän edustaja ei voi esittää vaatimuksia ryhmänormin rikkomisen seurauksena, poikkeuksena työehtosopimusperusteiset ryhmänormit.<sup>565</sup>

Nykyisellään ryhmänormien synty- ja toteuttamisvaiheiden välillä vallitsee siis epäsymmetrisyys oikeuksien ja velvollisuuksien kohdistumisessa. Yksi keino ryhmänormien toteuttamisvaiheen ryhmäluonteen vahvistamiseksi olisi harvinaista *ryhmä- tai joukkokanteen* mahdollisuutta. Jos yksittäiset vaatimukset olisivat liian pieniä<sup>566</sup> suhteessa oikeudenkäyntikuluriskiin yksilöprosessissa, mutta samankaltainen oikeussuojan tarve koskee tiettyä ryhmää, olisi ryhmäkanteen omiaan parantamaan oikeussuojaa. Tällöin ryhmän edustaja voisi toimia kantajana omissa nimissään ryhmän puolesta. Ryhmäkanteita voidaan jakaa eri tyypeihin sillä perusteella, kuka toimii kantajana.<sup>567</sup>

<sup>565</sup> Oikeussubjektikeskustelun yhteydessä täytyy kuitenkin huomata, että kysymys siitä, tunnustammeko jonkin oikeudellisen yksikön oikeushenkilöksi ei ole välttämättä tarpeellinen. Problematiikka liittyy usein oikeussubjektien sijaan siihen, miten puhevallan käyttäminen on asiassa järjestetty tai miten se tulisi järjestää. (Ks. Määttä 1999, s. 177.)

<sup>566</sup> Ryhmäkanteen tarpeellisuutta arvioitaessa tulisi ottaa huomioon hovioikeuksien jatkokäsittelyluvan vaikutus ryhmänormeihin liittyvissä riita-asioissa. (OK 25:5.)

<sup>567</sup> Lappalainen 2012, s. 1267–1268. Yksilöryhmäkanteessa kanneoikeus on ryhmään kuuluvalla yksittäisellä asianosaiskelpoisella oikeussubjektilla, jolla on oma oikeudellinen intressi asiassa. Järjestöryhmäkanteessa kanneoikeus on järjestöllä, joka valvoo ryhmän jäsenten oikeudellisia etuja muutenkin. Julkisella ryhmäkanteella tarkoitetaan sellaista järjestelyä, jossa kanneoikeus on julkisella viranomaisella, kuten kuluttajaviranomaisella.

Myös Suomessa on käyty keskustelua ryhmäkanteesta<sup>568</sup>, ja työoikeudelliset asiatkin ovat olleet arvioinnin kohteena. Työntekijäpuoli on kannattanut ryhmäkanteen käyttöönottoa ja työnantajapuoli vastustanut<sup>569</sup>. Suomessa voimassa olevaa ryhmäkannelakia ei sovelleta työoikeudellisiin riitoihin. Vuodesta 2007 alkaen Suomessa on ollut voimassa ryhmäkannelaki (2007/444). Lain soveltamisala on rajattu ainoastaan kuluttajariitoihin ja kanteen nostaminen on viranomaisaloitteista.<sup>570</sup> Ryhmäkannelain mukaisella ryhmäkanteella tarkoitetaan kanneltaa<sup>571</sup>, jota ajetaan tietyn, kanteessa erikseen määritetyn ryhmän puolesta ilman ryhmän jäsenen nimenomaista valtuutusta. Ryhmäkanteen nostamisen edellytyksenä on, että 1) useilla henkilöillä on samaa vastajaa vastaan vaatimuksia, jotka perustuvat samoihin tai samankaltaisiin seikoihin, 2) asian käsittely ryhmäkanteena on tarkoituksenmukaista ottaen huomioon ryhmän koko, asiassa esitettävien vaatimusten sisältö ja asiassa esitettävä todistelu ja 3) ryhmä on riittävän täsmällisesti määritelty. Ryhmäkanteen johdosta annettu tuomio sitoo ryhmää edustavaa kantajaa sekä niitä ryhmän jäseniä, jotka nimenomaisesti ovat ilmoittaneet liittyvänsä ryhmään<sup>572</sup>.

Ryhmäkanteen käyttömahdollisuuksien laajentaminen työoikeudellisissa asioissa on nostettu esiin myös EU-tasolla. Euroopan unionin komission antamissa periaatteissa suositetaan ryhmäkanteen ja kollektiivisten oikeussuojamekanismien käyttöönottoa jäsenmaissa. Suosituksen mukaan kansallisia kollektiivisia oikeussuojakeinoja kehitettäessä tulisi mahdollistaa kanteen nostaminen, jos vahinkoa aiheutuu useammalle henkilölle. Yksittäisen henkilön osalta komissio suosittaa *opt in -periaatetta* eli yksittäisen henkilön osallistuminen ryhmäkanteeseen edellyttää hänen suostumustaan.<sup>573</sup> Myös suomalaisessa keskustelussa on pidetty esillä ryhmäkanteen mahdollisuutta<sup>574</sup>.

<sup>568</sup> Ks. HE 154/2006, s. 27–32. Ryhmäkanteen on alkujaan yhdysvaltalaiseen oikeusjärjestelmään kuuluva oikeudellinen instituutio. Myös Ruotsissa on säädetty ryhmäkannelaista, ja muun muassa Tanskassa, Norjassa ja Saksassa on säädetty ryhmäkannetyyppisistä oikeussuojajärjestelmistä. (Lappalainen 2012, s. 1268.)

<sup>569</sup> Ks. HE 154/2006, s. 30–31.

<sup>570</sup> Viranomaisaloitteisuus tarkoittaa, että kanteen nostaa kuluttaja-asiamies ja sama viranomainen toimii myös ryhmän edustajana oikeudenkäynnissä.

<sup>571</sup> Kannemuotona on mahdollinen sekä suoritus- että vahvistuskanteen. (HE 154/2006, s. 16.)

<sup>572</sup> HE 154/2006, s. 42 ja 47–48. Se, että ryhmän jäsenen edellytetään ilmoittautuvan kuuluvaksi ryhmäkanteen mukaiseen ryhmään, on ns. opt-in-periaatteen mukaista (Lappalainen 2012, s. 1269–1270).

<sup>573</sup> Ks. Komission suositus ryhmäkanteiden sallimisesta oikeussuojan parantamiseksi.

<sup>574</sup> Oikeusministeriön laatimassa Oikeudenhoidon uudistamisohjelmassa vuosille 2013–2025 mainitaan keskipitkän aikavälin tavoitteena ryhmäkannelain soveltamisalan laajentaminen siten, että oikeudenkäyntikuluriskiä nähdessä vähäisempien asioiden vieminen tuomioistuimeen olisi helpompaa. Esimerkkinä mainitaan työsopimusriidat, joissa väitetty oikeudenloukkaus koskisi useampaa kuin yhtä samassa asemassa olevaa työntekijää. (Ks. Oikeudenhoidon uudistamisohjelma vuosille 2013–2025, Oikeusministeriön mietintöjä ja lausuntoja 16/2013.)

## 5.9 YHTEENVETO JA ARVIOINTI

Työnantajayrityksen koko henkilöstöä tai sen erilaisia työntekijäryhmiä koskevat ryhmänormit perustuvat useisiin eri säännöstyskeinoihin ja muodostavat asiassällöltään monipuolisen ja laajan normistokokonaisuuden. Asiassällöltään ryhmänormit eroavat usein perinteisestä työoikeuden normituksesta. Siinä missä perinteinen työoikeuden normitus määrää pakottavasti työntekijän vähimmäisehtoja, ryhmänormein määritetään ja konkretisoidaan asioita juuri kyseisen yrityksen olosuhteita ja tarpeita vastaaviksi. Ryhmänormin aineellisen sisällön määrittäminen tapahtuu usein työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa, mutta ei välttämättä aina. Työnantaja voi luoda ryhmänormeja myös yksipuolisin toimin.

Lainsäädäntöön perustuvat ryhmänormit konkretisoivat työvoiman käyttöä työnantajayrityksessä. Ryhmänormien konkreettisuuden aste vaihtelee. Ryhmänormit voivat olla tulevaisuuteen suuntautuvia suunnitelmia, pysyväisluontoisia työvoiman käytön periaatteita tai kiinteämmin päivittäisen työvoiman käytön järjestelyjä määrittäviä normeja. Sääntötyyppisillä työ säännöillä määritetään yritys- ja yksikkökohtaisia toimintatapoja ja menettelykäytäntöjä.

Työaikalain perusteella voidaan sopia työntekijäryhmäkohtaisia paikallisia sopimuksia. Ryhmänormityyppisessä sopimuksessa sovitaan ensin työntekijöitä ryhmänä koskevasta työajan järjestämisestä. Tämän jälkeen yksittäisen työntekijän kanssa sovitaan ryhmänormina pidettävän kehys sopimuksen työntekijäkoh- taisesta soveltamisesta.

Lainsäädännön perusteella laadittavien ryhmänormien lähtökohtana on, että ne sitovat kaikkia ryhmänormin piiriin kuuluvia työntekijöitä. Koska lainsäädännöllä säännellään kaikkia työntekijöitä ja työnantajia koskevia asioita, lähtökoh- ta on ymmärrettävä. Kriittikkiä voidaan esittää siitä, että työntekijällä on oikeus jättäytyä työajasta sovitun kehys sopimuksen soveltamisen ulkopuolelle ilman perusteluja. Työsääntöjen soveltamisen ulkopuolelle jättäytyminen ilman perus- teluja ei ole mahdollista vaan edellyttää, että työntekijä on sopinut samasta asias- ta nimenomaisesti työ sopimuksessaan.

Työehtosopimukseen perustuvat ryhmänormit ovat seurausta työehtosopimus- ten muuttumisesta kaksitasoisiksi. Työehtosopimus ei määritä kaikkia työsuhteen ehtoja välittömästi vaan usein myös paikallisten sopimusten ja sovellusten kautta. Tällaiset ryhmänormit, kuten palkkaus- ja työaikalajärjestelmät, koskevat ensin henkilöstöryhmää. Vasta sitten kun työnantajan edustaja soveltaa paikallis- ta sopimusta tai sovellusta, ryhmänormit vaikuttavat yksittäisen työntekijän työ- suhteen ehtoihin tai asemaan.

Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavaa paikallista sopimusta sovelle- taan kaikkiin niihin työntekijöihin, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta. Työehtosopimusten kollektiivisen luonteen

vuoksi tällainen laaja sitovuuspiiri koskee ryhmänormeja, vaikka työehtosopimuslaissa ei siitä ole säädettykään. Koska ryhmänormeilla normitetaan yleensä työn tekemiseen liittyviä asioita käytännössä, ei ryhmänormien noudattamisen tai soveltamisen rajaaminen työntekijän järjestäytymisen perusteella olisikaan tarkoituksenmukaista.

Kolmas ryhmänormien oikeusperusta on yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset yritystoiminnan muutostilanteissa (YTL 6 luku) ja työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä (YTL 8 luku). Koska yritystoiminnan muutokset vaikuttavat usein työntekijöihin ryhminä, neuvottelutulosta sovelletaan neuvotteluiden kohteena olleisiin työntekijöihin. Työnantajaa velvoittaa tällöin tasapuolisen kohtelun vaatimus. Tästä syystä yksittäisen työntekijän irrottautumisosoikeus yhteistoimintamenettelyn lopputuloksesta tulisi nähdä lähtökohtaisesti poikkeuksellisenä. Irrottautumisosoikeus olisi mahdollinen ainoastaan, jos työntekijän oman työnsopimuksen nimelliset ehdot sen mahdollistavat. Ryhmänormilla ei voi myöskään heikentää työntekijän lakisääteistä työsuhteturvaa.

Yritys- ja työpaikkakohtaiset tavat ja vakiintuneet käytännöt ovat yksi ryhmänormikategoria. Siinä missä muut ryhmänormit laaditaan tai luodaan tietoisien toiminnan perusteella, tavat ja vakiintuneet käytännöt syntyvät ajan kulumisen perusteella. Näin ne normittavat sellaisia asioita, joita ei ole muulla tavalla normitettu. Tavat ja vakiintuneet tai sopimuksen veroiset käytännöt on ymmärretty usein yksilöllisinä. Pääsääntöisesti kyse on yleensä työntekijäryhmäkohtaisesta tavasta tai vakiintuneesta käytännöstä eli ryhmänormista.

Ryhmänormit voivat perustua myös sopimusvapauteen. Ryhmänormien yhteydessä sopimusvapaus tarkoittaa edustuksellisen tason sopimista. Työntekijöitä ryhmänä koskeva sopimus sovitaan työnantajan ja työntekijäryhmien edustajan välillä. Sopimusvapauden perusteella sovittavat ryhmänormisopimukset voivat olla kolmenlaisia: 1) työoikeudellisen menettelyn yhteydessä syntyviä, mutta velvoiteoikeudellisina sopimuksina jäsenyviä sopimuksia, 2) muita velvoiteoikeudellisia sopimuksia henkilöstöasioista sekä 3) joukkotyösopimuksia. Työnantaja voisi päättää sopimusvapauden perustella sovittavista asioista yksipuolisesti, mutta kun työnantaja tekee asiasta sopimuksen, hyväksyvät työntekijät kyseisen ryhmänormiin luultavasti paremmin ja sitoutunevat noudattamaan sitä. Arvioitaessa sitä, miten työntekijöitä ryhmänä koskeva sopimus sitoo ryhmän yksittäistä jäsentä, työntekijäryhmän edustajan kelpoisuus ja toimivalta ovat ratkaisevia.

Perinteisesti johtaminen on nähty työnantajan työnjohto- ja valvontavallan (direktio-oikeus) käyttönä. Ryhmänormien yhteydessä on kuitenkin perusteltua erottaa yrityksen- ja liikkeenjohtovalta työnjohtovallasta. Työoikeudessa aikaisemmin vallinnutta kuvaa johtamisesta voidaan luonnehtia liian suppeaksi. Yritysten johtaminen on nykyisin muutakin kuin työnjohtajan tai lähiesimiehen suorittamaa työsuorituksen välitöntä johtamista ja valvontaa. Mitä suurempi

työnantajayritys on, sitä enemmän työnantajalla on tarvetta luoda henkilöstön johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmiä sekä antaa koko henkilöstöä koskevia ohjeita. Näiden ryhmänormeina pidettävien johtamiskeinojen avulla johdetaan työnantajayrityksen henkilöstöä tai työntekijäryhmiä. Siinä missä tulospalkkiojärjestelmässä asetetut tavoitemittarit ovat keino ohjata työntekijöiden toimintaa taloudellisten kannusteiden avulla yrityksen tavoitteiden suuntaan, pyritään henkilöstöetuuksien avulla taas sitouttamaan työntekijöitä yrityksen palvelukseen.

Työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät sekä ohjeet sitovat kaikkia työntekijöitä eikä niiden osalta ole tarvetta arvioida yksittäisen työntekijän irrottautumisoikeutta. Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät sekä ohjeet määrittävät normeja juuri kyseisen yrityksen tarpeista ja olosuhteista käsin. Asiasisällöllisesti moninaisuudesta huolimatta johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät tai työnantajan antamat ohjeet eivät saa olla pakottavan lainsäädännön, työntekijöiden yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun tai perusoikeuksien vastaisia. Koska tällaisten ryhmänormien merkityksen voidaan olettaa kasvavan tulevaisuudessa, eikä niiden oikeudellista asemaa ole vielä tyhjentävästi selvitetty, joudutaan kiellettyjen ja sallittujen ehtojen rajoihin ottamaan kantaa tulevassa oikeuskäytännössä. Joka tapauksessa johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät sekä ohjeet sitovat oikeudellista harkintaa juuri kyseiseen organisaatioon. Esimerkiksi joustavien normien konkretisoinnin yhteydessä ne ohjaavat oikeudellista harkintaa. Järjestelmien ja ohjeiden sisältämien ehtojen sallittavuusarvioinnissa voidaan joutua ottamaan kantaa siihen, ovatko ehdot perusoikeuksien mukaisia. Tällöin tulee ottaa huomioon sekä työnantajan että työntekijän perusoikeudet. Lisäksi tulee pohtia, mitä merkitystä annetaan sille seikalle, että työntekijä on työyhteisön jäsen ja että ohjeet määrittävät pääasiassa työntekijän toimintaa ja käyttäytymistä työajalla eikä vapaa-ajalla.

Henkilöstö- tai työntekijäryhmän edustajalla on usein keskeinen rooli ryhmänormien syntyvaiheessa. Ryhmänormien toteuttamisvaiheessa edustajan asema ei ole yhtä vahva. Pääsääntöisesti ryhmänormin rikkomisen perusteella vaatimuksia voi esittää yksittäinen työntekijä, jonka etua tai oikeutta on rikottu. Työntekijä on asianosainen ja omaa asialegitimaation. Sen sijaan henkilöstö- tai työntekijäryhmä ei siltä puuttuvan oikeushenkilöllisyyden ja oikeussubjektuuden johdosta ole asianosainen eikä voi esittää vaatimuksia ryhmänormin rikkomisen seurauksena. Ryhmänormeilla voidaankin kuvata olevan hybridiluonne. Niiden syntyvaiheessa henkilöstö- ja työntekijäryhmällä sekä työntekijöiden edustajalla on merkittävä asema, kun taas ryhmänormien rikkomisen seurauksena vaatimuksia voi esittää vain yksittäinen työntekijä. Tosin etenkin kollektiivisia intressejä määrittävien ryhmänormien osalta ongelmia voi aiheuttaa se, onko työntekijällä kannekelpoista oikeutta.

Koska ryhmänormit perustuvat eri säännöstyskeinoihin ja ovat asiasisällöltään sekä normityypiltään monipuolinen kokonaisuus, vaikuttaa tämä myös siihen,

millaisia tehosteita ryhmänormin rikkomisen perusteella voi vaatia. Lähtökohdaisesti kyseeseen tulevat tavanomaiset työoikeudelliset seuraamukset. Työntekijä voi vaatia ryhmänormien rikkomisen seurauksena työsopimuslain mukaista vahingonkorvausta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain mukaisen hyvityksen vaatiminen on mahdollista, jos ryhmänormin soveltaminen on ollut syrjivää. Yhteistoimintalain perusteella työntekijä voi vaatia hyvitystä (8 luku) tai työnantajan tuomitsemista sakkorangaistukseen (6 luku). Jos työnantaja rikkoo tietoisesti työehtosopimukseen perustuvaa ryhmänormia, tehosteena on hyvityssakko. Jos sopimusluonteista ryhmänormia noudatetaan työsuhteen ehtona, tulee tämänkin sopimuksen rikkomisen tehosteena kyseeseen työsopimuslain mukainen vahingonkorvaus. Sen sijaan luontoissuoritusvelvollisuuden ja työntekijän työstä pidättäytymisoikeuden käyttömahdollisuudet ryhmänormien tehosteena näyttäisivät melko rajatuilta.

---

## 6 Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien toiminta osana normijärjestelmää

### 6.1 TARKASTELUN LÄHTÖKOHTIA

Edellisessä luvussa luokiteltiin ja tarkasteltiin erilaisia yksittäisiä ryhmänormeja, jotta niiden sisällöstä ja eräistä oikeusvaikutuksista saataisiin tarkempi kuva. Tässä luvussa on tarkastelun keskiössä se, miten ryhmänormit vaikuttavat *työehtojen ja työsuhteen ehtojen määrittämiseen*. Työehtojen määrittäminen on laajempi asia kuin *työsuhteen ehtojen määrytyminen*, mikä oli Vuorion väitöskirjan keskeinen tutkimustulos. Työsuhteen ehtojen määrytymisjärjestelmä rakentuu työsuhteen käsitteelle. Keskeistä on kuitenkin huomata, että työsuhteen käsite kuvaa yksittäisen työntekijän ja työnantajan välistä *yksilöllistä relaatioita*.

Ryhmänormit syntyvät niiden laatimisen tai luomisen perusteella työnantajan ja henkilöstön välisissä relaatioissa. Ryhmänormien osalta vaikuttava relaatio on eri relaatio kuin työnantajan ja yksittäisen työntekijän välistä suhdetta kuvaava yksilöllinen työsuhte. Jotta työnantajan ja työntekijäryhmien välisiä relaatioita voitaisiin käsitteellistää nykyistä selkeämmin, otetaan tässä luvussa käyttöön uusi termi: *henkilöstösuhte*. Henkilöstösuhteen käsite havainnollistaa työnantajan ja koko henkilöstön tai eri henkilöstö- ja työntekijäryhmien välisiä relaatioita. Henkilöstösuhteen käsite ja käsite *henkilöstösuhteen ehto* tuovat tarkennusta työehtojen määrittämisen käsitteelliseen kehikkoon. Ryhmänormit hahmotetaan henkilöstösuhteen ehdoiksi. Näin ne voidaan erottaa käsitteellisesti yksilöllisistä työsuhteen ehdoista.

Tämän luvun tarkoitus on selvittää tarkemmin henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien toimintaa osana työehtojen määrittämistä ja työsuhteen ehtojen määrytymisjärjestelmää. Pääasiallisesti analysoidaan, miten ryhmänormit vaikuttavat työsuhteen ehtoina tai muilla tavoilla työn teettämisen ja tekemisen ehtoihin. Tehtävässä tarkastelussa hyödynnetään henkilöstösuhteen ja henkilöstösuhteen ehdon käsitteitä, jotka esitellään myöhemmin tässä luvussa. Tarkastelun painopiste on selvittää, miten henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit vaikuttavat työsuhteen ehtoihin. Pääasiassa analysoidaan normaalia eli staattista tilannetta. Tätä tarkastelukulmaa täydennetään sivuamalla kysymystä siitä, miten ryhmänormien muutokset vaikuttavat työehtojen ja työsuhteen ehtojen määrittämiseen. Ryhmänormien muutosten tarkasteluun ottamista puoltaa



se, että usein nimenomaan muutokset tuovat esiin ehtojen määräytymiseen liittyviä piirteitä staattista näkökulmaa laajemmin. Erityisesti työsuhte- tai työ sopimusopillisuuden väliset erot korostuvat selkeämmin juuri muutostilanteiden yhteydessä.

Koska ryhmänormien toimintaa analysoidaan tässä luvussa osana työehtojen määrittymistä, ei henkilöstösuhteen ehtoja määrittäviä ryhmänormeja ole jaettu enää edellisen luvun tapaan säännöstyskeinoittain. Ryhmänormeja on jaoteltu tässä luvussa tarkemmin normilähteittäin. Ryhmänormit on jaettu 1) sopimukseen, 2) yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksiin, 3) yrityksissä ja työpaikoilla noudatettavaan tapaan ja vakiintuneeseen käytäntöön sekä 4) työnantajan yksipuolisesti asettamiin ryhmänormeihin.

Työehtojen määrittymisen tutkimisessa valinta työsuhte- ja työ sopimusopillisen näkökulman välillä on merkittävä. Tutkimuksen alussa asetetuista lähtökohdista johtuen henkilöstösuhteen ehtoina vaikuttavien ryhmänormien toimintaa tarkastellaan tässä nimenomaan työsuhteopillisesta näkökulmasta. Ryhmänormin katsotaan olevan siis *työsuhteeseen nähden erillinen normilähde*. Työsuhteen ulkopuolisena normilähteenä ryhmänormi voi tuottaa ehtoja työsuhteeseen normaalin säännöstyskeinon tapaan tai vaikuttaa myös muulla tavoin. Tutkimuksessa valitusta työsuhteopillisesta lähtökohdasta huolimatta ryhmänormien toimintaa työehtojen ja työsuhteen ehtojen määrittäjinä peilataan kriittisesti ryhmänormien yhteydessä ilmeneviin työ sopimusopillisiin ilmiöihin lainsäädännön sanamuodoissa, oikeuskäytännössä sekä oikeuskirjallisuuden kannanotoissa.

Työsuhte- ja työ sopimusopillista tarkastelua hyödynnetään tässä luvussa myös ikään kuin käänteisesti. Tässä tarkoituksessa pyritään tarkentamaan, mitä työ sopimuksella sekä siihen läheisesti liittyvillä termeillä itse asiassa tarkoitetaan. Näin pyritään selvittämään yksittäisen työntekijän työ sopimuksen asemaa ja merkitystä osana työehtojen ja työsuhteen määrittymistä ennen kaikkea ryhmänormien ja työsuhteopin näkökulmasta. Koska työ sopimus on väline sopia yksittäistä työntekijää koskevista ehdoista ja ryhmänormit määrittävä ryhmäkohtaisia normeja, on yksittäisen työntekijän työ sopimuksen tarkastelemisen tavoitteena ennen muuta yksilö–ryhmä–problematiikan tarkentaminen.

Luvussa selvitetään lisäksi lyhyesti eräitä henkilöstö- ja työsuhteen ehtojen määrittymiseen liittyviä erityiskysymyksiä. Osin niitä on tarkasteltu jo yksittäisten ryhmänormien yhteydessä. Tässä tarkoituksessa arvioidaan työntekijän tietoisuuden ja ryhmäsidonnaisuuden merkitystä ryhmänormien yhteydessä sekä pohditaan, miten ryhmänormin toiminta voisi vaikuttaa erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena. Näitä erityiskysymyksiä tarkastellaan ennen muuta siitä syystä, että ne voidaan nähdä poikkeuksina pääsääntöön, jossa henkilöstösuhteen ehtoina olevat ryhmänormit vaikuttavat yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoihin. Lopuksi tehdään vielä lyhyt katsaus työsuhteen ehtojen muuttamis-doktriiniin ryhmänormien muuttamisen ja työsuhteopin näkökulmasta.

## 6.2 HENKILÖSTÖSUHTEEN KÄSITE TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLISTEN RELAAATIOIDEN KUVAAJANA

Kuten edellä on havaittu, työnantajan (työnantajan edustajien) ja työntekijäryhmien väliset relaatiot eivät ole oikeudellisesti merkityksettömiä. Työnantajayrityksen ja koko henkilöstön tai työntekijäryhmien väliset relaatiot ovat nykyisellään melko monimuotoisen sääntelyn kohteena. Niitä normitetaan yhtäältä työnantajayrityksen ulkopuolelta, toisaalta myös työnantajayrityksen sisäisin toimin. Tällainen monipuolinen normitus, joka vaikuttaa *työnantajayrityksen ja sen henkilöstön välisissä relaatioissa*, ei ole helposti sovitettavissa vallitsevaan yksilökeskeiseen, työsuhteen käsitteelle perustuvaan työoikeuden käsitteistöön. Perussuhdeteoria ja työsuhteen käsite on kehitetty kuvaamaan ennen muuta yksilötaisoista relaatiota työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä.

Perussuhdeteoria perustuu lähtökohtaisesti yksilölliseen relaatioon työntekijän ja työnantajan välillä. Ryhmänormien kuvaaminen osana työehtojen määrittymistä edellyttää työoikeuden käsitteistön tarkentamista. Sipilä selvensi aikanaan palkkatyöhön kohdistuvan sopimusoikeudellisen ja työntekijän suojelua koskeneen julkisoikeudellisen sääntelyn asemaa siten, että hän loi *työsuhteen käsitteen* kuvaamaan näiden molempien normien yhtenäistä soveltamisalaa. Nyt yritystasoisien ja -kohtaisten ryhmänormien kohdalla näyttäisi olevan tunnistettavissa samankaltainen käsitteellistämisen tarve kuin tuolloin. Oikeustieteessä käsitteellistämistä on tapahtunut etenkin *oikeudellisten suhdekäsitteiden avulla, koska niillä kuvataan oikeudellisesti relevanttia suhdetta sekä siihen kohdistuvia oikeusnormeja*<sup>1</sup>. Työnantajayrityksen ja sen koko henkilöstön tai erilaisten työntekijäryhmien välisten suhteiden kuvaaminen *henkilöstösuhteen käsitteellä* luo käsitteellisen alustan yrityskohtaisille ja -tasoisille ryhmänormeille.

Henkilöstösuhteen käsitteen avulla on mahdollista kuvata työnantajayrityksen ja sen koko henkilöstön, eri työntekijöistä muodostuvien ryhmien sekä näiden edustajien välisiä relaatioita. Samalla nämä relaatiot voidaan erottaa yksilöllisestä työsuhteesta. Samaan tapaan kuin työsuhteen käsitteellä kuvataan työnantajan ja yksittäisen työntekijän välistä oikeussuhdetta, pyritään henkilöstösuhteen käsitteen kautta hahmottamaan työnantajayrityksen ja sen henkilöstön tai erilaisten työntekijäryhmien välistä suhdetta.

Työnantajayrityksen (työnantajan edustajien) ja sen henkilöstön sekä erilaisten työntekijöistä muodostuvien ryhmien väliltä voidaan hahmottaa *useita relaatioita*. Voidaan erottaa 1) työnantajan ja koko henkilöstön välinen relaatio, 2) työnantajan ja henkilöstöryhmien väliset relaatiot ja 3) työnantajan ja ryhmien

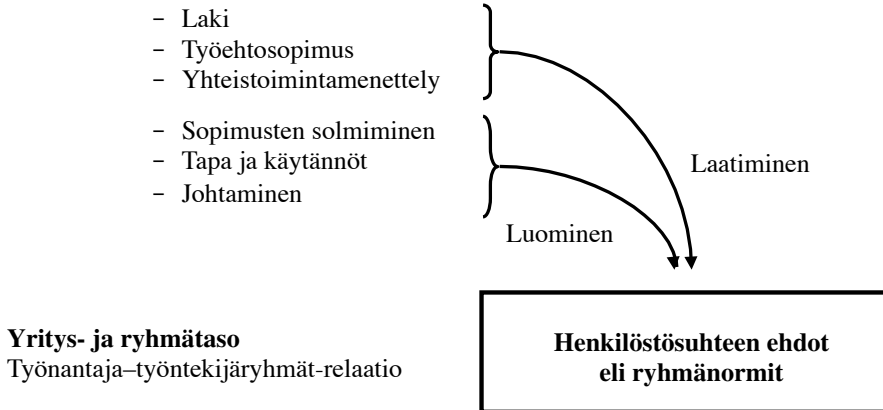
<sup>1</sup> Ks. Tuori 2007, s. 139–140 ja Aarnio 2006, s. 241–244.

edustajien väliset relaatiot sekä 4) relaatio työnantajan ja työntekijäryhmien (tими) välillä. Näiden lisäksi voidaan tarkastelun tarkkuudesta riippuen erottaa useampiakin työnantajan ja henkilöstön välille muodostuvia relaatioita. Vaikka tutkimuksessa käytetään käsitteellisen selkeyden vuoksi henkilöstösuhteen käsitettä yksikössä, itse asiassa monikollinen käsite henkilöstösuhteet vastaisi paremmin todellisuutta.

Sekä työ- että henkilöstösuhteen käsitteet ovat relaatioihin perustuvia käsitteitä. Ne eroavat toisistaan kuitenkin siinä, että yksilötasoisien työsuhteen molemmat osapuolet, eli työntekijä ja työnantaja, ovat oikeussubjekteja. Työsuhde perustuu muodollis-juridiseen lähtökohtaan. Henkilöstösuhteen käsite ei ole samalla tavalla oikeudellinen relaatiokäsite kuin työsuhteen käsite, sillä sen työntekijäosapuolet eivät ole välttämättä oikeussubjekteja. Työnantajayrityksen koko henkilöstöä tai henkilöstö- ja työntekijäryhmiä ei pidetä oikeussubjekteina, vaikka niillä voidaankin katsoa kuolin- ja konkurssipesän tapaan olevan eräitä oikeussubjektin piirteitä. Henkilöstösuhteen työnantajaosapuoli on oikeussubjekti, yleensä oikeushenkilö eli käytännössä yhtiö.

## 6.3 RYHMÄNORMIT HENKILÖSTÖSUHTEEN SISÄLLÖN MÄÄRITTÄJINÄ

Työsuhteen käsitteen tapaan henkilöstösuhteellakaan ei ole omaa sisällystä, vaan se on ennen muuta *ajatuksellinen apuväline ja tekninen käsite*. Työsuhteen käsitettä on kuvattu tyhjänä säiliönä, joka saa aineellisen sisältönsä eri säännöstyskeinojen perusteella. Henkilöstösuhteiden ehtoja määrittävät ryhmänormit perustuvat samoihin säännöstyskeinoihin kuin työsuhteen ehdot lukuun ottamatta työ sopimusta ja työnantajan työnjohtovaltaa. Koska henkilöstösuhteen ehtojen aineellinen sisältö koostuu ryhmänormeista, yksilöllinen työ sopimus ei voi määrittää henkilöstösuhteen ehtoja. Yksilöllisen työnjohtovalan sijaan henkilöstösuhteen ehtojen määrittäjänä pidetään työnantajan suorittamaa johtamista (yrityksen- ja liikkeenjohtovalta) laajemmin kuin vain työnjohtovaltaa (direktiota).



**Kuvio 11.** Henkilöstösuhteen ehtojen määrittäminen.

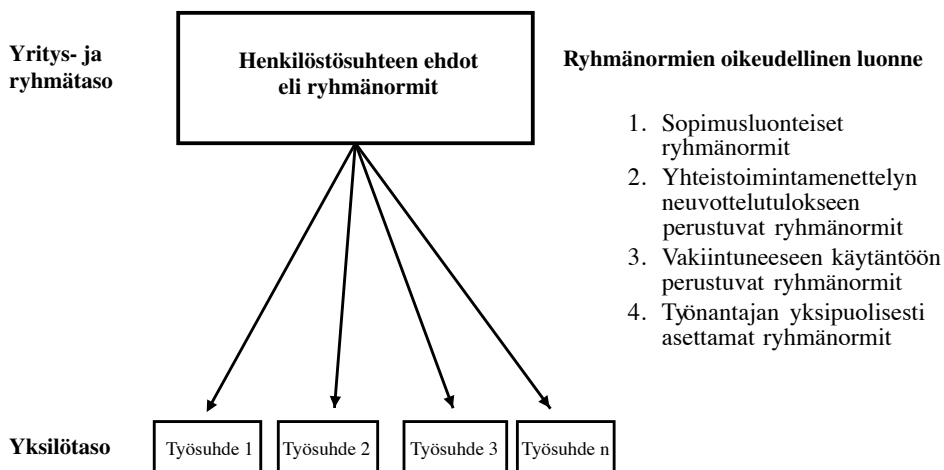
*Ryhmänormit ovat henkilöstösuhteen ehtoja tai vaikuttavat henkilöstösuhteen ehtoina.* Henkilöstösuhteen ehtona olevien ryhmänormien voidaan ajatella vaikuttavan kahdella eri tavalla. Ensimmäinen ja ryhmänormien pääasiallinen vaikutustapa on, että henkilöstösuhteen ehtona olevat ryhmänormit vaikuttavat yksittäisten työsuhteiden sisältöön. Henkilöstösuhteen ehtona oleva ryhmänormi toimii tällöin työsuhteen ulkopuolisena normilähteenä. Toinen vaikutustapa on, että henkilöstösuhteen ehtona olevan ryhmänormin sisällöstä ei tule yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoa. Tämänkaltaisen henkilöstösuhteen ehtona oleva ryhmänormi ei ole työntekijöille merkityksetön, vaan henkilöstösuhteen ehtona oleva ryhmänormi sitoo työnantajaa sekä ohjaa työnantajan toimintaa ja päätöksentekoa. Työntekijäryhmien voidaan kuvata olevan tällaisten ryhmänormien intressisubjekteja.

*Ryhmänormin aineellinen sisältö* vaikuttaa siihen, voidaanko ryhmänormin sisältöä pitää niin yksityiskohtaisena, että se olisi mahdollista kohdistaa tietyn yksittäisen työntekijän työsuhteen ehdoksi. Ryhmänormin sisältö voi olla myös yleisluonteisempi johtuen siitä, että asioita käsitellään koko henkilöstön tai erilaisten työntekijäryhmien tasolla, ilman viittausta yksittäiseen työntekijään. Kyse on siis siitä, sisältääkö henkilöstösuhteen ehtona oleva ryhmänormi riittävän yksilöityjä ja työntekijäkohtaisia ehtoja tai normeja, vai ovatko normit yleisluonteisempia, eikä niitä tästä syystä voida kohdistaa yksiselitteisesti yksittäiseen työntekijään ja hänen työsuhteensa ehdoksi. Vaikka ryhmänormia ei voitaisi kohdistaa yksittäiseen työntekijään, tällainenkin ryhmänormi velvoittaa työnantajaa toimimaan ryhmänormin mukaisesti. Kuitenkin siihen, miten henkilöstösuhteen ehtona oleva ryhmänormi velvoittaa, vaikuttaa ryhmänormin normi-

tyyppi. *Ryhmänormin normityyppi* määrittää sen oikeudellista tai normatiivista vahvuutta. Normit voivat olla esimerkiksi suunnitelma- ja tavoitetyyppisiä ehtoja, joille tunnusomaista on vain pyrkimystyyppinen velvoittavuus. Toimintaperiaate- ja menettelytapanormit taas vaikuttavat optimointikäskyjen tapaan, ja niiden soveltaminen voi tarkoittaa punnintaa. Sääntötyyppiset normit vaikuttavat joko-tai-tyyppisesti siten, että niitä on joko noudatettava tai sitten ei. Sama ryhmänormi voi sisältää useammankin eri normityypin normeja.

## 6.4 HENKILÖSTÖSUHTEEN EHTOINA OLEVIEN RYHMÄNORMIEN VAIKUTUS TYÖSUHTEEN EHTOIHIN

Ryhmänormit vaikuttavat pääasiallisesti tuottamalla erilaisia ehtoja yksittäisten työntekijöiden työsuhteeseen. Ryhmänormeja ei tässä yhteydessä ole enää jaoteltu niiden perustana olevien säännöstyskeinojen mukaisesti, vaan tarkastelu perustuu siihen, minkä tyyppinen normilähde työsuhteen ehtoja tuottava ryhmänormi on. Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien ja yksilöllisten työsuhteen ehtojen välisiä vaikutuksia analysoitaessa ryhmänormin perustana oleva säännöstyskeino ei ole enää siinä määrin merkityksellinen. Keskeistä on itse ryhmänormin sisältö. Tästä syystä ryhmänormien vaikutuksia tarkasteltaessa ryhmänormit on jaettu 1) sopimukseen, 2) yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksiin, 3) ryhmää koskeviin tapoihin ja vakiintuneisiin käytäntöihin ja 4) ryhmänormeihin, jotka työnantaja on asettanut valtaoikeuksiensa perusteella yksipuolisesti. Erityisesti tämän jaottelun oikeudellinen merkitys konkretisoituu ryhmänormien muutostilanteissa. Silloin täytyy ensimmäiseksi selvittää, milaista ryhmänormia ollaan ylipäätään muuttamassa.



**Kuvio 12.** Henkilöstösuhteen ehtoina olevien erilaisten ryhmänormien vaikutus työsuhteen ehtoihin.

Seuraavassa henkilöstösuhteen ehtoina olevien ryhmänormien toimintaa osana työehtojen määrittymistä lähestytään työsuhteopin näkökulmasta. Ryhmänormit voivat vaikuttaa työsuhteen ulkopuolisina normilähteinä siten, että ne tuottavat työsuhteen aineellisia ehtoja. Henkilöstösuhteen ehtoina olevat ryhmänormit vaikuttavat työsuhteen ehtoina samaan tapaan kuin tavanomaiset säännöstyöskkeinotkin, vaikka tässä tutkimuksessa työsuhteen ehtoja tuottava säännöstyöskkeinoin onkin erotettu terminologisesti työnantajajärjestyksen sisäisestä normilähteestä eli ryhmänormista.

Ryhmänormien työsuhteopilliseen toimintaan liittyy *edullisemmuussääntö*. Sen perusteella, jos samasta asiasta on *työsuhteen ehtona* voimassa kaksi tai useampia keskenään ristiriidassa olevia normeja, noudatetaan niistä työntekijälle edullisinta. Koska ryhmänormit ovat tuottavat työsuhteen ehtoja, voidaan edullisemmuussäännön perusteella lähtökohtaisesti ratkaista normien välisiä kollisionia. Tosin tällöin täytyy ottaa huomioon edullisemmuussäännön soveltamiseen liittyvät rajoitukset<sup>2</sup>.

Koska työsuhteopin ohella työ sopimusopillinen lähtökohta on vaikuttanut työehtojen määrittymisen hahmottamisessa, täydennetään seuraavaa tarkastelua kriittisestä näkökulmasta esiin tuotavalla työ sopimusopillisella ajatustavalla, jo-

<sup>2</sup> Ks. edullisemmuussäännöstä tarkemmin luku 2.4.

ta mahdollisesti ryhmänormien aseman hahmottamisen yhteydessä esiintyy. Tämä ilmenee tietyissä lainsäädännöksissä, oikeuskirjallisuudessa tehdyissä tulkinnoissa sekä jossakin määrin oikeuskäytännössä. Sillä, että työsopimusopillinen näkökulma nostetaan esiin työsuhdeopillisen tarkastelun rinnalla, pyritään havainnollistamaan ja vahvistamaan tutkimuksen lähtökohtana olevaa työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän työsuhdeopillista toimintaa.

#### 6.4.1 Ryhmää koskevien sopimusten noudattaminen työsuhteen ehtoina

Se, että ryhmänormit ovat sopimuksia, voi perustua lainsäädännön tai työehtosopimuksen kelpuutukseen sopia ryhmänormista paikallisella tasolla. Ryhmänormiluonteiset sopimukset voivat olla myös velvoiteoikeudellisia sopimuksia, jotka ovat syntyneet työoikeudellisen menettelyn yhteydessä tai pelkän sopimisvapauden perusteella. Sopimuksen taustalla olevasta eri säännöstyskeinosta huolimatta henkilöstöehtoina olevat ryhmänormisopimukset ovat oikeudelliselta luonteeltaan sopimuksia.

Työaikalain kelpuutuksella *yleissitovan työehtosopimuksen* perusteella säännöllisestä työajasta tehtävän kehys sopimustyyppisen (TAL 10 ja 11§) kollektiivisen sopimuksen oikeusvaikutuksia ei ole erikseen säädetty. Tämän sopimuksen taustalla vaikuttaa kaksi säännöstyskeino: sekä työaikalaki että yleissitovuuden perusteella noudatettava *työehtosopimus*. Kun työaikalain mukaan sovittavan kehys sopimuksen perusteella sovitaan yksittäisen työntekijän kanssa soveltamissopimus, on sitä tulkittu sovellettavan työsopimuksen osana, kuten muitakin *työsopimustasoisia* työsuhteen ehtoja<sup>3</sup>, työsopimusta täydentäen ja näin ollen työntekijän työaikaehtoja muuttaen<sup>4</sup>. Paikallisella kehys sopimuksella on katsottu olevan *työsopimuksen oikeusvaikutukset*<sup>5</sup> mutta yhtä lailla työntekijöiden edustajan tekemää paikallista sopimusta on kuvattu *joukkoluonteiseksi työsopimukseksi*<sup>6</sup> tai kollektiiviseksi työsopimukseksi<sup>7</sup>. Kuten seuraavasta ratkaisusta ilmenee, työtuomioistuin on käyttänyt samankaltaista argumentaatiota.

TT:1997-71. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat työpaikkakohtaiset sopimukset ovat oikeudelliselta luonteeltaan työsopimuksia*. Kun poikkeaminen työaikalain (1946/604) 5 ja 6 §:n säännöksistä edellytti työehtosopimustasoisista sopimusta, työnantaja, jonka oli noudatettava työehtosopimusta työsopimuslain 17 §:n nojalla, ei voinut

<sup>3</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 137.

<sup>4</sup> Rautiainen – Äimälä 2008, s. 99.

<sup>5</sup> HE 34/1996, s. 48 ja Kröger 1997, s. 110.

<sup>6</sup> Rusanen ym. 1999, s. 104–105.

<sup>7</sup> Kröger 1997, s. 111.

sopia työntekijän kanssa työsopimuksin poikkeuksista työaikalain kysymyksessä olevista säännöksistä. Majoitus- ja ravitsemisalain työntekijöiden työehtosopimuksen määräyksen mukaisesta työaikajärjestelystä oli voitu sopia vain määräyksessä tarkoitettulla kirjallisella sopimuksella.

Käsitystä kehys sopimuksen työsopimusluonteisuudesta on tarvetta kritisoida työehtojen työsuhteopillisen normijärjestelmän näkökulmasta. Ennen kuin säännöllisestä työajasta on sovittu paikallinen kehys sopimus, työntekijän säännöllinen työaika määräytyy työntekijän *työsuhteessa noudatetun* työaikalain ja yleissitovan *työehtosopimuksen* mukaan. Tästä poikkeavan säännöllisen työajan noudattamisen edellytyksenä on nimittäin kaksivaiheisen kehys sopimus-soveltamisopimus-mallin hyödyntäminen. Tästä huolimatta oikeusvaikutukset on jäsenetty aikaisemmin työsopimuksen perusteella<sup>8</sup>.

Yhteistoimintalain perusteella tehtävä sopimus työ säännöistä on myös ryhmänormi. Yhteistoimintalaissa säädetään, että *sopimus työ säännöistä* ja näiden muutoksista sitoo työnantajaa ja niitä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä, joiden henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt sopimuksen. Sopimusta noudatetaan kunkin *työntekijän työsopimuksen osana*, jollei työsuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta johdu muuta. Työsuhteopin mukaisen jäsenyyksen perusteella työ sääntöjä tulisi noudattaa nimenomaan *työsuhteen ehtoina*<sup>9</sup>. Laissa omaksuttu sanamuoto toisen normilähteen vaikuttamisesta työsopimuksen osana ilmentää kahdella normilla tai sopimuksella säännöstämistä. Vaikka yhteistoimintalain sanamuodon mukaan sopimusta työ säännöistä noudatetaan työsopimuksen osana, ei se kuitenkaan syrjäytä *työsopimuksen nimenomaista, työntekijälle edullisempaa määrystä*. (YTL 29 §.) Työntekijän *nimenomaisen* työsopimusehdon etusijaa voidaan pitää normijärjestelmän toimintaan sopivana. Laissa säädetyn nimenomaisen työsopimusehdon etusijaan perustuen voitaneen katsoa, että vakiintumisen kautta muodostunut sopimuksen veroinen käytäntö ei täyttäisi nimenomaisuuden vaatimusta<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> Selitystä työsopimuksen vahvaan asemaan kehys sopimuksen kohdalla voidaan hakea kahdesta suunnasta. Aikaisemmin työsopimusopillinen jäsentämistapa vaikutti nykyistä vahvemmin, ja tätä tuki myös TEhtol 1 §:ään valittu sanamuoto työehtosopimusten noudattamisesta työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten. Lisäksi termien ”työsopimustasoinen” tai ”joukkoluonteinen työsopimus” taustalla vaikuttanee se, että kyseessä on nimenomaan yleissitovan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus. Normaalisitovan työehtosopimuksen kohdalla vastaavankaltaiset edustuksellisella tasolla soveltavat ja työntekijöitä ryhmänä koskevat sopimukset tunnistettaisiin työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviksi sopimuksiksi. Koska yleissitovan työehtosopimuksen kohdalla näin ei ole, ainoaksi tunnetuksi sopimustyyppiä, jollaiseksi kehys sopimus oikeusvaikutuksineen on ollut mahdollista jäsentää, on jäänyt työsopimus ja tämän seurauksena työsopimustasoisuus.

<sup>9</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 768–769.

<sup>10</sup> Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 139.



Edellä mainitusta seuraa tulkinnallisuuksia suhteessa työnantajan tasapuolisen kohtelun vaatimukseen, koska työsäännöllä määritetään henkilöstöä ja työntekijäryhmiä koskevia yleisiä ja kaikkiin sovellettavia ehtoja. Työsopimuksen ehdon ja työsääntöjen välinen suhde oli arvioitavana kahdessa seuraavassa hovioikeusratkaisussa.

THO 16.10.2012, S 12/372. Tapauksessa oli kyse siitä, maksetaanko lounasetu kaikilta päiviltä vai vain työssäolopäiviltä. Työntekijöiden työ sopimuksessa oli maininta lounasedusta. *Työsopimuksissa ei ollut tarkemmin määritetty lounasedun sisältöä.* Yhtiön noudattama *ravintoetukäytäntö oli määritelty työ säännöissä* ja siitä oli kerrottu työntekijöille työhönottotilanteessa. Aikaisemmin oli sovittu paikallinen sopimus, jonka yhteydessä oli vahvistettu komennustyösääntö. Sen oli hyväksynyt kantajien henkilöstöryhmän edustaja. Hovioikeuden mukaan lounasetu on luontoisetuna osa palkkaa. Koska työ sopimuksen palkkaa koskevassa kohdassa ei ollut viitattu lounasedun osalta yhtiön matkustus- tai komennustyösääntöön, ei paikallisella sopimuksella voitu muuttaa tai tarkentaa työ sopimuksen työntekijälle edullisempaa määräystä lounasedusta.

RHO 10.10.2012, S 11/268. Työntekijöiden *työsopimuksessa oli lounasedusta maininta, että se on osa palkkaa.* Tarkemmin lounasedun sisällöstä ei ollut sovittu. Työsopimuksissa ei ollut viittausta lounasedun osalta työ sääntöihin. Työnantaja vetosi siihen, että lounasedusta oli sovittu työ säännöin. Koska lounasetu oli mainittu työ sopimuksen palkan kohdalla, työ sopimuslain ja vuosilomalain esitöissä luontaiseturjen on katsottu olevan osa palkkaa, eikä työ sopimuksessa ollut viittausta matkustus- ja komennustyösääntöihin, oikeus katsoi, että epäselvää työ sopimusta on tulkittava sen laatijan eli työnantajan vahingoksi. Hovioikeus katsoi, että vaikka lounasetukäytännöstä olisi sovittu YTL 29 §:n työ säännöin, ei se syrjäyttäisi työ sopimuksen nimenomaista ehtoa siitä, että lounasetu on palkan osa.

Molemmissa tapauksissa oli kyse työ sopimuksen ja työ sääntöjen suhteesta. Lounasedun sitovuutta puollettiin tapauksissa työ sopimuksen kirjauksella – tosin yleisluonteisella – sekä sillä, että lounasetu on rinnastettavissa palkkaan. Työ sopimuksen ehdolle annettiin merkitystä, ja huomiota kiinnitettiin myös siihen, että työ sopimuksessa ei ollut viitattu työ sääntöihin. Perusteluita voidaan kritisoida. Niissä ei otettu huomioon sitä, että palkan määrittäminen tapahtuu usean eri säännöstöskynon perusteella. Työ sopimuksen nimenomaisen ehdon osalta hovioikeuksien argumentaatio olisi vaatinut perusteluita. Pelkästään työ sopimuksessa oleva yleisluonteinen maininta lounasedusta palkan kohdalla ei vielä välttämättä tarkoita, että kyseessä olisi työ sopimuksen nimenomainen ehto. Nimenomaisuus tarkoittaisi melko tarkkaa ehtoa, ja kyseisissä tapauksissa lounasedun tarkka sisältö määritettiin nimenomaan työ säännöissä.

Merkittävä ryhmänormisopimusten kategoria on työehtosopimuksen kelpuutuksella sovitut paikalliset sopimukset. Työntekijöitä ryhmänä koskevassa paikallisessa sopimisessa työntekijöiden edustajana toimii luottamusmies. Tällaisen paikallisen sopimuksen katsotaan ikään kuin ”imuroituvan” työehtosopimuksen osaksi ja saavan viitetyöehtosopimuksen oikeusvaikutukset tavanomaisten työehtosopimusmääräysten tapaan. Työehtosopimusperusteisten ryhmänormien

aseman arviointi työehtojen määräytymisessä palautuukin TEhtoL 1 §:ään, jonka mukaan työehtosopimusta noudatetaan ”*työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten*”. TEhtoL 1 §:n sanamuotoa ”*työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten*” on tulkittu oikeuskirjallisuudessa paljon, etenkin individuaali- ja solidaarinormien eroja ja oikeusvaikutuksia analysoitaessa. Sanamuodon perusteella tehtävä tulkinta on kuitenkin vain yksi tulkintametodi.

Sanamuodon perusteella tehtävien tulkintojen ohella on huomattava, että työehtosopimuslain säätämisen aikaan työsuhteen säännöstyskeinot olivat vähäisemmät kuin nykyisin. Kairinen onkin todennut, että työehtosopimuslain säätämisaikana oli keskeistä määrittää työehtosopimuksen ja työsopimuksen välistä suhdetta.<sup>11</sup> Näin ollen TEhtoL 1 §:n sanamuodosta huolimatta *pelkkä työehtosopimuksen – tai myöskään sen kelpuutuksella tehdyn paikallisen sopimuksen tai muun ryhmänormin – noudattaminen* ei muunna työehtosopimusperusteisen ja sen oikeusvaikutuksin toimivan ryhmänormin ehtoja *työsopimuksen* ehdoksi<sup>12</sup>. Myös korkein oikeus on viimeaikaisessa ratkaisukäytännössään vahvistanut asian. Tämä käy ilmi etenkin ratkaisusta KKO 2009:28, jossa todetaan, että pelkän *työehtosopimuksen noudattamisen* perusteella työehtosopimuksen ehto ei tule työsopimuksen ehdoksi, vaan se edellyttäisi toimia työsopimussuhteen osapuolilta<sup>13</sup>.

KKO 2009:28 perustelut kohta 3: Korkein oikeus toteaa, että *työehtosopimuksen määräys ei tule työsopimuksen ehdoksi*, elleivät työnantaja ja työntekijä ole siitä erikseen sopineet tai ellei työnantajan voida katsoa muutoin sitoutuneen noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä työsopimuksen ehtoina.

Työsuhteen ehtoina vaikuttaviin työehtosopimusperäisiin ryhmänormeihin liittyy vielä kysymys niiden suhteesta *työsopimuksen* ehtoihin. Työehtosopimusperäiset paikalliset sopimukset vaikuttavat yleensä työsuhteen ehtoina, eivät työsopimuksen ehtoina. Tällä perusteella työehtosopimuksen perusteella sovittu paikallinen sopimus muuttaa työsuhteen ehtoja. Työehtosopimuksen normivaikutteisuus (automaattinen ja pakottava vaikutus) tarkoittaa, että työehtosopimuksen ehto voi muuttaa tai syrjäyttää myös työntekijän työsopimuksen ehtoa (TEhtoL

<sup>11</sup> Kairinen 2010, s. 349–350.

<sup>12</sup> Vrt. Tiitinen – Kröger 2012, s. 804. Työsuhteen ehtojen etusijajärjestystä kuvatessaan he erottavat työehtosopimuksista työsuhteen ehdoiksi vain ”*työsopimuksissa*” noudatettavat ehdot. – Tällä ilmeisesti halutaan tuoda esiin työsuhteen yksilöllinen luonne ja siihen sopivat työehtosopimuksen individuaalinormit. Kyseinen ilmaus on kuitenkin omiaan johtamaan ajattelua normien keskinäisistä suhteista työsopimusopin ja kahdella normilla säännöstämisen suuntaan.

<sup>13</sup> Ks. muuttumisopin merkityksen rajautumisesta koskemaan lähinnä työehtosopimusten rajoitettua jälkivaikutusta KKO 2007:55 ja 2007:65 ja Bruun 2007, s. 27–34.

6 §)<sup>14</sup>. Kyseinen säännös pitää muun työehtosopimuslain tapaan sisällään työso-  
pimusopillisia sanamuotoja. Näyttäisikin siltä, että työehtosopimuksen perus-  
teella sovittu paikallinen sopimus muuttaa työsuhteen ehtoja sovitun paikallisen  
sopimuksen mukaisesti. Näissä tilanteissa työntekijä on etenkin ehtojen heiken-  
tymisen yhteydessä vedonnut siihen, että hänen työso-  
pimuksensa ehto on pa-  
rempi ja paikallisen sopimuksen sijaan sitä pitää noudattaa edullisemmuussään-  
nön perusteella. Tällöin arvioinnissa joudutaan ottamaan kantaa, onko kyseessä  
työsopimuksen ehto vai muusta normilähteestä peräisin oleva työsuhteen ehto.  
Jos kyseessä on työntekijän työso-  
pimuksen ehto, tulee selvittää, onko kyseessä  
työntekijän *nimenomaisesti sopima työso-  
pimuksen ehto*. Nimenomaisesti sovi-  
tun työso-  
pimuksen ehdon asemaa voidaan pitää vahvana.

Lain tai työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella sovittujen sopimusten  
lisäksi ryhmänormisopimusluonteiset sopimukset voivat *perustua sopimusva-  
pauteen*. Sopimusvapauteen perustuvia sopimuksia on kolmea eri tyyppiä<sup>15</sup>. Täl-  
laisia sopimuksia ovat 1) velvoiteoikeudellisina sopimuksina jäsenytyvät työoi-  
keudellisessa menettelyssä syntyneet sopimukset, 2) muut velvoiteoikeudelliset  
sopimukset henkilöstöasioissa ja 3) joukkotyösopimukset. Kyseiset ryhmänor-  
mit ovat henkilöstösuhteen ehtoja, koska sopimukset sovitetaan edustuksellisella  
tasolla työnantajan ja työntekijäryhmän edustajan välisessä relaatiassa, ja sopi-  
mukset koskevat työntekijöitä ryhmänä.

*Yhteistoimintasopimus* on esimerkki työoikeudellisessa menettelyssä synty-  
neestä velvoiteoikeudellisena sopimuksena pidettävästä sopimuksesta. Aikai-  
semmassa tutkimuksessa yhteistoimintamenettelyiden neuvottelutulosten ase-  
maa työsuhteen ehtojen määräytymisessä on pyrkinyt jäsentämään Nieminen<sup>16</sup>.  
Hän on jaotellut yhteistoimintasopimuksen sisältöä kahteen ryhmään: yhteistoi-  
mintasopimuksen *ehtoja työso-  
pimuksissa koskeviin määräyksiin* ja yhteistoimin-  
tasopimuksen *työyhteisöä koskeviin määräyksiin*<sup>17</sup>. Jäsennyksessä ”ehdot työso-  
pimuksissa” määrittävät henkilökohtaisia ja yksilöllisiä työnteon ehtoja, jotka  
kohdistuvat työso-  
pimuksen alaan ja koskevat asioita, joista työnantaja ja yksit-

<sup>14</sup> TEhtol 6 §:n mukaan jos työso-  
pimus joiltakin osiltaan on ristiriidassa siinä noudatettavan  
työehtosopimuksen kanssa, on työso-  
pimus näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta käyvät nouda-  
tettaviksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset.

<sup>15</sup> Ks. tarkemmin luku 5.5.

<sup>16</sup> Vaikka Nieminen on tarkastellut ennen muuta erityistapauksena pidettävää yhteistoimintasopi-  
musta, voidaan yhteistoimintasopimuksen yhteydessä käsiteltäviä asioita pitää joissakin tapauk-  
sessa käyttökelpoisina yleisemminkin neuvottelutulosten asemaa hahmotettaessa. – Myös Pirkko  
K. Koskinen on tarkastellut yhteispäätös-  
menettelyn kohteita joko työso-  
pimuksen tai työsuhteen  
ehtoina. Koskisen tekemästä tarkastelusta on kuitenkin huomattava, että hänen tarkastelunsa koh-  
distuu yritysdemokratiakomitean suosittelun toteuttamiseen työehtosopimusmääräyksiin. Yhteis-  
toimintalakia ei vielä tuolloin ollut edes säädetty. (Ks. Koskinen P. 1973, s. 221–233.)

<sup>17</sup> Ks. Nieminen 1993, s. 127–129.

täinen työntekijä voisivat sopia yksittäisessä työsopimuksessa.<sup>18</sup> ”Ehdot työyhteisöä koskevista määräyksistä” koskevat puolestaan henkilöstöä tai henkilöstöryhmää yleisesti ja liittyvät työyhteisöön tai työoloihin, joissa työ suoritetaan ja työehdot täytetään. Työyhteisölliset ehdot koskevat työntekijöitä työyhteisön jäsenenä.<sup>19</sup>

Nieminen on yhteistoimintamenettelyn yhteydessä hahmotellut myös edustuksellisella tasolla tehtävän varsinaisen sopimuksen sijaan *sopimustyyppiä*, joka olisi oikeudelliselta luonteeltaan *kehys- tai raamisopimus*. Tällainen lähtökohta juontuu ennen muuta henkilöstön edustajan epäselvästä edustusvallasta, minkä seurauksena tavanomaisen sopimuksen solmimiseen edustuksellisella tasolla liittyy tulkintaongelmia, kun taas kehys- tai raamityyppisen sopimuksen solmiminen voisi olla mahdollista. Kehys- tai raamisopimuksen perusteella sovittu *työsopimustasoinen* sopimus on Niemisen mukaan ”siinä mielessä *epäitsenäinen sopimus*, että *sen* [työsopimuksen] *osaksi tulevat materiaaliset sopimusehdot määräytyvät kollektiivisen sopimuksen kautta*” [kursiivit JM]. Ajatusrakennelman toteuttamiseksi tarvitaan työntekijän sitoutumistahtoa edustuksellisella tasolla sovittuun sopimukseen. Tämän johdosta keskeistä on selvittää, millaisen työntekijän toiminnan tai käyttäytymisen voidaan katsoa ilmentävän *työntekijän tahtoa sitoutua* edustukselliseen järjestykseen.<sup>20</sup>

Kun arvioidaan Niemisen tekemiä jäsenyyksiä yhteistoimintasopimuksista, kiinnittyy huomio niiden työsopimusopilliseen lähtökohtaan. Esityksessä pohditaan edustuksellisella tasolla sovitun *sopimuksen tulemistä työsopimuksen osaksi*. Ajattelun taustalla näyttäisi vaikuttavan työehtosopimusten yhteydessä käytetty TEhtol 1§:n ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten” -ilmaisu ja tästä johdettu dikotomia individuaali- ja solidaarinormien välillä. Myös yhteistoimintasopimusten, tai laajemmin neuvottelutulosten, jäsentäminen osaksi työehtojen määräytymistä on pyritty tekemään analogisesti hyödyntämällä työehtosopimusten normimääräysten kahtiajakoa. Käytetystä työsopimusopillisesta lähtökohdasta huolimatta yhteistoimintamenettelyiden lopputuloksen *sisällön* hahmottamista joko henkilökohtaisina tai työyhteisöllisinä ehtoina voidaan pitää havainnollisena ja käyttökelpoisena. Mutta Niemisen jäsenyyksestä poiketen henkilökohtaisia ehtoja ei noudateta työsopimuksen ehtoina vaan työsuhteopillisesti työntekijän *työsuhteen ehtoina*.

Viimeinen sopimusvapauteen perustuva ryhmänormiluokka eli *joukkotyösopimukset* eivät toimi aivan edellä kuvatun työsuhteopillisen mallin mukaisesti. Kyse on työsopimuksellisesta asiasta. Joukkotyösopimusta voidaankin luonneh-

<sup>18</sup> Nieminen TYV 1993, s. 111–112.

<sup>19</sup> Nieminen 1994, s. 147–149.

<sup>20</sup> Nieminen 2000, s. 311–312.

tia työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän näkökulmasta poikkeukselliseksi. Vaikka henkilöstösuhteen ehtona pidettävää joukkotyösopimusta noudatetaan yksittäisen työsuhteen ehtona, tämän lisäksi joukkotyösopimuksen oikeusvaikutuksena on yksittäisten työsuhteen ehtojen muuttaminen<sup>21</sup>.

## 6.4.2 Ryhmää koskevien yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulosten noudattaminen työsuhteen ehtoina

Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit voivat olla myös yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksia. Yhteistoimintaneuvotteluiden usein ryhmäkohtaisen luonteen johdosta neuvottelutulokset on mielekästä nähdä ryhmänormina. Aikaisemmassa tutkimuksessa yhteistoimintamenettelyn lopputuloksia on hahmotettu usein yhteistoimintasopimuksina. Yhteistoimintalaissa ei ole kuitenkaan säädetty yhteistoimintasopimuksesta. Yhteistoimintalain systematiikan mukaista onkin käsitellä yhteistoimintalain neuvottelutuloksia ja mahdollisesti sovittavia yhteistoimintasopimuksia erillisinä ryhmänormina. Jos kyseessä on nimenomaan yhteistoimintasopimus, on kyseessä sopimusperusteinen ryhmänormi. Niitä käsiteltiin edellisessä kappaleessa.

Työnantajan velvollisuutena on käydä yhteistoimintamenettely laissa erikseen säädetyissä tilanteissa. Yhteistoimintaneuvotteluiden päätyttyä työnantaja tiedottaa yhteistoimintamenettelyssä käsitellyn asian osalta henkilöstöryhmien edustajille, mitä toimenpiteitä työnantaja neuvotteluiden seurauksena harkitsee (YTL 40 ja 53 §). Neuvottelutuloksen tiedottamisen perusteella yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulos on *henkilöstösuhteen ehtoja* määrittävä ryhmänormi. Tällaisen ryhmänormin piiriin kuuluvat aikaisemmin yhteistoimintaneuvotteluiden kohteena olleet työntekijät. Tämän työntekijäryhmän henkilöstösuhteen ehtoja määrittävänä ryhmänormina neuvottelutulos on työsuhteeseen nähden ulkopuolinen normilähde. Neuvottelutulos vaikuttaa eri tavoin sen soveltamisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työsuhteen ehtoihin. Varsinaisesti yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulos konkretisoituu tietyn yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtona vasta sitten, kun työnantaja tekee neuvottelutuloksen mukaisia päätöksiä omassa toiminnassaan. Tällöinkin neuvottelutuloksen sisällöstä riippuu, kuinka se vaikuttaa työsuhteen aineelliseen sisältöön. Neuvottelutulos voi pitää sisällään oikeudelliselta vahvuudeltaan erityyppisiä normeja.

Vaikka yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulos vaikuttaa työntekijöiden työsuhteen ehtoina, voi se muuttaa työsuhteen ehtoja sovittuja ehtoja tietyissä erityistilanteissa. Jos neuvotteluvälisyyden piirissä on yksittäisen työntekijän

<sup>21</sup> Nieminen 2000, s. 373–374.

työsopimuksessa sovittu ehto (esimerkiksi työtehtävät), voisi yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulos vaikuttaa työntekijän ”työsopimuksissa” noudatettavina ehtoina<sup>22</sup>. Jotta yhteistoimintamenettelyn lopputuloksena syntyneen ryhmänormin oikeusvaikutuksena olisi työntekijän työsopimuksen ehtojen muuttuminen, edellyttää tämä ryhmänormilta *joukkotyösopimusluonnetta joko valtuutus- tai irtisanomisperusteella*. Voidaan nimittäin Niemisen tapaan katsoa, että *irtisanomisperusteen voimassa ollessa edustuksellisella tasolla sovittu järjestely* vaikuttaa työntekijän työsuhteen ehtona. Tämän lisäksi työntekijä joutuisi mukautumaan siihen, että hänen *työsopimuksensa ehdot* muuttuvat neuvottelutulosta tai yhteistoimintasopimusta vastaaviksi. Irtisanomisperusteiden vallitessa syntynyt neuvottelutulos antaa työnantajalle oikeuden heikentää työsopimuksen ehtoja työsuhteissa siten, että heikennykset velvoittavat työntekijää. Heikennyksen ulottuminen työsopimuksen ehtoihin saakka ei tosin perustu yhteistoimintamenettelyn lopputulokseen vaan samanaikaiseen irtisanomisperusteen olemassaoloon.<sup>23</sup> Tällöin siis irtisanomisperuste toimii työsopimusehtojen muuttamisen oikeuttavana tekijänä.

### 6.4.3 Ryhmää koskevien tapojen ja vakiintuneiden käytäntöjen noudattaminen työsuhteen ehtoina

Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit voivat olla oikeudelliselta luonteeltaan tapoja tai vakiintuneita käytäntöä. Näitä vakiintuneita käytäntöjä voidaan nimittää myös *yritys- tai ryhmäkäytännöiksi*. Koska tällaiset tavat ja vakiintuneet käytännöt koskevat useampaa kuin yhtä työntekijää, on niitä perusteltua luonnehtia pikemminkin ryhmäkohtaisiksi kuin yksilöllisiksi. Tapojen ja käytäntöjen syntyminen työnantajajirityksen (yritys, yksikkö, työpaikka) ja työntekijäryhmien välisessä suhteessa puoltaa niiden hahmottamista yksilöllisen työsuhteen ulkopuolisena ryhmänormina<sup>24</sup>.

Oikeudellisesti relevanteiksi tulkitut tavat ja vakiintuneet käytännöt vaikuttavat muiden ryhmänormien tapaan työsuhteopillisesti yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtona. Tämä käy ilmi havainnollisesti korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2009:83. Siinä korkein oikeus tulkitsi *lisäeläkejärjestelyn yleisesti noudatetuksi käytännöksi*, josta oli tullut myös työntekijän *työsuhteen ehto*. Toisin sanoen kollektiiviseksi työehdoksi jäsennetty *lisäeläkejärjestelmä* oli kor-

<sup>22</sup> Tiitinen 1979, s. 325.

<sup>23</sup> Nieminen 2000, s. 373 – 376.

<sup>24</sup> Engblomin kanta yrityskäytäntöön työsuhteen ehtojen säännöstämistävälineenä ei ole selkeä. Yhtäältä hän katsoo, että yrityskäytäntö ei ole työsuhteen ehtojen muodostumistapa ja toisaalta, että työnantajan myöntämien etuuksien kohdalla yrityskäytäntö voi tuottaa työsuhteen ehtoja. (Engblom 2013, s. 160–161 ja 214.)

keimman oikeuden mukaan *työntekijöitä ryhmänä koskevaa tapaoikeutta*, joka säännöstyskeino-opin mukaan tuotti työsuhteen ehtoja. Kyseessä ei siis ollut työ sopimuksessa sovittu ehto, eikä ehto ollut myöskään muuten tullut työ sopimuksen osaksi.<sup>25</sup>

KKO 2009:83, perustelut kohta 20. A:n ja Sammon välillä ei ole tehty kirjallista työ sopimusta. Asiassa ei ole ilmennyt, että kysymyksessä olevasta lisäeläkeoikeudesta työ suhteen ehtona olisi muutoinkaan heidän kesken nimenomaisesti sovittu. Asiassa esitetyn selvityksen perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että Sammon *työnantajana järjestämä lisäeläketurva on kuulunut Sammon työntekijöiden työsuhteissa yleisesti noudatettuun käytäntöön*. Tämän vakiintuneen käytännön perusteella *lisäeläkeoikeudesta on tullut myös A:n työsuhteen ehto*.

*Sopimuksen veroiseksi vakiintunut käytäntö* voidaan erottaa normaalista tapaoikeudesta tai -ehdoista, vaikka ilmiöt ovatkin melko lähellä toisiaan. Sopimuksen veroiseksi vakiintunut käytäntö on mahdollista erottaa tavasta sillä perusteella, että se liittyy sopimusoikeuteen ja konkludenttisen sopimuksen syntymekanismiin. Tällainen väite esitetään usein erityisesti työnantajan yksipuolisesti asettamien tai sallimien ryhmänormien muutosten yhteydessä. Asiaa voidaan lähestyä korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2010:93 kautta. Siinä työntekijät esittivät kanteessaan, että ”tulospalkkioiden maksaminen oli ollut työnantajan vakiintuneesti noudattama käytäntö, jonka toimihenkilöt olivat hyväksyneet. Tulospalkkioiden maksaminen oli siten vakiintunut toimihenkilöiden työ sopimusten ehdoksi.”

KKO 2010:93. Työntekijöiden kanteesta: Tulospalkkioiden maksaminen oli ollut työnantajan vakiintuneesti noudattama käytäntö, jonka toimihenkilöt olivat hyväksyneet. Tulospalkkioiden maksaminen oli siten vakiintunut toimihenkilöiden työ sopimusten ehdoksi.

Perusteluiden kohta 7. Korkein oikeus toteaa, että *vakiintunut käytäntö voi muuttaa ja täydentää työ sopimuksessa sovittuja taikka työsuhteessa muuten noudatettavia ehtoja*. Siten työnantajan ja työntekijän yhteisesti noudattama menettely voi muodostua sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi työ sopimussuhteessa. *Samoin työnantajan yksipuolisestikin myöntämä etuus voi vakiintua työsuhteen sitovaksi ehdoksi*. Tällaisissa tapauksissa *sopimusosapuolten sitoutumistarkoitus ja sopimuksen syntyminen eivät ilmene osapuolten nimenomaisista tahdonilmaisista*, vaan ne joudutaan päättelämään osapuolten tosiasiallisen toiminnan tai käyttäytymisen perusteella. Kysymys on tilanteesta, jollaisessa *sopimusosapuolten voidaan yleisten sopimusoikeudellisten periaatteidenkin mukaan katsoa hiljaisesti hyväksyneen käytännön ja sitä kautta sitoutuneen siihen*. Työ sopimussuhde on luonteeltaan yleensä pitkäkestoinen. Siihen tulkintaan, onko jokin käytäntö *muodostunut työsuhteen sitovaksi ehdoksi*, on saattanut osaltaan tällöin vaikuttaa työntekijän suojelun tarve samoin kuin vilpittömän mielen suoja ja perusteltua luottamusta koskevat periaatteet. (Ks. KKO 1990:103 ja 1995:52, vrt. KKO 1989:92.)

<sup>25</sup> Ks. Kairinen, KKO:n ratkaisut kommentein 2009 II, s. 201–202.



Perusteluiden kohta 8. Yhtiö on soveltanut toimihenkilöiden työsuhteessa sellaista tulospalkkiojärjestelmää, jonka ehtoista se on vuosittain erikseen yksipuolisesti päättänyt. Tulospalkkiojärjestelmän olennainen osa toimihenkilön kannalta on ollut se, että hän on sen perusteella saanut normaalin palkkansa lisäksi määräedellytyksin tulospalkkiota. Työnantaja on *nimenomaisesti kieltäytynyt sopimasta järjestelmästä paikallisella työehtosopimuksella tai muullakaan tavalla*. Näihin seikkoihin nähden toimihenkilöt eivät ole voineet perustellusti luottaa siihen, että tulospalkkiojärjestelmän ehdot olisivat tulleet heidän työsuhteittensa sellaisiksi osiksi, joiden muuttaminen olisi edellyttänyt osapuolten sopimusta. Yhtiö on siten voinut sinänsä muuttaa tulospalkkiojärjestelmää ottamalla siihen kohdassa 3 mainitun rajoitusehdon.

Korkeimman oikeuden ratkaisu sisältää työehtojen määräytymisjärjestelmän ja ryhmänormien näkökulmasta mielenkiintoisen kannanoton. Korkein oikeus argumentoi, että *vakiintunut käytäntö voi muuttaa sekä työsopimuksen että työsuhteen ehtoja*. Esiin nousee siis sama problematiikka kuin muidenkin ryhmänormien kohdalla eli työsuhteen ja työsopimuksen välinen ero. Myös Tiitisen ja Krögerin mukaan oikeuskäytännön perusteella olisi mahdollista katsoa, että työsuhteessa noudatettu vakiintunut käytäntö voi täydentää työsopimusta tai jopa muuttaa taikka syrjäyttää nimenomaisen työsopimuksen ehdon, tosin vain tiettyjen edellytysten vallitessa<sup>26</sup>. Tällöin lienee kyse *työsopimuksen veroisesta käytännöstä*, jolla on työsopimuksen mukainen asema etusijajärjestyksessä, mikä rinnastuu sovittuun työsopimusehtoon. Työsopimuksen veroinen käytäntö on nimittäin ilmiönä lähellä sopimusoikeuden konkludenttista sopimusta ja sopimuksen täydentämistä koskevia oppeja. Olennaista on kuitenkin huomata, että tällöin kyse tulisi olla sellaisista asioista, joista olisi ollut mahdollista sopia jo yksittäisen työntekijän omassa työsopimuksessa.

Sopimuksen veroisen käytännön muodostumisen rajoituksena on huomattava, että toisen osapuolen sitomiseen sellaiseen velvollisuuteen, jota ei alun perin ole tarkoitettu sitovaksi, tulee suhtautua varovaisesti.<sup>27</sup> Tiitinen ja Kröger kuitenkin katsovat, että myös *työnantajan yksipuolisesti käyttöön ottamat menettelyt tai myöntämät etuudet voivat vakiintua työpaikalla, sen osassa tai yksittäisessä työsuhteessa molemmin puolin sitovaksi ehdoksi*<sup>28</sup>. Ajatuksena on, että alun perin työnantajan yksipuoliseen päätöksentekoon tai menettelytapaan perustuva normi muuntuisi myöhemmässä vaiheessa tai tietyillä edellytyksillä vakiintuneeksi

<sup>26</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 770–771.

<sup>27</sup> Hemmo 2003 I, 133–134. – Ks. myös KKO 1989:92. Työnantaja oli palkinnut pitkään palveluksessaan olleita henkilöitä rahalahjoin, joiden antoperusteet määräytyivät palvelusajan ja antamisajankohdan palkan perusteella. Lahjan antoperusteet eivät olleet muodostuneet yksittäisen työsopimuksen ehdoksi. Työnantajalla oli oikeus yksipuolisesti muuttaa antoperusteita, eikä työntekijällä ollut oikeutta rahalahjaan, joka hänelle aikaisemmin voimassa olleiden perusteiden mukaan olisi annettu.

<sup>28</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 770–771.



käytännöksi tai yrityskäytännöksi. Tällainen säännöstyskeinojen välinen muuntuminen herättää kuitenkin kysymyksiä. Millä perusteella alun perin työnantajan johtamiseen perustuva normi muuntuukin vakiintuneeksi käytännöksi tai yrityskäytännöksi eikä säilytä alkuperäisen säännöstyskeinon asemaa ja toimintaa?

Vakiintuneen käytännön jäsentäminen työsuhteen ehtojen säännöstyskeinona on ollut korostuneen työntekijä- tai työ sopimuskohtaista ja vakiintunutta käytäntöä sopimusoikeudelliseen konkludenttiseen sopimukseen peilaavaa. Esimerkiksi Tiitinen ja Kröger tarkastelevat vakiintunutta käytäntöä työ sopimuksen alla omalla otsikollaan ”vakiintunut käytäntö työ sopimuksen ehtona”<sup>29</sup>. Ryhmänormien näkökulmasta tämä on kuitenkin liian suppea näkemys. Sopimuksen veroisen käytäntö voi olla sekä yksilönormi että ryhmänormi. Vakiintuneet käytännöt tai, kuten Kairinen kuvaa, *sopimuksen veroiset käytäntöehdot*<sup>30</sup> koskevat usein työ sopimusasioiden sijasta ryhmäkohtaisia asioita<sup>31</sup>. Sopimussitovuuden kaltaisten vaikutusten takia niitä ei voi yksipuolisesti muuttaa. Tällöin ryhmää koskevat ja ryhmänormiksi jäsenytyvät sopimuksen veroiset käytäntöehdot vastaavat oikeudelliselta luonteeltaan lähinnä velvoiteoikeudellisia sopimuksia henkilöstöasioissa. Olennaista on siis huomata, että sopimuksen veroista käytäntöä voi syntyä myös edustuksellisella tasolla. Tällöin ei ole kyse työ sopimuksen veroisesta käytännöstä vaan henkilöstösuhteen ehtona pidettävästä ryhmänormista. Sopimuksen veroisen käytännön itsenäisen aseman arviointiin vaikuttaa myös se, että usein sen olemassaoloon vedotaan vasta kanteessa tuomioistuimessa perustellen sitä muuttamisopilla<sup>32</sup>.

#### 6.4.4 Työnantajan yksipuolisesti asettamien ryhmänormien noudattaminen työsuhteen ehtoina

Työnantajan omien valtaoikeuksiensa perusteella luomat johtamis- ja hallinnointijärjestelmät, työntekijöille antamat ohjeet sekä myöntämät henkilöstöetuudet ovat keino johtaa työntekijäkuntaa. Tällaiset ryhmänormit ovat henkilöstösuhteen ehtoja kyseisessä työnantajayrityksessä. Koko henkilöstöä taikka henkilö- tai työntekijäryhmiä koskevia ryhmänormeja noudatetaan ja sovelletaan niihin ryhmiin kuuluvien työntekijöiden työsuhteiden ehtoina.

<sup>29</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 769. – Samoin Niemi tarkastelee vakiintunutta käytäntöä työ sopimussuhteessa ja arvioi sitä konkludenttisenä sopimuksena. Hän nostaa esiin myös huomion, siitä mikä merkitys vakiintuneella käytännöllä voisi olla solidaarinormien kaltaisten normien yhteydessä. Niemi ei kuitenkaan tarkastele kysymystä tarkemmin. (Niemi 2008, s. 59–61.)

<sup>30</sup> Kairinen 2010, s. 349.

<sup>31</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 42.

<sup>32</sup> Ks. muuttamisopin merkityksestä ryhmänormien yhteydessä luku 6.10.

Vaikka työnantajan yksipuolisesti asettamia ryhmänormeja noudetaan työsuhdeopillisen lähtökohdan mukaisesti työsuhteen ehtoina, ryhmänormien rikkomisesta voi seurata työsopimuksen päättäminen. Asiaa havainnollistaa se, että varoituksen antaminen on työsopimuslaissa sidottu työsuhteen ehtojen rikkomiseen säätämällä seuraavasti: ”työntekijää, joka on laiminlyönyt *työsuhteesta johtuvien* velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä –” (TSL 7:2.3), kun taas päättämisen yhteydessä puhutaan *työsopimuksen päättämisestä*. Työsopimuksen päättäminen työsuhteen ehtojen rikkomisen seurauksena ei ole kuitenkaan ryhmänormien työsuhdeopillisen toiminnan vastaista, sillä työsuhteen ehtona noudatettavan ohjeen vakava rikkominen voi päättää työntekijän työsopimussuhteen kyseiseen työnantajaan.

Työnantajan yksipuolisesti luomien etuuksien oikeudellisesta asemasta saateen esittää väite, että kyseessä ei olisi työsuhteen ehto. Kyseistä ilmiötä havainnollistaa seuraava korkeimman oikeuden ratkaisu.

KKO:1984-II-135. Työntekijä sai siirtää kolme lomapäivää pidettäväksi lomakauden ulkopuolella kaksinkertaisena. Asianosaiset eivät olleet tehneet sopimusta puheena olevasta lomapäivien siirto-oikeudesta, vaan *työnantaja oli suonut mainitun etuuden työntekijälle yksipuolisin vapaaehtoisin toimenpitein*. Kun siirto-oikeus *ei siten ollut tullut työntekijän työsuhteen ehdoksi* eikä kysymyksessä olevaa, laista poikkeavaa lomaoikeutta voitu pitää sellaisena työnantajaa sitovana sopimuksen veroisena käytäntönä, jota työnantaja ei olisi saanut yksipuolisesti muuttaa, työnantaja oli oikeutettu toteuttamaan-  
sa työntekijän lomansiirto-oikeuden supistamiseen.

Ratkaisu antaa työnantajan yksipuolisesti luomien ryhmänormien toiminnasta vain osittain oikean kuvan. Tuomiota voidaan nimittäin kritisoida toteamuksesta, jonka mukaan yksipuolisesti luotu oikeus ei ole tullut työsuhteen ehdoksi. Tuomiossa rinnastetaan virheellisesti työsuhteen ja työsopimuksen käsite. Ryhmänormien työsuhdeopillisen toiminnan perusteella työnantajan yksipuolisesti luomasta lomansiirto-oikeudesta *on tullut työntekijän työsuhteen ehto*. Sen normiperusta on työnantajan yksipuoliset valtaoikeudet. Työsuhdeopillisen normijärjestelmän toiminnan näkökulmasta on kuitenkin selvää, että työnantajan yksipuolisesti luomasta oikeudesta ei tule työntekijän työsopimuksen ehtoa tai sitovuudeltaan työsopimukseen rinnastettavaa ehtoa, jota työnantaja ei voisi yksipuolisesti muuttaa.

Samankaltainen työsuhteen ja työsopimuksen käsitteiden välinen ero käy ilmi korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 1989:92. Siinä yhtiön henkilöstöosaston 24.2.1983 päivätyin, henkilökunnan palvelusvuosijuhlia ja niiden yhteydessä annettavia lahjoja koskevan *hallinto-ohjeen* mukaan yhtiö antoi tiettyjen palvelusvuosien täyttymisen johdosta rahalahjan ja kunniakirjan kiitoksena pitkäaikaisesta palveluksesta. Työnantaja oli muuttanut antoperusteita. Korkeimman oikeuden mukaan tästä *etuudesta ei ollut tullut työntekijän työsopimuksen ehtoa*. Kyseessä oli sellainen kiitos- ja huomionosoituslahja, jonka antoperusteet ovat

olleet työnantajan *yksipuolisten tahdonilmaisuiden varassa*. Tämän johdosta lahjan *antoperusteet eivät olleet muodostuneet* yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehdoksi ja *työnantaja sai niitä yksipuolisesti muuttaa*. Korkein oikeus ratkaisi asian työsuhdeopillisesti toteamalla, että työnantajan yksipuolisista oikeustoimista ei tule työsopimuksen ehtoja tai osia<sup>33</sup>.

Työnantajan yksipuolisesti luomista etuuksista on myös väitetty, etteivät ne olisi työehtoja. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2008:28 kohdassa 12 työnantaja vetosi vastauksessaan, ”ettei sen vakinaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille tarjoama tulos- ja voittopalkkio ole tullut *sellaiseksi TSL 2:2.2 tarkoitetuksi työehdoksi*, jota määrääaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät voivat sanotun lainkohdan perusteella vaatia *sovellettavaksi työsuhteissaan*”. Vaikka työnantajan vastaus on hieman epäselvä osin työehdonkin käsitteellisestä epäselvyydestä johtuen, katsoi korkein oikeus, että työnantajan yksipuolisesti myöntämä etu on työehto.

KKO 2008:28 perustelut kohta 12. Perusteltua ei tällöin ole tehdä eroa sen suhteen, onko etu työnantajan yksipuolisesti myöntämä vai perustuuko se osapuolten väliseen sopimukseen. Yhtiö on myöntänyt tulos- ja voittopalkkion edun kaikille vakinaisessa työsuhteessa oleville työntekijöilleen. Edusta on siten tullut sellainen lainkohdassa tarkoitettu vakinaisia työntekijöitä koskeva *työehto*, jota määrää- ja osa-aikaisissa työsuhteissa olevilla on oikeus säännöksen perusteella vaatia *sovellettavaksi omissa työsuhteissaan*.

Edellä kuvatuissa oikeustapauksissa työnantajan yksipuolisesti myöntämien etuuksien asema työehtojen ja työsuhteen ehtojen määräytymisessä ei ollut yksiselitteinen. Epäselvyys johtui osin siitä, että työnantajan yksipuolisesti luomaa normia ei osattu sijoittaa työsuhdeopillisesti toimivan normijärjestelmän osaksi<sup>34</sup>. Sillä, että ryhmänormien tulkitaan olevan henkilöstösuhteen ehtoja, jotka tuottavat työsuhteen ehtoja, mutta eivät välttämättä työsopimuksen ehtoja, pyritään nimenomaan selkeyttämään normijärjestelmän toimintaa. Näin jäsentäen esimerkiksi työnantajan yksipuolisesti luoma tulospalkkiojärjestelmä tai työntekijöiden lomansiirto-oikeus on ryhmänormina henkilöstösuhteen ehto ja samalla

<sup>33</sup> Samaa tapausta kommentoidessaan Tiitinen ja Kröger katsovat korkeimman oikeuden perusteluiden viittaavan siihen, että merkkipäivä- tai vuosilahjoja ei pidetä ”työsuhteen ehtoina”. (Tiitinen – Kröger 2012, s. 776 av. 37.) – He näyttäisivät tulkitsevan tässä yhteydessä työsuhteen ja työsopimuksen samaa tarkoitaviksi. Tällainen hahmotustapa on työsopimusopillisuutta. Työnantajan yksipuolinen tahdonilmaisuus tulee työsuhteen ehdoksi. Työsopimuksen ehdoksi se ei yksipuolisena tahdonilmaisuna voi luonnollisestikaan tulla.

<sup>34</sup> Samaa problematiikkaa sivuaa Valkosen toteamus, että tulospalkkiojärjestelmiä ei ole tarkoitettu työsuhteen ehdoksi. (Valkonen 2006, s. 547.) – Epäselväksi jää, tarkoittaako hän, että tulospalkkiojärjestelmä ei voisi tulla työsuhteen ehdoksi vai työsopimusopillisesti sitä, että työnantajan yksipuolisesti myöntämä työntekijän oikeus tulospalkkioon ei voi tulla työsopimuksen ehdoksi.

siis työehto. Nämä työsuhteen ulkopuoliset normilähteet eli ryhmänormit *tuottavat niiden sisällön mukaisia työsuhteen ehtoja*.

Työnantajan yksipuolisesti asettamien ryhmänormien yhteydessä on vielä tarpeen analysoida työvuoroluettelon laatimisen (TAL 35§) ja vuosiloman ajankohdasta ilmoittamisen (VLL 23§) merkitystä työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän näkökulmasta. Työnantajalla on yksipuolinen velvollisuus näiden laatimiseen ja työntekijöille tiedottamiseen. Yksipuolisuuteen liittyen voidaan kysyä, tulisiko edellä mainittujen oikeusvaikutukset jäsentää määräaikaisena työntekijän työsopimuksen ehtoina vai vain työsuhteen ehtoina. Molempien kohdalla on kyse työnantajalle lainsäädännössä asetetuista työvoiman käyttöön liittyvistä velvollisuuksista (laatimis- ja tiedottamisvelvollisuus).

Työsuhdeoppia mukaillen työvuoroluettelo ja vuosiloma-ajankohtailmoitus on mahdollista tulkita lainsäädännön edellyttämäksi, henkilöstösuhteen ehtoja määrittäväksi ryhmänormiksi, joka vaikuttaa sen piiriin kuuluvien työntekijöiden *työsuhteen ehtona*. Näiden määräaikaiseksi työsopimusehdoksi hahmottamista vastaan puhuu se, että lainsäädännössä ei ole asetettu sopimusvelvoitetta vaan *ilmoittamisvelvollisuus*. Työnantaja siis laatii kyseiset ryhmänormit ja ilmoittaessaan työntekijöille niiden sisällön *vahvistaa ne noudatettavaksi työsuhteen ehtona oman työnjohtovaltansa perusteella*. Työnantajan etukäteisen ilmoitusvelvollisuuden tarkoituksena on samalla antaa työntekijälle mahdollisuus suunnitella omaa ajankäyttöään.

## 6.5 HENKILÖSTÖSUHTEEN EHTOJA MÄÄRITTÄVÄT RYHMÄNORMIT TYÖNANTAJAN OMAN TOIMINNAN OHJAAJANA

Pääsääntöisesti henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit vaikuttavat siis edellä kuvatulla tavalla työntekijän työsuhteen ehtoina. Henkilöstösuhteen ehtoina olevien ryhmänormien vaikutustapoja on kuitenkin tarpeen tarkentaa, koska tietyntyyppiset ryhmänormit eivät välttämättä tuota ehtoja yksittäisten työntekijöiden työsuhteeseen. Tällainen normitus ei siis kohdistu nimenomaisesti yksittäiseen työntekijään. Esimerkiksi erilaiset yrityskohtaista neuvottelumenettelyä määrittävät normit eivät tuota materiaalisia työsuhteen ehtoja<sup>35</sup>.

<sup>35</sup> Tällaisina yrityksen sisäistä neuvottelumenettelyä määrittävinä sopimuksina voidaan mainita sopimus yhteistoimintaneuvottelukunnasta (YTL 9 §) tai työsuojeluyhteistyön järjestämisestä (TsValvL 29 §). – Tällaisia yritysten ja työpaikkojen sisäistä neuvottelumenettelyä määrittäviä ryhmänormeja ei käsitellä tässä tutkimuksessa tarkemmin.

Raja yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoja tuottavien ryhmänormien ja sellaisten henkilöstösuhteen ehtoina olevien ryhmänormien välillä, jotka eivät määritä työsuhteen ehtoja, ei ole yksiselitteisen tarkka. Joka tapauksessa työnantajalla on velvollisuus ensin laatia ja sen jälkeen noudattaa tällaista ryhmänormia. Tätä voidaan kuvata *työnantajasitovuudeksi*. Vasta tämän jälkeen voidaan arvioida, millaisen oikeuden eli *työntekijäsitovuuden* nämä ryhmänormit tuottavat yksittäiselle työntekijälle. Työntekijäsitovuuden määrittämisen problematiikka seuraa siitä, että tämäntyyppiset ryhmänormit määrittävät työntekijöiden kollektiivisia intressejä. Asia ei ole kuitenkaan uusi. Nimittäin jo Vuorion työehtosopimusten solidaarinormien yhteydessä kuvaamaa *heijastusvaikutusta* voidaan pitää läheisenä oikeudellisena ilmiönä ryhmänormien työnantajasitovuudelle ja sen vaikutusten kuvaamiselle.

Heijastusvaikutuksella on kuvattu työehtosopimusten solidaarinormien ominaisuutta. Työehtosopimuksen määräykset vaikuttavat yritystasolla kahdessa relaatiassa. Individuaalinormit vaikuttavat *yksilöllisessä työsuhteessa*. Tällöin yksittäiselle työntekijälle on katsottu olevan mahdollisuus vaatia työehtosopimuksen individuaalinormin mukaista suoritusta. Solidaarinormien ajatellaan vaikuttavan työnantajan ja työntekijäkunnan välisessä *kollektiivisessa suhteessa*. Oikeussuhteen työntekijäosapuoli on ammattiosasto eikä yksittäinen työntekijä. Yksittäistä työntekijää on pidetty tällaisten solidaarinormien tuottaminen etujen ja oikeuksien intressisubjektina. Intressisubjektuudella kuvattu ilmiö tarkoittaa, että työehtosopimusten kollektiivisessa suhteessa esiintyvää intressiä eli oikeussuojan täyttävää etua ei työntekijäryhmäkollektiivilta eikä yksittäiseltä työntekijältä puuttuvan asialegitimaation takia voida panna täytäntöön tuomioistuimessa.

Solidaarinormien osalta kyseessä on siis etu, *jonka suojaksi ei ole yksilöllisiä oikeussuojakeinoja*.<sup>36</sup> Tästä huolimatta solidaarinormit eivät ole yksittäiselle työntekijälle merkityksettömiä, koska työntekijään vaikuttaa solidaarinormin *heijastusoikeus*<sup>37</sup>. Heijastusoikeus voidaan tiivistää Vuorion sanoin ”*työnantajan ’täysi’ velvollisuus – työntekijän heijastusoikeus*”. Työntekijät eivät siis saa subjektiivista oikeutta, ainoastaan oikeuden heijastusvaikutuksen.<sup>38</sup>

Vuorion toteamus solidaarinormien toiminnasta sopii myös sellaisiin ryhmänormeihin, joita ei voida kohdistaa välittömästi yksittäisen työntekijän työsuhteen ehdoksi. Työnantajan ”täysi velvollisuus” tarkoittaa ensinnäkin, että työnantajalla on *velvollisuus laatia* ryhmänormi. Tällaisten ryhmänormien osalta merkittävä *relatio on lainsäätäjän (valtio) ja työnantajan välillä*. Lainsäätäjä asettaa työnantajalle velvollisuuden laatia ryhmänormi. Työnantajan laatimisvelvolli-

<sup>36</sup> Vuorio 1955, s. 295–296.

<sup>37</sup> Ks. Vuorio 295–296 ja 408–409, Sipilä 1968, s. 81–83 ja Sarkko 1969, s. 228–229.

<sup>38</sup> Vuorio 1955, s. 408–409.

suutta on tehostettu tietyissä tilanteissa uhkasakkomahdollisuudella, jos työnantaja ei vapaaehtoisesti laadi lainsäädännön edellyttämää ryhmänormia. Tätä voidaan pitää erona työehtosopimusten solidaarinormidoktriiniin, joka on tosin mennyt merkitystään Vuorion aikojen jälkeen. Bruun onkin todennut, että vastaavankaltainen ilmiö ilmenee nykyisin kahdella tavalla; yhtäältä julkisoikeudellisessa viranomaisen ja työnantajan välisessä suhteessa sekä toisaalta yksityisoikeudellisessa suhteessa yksittäisessä työsuhteessa ja työsuhteessa.<sup>39</sup>

Työnantajan täysi velvollisuus noudattaa lainsäädäntöön perustuvaa ryhmänormia vaikuttaa myös työnantajayrityksen sisäisesti. Oikeudellisesti relevantti relaatio on tällöin *työnantajan ylempi edustaja – työnantajan alempi edustaja*. Työnantajayrityksen sisäisesti laaditut ryhmänormit velvoittavat esimiehiä vahvasti. Lähtökohtaisesti heidän on toimittava ryhmänormin osoittamalla tavalla. Näin työnantaja pyrkii samalla varmistamaan työnantajaa velvoittavan tasapuolisen kohtelun vaatimuksen toteutumisen (TLS 2:2.1). Samalla ryhmänormit toimivat työnantajan oman toiminnan ohjaajana ja työnantajan edustajien tulee ottaa ne huomioon omassa johtamisessaan<sup>40</sup>. Samalla kun ryhmänormit *velvoittavat työnantajan eri edustajia*, ne ohjaavat ja yhdenmukaistavat työnantajan edustajien päätöksiä ja toimivat työnantajan ennakkoilmoituksina työnantajan omista toimista<sup>41</sup>. Johtamisen ja esimiestyön välityksellä ryhmänormit vaikuttavat *välillisesti* myös yksittäisen työntekijän asemaan ja työsuhteen ehtoihin.

Työnantajan oman toiminnan ohjaamiseen pyrkivien henkilöstösuhteen ehtojen kohdalla vasta kolmantena relaationa voidaan pitää *työnantajan ja yksittäisen työntekijän välistä relaatiota*. Vaikka ensi sijassa työnantajan omaa toimintaa ohjaavat ryhmänormit eivät määritä yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoja, eivät ne ole vaikutuksiltaan työntekijöille merkityksettömiä. Tällaisten ryhmänormien *sääntelykohteena* on koko henkilöstö tai työntekijät ryhminä. Ryhmänormit määrittävät työsuhteen ehtojen sijaan henkilöstön tai työntekijäryhmän kollektiivisia intressejä, kuten henkilöstö- ja koulutus suunnitelma tai työhönotossa noudatettavat periaatteet. Yksilöllisenä työntekijän ja työnantajan välisenä suhteena työsuhte eroaa *työyhteisöllisestä suhteesta*, jossa henkilöstö, henkilöstö- tai työntekijäryhmät *hahmottuvat lähinnä neuvotteluvälitehtävien kohteina ja sen kollektiivisina intressisubjekteina*<sup>42</sup>. Se, millaisen oikeuden ryhmänormi yksittäiselle työntekijälle tuottaa, palautuu osin myös ryhmänormin sisällölliseen tarkkuuteen.

<sup>39</sup> Ks. Bruun 1979, s. 205–206.

<sup>40</sup> Kairinen 2009, s. 180.

<sup>41</sup> Tiitinen – Saloheimo – Bruun 1989, s. 136–137.

<sup>42</sup> Ks. Nieminen 1994, s. 148–149.

Jälleen on huomattava, että näkemys, jonka mukaan yksittäinen työntekijä ei voi esittää vaatimuksia solidaarinormin rikkomisen seurauksena, on ymmärrettävä Vuorion työehtosopimusten yhteydessä käsittelemän individuaalinormi–solidaarinormi-jaon näkökulmasta. Yksittäinen työntekijä ei omaa asialegitimaatiota työntekijöitä ryhmänä koskevissa solidaarinormeissa, vaan se kuuluu ammattiosastolle<sup>43</sup>. Tämä koskee vain työehtosopimusperusteisia ryhmänormeja. Muiden ryhmänormien osalta kysymys palautuu prosessiedellytysten eli asialegitimaation ja kannekelpoisuuden selvittämiseen.<sup>44</sup>

Henkilöstön tai työntekijäryhmien kollektiivisia intressejä määrittävien ryhmänormien *sääntelykohteena* on yksittäisen työntekijän työsuhteen sijaan koko henkilöstö tai työntekijät ryhminä. Tällaisten lakiin perustuvien ryhmänormien noutamisen tehosteena toimii laadintavaiheessa uhkasakkomahdollisuus ja tietynasteinen viranomaisvalvonta<sup>45</sup> sekä yrityksen sisäinen valvonta (seurantamennettely) esimerkiksi suunnitelmien yhteydessä. Työntekijöiden kollektiivisia intressejä määrittäviä työehtosopimusperusteisia ryhmänormeja valvovat järjestöt ja luottamusmiehet samaan tapaan kuin muitakin työehtosopimusmääräyksiä. Yksilöllisten oikeussuojakeinojen sijaan tehosteet kohdistuvat tällöin työnantajan toimintaan.

Sellaisista henkilöstösuhteen ehtoja määrittävistä ryhmänormeista, jotka eivät tuota työsuhteen ehtoja yksittäisen työntekijän työsuhteeseen, voidaan havainnollisuuden vuoksi esittää eräitä esimerkkejä. *Yhteistoimintalain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman* voidaan katsoa määrittävän työntekijäryhmän kollektiivisia intressejä. Samalla suunnitelman tarkoituksena on ohjata työnantajan omaa toimintaa<sup>46</sup>. Suunnittelussa on kartoitettava henkilöstön ammatillinen osaaminen sekä arvioitavissa olevat kehitystarpeet, joiden on myös käytävä ilmi suunnitelmasta. Suunnitelmassa ei tarkastella ammatillisen osaamisen olemassa olevaa tasoa tai kehitystarpeita yksittäisen työntekijän tarkkuudella vaan *ryhmittäin*. Vaikka suunnitelman sisältöä ei voida kohdistaa yksittäiseen työntekijään, eikä suunnitelman sisältö voi vaikuttaa yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtona<sup>47</sup>, työnantajan tulee kuitenkin *ottaa suunnitelma huomioon omassa toiminnassaan ja pyrkiä toimimaan sen mukaisesti*<sup>48</sup>. Suunnitelmien voidaankin katsoa olevan *ohjaus- ja muutoksenhallintakeinoja*, joiden tarkoituksena on ohjata työnantajan toimintaa.<sup>49</sup> Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on osa yleistä henkilöstöjohta-

<sup>43</sup> Vuorio mukaan yksittäinen työntekijä ei voi vaatia solidaarinormien mukaista suoritusta.

<sup>44</sup> Ks. luku 5.2.8.1.

<sup>45</sup> Ks. luku 5.2.7.

<sup>46</sup> Ks. Liukkunen 2013, s. 142.

<sup>47</sup> Nieminen 2000, s. 354–355

<sup>48</sup> Nieminen 2000, s. 354–355 ja 358–360.

<sup>49</sup> Nieminen 2000, s. 355.



mista ja työsuojelun toimintaohjelma osa työturvallisuusjohtamista<sup>50</sup>. Työnantajan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisvelvollisuutta pyritään edistämään työnantajan saaman verokannusteen avulla. Tämän kaltaisen taloudellisen kannusteen käyttäminen on uutta työoikeudessa. Sitä voidaan pitää varsin toimivana ratkaisuna, joka hyödyntää lainsäätäjän tavoitteita korostavaa instrumentaalista oikeuskäsitystä.<sup>51</sup> *Taloudellisen kannusteen* avulla edistetään henkilöstön ja työnantajan yhteistä intressiä valvontaa ja sanktioita tehokkaammin<sup>52</sup>.

Henkilöstösuhteen ehtoina vaikuttavien ryhmänormien toiminta työnantajan edustajien toiminnan ohjaajina ilmenee *työvoiman käytön periaatteissa ja järjestyksessä*. Kun työnantajan edustajat noudattavat yrityksessä laadittuja periaatteita, kuten työhönotossa noudatettavia menettelyitä (YTL 15 §), ohjaavat ja yhtenäistävät ne esimiesten toimintaa rekrytointimenettelyiden toteuttamisessa. Rekrytointimenettelyn toteuttamista normittava ryhmänormi voi esimerkiksi määrittää, milloin yrityksessä käytetään sisäistä hakumenettelyä tai milloin työpaikka laitetaan avoimeen hakuun. Tällaisia ehtoja ei voisi pitää rekrytoitavan työntekijän työsuhteen ehtona, koska työntekijän työsuhde ei vielä ole edes voimassa eikä ole tiedossa, kuka avoimeen työpaikkaan valitaan. Niiden tarkoitus onkin ennen muuta ohjata rekrytointia tekevien työnantajan edustajien toimintaa. Samalla ne vaikuttavat yrityksen palveluksessa olevien työntekijöiden asemaan.

Samaan tapaan erilaiset *työvoiman käyttöön liittyvät paikalliset sopimukset* pyrkivät turvaamaan työnantajayrityksessä jo työskentelevien työntekijöiden intressiä<sup>53</sup>. Esimerkiksi ulkoistaminen on paperiteollisuuden työehtosopimuksen perusteella mahdollista vain paikallisen sopimuksen perusteella sekä siinä sovituin rajoituksin ja tarkennuksin<sup>54</sup>. Henkilöstösuhteen ehtoja määrittäväksi ryhmänormiksi luettavissa oleva paikallinen sopimus ei vaikuta työntekijän työsuhteen ehtona, mutta *se asettaa työnantajalle velvollisuuksia ja rajoituksia* suojaan samalla työnantajayrityksen palveluksessa jo olevien työntekijöiden intressiä, kuten työsuhdeturvaa.

<sup>50</sup> Ks. HE 59/2002, s. 30 ja Murto 2007, s. 97–98 ja 110–111.

<sup>51</sup> Tala 2005, s. 14–17

<sup>52</sup> Ks. Tala 2005, s. 171–176 ja Tala 2007, s. 29–33.

<sup>53</sup> Ks. Koskinen P. 1973, s. 118; Tiitinen 1979, s. 292–293.

<sup>54</sup> Paperiteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 118–120. – Jos ulkopuolisen työvoiman käyttöä siivous-, vartiointi- ja muissa tuotannon palvelutehtävissä halutaan ulkoistamalla laajentaa siitä tilanteesta, missä työpaikalla on oltu paperiteollisuuden 128 työehtosopimuksen numero 40 allekirjoituspäivänä, on se mahdollista, *jos asiasta paikallisesti sovitaan*.



## 6.6 KYSYMYKSET RYHMÄNORMIEN TOIMINNASTA OIKEUTTAMISPERUSTEENA

Työnantajan pyrkimys oman johtamisensa johdonmukaisuuden turvaamiseen on omiaan synnyttämään ryhmänormeja. Ryhmänormien toimintaa työnantajan toiminnan yhdenmukaistajana voidaankin luonnehtia yhdeksi ryhmänormien ominaisuudeksi. Mitä suuremmasta työnantajajärityksestä on kyse, sitä enemmän johtamisen ja työnantajan menettelyiden tasapuolisuuden ja johdonmukaisuuden merkitys korostuu. Kun työnantajan toiminta perustuu ennakkolta laadittuihin ja työntekijöille tiedotettuihin ryhmänormeihin, ei työnantaja voi tehdä näissä asioissa päätöksiä yksittäistapauksellisesti.

Työnantajajärityskohtaiset ryhmänormit konkretisoivat työnantajaa velvoittavan tasapuolisen kohtelun vaatimusta juuri kyseisessä organisaatiossa. Esimerkiksi vuosiloman antamisessa noudatettavat yleiset periaatteet määrittävät vuosiloman antamisen tavat ja menettelyt juuri kyseisessä työnantajajärityksessä (VLL 22 §). Näiden periaatteiden noudattaminen oikeuttaa työnantajan toimimaan vuosiloman antamisessa *tietyllä ennalta määrättyllä* tavalla. Työnantajan velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti ei ole kuitenkaan ehdoton. Työntekijöiden erilainen kohtelu on sallittua, kun erilaiseen kohteluun on laissa säädetty *hyväksyttävä syy* eli *oikeuttamisperuste*<sup>55</sup>. Oikeuttamisperusteen painavuuden vaatimus vaihtelee eri säännösten välillä<sup>56</sup>.

<sup>55</sup> Työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun ylin normiperusta on perustuslain 6 §:ssä. Pykälässä säädetään yhdenvertaisuudesta lain edessä sekä siitä, että ketään ei saa *ilman hyväksyttävää perustetta* asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Samassa pykälässä säädetään erikseen myös sukupuolten tasa-arvon edistämisestä.

<sup>56</sup> Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä *poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua* (TSL 2:2.1). Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa *pelkästään* työ sopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, *ellei se ole perusteltua asiallisista syistä* (TSL 2:2.2). Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa, samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa *on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi* (YVL 12.1 §). Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on *objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista* (YVL 12.2 §). Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, *paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia* (YVL 13§). – Aikaisemmassa laissa positiivinen erityiskohtelu oli sijoitettu erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteeksi. Uudessa yhdenvertaisuuslaissa positiivinen erityiskohtelu ei enää ole erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena vaan osana syrjinnän kieltoja.

Kohtelua koskevia normeja on tästä ominaisuudesta johtuen kuvattu työnantajaa velvoittaviksi *suhteellisiksi käyttämissnormeiksi*<sup>57</sup>. Kohtelunormien tarkoitus on yhtäältä estää työntekijöiden asettaminen perusteettomasti eri asemaan. Toisaalta ne määrittävät samalla sallitun ja kielletyn erilaisen kohtelun rajaa oikeuttamisperusteiden avulla.

Ryhmänormien mahdollinen toiminta erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena on laaja ja monitahoinen kysymys. Kysymykseen vastaaminen vaatisi laajemman tarkastelun kuin mihin tässä yhteydessä on mahdollista paneutua. Kohtelukysymykset onkin rajattu pääosin tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Esiin nostetaan vain eräs ryhmänormien näkökulmasta mielenkiintoinen kysymys. Kysymys on siitä, että olisiko mahdollista ajatella, että työntekijöiden erilainen kohtelu katsottaisiin oikeutetuksi helpommin, jos se perustuu työntekijäryhmää koskevaan ja sille tiedotettuun ryhmänormiin, eikä vain työnantajan yksittäispäätöksiin? Työnantajayrityksen henkilöstön ja työntekijöiden näkökulmasta kyse on siitä, että he voivat luottaa siihen, että samassa tilanteessa toimitaan samojen ennalta vahvistettujen sääntöjen ja menettelyiden mukaisesti. Noudattamalla ennalta asetettuja kriteereitä luodaan työntekijöille luottamuksen suojaa.

Työnantajan näkökulmasta ryhmänormien toiminta erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena kytkeytyy ryhmänormin työnantajayrityskohtaisiin vaikutuksiin. Lainsäätäjän voidaan väittää ottaneen jo askeleita tähän suuntaan. Tasa-arvolaisissa on erikseen säädetty, että syrjintänä ei ole pidettävä väliaikaisia, *suunnitelmaan perustuvia* erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. (Tasa-arvolain 9 §.) Lainsäätäjä on siis jo luonut mallin, jossa ryhmänormi vaikuttaa erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena. Jos samat toimenpiteet sen sijaan toteutettaisiin ilman suunnitelmaa, mahdollisesti syntyneen syrjintäolettaman kumoaminen ei onnistuisi suunnitelman avulla vaan kyseessä saattaisi olla syrjintä. Vastaavankaltaista toimintamallia ryhmänormin toiminnasta yrityskohtaisten menettelyiden ohjaajana ja oikeuttajana on löydettävissä vuosiloman antamisessa noudatettavissa periaatteissa (VLL 22).

Tulkinnanvaraista kuitenkin on, missä määrin tasa-arvosuunnitelman yhteydessä omaksuttu ajattelumalli voisi olla hyödynnettävissä myös muiden ryhmänormien toiminnassa. Työnantajaa velvoittavan tasapuolisen kohtelun vaatimuksen (TSL 2:2.1) johdosta työnantaja laatii ryhmänormeja, joiden tarkoituksena on nimenomaan turvata työntekijöiden tasapuolista kohtelua.

Voitaneen ajatella, että työnantajayrityskohtaisilla ryhmänormeilla voisi olla merkitystä etenkin silloin, kun arvioidaan erilaisen kohtelun oikeuttamisperus-

<sup>57</sup> Bruun TYV 1983, s. 19.

teen vahvuutta välillisen syrjinnän kumoavana oikeuttamisperusteena. Tällöin hän arvioidaan näennäisesti yhdenvertaisen säännön, perusteen tai käytännön syrjivyyttä esitetyn syrjintävaihteen jälkeen. Oikeuttamisperusteen painavuuden arvioinnissa merkityksellistä on ensinnäkin se, että säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä *tavoite*. Toiseksi tavoitteen saavuttamiseksi käytettyjen *keinojen tulee olla asianmukaisia ja tarpeellisia*. (YVL 13 §.) Tällöin ryhmänormi määrittää sekä tavoitteita että niitä keinoja, joita tavoitteen saavuttamiseksi käytetään. Sekä tavoite että käytetyt keinot kytkeytyvät usein kiinteästi juuri kyseiseen työnantajajiritykseen, sen yksikköön tai tiettyyn henkilöstö- tai työntekijäryhmään, minkä seurauksena arviointikin on yritys-, yksikkö- tai työntekijäryhmäkohtaista.

Ryhmänormien moninaisuudesta johtuen yksiselitteistä vastausta ryhmänormin merkitykseen erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena ei voida tässä antaa. Koska ryhmänormeihin tullaan jatkossakin vetoamaan erilaisen kohtelun oikeuttavana perusteena, ryhmänormien merkitys ja asema selkeytyy tulevien tuomioiden myötä. Viime kädessä on kyse yhtäältä verrannollisen tilanteen ja toisaalta erilaisen kohtelun oikeuttavan oikeuttamisperusteen painoarvon määrittämisestä. Onko ryhmänormi riittävä peruste kumoamaan syrjintäolettan tai perustelemaan tasapuolisesta kohtelusta poikkeamisen? Samalla joudutaan arvioimaan, onko erilainen kohtelu oikeutettua eri työntekijä- ja henkilöstöryhmien välillä. Milloin erilainen kohtelu ei ole lainkaan sallittua edes eri työnantajajiritysten välillä? Ryhmänormin asemaan erilaisen kohtelun mahdollisena oikeuttamisperusteena vaikuttaa luonnollisesti se, millä perusteella työntekijöitä on asetettu erilaiseen asemaan.

## 6.7 RYHMÄSIDONNAISUUDEN VAIKUTUS

Edullisemmuussääntö painottaa *yksittäisen työntekijän* ehdon vahvuutta suhteessa ryhmänormiin. Ryhmäsidonnaisuus sen sijaan ilmentää työntekijän sidonnaisuutta ryhmänormiin, kun lähtökohtana on ryhmän jäsenenä oleminen ja siitä seuraavat oikeudet sekä velvollisuudet. Ryhmäsidonnaisuus vaihtelee eri ryhmänormien välillä, vaikka kyseessä olisi samaankin säännöstyskeinoon perustuva ryhmänormi. Työntekijällä mahdollisesti oleva irrottautumisoikeus häntä sitovasta ryhmänormista on ryhmäsidonnaisuuden yksi ulottuvuus. Yksittäiselle työntekijälle mahdollistettu irrottautumisoikeus tarkoittaa, että vaikka ryhmänormia tulisi pääsäännön mukaan noudattaa koko ryhmän työsuhteiden ehtoina, yksittäinen työntekijä voi myös jättäytyä sen ulkopuolelle. Tällöin kyseistä ryhmänormia ei noudateta irrottautumisoikeutta käyttäneen työntekijän työsuhteen ehtona, vaikka se on kyseisen ryhmän henkilöstösuhteen ehto. Käytännössä

työntekijää yleensä sitoo häntä koskeva ryhmänormi sen sijaan, että yksittäinen työntekijä voisi jättäytyä ryhmänormin soveltamisen ulkopuolelle<sup>58</sup>.

Lainsäädäntöön perustuvien ryhmänormien ryhmäsidonnaisuuden vahvuus vaihtelee ryhmänormien asiasisällön ja luonteen perusteella. Työvuoroluettelo ja vuosilomien sijoittumisajankohdan ilmoittaminen työntekijöille ovat vahvan ryhmäsidonnaisuuden omaavia ryhmänormeja. Ne sitovat lähtökohtaisesti kaikkia ryhmän jäseniä. Samankaltainen työyhteisön jäsenenä toimimisen lähtökohta ilmenee työsääntöjen sitovuudessa. Tästä huolimatta työntekijällä on oikeus poiketa ryhmää koskevista työsäännöistä, jos työntekijän työsopimuksessa on *nimenomaisesti* sovittu asiasta työsäännöistä poiketen.<sup>59</sup> Ryhmäsidonnaisuudeltaan heikoimpia lainsäädäntöön perustuvia ryhmänormeja ovat kehysopimukset. Ne mahdollistavat yksittäiselle työntekijälle oikeuden jäädä ryhmää koskevan sopimuksen tai järjestelyn ulkopuolelle. Tällaista ryhmänormia ei sovelleta irrottautumisoikeutta käyttäneen työntekijän työsuhteen ehtona.

*Työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella sovittu* ja sen oikeusvaikutukset saava paikallinen sopimus on ryhmäsidonnaisuudeltaan tai, kuten työehtosopimusten yhteydessä voidaan puhua, *normivaikutukseltaan* vahva. Työnantajan on noudatettava ryhmänormina jäsenyvää paikallista sopimusta tai sovellusta kaikkiin sen soveltamispiiriin kuuluviin työntekijöihin, myös järjestäytymättömiin ja väärään järjestöön järjestäytyneisiin työntekijöihin. Sopimuksen, jonka luottamusmies on tehnyt työntekijäryhmän puolesta, sitovuuspiirin laajuudesta ei tosin ole työehtosopimuslaissa säädetty eikä asiasta ei ole oltu oikeuskirjallisuudessaakaan aikanaan aivan yhtä mieltä<sup>60</sup>. Sen sijaan työehtosopimusmääräyksiensä ja vallitsevan työtuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella kattava sitovuuspiiri näyttäisi kuitenkin kuvaavan nykyistä oikeustilaa<sup>61</sup>.

Henkilöstösuhteen ehtojen eli ryhmänormeina jäsenyviensä yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulosten ja yhteistoimintasopimusten *ryhmäsidonnaisuudesta* yksittäiseen työntekijään ei ole säädetty erikseen lukuun ottamatta työsääntöjä (YTL 29§). Ryhmäsidonnaisuutta on mahdollista lähestyä painottaen työntekijän näkökulmasta yksittäisen työntekijän yksilöllisyyttä ja työsopimuksen merkitystä. Toisaalta asiaa voidaan lähestyä työnantajan näkökulmasta. Työnantajan näkökulmasta ryhmää koskevan neuvottelutuloksen toteuttamisessa esiin nouseva

<sup>58</sup> Ks. Kairinen – Uhmavaara – Murto 2008, s. 112. Paikallisen sopimisen käytännön tutkimusten perusteella ryhmää koskevaa paikallista sopimusta sovelletaan melko yleisesti vähemmistöön jääneisiin tai jopa sopimuksen tekemistä vastustaneisiin työntekijöihin. Vain noin 10 prosentissa toimipaikoista oli käytäntönä, että paikallista sopimusta ei sovelleta yksittäisiin työntekijöihin, mikäli nämä olleet sopimuksen tekemistä vastaan.

<sup>59</sup> HE 254/2006, s. 55.

<sup>60</sup> Ks. Kröger TYV 1992, s. 45 ja Koskinen TYV 1994, s. 113–115.

<sup>61</sup> Ks. luku 5.3.2.

työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus (TSL 2:2.1) haastaa työntekijä- ja työsopimuskeskeisyyttä. Tosin tasapuolisen kohtelun vaatimus ei ole aivan ehdoton. Työntekijäryhmän jäseniä on kohdeltava samalla tavalla, ellei erilaiseen kohteluun ole oikeuttamisperustetta.

*Sopimusvapauteen* perustuvien ryhmänormien ryhmäsidonnaisuuden aste vaihtelee. Joukkotyösopimuksen ryhmäsidonnaisuus on erityisen vahva, eikä yksittäinen työntekijä voi irrottautua siitä. Ensinnäkin joukkotyösopimus sitoo kaikkia siihen valtuutuksen antaneita työntekijöitä. Toiseksi jos joukkotyösopimus on syntynyt irtisanomisperusteen voimassa ollessa, sitoo sopimus kaikkia niitä työntekijöitä, joihin irtisanomisperuste kohdentuu. Jos yksittäinen työntekijä ei hyväksy irtisanomisperusteen voimassa olleesta tehtyä joukkotyösopimusta, voinee työnantaja toteuttaa työsopimusehtojen muutokset yksipuolisesti irtisanomisen sijaan lievemmän vaihtoehdon periaatetta noudattaen. Joukkotyösopimuksen ryhmäsidonnaisuutta on omiaan vahvistamaan sekin, että kyseisen kaltaisella sopimuksella on mahdollista muuttaa yksittäisen työntekijän *työsopimuksen* ehtoja.

Tavat ja vakiintuneet yritys- ja ryhmäkohtaiset käytännöt sekä työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät ovat ryhmäsidonnaisuuden näkökulmasta ryhmiä koskevia sopimuksia selkeämpiä. Kummankaan kohdalla ei aktualisoidu kysymys edustajan kelpoisuudesta sopia ryhmänormia kaikkia ryhmän jäseniä sitovasti tai kysymys työntekijän oikeudesta irrottautua ryhmänormien soveltamisesta.

*Työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien* osalta ryhmäsidonnaisuuden merkitys on selvä, koska työnantajan luomat johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät koskevat kaikkia niiden piiriin kuuluvia. Yksittäisellä työntekijällä ei ole lähtökohtaisesti oikeutta jättäytyä johtamisjärjestelmien ulkopuolelle, sillä ulkopuolelle jättäytyminen voi joissakin tapauksissa tarkoittaa työnantajan antamien käskyjen ja määräysten vastustamista. Lisäksi johtamisessa on pyrittävä johdonmukaisuuteen ja tasapuolisuuteen, mikä on omiaan vahvistamaan ryhmäsidonnaisuutta. Johtamisen yhdenmukaisuuden ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen merkitystä korkein oikeus käyttikin argumenttina ratkaisussaan KKO 2013:48, jossa oli kyse organisaatiojärjestelyistä ja tämän seurauksena johtajasopimusten uusimisesta.<sup>62</sup>

KKO 2013:48 kohdasta 15: ”– Johtaja-asemassa toimivien *työntekijöiden palvelussuhteen ehtojen yhdenmukaisuus on yhtiön ja konsernin kannalta ollut asiallinen ja myös johtajien tasapuolisen kohtelun kannalta perusteltu tavoite*. A ei ole väittänyt, että

<sup>62</sup> Tapauksen merkitystä arvioitaessa on huomattava, että kyseisessä tapauksessa kaikki vastaavassa asemassa olevat johtajat olivat suostuneet uuden sopimuksen allekirjoittamiseen ja kyse oli johtaja-asemassa työskentelevistä henkilöistä.

hänen kohdallaan olisi ollut jokin erityinen syy, jonka vuoksi johtajasopimuksen ehtojen säilyminen parempina kuin muilla olisi ollut asiallisesti perusteltua. A ei myöskään ole esittänyt, että uudet sopimusehdot olisivat sisältäneet oikeudellisesti kyseenalaisia piirteitä. Hän on ollut tyytymätön siihen, ettei uusi sopimus sisältänyt työntekijän kannalta ehtojen parannuksia, vaan muutoksiin sisältyi heikennyksiä esimerkiksi irtisanomistilanteissa suoritettavan vakiokorvauksen määräytymisperusteen ja kilpailukieltoehdon osalta.”

## 6.8 TYÖNTEKIJÄN TIETOISUUDEN MERKITYS RYHMÄNORMIN SITOVUUDESSA

Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit laaditaan tai luodaan työnantajayrityksessä edustuksellisella tasolla. Ryhmänormien voimassaolo on yksittäisen työntekijän työsuhteen kestosta riippumaton. Yksittäinen työntekijä ei pääsääntöisesti osallistu henkilöstösuhteen ehdoiksi tulevien ryhmänormien syntyprosessiin kuin välillisesti. Työntekijäryhmän edustaja sen sijaan osallistuu edustamansa ryhmän puolesta asioiden käsittelyyn, neuvotteluihin tai jopa sopimiseen. Koska ryhmänormit syntyvät edustuksellisella tasolla, tulisi niiden sisällöstä *tiedottaa* normien soveltamisalalla työskenteleville työntekijöille. Yrityksessä jo työskentelevien työntekijöiden lisäksi työnantajan on huolehdittava ryhmänormien tiedottamisesta työnantajayrityksen palvelukseen tuleville työntekijöille. Näin työntekijät tulevat *tietoisiksi* ryhmänormien sisällöstä.

Sekä lainsäädännössä että työehtosopimuksissa<sup>63</sup> on työnantajalle asetettu velvollisuuksia tiedottamisen järjestämisestä ja sisällöstä. Työnantajayrityksessä noudatettavasta käytännöstä voidaan ilmoittaa jo työnhakuilmoituksen yhteydessä, jolloin potentiaaliset työnhakijat tietävät, millaisesta työpaikasta on kyse tai millaista toimintatapaa (policy) kyseisessä yrityksessä noudatetaan.<sup>64</sup> *Jo työsuhteessa oleville työntekijöille* tiedottaminen tapahtuu yrityksen sisäisiä tiedostustoiminnan periaatteita ja käytäntöjä noudattaen (YTL 18 §)<sup>65</sup>. Yhteistoimintalaisa on erikseen säädetty yhteistoimintamenettelyn lopputuloksen tiedottamisesta

<sup>63</sup> Ks. esim. Kemianteollisuuden työehtosopimus 2014–2016, s. 73. Yritysjohdon päätettävissä olevien tulos- ja voittopalkkioiden käyttö, määräytymisperusteet ja perusteiden muuttuminen *selvitetään työntekijöille* ennen niiden käyttöönottoa.

<sup>64</sup> Työpaikkailmoituksissa saatetaan esimerkiksi ilmoittaa, että kyseinen yritys on savuton työpaikka.

<sup>65</sup> Lisäksi YTL 2 luvun perusteella työnantajan on tiedotettava henkilöstön edustajille yrityksen taloudellisesta tilanteesta, palkkatiedoista, yrityksen työsuhteista ja ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista.

niille työntekijöille, joita se koskee (YTL 26, 29, 40 §)<sup>66</sup>. Työhönoton yhteydessä on työntekijälle kerrottava työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi tarpeelliset tiedot (YTL 15 §)<sup>67</sup>, joita kutsutaan myös ”talo tutuksi” -yleisinformaatioksi.<sup>68</sup>

Työnantajalla on velvollisuus antaa selvitys *työnteon* keskeisistä ehdoista (TSL 2:4). Erotukseksi työhönoton yhteydessä annettavista ”talo tutuksi” -tiedoista selvitysvelvollisuus koskee yksittäisen työntekijän työnteon keskeisiä ehtoja. Kyseinen säännös perustuu ns. todentamisdirektiiviin, jossa todetaan, että ”jokaiselle palkatulle työntekijälle on annettava asiakirja, josta käyvät ilmi tiedot hänen *työsopimuksensa tai työsuhteensa keskeisistä kohdista*”.<sup>69</sup> Työsopimuslaissa tietojenantovelvollisuus on määritetty selvitykseksi *työnteon keskeisistä ehdoista*.<sup>70</sup> Sekä direktiivissä että työsuopimuslaissa on mainittu, että selvityksestä tulee käydä ilmi sovellettava työehtosopimus. Tulkinnanvaraista sen sijaan on, missä laajuudessa työnantajan tulee TSL 2:4:n perusteella informoida työntekijää työnantajayrityskohtaisesti määrittyvistä ehdoista, käytännöistä tai menettelytavoista eli ryhmänormityyppisistä ehdoista. Asia jää työnantajan tulkintaetuoikeuden ja harkinnan piiriin. Oikeudelliselta luonteeltaan työnantajan työnteon keskeisistä ehdoista antama selvitys on *informatiivinen luettelo*<sup>71</sup>, ei siis sopimus.

Työntekijän *tietoisuus* ryhmänormien sisällöstä vaikuttaa ryhmänormin sitovuuteen. Työntekijän tietoisuuden oikeudellinen merkitys liittyy työntekijän *vilpittömän mielen ja luottamuksen suojaamiseen*. Jos ryhmänormin ehto on sellainen, että työntekijä on sen sisällöstä tietoinen, kyseinen ryhmänormi sitoo lähtökohtaisesti työntekijää. Pelkän tietämisen lisäksi ryhmänormin sitovuus syntyy myös sillä perusteella, että työntekijän pitäisi perustellusti tietää ryhmänormin sisällöstä. Kääntäen työntekijää ei sido sellainen ryhmänormin ehto, josta hän ei ole tiennyt eikä olisi pitänytkaan tietää.<sup>72</sup>

<sup>66</sup> Työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä käytävien yhteistoimintaneuvotteluiden osalta on YTL 53 §:n mukaan annettava henkilöstöryhmien edustajille yleinen selvitys yhteistoimintaneuvottelujen perusteella harkittavista päätöksistä.

<sup>67</sup> Kyseessä ei siis ole työturvallisuuslaissa tarkoitettu työntekijän perehdyttäminen työympäristöön ja turvallisiin työmenetelmiin eikä myöskään työntekijän perehdyttäminen työsuopimuksen mukaisen työn tekemiseen. (Äimälä – Rautiainen – Hollmén 2007, s. 86.)

<sup>68</sup> HE 254/2006, s. 49. Siinä työntekijää informoidaan työpaikan yleisistä toimintatavoista ja järjestelyistä sekä esimerkiksi työterveyshuollosta ja mahdollisesta työpaikkaruokailusta.

<sup>69</sup> Neuvoston direktiivi annettu 14. päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsuopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista (91/533/ETY).

<sup>70</sup> HE 157/2000, s. 70–71. Hallituksen esityksessä tätä tarkennetaan vielä siten, että selvityksestä tulee käydä ilmi ne säädöksessä mainitut keskeiset ehdot, joista ei ole sovittu kirjallisessa työsuopimuksessa.

<sup>71</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 110–112.

<sup>72</sup> Työntekijän tietoisuuden arvioitaessa joudutaan ottamaan kantaa siihen, edellytetäänkö, että työntekijä on tosiasiaa tiennyt ryhmänormin sisällöstä vai onko riittävää se, että työntekijällä on



TT:1990-95. Toimihenkilö *ei ollut tietoinen* työehtosopimuksen määräyksestä 60 vuoden eroamisestä *eikä hän ollut hyväksynyt työnantajan noudattamaa tämän mukaista käytäntöä*. Käytäntö, jonka mukaan 60 vuoden ikä on samalla eroamisikä, on syntynyt ennen työehtosopimuksen solmimista voimassa olleiden *suositusten pohjalta työsopimustasolla*. Tämä käytäntö on jatkunut samanlaisena, vaikka työehtosopimukseen ei olekaan otettu suositusten sisältämiä selkeitä määräyksiä työsuhteen päättymisestä määrätyn iän perusteella. Tällainen *paikallinen käytäntö työsuhteen ehtona ei kuitenkaan sido työntekijää, jonka kanssa asiasta ei ole sovittu tai joka tästä soveltamiskäytännöstä ei ole ollut tietoinen ja sitä hyväksynyt*.

KKO 2010:93 kohdasta 7: ”Siihen tulkintaan, onko jokin käytäntö muodostunut työsuhteen sitovaksi ehdoksi, on saattanut osaltaan tällöin *vaikuttaa työntekijän suojelun tarve samoin kuin vilpittömän mielen suojaa ja perusteltua luottamusta koskevat periaatteet*.”

Työntekijän vilpittömän mielen suojan ja tietoisuuden arvioinnin yhteydessä voidaan nostaa esiin kysymys *edustuksellisen tietoisuuden merkityksestä*. Ryhmänormit syntyvät edustuksellisella tasolla henkilöstösuhteessa. Voidaan kysyä, tulisiko tämän edustuksellisuuden vaikuttaa tietoisuuden arvioinnissa. Joissakin tilanteissa tietoisuuden arviointia ryhmänormien sisällöstä ei olisi välttämätöntä palauttaa yksittäisen työntekijän tietoisuuden arviointiin, vaan tietoisuutta ryhmänormin sisällöstä arvioitaisiinkin edustuksellisella tasolla. Tällainen problematiikka on noussut esille tulospalkkiojärjestelmiin sisältyvien rajoitusehtojen arvioinnissa, kun työntekijä on väittänyt, että ei ole tiennyt tulospalkkiojärjestelmään sisältyvästä tulospalkkion maksamista rajoittavasta ehdoista, kuten siitä, että työntekijän on oltava yrityksen palveluksessa tulospalkkioiden maksuajan kohtana. Näiltä osin ratkaisut ovat perustuneet juuri maksamista rajoittavista ehdoista tiedottamiseen ja työntekijän tietoisuuteen niistä: jos työntekijä ei ole tiennyt eikä hänen olisi pitänytäkään tietää rajoittavasta ehdosta, ei työnantaja ole voinut pätevästi vedota tällaiseen ehtoon.<sup>73</sup>

## 6.9 YKSITTÄISEN TYÖNTEKIJÄN TYÖSOPIMUKSEN MERKITYS JA ASEMA

Työsopimuksen ja sen ehtojen merkityksen sekä aseman selvittäminen on tässä tarpeellista työehtojen ja työsuhteen ehtojen määräytymisen selkeyttämiseksi. Työsopimuksen ja sen ehtojen merkitystä arvioitaessa olisi tarpeen ottaa huomioon, millaisia asioista juuri kyseisellä säännöstyskeinolla – eli tässä tapauksessa työsopimuksella – voidaan normittaa. Työsopimuslain esitöissä työsopi-

---

ollut mahdollisuus saada tietää ryhmänormin sisällöstä esimerkiksi yrityksen intranetsivujen kautta.

<sup>73</sup> Ks. Murto LM 2009, s. 924–925.



musta kuvataan osin ristiriitaisestikin. Yhtäältä työsopimusta kuvataan merkittävänä työsuhteen ehtojen asettamiskeinona<sup>74</sup>. Toisaalta työsopimuslain esitöissä korostetaan työsopimuksen *henkilökohtaista luonnetta*<sup>75</sup>. Tässä tutkimuksessa omaksutusta työsuhdeopillisesta lähtökohdasta johtuen työsopimus on ymmärretty suppeasti, yksittäisen työntekijän yksilöllisten ehtojen sopimisen välineenä. Samoin asiasta ajatteli Vuorio todetessaan, että ”työsopimuksen ehtoja ovat luonnollisesti vain ne määräykset, joita työnantaja ja työntekijä itse keskenään noudattaviksi asettavat”<sup>76</sup>. Muuten työehdot määrittyvät eri säännöstyskeinojen ja normilähteiden perusteella. Sitä mukaa kuin muut säännöstyskeinot kuin työsopimus normittavat työsuhteen sisältöä, on työsopimuksen merkitys koko ajan vähentynyt<sup>77</sup>.

Työsopimuksen ehtojen merkitystä arvioitaessa tulisikin kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota työsopimuksessa sovittavien asioiden luonteeseen. On nimittäin aiheellista kysyä, ovatko ehdot sellaisia, joista voidaan sopia vain kyseisen työntekijän työsopimuksessa. Vai ovatko ehdot sellaisia, joista on sinällään mahdollista sopia yksittäisen työntekijän työsopimuksessa, mutta sääntelykohde tai asian luonne kuitenkin puoltavat ryhmäkohtaista sopimista? Vai ovatko ehdot itse asiassa luonteeltaan sellaisia, joista voidaan sopia vain koko henkilöstöä tai työntekijöiden ryhmää koskien edustuksellisesti, mutta joista ei ole mahdollista poiketa yksittäisen työntekijän työsopimuksella? Seuraavaksi tarkastellaan työsopimukseen liittyviä asioita, jotta saataisiin selkeytettyä, mitä työsopimukseen läheisesti liittyvät termit tarkoittavat.

### 6.9.1 Työsopimuksessa sovittu nimenomainen työntekijäkohtainen ehto

Työsopimuksen käsitteen epäselvästä käytöstä johtuen on tarkoituksenmukaista erottaa työsopimuksessa nimenomaisesti sovitut ehdot muun tyyppisistä työsopimusehdoista. Nimenomaisista ehdoista *sovitaan selkeästi työsopimuksessa*. Esimerkiksi työpaikalla noudatetun käytännön perustella sopimuksen veroisiksi tulkitut ehdot eivät ole nimenomaisesti sovituita työsopimuksen ehtoja, vaikka ne sijoitetaankin etusijajärjestyksessä työsopimustasoisiksi ja näin ollen tietystä mielessä työsopimuksen ehtoon nähden rinnasteisiksi. Kuitenkin työsopimuksen

<sup>74</sup> HE 157/2000, s. 55.

<sup>75</sup> HE 157/2000, s. 64.

<sup>76</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 184.

<sup>77</sup> Bruun 1975, s. 111. – Bruun teki tämän havainnon työehtosopimusten merkitysten kasvun seurauksena jo 40 vuotta sitten. Sen jälkeen muu kuin työsopimukseen perustuva työsuhteen ehtojen määrittäminen on lisääntynyt entisestään ja ollut omiaan supistamaan työsopimuksen merkitystä nimenomaan työntekijäkohtaisten ehtojen sopimisen välineeksi.

nimenomaisten ehtojen näkökulmasta olisi selkeyden vuoksi perusteltua tehdä ero rekrytoinnin yhteydessä tehtävän *työhönottosopimuksen*, työsuhteen voimassa ollessa sovittava *työsopimuksen ehdon muutoksen tai tarkennuksen* taikka *muuten sovittavan työntekijäkohtaisen sovelluksen* välillä.

Yksittäisen työntekijän ja työnantajan tulee sopia työhönoton yhteydessä työntekijäkohtaisista asioista. Tällaisia ovat työn tekemisen aloituspäivä, työaika tai sen määräytyminen, työtehtävät ja työntekopaikka. Muut *työsuhteen* ehdot määräytyvät usein muiden säännöstyskeinojen ja normilähteiden perusteella.<sup>78</sup> Etenkin työnantajaa sitovalla työehtosopimuksella on keskeinen merkitys. Jos työnantajaa sitovaa työehtosopimusta sen sijaan ei ole, työsuhteen merkitys työsuhteen ehdoista sovittaessa on suurempi.

Työhönottotilanteen lisäksi *työsuhteen aikana* voi yksittäisen työntekijän kanssa olla tarpeen sopia ehdoista, jotka koskevat vain juuri kyseistä työntekijää. Tällaisille työntekijäkohtaisille ehdoille on tunnusomaista, että vain kyseinen työntekijä voi ne toteuttaa. Jos työsuhteen kestäessä on tarvetta sopia työntekijän uusista työtehtävistä, vain kyseinen työntekijä voi sopia tällaisesta muutoksesta. Tällöin sovitaan nimenomainen työntekijäkohtainen työsuhteen ehto.

Työsopimuksessa nimenomaisesti sovittuihin ehtoihin rinnastuvat läheisesti sellaiset työlaainsäädännön säännökset, joiden toteuttaminen edellyttää niistä *sopimista juuri kyseisen työntekijän kanssa*. Näistä ehdoista ei voida sopia muulla tavalla kuin sopimalla niistä yksittäisen työntekijän kanssa työsuhteen aikana. Tällaisia ehtoja voidaan kuvata *työntekijäkohtaisiksi* ehdoiksi. Työntekijällä on esimerkiksi mahdollisuus *sopia lyhennetystä työajasta*. Tällöin työntekijän ja työnantajan on tehtävä osa-aikatyöstä määräaika-aikainen, enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus<sup>79</sup> (TAL 15.2 §). Työntekijän henkilökohtaiseksi työsuhteen ehdoksi jäsentyy mielekkäästi *osa-aikaeläkkeen perusteella tehtävä sopimus työajan lyhentämisestä* (TAL 15.3 §). Samoin *osittaisen hoitovapaan järjestämiseen* liittyvät sopimukset ovat luonnollisesti luonteeltaan yksittäisen työntekijän henkilökohtaisia työsuhteen ehtoja, jotka sitovat kyseisen työntekijän hoitovapaan ajan. (TSL 4:4 ja 4:5.) Myös työntekijän ja työnantajan välillä sovittava sopimus *vuosiloman säästämisestä* ja tämän säästövapaan pitämisestä on selkeästi yksittäisen työntekijän henkilökohtaisena ja työntekijäkohtaisena ehtona pidettävä ehto (VLL 27 §)<sup>80</sup>.

<sup>78</sup> Ks. Pekkanen 1968, s. 1–2.

<sup>79</sup> Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä.

<sup>80</sup> Ks. Kröger – Orasmaa 2006, s. 218–224.

Säännöstyskeinoista nimenomaan työsopimuksella sovitaan yksittäistä työntekijää koskevista ehdoista. Työsuhteen ehdot määrittävät suurelta osin muiden säännöstyskeinojen ja normilähteiden kuin työsopimuksen perusteella. Kuitenkaan muut säännöstyskeinot kuin työsopimus eivät määrää *pelkästään* yksittäistä työntekijää koskevia ehtoja. Esimerkiksi *työtehtävät työsuhteen alussa* ovat luonteeltaan sellainen asia, josta on sovittava nimenomaisesti jokaisen työntekijän kanssa erikseen työsopimuksessa<sup>81</sup>. Se, että yksittäistä työntekijää koskevista ehdoista *voidaan* sopia työsopimuksessa, on kuitenkin eri asia kuin se, että tietyn järjestelyn toteuttaminen *edellyttää* siitä sopimista yksittäisen työntekijän työsopimusehtona. Viimeksi mainitussa tilanteessa on kyse *työsopimuksen ehdosta*, joka on nimenomaisesti räätälöity yksittäisen työntekijän tarpeisiin. Esimerkiksi yksilöllinen sopimus työajasta on tällainen<sup>82</sup>.

Myös kysymys *työntekijän antaman suostumuksen* oikeudellisesta merkityksestä liittyy työntekijän työsopimuksessa nimenomaisesti sovittavan ehdon yhteyteen. Useissa työoikeuden säännöksissä edellytetään työntekijän suostumuksen saamista tiettyyn toimenpiteeseen, kuten ylityön tekemiseen (TAL 18 §) tai sunnuntaityöhön (TAL 33 §). Epäselvää sen sijaan on, tulisiko työntekijän antama suostumus tulkita työsopimusehdoksi vai vain työaikalain ylityösäännöksen edellyttämäksi työntekijän tahdonilmaisuksi, joka työnantajan on toimenpiteen toteuttamiseksi hankittava. Osin kysymys tarkentuu suostumusta edellyttävissä säännöksissä.

Työhönoton yhteydessä tehtävässä työsopimuksessa työntekijä ei voi antaa koko työsuhteen aikaa koskevaa suostumusta ylityön tekemiseen. Työntekijä voi antaa suostumuksensa lähtökohtaisesti vain tietyn ylityökerraksi kerrallaan tai enintään määrätyn lyhyehköksi töiden järjestelyyn liittyväksi ajanjaksoksi. Vaikuttaisi siis siltä, että suostumuksen tulkitseminen työnantajan yksipuolista päätösvaltaa kaventavaksi menettelyksi olisi lähtökohtaisesti perusteltua<sup>83</sup>. Tästä peruslähtökohdasta poikkeavat sellaiset työntekijän suostumukset, joista työntekijä voi sopia työsopimuksessaan tai jotka voivat olla voimassa pidemmän aikaa. Tämänkaltainen työntekijän antama suostumus on mahdollista tulkita helpommin työsopimuksen ehdoksi tai työntekijäkohtaiseksi sovellukseksi tietystä järjestelystä. Esimerkkejä tällaisista työsopimuksen ehtoina pidettävistä suostumuksista ovat työntekijän *suostumus varalla oloon* tai työntekijän antama *lisätyösuostumus*.

<sup>81</sup> Tässä esitetty yksinkertaistus jättää tosin huomioimatta sen, sovitaanko työntekijän työtehtävistä ns. suppeasti eli vain tiettyjä työtehtäviä koskien vai laajasti eli koskien tiettyjä työtehtäviä työsuhteen alkaessa sekä lisäksi muita työnantajan työntekijälle osoittamia työtehtäviä.

<sup>82</sup> Ks. Rahoitusalan työehtosopimus 2010–2014, s. 22–23.

<sup>83</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 28.

Nimenomaisesti sovittu työ sopimusehto vastaa työ sopimuksen tarkoitusta henkilökohtaisista ehdoista sopimisen välineenä. Tosin Tiitisen ja Krögerin mukaan vakiintuneen käytännön voidaan katsoa täydentävän työ sopimusta tai joissakin tilanteissa se voisi jopa muuttaa tai syrjäyttää aikaisemmin sovitun nimenomaisen ehdon.<sup>84</sup> Tätä näkemystä voidaan pitää perustellumpana työhönottovaiheessa tehtävän työ sopimuksen osalta, koska sopimuksen tekemisestä on saattanut kulua jo sen verran aikaa, että vakiintuneen käytännön voidaan katsoa ”ajantasaistavan” työ sopimuksen ehtoa tältä osin. Muussa tapauksessa tulisi mieluummin puoltaa tulkintaa, jonka mukaan työ sopimuksen nimenomainen ehto on lähtökohtaisesti erityinen ehto suhteessa vakiintuneeseen käytäntöön.

### 6.9.2 Työ sopimuksen ehdot informointi- tai viittauksella tarkoitettujen ja vakio työ sopimukset

Nimenomaisten kyseistä työntekijää koskevien ehtojen lisäksi työ sopimukseen on voitu eri syistä sisällyttää työhönoton yhteydessä mainintoja tai viittauksia myös muihin normeihin. Viittaus voi kohdistua työnantajayrityksen ulkopuoliseen säännöstyskeinoon, kuten työsuhteessa noudatettavaan *työehtosopimukseen* tai vuosiloman määräytymiseen vuosilomalain mukaisesti. Yhtä lailla työ sopimuksen kirjauksella voidaan viitata työnantajayrityskohtaiseen ryhmänormiin, kuten tulospalkkiojärjestelmään. Tällaisten työ sopimus kirjausten oikeudellinen merkitys ei ole aina yksiselitteinen. Onko tarkoituksena ollut sopia ehdosta työ sopimuksessa nimenomaisesti, vai onko ehto otettu työ sopimuksessa ensi sijassa informointi-<sup>85</sup> tai viittauksella tarkoitettuna<sup>86</sup>? Problematiikka sivuaa vakio työ sopimus lomakkeiden käyttämistä ja työnantajayrityksessä käytössä olevia yleisiä sopimuksia tai vakioehtoja.

Työ sopimuksessa viitattujen tai muuten informoitujen ehtojen asemaa voidaan tarkastella sopimus oikeuden piirissä käsiteltyjen vakioehtojen sopimusten näkökulmasta. Yhteisesti laaditut vakioehdot (agreed documents) muodostuvat helpommin osapuolia sitoviksi kuin yksipuolisesti asetetut vakioehdot. Sitovuusarviointiin vaikuttaa tahdonilmaisun tekotapa. Nimenomaisen tahdonilmaisun voidaan katsoa tapahtuvan myös *viittauksella sovelletta-*

<sup>84</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 770–771. He tosin tarkentavat näkemystään, että tämä saattaa myös vaatia vilpittömän mielen suojan, kohtuusperiaatteen ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen huomioimista.

<sup>85</sup> Kairinen 2010, s. 351.

<sup>86</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 812–814. – Työehtosopimuksessa viitattujen ulkopuolisten normilähtöjen osalta voi ilmetä samankaltaista problematiikkaa. Ks. Saloheimo 2012 s. 33–34 ja työtuoimioistuimen ratkaisut TT:2010-50 ja TT:2007-113.

*vaksi tuleviin vakioehtoihin.*<sup>87</sup> Ilman nimenomaista tahdonilmaisua vakioehtojen sitovuus voi taasen muodostua konkludenttisen tahdonilmaisun perusteella. Vakiintuneet toimintatavat ja toimiminen samalla tavalla kuin aikaisemmin puoltavat sidonnaisuuden muodostumista erityisesti, jos on kyse usein toistuvista joukko-oikeustoimista satunnaisen sopimuksen tekemisen sijaan. Tästä huolimatta konkludenttinen vakioehtojen sitovuuden syntymekanismi on poikkeus perinteisestä tahdonilmaisuu perustuvasta sopimuksen syntymekanismista ennen muuta vakioehtoja käyttävän tahon eduksi.<sup>88</sup> Konkludenttisuutta vastaan onkin kehittyneet eräitä liiallista sidonnaisuutta korjaavia menettelyitä<sup>89</sup>.

Korkein oikeus arvioi lisäeläkeratkaisuiden KKO 1999:67 ja KKO 1999:68 yhteydessä tämän kaltaisten työsopimuskirjausten merkitystä. Molemmissa tapauksessa työntekijän työsopimuksessa oli sovittu eläkejärjestelmästä, jonka perusteella eläkkeet määräytyivät. Arvioitavana oli tällaisen työsopimusehdon sitovuus eläkkeen määräytymisperusteiden muuttuessa.

KKO 1999:67. Kaupungin työntekijän *työsopimukseen oli merkitty* eläkeiäksi 55 vuotta ja eläkejärjestelmäksi KVTEL. Kaupungin katsottiin tarkoittaneen, että työntekijän eläketurva määräytyi kunnallisten viranhaltijain ja työntekijäin eläkelaisissa säännellyn KVTEL-järjestelmän nojalla ja että järjestelmän mukaan työntekijän eläkeikä sopimushetkellä oli 55 vuotta. Työntekijänkin oli pitänyt tämä *ymmärtää*. Kun myös KVTEL-järjestelmän muutoksen mahdollisuus oli *siten ollut työsuhteen ehtona, oli kaupungilla KVTEL:n muuttamisen johdu*.

KKO 1999:68. Työsopimuksessa oli ehto: ”Pensioner beviljas enligt delgiven pensionsförsäkring, som fortlöpande i sina huvuddrag skall *motsvara statens pensioner*.” Jutussa esitetystä selvityksestä ei voitu päätellä, ettei ehdon ollut tarkoitettu koskevan myös tilannetta, jossa valtion eläkkeet heikentyivät. Ehtoa tulkittiin *siten sen sanamuodon mukaisesti* ja työnantajalla katsottiin olevan *ehdon nojalla oikeus muuttaa työntekijän eläke-etuja valtion eläke-etujen heikentymistä vastaavalla tavalla*.

Saloheimo on kyseisiä korkeimman oikeuden ratkaisuja kommentoidessaan todennut, että tapauksissa on ollut arvioitavana kahden kollisioivan työsopimusehdon suhde<sup>90</sup>. Työntekijän vaatimus hylättiin, koska ei katsottu näytetyksi, että tarkoituksena olisi ollut sopia yksilöllisesti eläke-ehdosta vaan eläke-ehdot koskivat kollektiivisesti ja samankaltaisesti kaikkia (KKO 1999:67). Tapauksessa KKO 1999:68 pidettiin yksiselitteisinä työsopimuksen ehtoa, jossa todettiin: ”Pensioner beviljas enligt delgiven pensionsförsäkring, som fortlöpande i sina

<sup>87</sup> Ks. Wilhelmsson 2008, s. 68–74.

<sup>88</sup> Ks. Wilhelmsson 2008, s. 74–85.

<sup>89</sup> Ks. Wilhelmsson 2008, s. 103–105. Tällaisia ovat nimenomaisten yksilöllisesti sovittujen ehtojen etusija suhteessa vakioehtoihin, oppi yllättävistä ja ankarista ehdoista sekä elinkeinonharjoittajan informointivelvollisuus ja tulkinta laatijan vahingoksi.

<sup>90</sup> Saloheimo KKO:n ratkaisut kommentein 1999 I, s. 492–493.

huvuddrag skall motsvara statens pensioner”. *Työsopimuksen sanamuodon* ohella arvioitiin sopimusneuvotteluita, sopimusehdon *tarkoitusta* ja sitä, että *yksittäiset työntekijät eivät työsopimusta sopiessaan* olleet kiinnittäneet huomiota kyseiseen sopimusehtoon *eikä heidän kanssaan ollut siitä työsopimusta sovittaessa erikseen neuvoteltu*.

Tapaukseen liittyi myös kysymys *vakiotyösopimuslomakkeiden* merkityksestä. Saloheimo vertasi niitä *agreed documents -tyyppiseen vakioehtoon*, jolla on yksipuolisesti asetettuja vakioehtoja vahvempi sitovuus<sup>91</sup>. Molempien tapausten perusteella hän totesi lisäeläkejärjestelyiden olevan luonteeltaan kollektiivisia ja toimivan eläkejärjestelmän mukaisesti, vaikka niistä olisi työsopimuksessa sovittukin. Eri asia on sen sijaan se, jos yksittäisen työntekijän työsopimuksessa on *nimenomaisesti ja selkeästi* sovittu yksilöllinen ja mahdollisesti yleisesti muiden työntekijöiden etuuksien tason ylittävä ratkaisu. Näkemys vastaa eläkejärjestelmien hahmottamista työsuhteen ulkopuolisena, ryhmää koskevana normina. Samalla Saloheimo tulkitsee työsopimuksen asemaa ja merkitystä sen tarkoitusta vastaavasti yksilöllisten ehtojen sopimisen välineenä. Työsopimusten yhteydessä vakiosopimustyyppisten ehtojen tulkinta ei siis välttämättä ole aivan samankaltaista kuin muiden sopimustyyppien kohdalla.<sup>92</sup> Tulkinnessa tulee ottaa huomioon yksilöllisen ja ryhmäsopimisen ero. Myös ryhmänormien tarkoituksen voidaan katsoa vaikuttavan tulkinnessa<sup>93</sup>.

Ensi silmäyksellä työsopimuksen ehtoina ajateltavissa olevat ehdot voivat kuitenkin olla jo alun perinkin erotettuja työsopimuksesta silloin, kun tietyt ehdot ilmaistaan varsinaisen työsopimuksen sijaan sen *liitteissä ja vastaavissa dokumenteissa*. Työsopimuksen liitteissä ilmoitettavat ehdot ovat usein luonteeltaan ei-yksilöllisiä, ja ne koskevat koko henkilöstöä tai työntekijöitä ryhmänä. Vaikka tällainen ehto työsopimuksen solmimisen yhteyteen liittyikin, kyse ei ole yksilöllisen, juuri kyseistä työntekijää koskevan sopimusehdon sopimisesta. Samanlainen ehto koskee usein muitakin työntekijöitä.

Korkein oikeus pohti ratkaisussaan KKO 2007:65 siirtyvien vuosilomaetuuksien ja työntekijän työsopimuksen tulkintaa liikkeen luovutuksen yhteydessä. Luovutuksensaaja oli tehnyt palvelukseensa siirtyneen työntekijän kanssa työsopimuksen. Kantajana ollut työntekijä vetosi työsopimukseensa perustellakseen vaatimustaan pidemmän vuosilomaetuuden säilymisestä. Työsopimus, *sen liitteissä viitatus ehdot* sekä yhteistoimintaneuvotteluiden pöytäkirjan kirjaukset

<sup>91</sup> Ks. Wilhelmsson 2008, s. 37.

<sup>92</sup> Saloheimo KKO:n ratkaisut kommentein 1999 I, s. 498.

<sup>93</sup> VHO 8.2.2012, S 11/324, nro 158. Tapauksessa oli kyse työsopimuksen ja siinä viitatus kannustepalkan määräytymisperusteiden tulkinnessa. Hovioikeuden mukaan kannustepalkkasopimuksen sanamuoto ei ollut yksistään ratkaiseva, koska oli käytetty valmista sopimus pohjaa. Tämän johdosta huomiota oli kiinnitettävä osapuolten tarkoitukseen sopimusta solmittaessa.

olivat tulkinnanvaraisia<sup>94</sup>. Työsopimukset liitteineen olivat työnantajayhtiön laatimia. Korkein oikeus päätyi siihen, että yleensä sopimuksia tulkitaan laatijan vahingoksi, joten *työnantaja kantaa riskin epäselviksi jääneistä ehdoista ja tulkintaan liittyvistä riskeistä* sekä siitä, että niitä voidaan tulkita työntekijän väittämällä tavalla. Työsopimuksen tulkintaan sovellettiin tässä tapauksessa vakiintuneita sopimuksen tulkintaoppeja.

Työnantaja saattaa *ilmoittaa työhönoton yhteydessä tai työntekijän aloittaessa työskentelyn* sillä hetkellä noudatettavasta käytännöstä tai yleisemmistä ehdoista. Esimerkiksi ratkaisussa TT:2009-7 laivayhtiön kassaohjesäännön vastaisesti toimineen matkustaja-aluksen tarjoilijan katsottiin menettäneen *työsopimuksensa osana noudatettavan kassaohjesäännön* määräysten vastaisesti. Samaan tapaan ratkaisussa TT:2009-26 katsottiin, että työntekijät olivat hyväksyneet tarjouksen [lyhennysvapaiden antamistavasta]. Yhtiön palvelukseen tämän jälkeen tulleille työntekijöille oli *työhönoton yhteydessä esitelty lyhennysvapaakäytäntö, ja työntekijät olivat sen työsopimuksen ehtona sopimuksen tehdessään hyväksyneet*. Vaikka pääluottamusmies kertoi, että hänen kanssaan ei tästä ollut sovittu, hänen katsottiin hyväksyneen käytännön, koska myös hänen työsuhteessaan oli tätä yhtiön yleistä, pitkään jatkunutta, yksiselitteistä ja poikkeuksetonta käytäntöä sovellettu. Molempia ratkaisuja voidaan kritisoida terminologisesta epäselvyydestä. Ryhmänormeja hahmotettiin työsopimuksen ehdoiksi, vaikka ne olisi tullut työsuhteopillisesta lähtökohdasta hahmottaa normeiksi, jotka vaikuttavat työsuhteen ehtoina. Työsopimuksen ehdon sijaan työnantajan ilmoittama yrityksessä tai työpaikalla noudatettu käytäntö vaikuttaa nimenomaan työntekijän työsuhteen ehtona.

Työntekijälle ei välttämättä ole edes aina tiedotettu yleisistä työnantajayrityksessä noudatettavista käytännöistä tai ehdoista, kun työntekijä on aloittanut työskentelyn. Tällaisten ehtojen sitovuuden arviointi palautuu yhtäältä työntekijän tietoisuuden ja toisaalta työntekijän luottamuksen suojaamisen merkityksen arvioitiin. Tällöin kyse on ilmoittamisesta eikä asiasta sopimisesta työntekijän työsopimuksessa. Tämä ero konkretisoituu erityisesti työnantajan yksipuolisesti

<sup>94</sup> KKO 1995:184: ”Aunola on solminut uuden työsopimuksen 8.2.1960. Sen liitteinä olevissa yleisissä palvelusehdoissa todetaan, että toimenhaltijat ovat yhtiön eläkejärjestelyn alaisia. Työsopimuksessa ei ole työntekijän eläketurvasta muuta lausuttu. Aunolan eläke-edut ovat sen vuoksi määräytyneet yhtiössä tuolloin voimassa olleen eläkejärjestelyn eli yhtiön eläkesäätiön voimassa olleiden sääntöjen mukaan. Aunolan koulutukseen ja asemaan nähden Korkein oikeus pitää epätodennäköisenä, että hän olisi allekirjoittanut työsopimusta sen saamassa sanamuodossa, jos hän olisi jo sopimusta tehtäessä katsonut olleensa oikeutettu saamaan eläketurvaa muulla ja parempana pitämällään perusteella kuin mitä eläkesäätiölaista ja yhtiön eläkesäätiön voimassa olevista säännöistä ilmeni.



luomien ryhmänormien kohdalla. Niistä työnantajan ei ole ollut tarkoituskaan sopia, mutta silti työntekijöitä tulee informoida näistä normeista.<sup>95</sup>

Lähtökohtaisesti työsopimusehtoja arvioidaan siis normaalien sopimusoikeuden sopimuksentulkintaoppien mukaan. Huomioon tulisi ottaa myös työoikeudellisen kontekstin erityispiirteet. Aina ei ole tarkoituksenmukaista pitäytyä vain sopimuksen sanamuodon mukaisessa tulkinnassa ja todeta, että epäselvää ehtoa – erityisesti työsopimuksen ehtoa – tulkitaan sopimuksen laatijan vahingoksi eli käytännössä siis työntekijän eduksi. Työsopimuksen tulkinnassa on otettava huomioon, että työoikeudessa työehtoja määrittävät muutkin säännöstyskeinot ja normilähteet kuin pelkkä työsopimus. Tästä johtuen työsopimusta ei sopimusoikeuden tapaan tarvitse välttämättä täydentää ja laajentaa tulkinta-aineistolla, vaan jokin muu säännöstyskeino tai normilähde täydentää sitä itsessään.<sup>96</sup> Työoikeudelle tunnusomainen piirre on juuri se, että eri normilähteiden tai säännöstyskeinojen *sääntelykohteet* eroavat toisistaan. Tällä perusteella ja työsuhdeoppiin tukeutuen ensi sijassa informointi- tai viittaustarkoituksessa työsopimukseen otetut muut normilähteet, eli käytännössä ryhmänormit, tulisi erottaa nimenomaisesti sovitusta henkilökohtaisista työsopimusehdoista nykyistä selkeämmin.

### 6.9.3 Työsopimuksen veroinen käytäntö

Työsopimuksen yhteydessä puhutaan *sopimuksen veroisesta käytännöstä*<sup>97</sup> tai *sopimuksen veroiseksi vakiintuneesta käytännöstä*<sup>98</sup>. On ymmärrettävää, että työoikeudessa sopimuksen veroista käytäntöä ja sen muodostumista on jouduttu arvioimaan juuri työsopimuksen yhteydessä, koska työsopimus on keskeinen työoikeudellinen sopimustyyppi. Työsopimuksen veroisesta käytännöstä puhuttaessa on kuitenkin huomattava, että syntyvä sopimuksen veroinen käytäntö ei ole välttämättä aina *työsopimuksen* veroinen käytäntö. Kyse voi olla myös muita velvoiteoikeudellisia sopimuksia henkilöstöasioissa vastaavasta sopimuksen veroisesta käytännöstä, jos asiat kuuluvat tällaisten edustuksellisen tason sopimusten piiriin eivätkä ole luonteeltaan yksilöllisiä.

Työsopimuksen veroinen käytännön muodostuminen on läheinen ilmiö tapaoikeudelle. Tapaoikeuden oikeudellinen asema perustuu oikeudenkäymiskaa-

<sup>95</sup> KKO 2008:28 perustelut kohta 5. Tammikuussa 2002 yhtiö on ilmoittanut kullekin *bonusohjelman kutsumalleen työntekijälle kirjeellä* siitä, että hänelle maksettaisiin bonuksena yhden kuukauden peruspalkka, mikäli bonusohjelmassa määritellyt tavoitteet (EBIT-DA-tavoite ja käyttöpääoma/myynti -suhdelukutavoite) saavutettaisiin.

<sup>96</sup> Häyhä TYV 1991, s. 23, 27 ja 35–36.

<sup>97</sup> Kairinen 2009, s. 229.

<sup>98</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 804.



reen, jonka mukaan maan tapa tunnustetaan oikeuslähteeksi, jos *säädettyä lakia [tai muuta normia] ei ole* (OK 1:11 §). Kun tapa on vakiintunut, eriytynyt, osapuolten hyväksymä ja tehokkaasti noudatettu<sup>99</sup>, saa se juridista merkitystä *itsenäisenä työsuhteen ehtoja sääntelevänä normilähteenä*. Tapaoikeudesta voidaan erottaa yhtäältä sellainen tapa tai käytäntö, joka on työsuhteen osapuolista riippumaton ja toisaalta työsuhteen osapuolten omiin toimiin tai käyttäytymiseen perustuvat tavat ja käytännöt<sup>100</sup>.

Korkein oikeus on oikeuskäytännössään tunnustanut sopimuksen veroisen käytännön<sup>101</sup>, ja sitä esiintyy tuomioistuinten ratkaisukäytännössä muutenkin. Sopimuksen veroiseksi käytännöksi muuttumiseen vedotaan usein, kun kantaja tavoittelee sellaista sitovuutta, jota ei olisi mahdollista yksipuolisesti muuttaa. Näin oli myös tulospalkkioihin ja työtaisteluun liittyneessä tapauksessa KKO 2010:93. Kantajan mukaan tulospalkkioiden maksaminen oli ollut työnantajan *vakiintuneesti noudattama käytäntö*, joka toimihenkilöiden hyväksymisen jälkeen oli *vakiintunut työsuopimusten ehdoksi*. Edelleen kantaja katsoi, että tulospalkkion maksamisesta oli joka tapauksessa muodostunut osapuolia sitova sopimus, kun työnantaja oli ilmoittanut tulospalkkion määräytymisperusteet ja kun kantajat olivat hyväksyneet ehdot hiljaisesti ryhtymällä tekemään työtä tulospalkkion saavuttamiseksi. Tuomioissaan korkein oikeus otti laajasti kantaa vakiintuneesti noudatetun käytännön ja työsuopimuksen ehdon suhteeseen. Systemaattisesti merkittävää ja työehtojen määrittymisen näkökulmasta tärkeitä tuomioissa on, että korkein oikeus erottaa työsuopimuksen veroisen käytännön eli työsuopimuksen ehtoon rinnastuvan käytännön. Tämän lisäksi korkein oikeus erotti vakiintuneesti työsuhteen ehtona noudatettavan käytännön itsenäisenä ja työsuopimuksesta erillisenä normilähteenä.

Työsuopimuksen veroisen käytännön tulisi olla luonteeltaan sellainen, että *yksittäinen työntekijä ja työnantaja olisivat voineet sopia siitä työsuopimuksessa*, mutta eivät ole näin tehneet<sup>102</sup>. Tähän pääsääntöön nähden työsuopimuksen veroiseksi katsotun, ja siten työsuopimuksen sitovuuden omaavan, käytännön voidaan väittää ilmenevän työoikeudessa melko vahvana, ehkä jopa vahvempana kuin sen aseman työsuhteopillisen normijärjestelmän lähtökohdista tulisi olla. Työsuopimuksen veroisen käytännön vahvahkoa asemaa selittänee se, että työnanta-

<sup>99</sup> Kairinen 2009, s. 213.

<sup>100</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 769–771.

<sup>101</sup> Ks. erityisesti joululahatapaukset KKO 1990:103 ja KKO 1995:52, joista jälkimmäisessä oikeudelliseen arvioon vaikutti myös se, että työntekijät eivät olleet muutosta hyväksyneet. Tapauksessa KKO 1984 II 23 oli kyse työehtosopimuksen palkkatason päälle maksetusta palkasta. Työnantajalla ei ollut yksipuolista oikeutta alentaa työntekijän palkkaa, koska palkan määrittämisessä noudatettu menettely oli muodostunut sellaiseksi työnantajaa sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jota työnantaja ei saanut yksipuolisesti muuttaa.

<sup>102</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 777.

jayrityksen sisäisiä yrityskäytäntöjä, tapoja tai työnantajan yksipuolisin toimin myöntämiä etuuksia ei ole tunnistettu riittävässä määrin omiksi, itsenäisesti työsuhteen sisältöä määrittäviksi normilähteiksi eli ryhmänormeiksi. Tällöin ei myöskään ole tunnistettu kyseisten normilähteiden toimintaa niiden oman logiikan mukaisesti. Tosiasiallisesti noudatetun käytännön väitetään muodostuneen sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jotta sitovuus muutostilanteissa saataisiin sellaiseksi, että työnantaja ei voisi yksipuolisesti muuttaa tätä käytäntöä.

Tällaista ajattelutapaa on tukenut työoikeuden toteuttamisjärjestelmä. Usein kanteessa väitetään, että työsuhteen ulkopuolisesta normista on tullut työsopimuksen veroinen käytäntö tai se on muuttunut sellaiseksi, minkä johdosta yksipuolisten muutosten tekeminen ei ole mahdollista. Tämä liittyy oppiin työsopimuksesta työsuhteen ehtojen toteuttajana. Korkein oikeus on kuitenkin uudemmassa oikeuskäytännössään suhtautunut torjuvasti yleiseen muuttumisoppiin. Havainnollisesti tämä käy ilmi korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2009:83, jonka mukaan ”Sammon työnantajana järjestämä lisäeläketurva on kuulunut Sammon *työntekijöiden työsuhteissa yleisesti noudatettuun käytäntöön*. Tämän vakiintuneen käytännön perusteella *lisäeläkeoikeudesta* on tullut myös *A:n työsuhteen ehto*.” Korkein oikeus ei siis katsonut lisäeläketurvan vakiintuneen työntekijän työsopimuksen veroiseksi käytännöksi, vaikka työsopimusoppia mukailleen se olisi kanteen perusteella ollut mahdollista. Sen sijaan ryhmänormina pidettävän vakiintuneen käytännön tulkittiin vaikuttavan työsuhteopillisesti työsuhteen ehtona.

Työsopimuksen veroisen käytännön merkitys oli arvioitavana myös Turun hovioikeuden tapauksessa, joka koski ylimääräisen matkatunnin korvaamista. Työntekijät perustivat vaatimuksensa *työsopimuksen veroiseen käytäntöön*. Työnantajan mukaan ylimääräisen matkatunnin korvaaminen oli perustunut paikalliseen sopimukseen, jonka päättymisen seurauksena päättyi myös velvollisuus maksaa työntekijöille ylimääräisestä matkatunnista.

THO 22.1.2013, S 12/968. Työnantajan mukaan velvollisuus matkatunnin korvaamiseen oli perustunut yksinomaan paikalliseen sopimukseen eikä työsopimustasoiseen sopimiseen. Sopimuksen irtisanomisen jälkeen velvollisuutta maksaa korvausta ei ollut. Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset päättyvät sopimuksen lakkaamiseen. Työntekijät vaativat korvauksen maksamista paikallisen sopimuksen lisäksi suullisesti sovituihin työsuhteen ehtoihin sekä *pitkään noudatettuun työsopimuksen veroiseen käytäntöön vedoten*.

Hovioikeuden mukaan työntekijöiden väite ja tulkinta, että paikallinen sopimus olisi muodostanut sopimuksen veroisen käytännön, johtaisi ajan kuluessa aina sellaiseen lopputulokseen, että työnantaja menettäisi oikeutensa sopimuksen irtisanomiseen. Oikeus ei pitänyt tätä perusteltuna. Paikallisen sopimuksen irtisanominen johtaa sen oikeusvaikutusten lakkaamiseen. Tätä ole syytä arvioida toisin sen perusteella, kuinka pitkään sopimusta on noudatettu.

Kun oikeus tarkasteli, oliko korvauksista sovittu muulla tavalla, kiinnitti se huomiota työsopimukseen ja siihen, että työnantaja kantaa riskin epäselvistä vakiotyösopimuksis-

ta. Koska työ sopimuksesta ei ilmennyt palkan perustuminen miltään osin paikalliseen sopimukseen, ja koska työnantajan ei näytetty informoineen uusia työntekijöitä paikallisesta sopimuksesta, oikeus katsoi, että korvauksesta oli sovittu kunkin työntekijän kanssa erikseen työhönoton yhteydessä.

Eri mieltä olleen hovioikeudenneuvoksen mukaan työnantaja ei maksaisi matkatuntikorvausta ilman paikallista sopimusta, joten maksaminen oli perustunut paikalliseen sopimukseen. Pääsääntöisesti paikallisen sopimuksen ehto ei tule työntekijän työ sopimuksen osaksi. Työntekijöiden näin väittäessään tulisi heidän tämä näyttää. Keskeistä on siis se, mitä työ sopimuksessa on sovittu. Matkakustannusten korvaamisesta ei ollut mainintaa kirjallisessa työ sopimuksessa ja neuvotteluissa ilmoitettiin yhtiön matkustuskäytännöstä. Lisäksi koska paikallisen sopimuksen irtisanomisen jälkeen työntekijät eivät olleet käyttäneet vapaa-aikaa kohteeseen matkustamiseen, ei heillä ollut oikeutta matkakorvaukseen.

Edellä kuvattu hovioikeuden tapaus tuo esiin havainnollisesti sopimuksen veroiseen käytäntöön liittyviä seikkoja. Ensinnäkin kantajan väite alkujaan muuhun normilähteeseen perustuneen ehdon muuttumisesta työ sopimuksen ehdoksi tai sopimuksen veroiseksi käytännöksi tehdään yleensä vasta ehdon muutostilanteessa. Muutettavaksi esitetyn ehdon halutaan olevan työ sopimussitovuuden takana, jotta työnantaja ei saisi sitä yksipuolisesti muuttaa. Samalla tosin hukataan työehtojen ja työsuhteen määrittymisen kannalta olennainen tekijä eli eri säännöstyksien ja normilähteiden sekä niiden oikeusvaikutusten erillisyyt.

Sopimuksen veroisen käytännön asemaa ja merkitystä työehtojen määräytymisjärjestelmässä on omiaan sekoittamaan vielä se, jos työnantaja on omilla toimillaan ilmaissut sopimuksen veroisen käytännön syntymistä puoltavia seikkoja tai muuten toiminut tavalla, joka puoltaa sopimussitovuuden syntymistä. Vaikka ryhmänormit lähtökohtaisesti toimivat omien oikeusvaikutustensa perusteella, työnantajan toimet voivat muuttaa alkuperäistä sitovuuden perustaa<sup>103</sup>. Näitä ovat esimerkiksi etuuden vetoaminen palkkaneuvotteluissa<sup>104</sup> tai, että työnantaja muuten ilmaisee ryhmänormin sitovuutta eri tavalla kuin ryhmänormin alkuperäisillä oikeusvaikutuksilla. Työnantajan omien toimien seurauksena ryhmänormin sitovuus saattaa siis muuttua työntekijän työ sopimuksen veroisek-

<sup>103</sup> Korkein oikeus ilmaisi ratkaisussaan KKO 2009:28 työehtosopimukseen ja liikkeen luovutukseen liittyen normijärjestelmää koskevan tulkinnan, joka sopii myös ryhmänormien yhteyteen. Tuomion kohdassa 3 korkein oikeus totesi, että ”työehtosopimuksen määräys ei tule työ sopimuksen ehdoksi, elleivät työnantaja ja työntekijä ole siitä erikseen sopineet tai ellei työnantajan voida katsoa muutoin sitoutuneen noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä työ sopimuksen ehtoina”.

<sup>104</sup> KKO 1995:164. Käsillä olevassa tapauksessa yhtiö ei ole nimenomaisesti sitoutunut itse vastamaan työntekijöitensä eläkkeiden suorittamisesta. Kuitenkin se on uusia työntekijöitä palkkatesaan ilmoittanut eläkesäätiön toimintapiiriin kuulumisesta johtuvasta eläke-edusta sekä vedonnut samaan etuun palkkaneuvotteluissaan yhtiöön jo työsuhteessa olleiden työntekijöiden kanssa. Yhtiö on siten tosiasiallisesti luvannut työntekijöilleen eläkesäätiön sääntöjen mukaisen eläke-edun työsuhteen ehtona, osana palkkaa.

si käytännöksi tai muuten sellaiseksi, että työnantaja ei voisi sitä enää yksipuolisin toimin tai ryhmänormin oman toimintalogiikan perusteella muuttaa. Sitovuu- den taustalla vaikuttaa tällöin ajatus konkludenttisesta sopimuksen syntymeka- nismista ja työntekijän luottamuksen suojaamisesta työnantajan tahdonilmaisuja vastaan<sup>105</sup>.

### 6.9.4 Työsopimuksen ala

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa on käytetty termiä *työsopimuksen ala*. Ky- seinen termi liittyy ennen muuta työehtosopimukseen kahdella tavalla. Ensinnä- kin työopimuksen alan käsitteen historiallinen tausta liittyy työehtosopimusten alkuaikojen keskeisongelmaan. Tällöin pyrittiin selvittämään työehtosopimuk- sen säännöstävän vaikutuksen toimintaa eli sitä, miten työehtosopimuksessa so- vitut kollektiivinormit voidaan siirtää yksilösuhteen sisällöksi. Tätä kuvataan sisältönormirakennelman avulla.<sup>106</sup>

Toiseksi työopimuksen alan käsite liittyy TEhtoL 1 §:n sanamuodon ”työso- pimuksissa tai työsuhteissa muuten” perusteella tehtyyn työehtosopimusten nor- mimääräysten jaotteluun individuaali- (työnormit) ja solidaarinormeihin (työ- olonormit). Tällöin individuaali- eli työnormien eli TEhtoL 1 §:n sanamuotoa mukailten ”ehto- jen työopimuksissa” on katsottu rajautuvan välittömästi *työso- pimuksen alaan*. Termiä työopimuksen ala käytti jo Vuorio<sup>107</sup>. Eri tutkijoiden näkemykset siitä, millä perusteella individuaali- ja solidaarinormit voidaan erot- ta toisistaan, ovat vaihdelleet. Tässä keskustelussa työopimuksen alan käsit- teellä on ollut kuitenkin keskeinen merkitys.

Vuorion näkemys individuaali- eli työnormien ja työopimuksen alan välises- tä suhteesta perustuu ennen kaikkea työopimuksen alaan luettavien normien toteuttamiseen työopimuksen avulla. Työopimuksen alaan kuuluvien nor- mien osalta on katsottu syntyvän samanlainen velvoiteoikeudellinen oikeus- velvollisuus-suhde kuin normaali- en työopimusehtojen kohdalla.<sup>108</sup> Työopi- muksen ala määräytyy Vuorion mukaan asiavaltuuden eli asialegitimaation

<sup>105</sup> Yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta samankaltaisia ilmiöitä lähestytään psykologisen työ- sopimuksen käsitettä käyttäen. Tällöin erotetaan relationaalinen ja transaktionaalinen psykologi- nen työopimus. Transaktionaalisen psykologisen työopimuksen perusteella työntekijät odottavat saavansa melko pian materiaalista korvausta. Relationaaliseen psykologiseen työopimukseen pe- rustuvat odotukset pohjautuvat ajatukseen viivästetystä palkanmaksusta ja tulevaisuudessa tulevis- ta ei-materiaalisista palkkioista, kuten mielenkiintoisista työtehtävistä. (Ks. Dick – Ellis 2006, s. 60–61.)

<sup>106</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 206–211 ja 404 ss.

<sup>107</sup> Ks. Vuorio 1955, s. 297–298 ja Sarkko 1969 s. 228–229.

<sup>108</sup> Vuorio 1955, s. 318–319.

perusteella. Yksittäisellä työntekijällä on mahdollisuus nostaa kanne, kun kyse on työsopimuksen alaan kuuluvasta ehdosta.<sup>109</sup>

Sarkko piti Vuorion asiavaltuuteen perustuvaa individuaalinormien määrittelyä ja samalla myös työsopimuksen alan määrittelyä kehäpäätelmänä, koska niihin vaikuttavat prosessuaaliset seikat. Sarkon mukaan individuaalija solidaarinormien välisen rajan määrittää työsopimuksen ala, jonka perusteella voidaan arvioida myös sitä, kenellä on asialegitimaatio. Sarkko määrittäi työsopimuksen alaksi ”niiden sopimusehtojen piiriä, jotka koskevat *työn tekemistä*, tai sen *vastiketta* sekä siihen *välittömästi* liittyviä kysymyksiä” [kursivoitit Sarkko].<sup>110</sup>

Termin ”työsopimuksen ala” tausta on siis pääasiassa työehtosopimusoikeudellinen<sup>111</sup>. Kuitenkin juuri tämä työsopimuksen ja työehtosopimuksen yhdistäminen samaan asiayhteyteen on omiaan aiheuttamaan epäselvyyttä työsopimuksen alan käsitteestä ylipäätään. Tiitinen onkin aiheellisesti kritisoinut tehtyjen jaotteluiden perustumista työsopimuksen alan käsitteeseen, joka ei ole perussuhdeteorian mukainen eikä sovi teorian mukaiseen käsitteistöön.<sup>112</sup> Muutenkin hän katsoo työsopimuksen alan olevan epämääräinen käsite, vaikka sitä onkin määritetty työehtosopimusmääräyksen asian laadun ja sen suojafunktion kautta<sup>113</sup>. Tiitisen tapaan myös Bruun on pitänyt työsopimuksen ala -termiä epäonnistuneena, koska se yhdistetään helposti työsopimuslakiin ja työsopimuksen käsitteeseen.<sup>114</sup>

Työsopimuksen ala -termiin liittyvästä sekavuudesta johtuen Bruun onkin tarkentanut termin käyttöä siten, että työsopimuksen alasta voidaan puhua sekä termin abstraktissa että konkreettisesti merkityksessä. *Konkreettisesti merkityksessä* työsopimuksen alalla kuvataan juuri niitä ehtoja, joista yksittäinen työntekijä ja työnantaja de facto sopivat työsopimuksessaan. Kun työsopimuksen ala -termiä käytetään *abstraktissa merkityksessä*, pyritään taas ilmaisemaan sellaisia ehtoja, joista työnantaja ei voi määrätä yksipuolisesti. Bruun päätyykin pohdinnoissaan esittämään terminologian uudistamista tältä osin.<sup>115</sup>

Tiitisen ja Bruunin kriittisiä näkemyksiä työsopimuksen alan käsitteen epäselvyydestä voidaan pitää perusteltuina ja niihin on helppo yhtyä. Työsopimuksen alan käsite ei tuo lisäselvyyttä työsuhteen ehtojen määräytymiseen. Pikemminkin se on omiaan sekoittamaan kahden eri säännöstyskeinon eli työsopimuksen ja työehtosopimuksen välisiä suhteita. Työsopimuksen ala -käsitteen voidaan

<sup>109</sup> Vuorio 1955, s. 297–298.

<sup>110</sup> Sarkko 1969, s. 228–223.

<sup>111</sup> Tosin Vuorio katsoi, että myös työ säännöt tulevat työsopimuksen osaksi siltä osin kuin ne kuuluvat työsopimuksen alaan. (Vuorio 1955, s. 379.)

<sup>112</sup> Ks. Tiitinen 1979, s. 228–229.

<sup>113</sup> Tiitinen DL 1986, s. 458.

<sup>114</sup> Bruun 1975, s. 108–110 ja Bruun 1979, s. 206.

<sup>115</sup> Bruun 1979, s. 206–207, erityisesti av. 75.

katsoa ilmentävän mieluummin työsopimusopillista kuin työsuhdeopillista ajattelua. Lisäksi kun työehtosopimusmääräysten individuaalinormi–solidaarinormi-jako on menettänyt merkitystään, ei työsopimuksen alan käsitteelle edes ole enää selkeätä käyttöyhteyttä eikä tarvetta.

### 6.9.5 Työsopimustasoinen ehto

Työsopimuksen yhteydessä on myös tarpeen selventää, mitä tarkoitetaan käsitteellä *työsopimustasoinen ehto tai työsopimustasoisuus*. Kyseinen terminologia esiintyy pääsääntöisesti paikallisen sopimisen yhteydessä, kun halutaan tarkentaa tietyn sopimuksen oikeusvaikutuksia sekä sitä, mille tasolle kyseinen asia työsuhteen ehtojen keskinäistä järjestystä kuvaavassa etusijajärjestyksessä sijoittuu. Työsopimustasoinen ehto tai sopiminen liittyy yleensä *työehtosopimustasoi-seen ehtoon tai sopimiseen*, kun halutaan tarkentaa paikallista sopimista ja sen oikeusvaikutuksia. Työsopimustasoisuudella tietynlaiset paikalliset sopimukset erotetaan varsinaisista työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavista ja työehtosopimuksen osaksi ”imuroituvista” paikallisista sopimuksista eli työehtosopimustasoisista ehdoista.<sup>116</sup> Jos asian luonne sen sijaan on selkeästi muun tyyppi-nen kuin kollektiivinen, asia kuuluu työntekijän itsemääräämisoikeuden piiriin. Mikäli asiasta voidaan sopia vain kyseisen työntekijän kanssa, on kyseessä työ-sopimustasoinen sopiminen, kuten yksittäisen työntekijän ulkomaantyöskente-lyn ehdot.<sup>117</sup> Työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen perusteella ei aina ole välttämättä yksiselitteistä, minkä tasoista paikallista sopimista kyseisessä määräyksessä on tarkoitettu. Siksi asiaa on pyritty tarkentamaan myös työehto-sopimusmääräyksin. Näin on tehty esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehto-sopimuksessa.

#### **Työehtosopimuksen mukainen työsopimustasoinen paikallinen sopiminen**

Nämä sopimukset solmitaan työntekijän tai työntekijöiden sekä työnantajan välillä. Luottamusmies ja pääluottamusmies voivat näissä asioissa tehdä paikallisen sopimuksen pääsääntöisesti vain, jos ovat saaneet siihen kaikilta asianomaisilta työntekijöiltä erillisen valtuutuksen.

Näihin sopimuksiin ei sovelleta työehtosopimuksen 44. luvun määräyksiä eivätkä nämä sopimukset tule työehtosopimuksen osaksi.

Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset ovat usein luonteeltaan tilannekohtaisia tai määräaikaisia. Toistaiseksi voimassaolevan sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei toisin sovita.<sup>118</sup>

<sup>116</sup> Ks. Kröger TYV 1992, s. 49–51.

<sup>117</sup> Puranen 2000, s. 73–75.

<sup>118</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2013–2013, s. 194.

Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmään ja etusijajärjestykseen liittyvänä käsitteenä työsuhtetasoisuus kuvaakin lähtökohtaisesti eroja, joita työsuhtetasoisuus- ja työehtosopimustasoisilla ehdoilla on muun muassa erimielisyyksien ratkaisemisessa, valvonnassa ja sanktioissa. Tämä tulee havainnollisesti esille työaikalaissa säädetyn, säännöllisestä työajasta yleissitovan työehtosopimuksen mukaan tehtävän paikallisen sopimuksen yhteydessä. Kyseistä sopimusta on luonnehdittu *työsuhtetasoiseksi*, vaikka se laaditaan yleensä *edustuksellisella tasolla* siten, että se koskee työntekijöitä ryhmänä.<sup>119</sup> Työaikalain ja yleissitovan työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella ei ole mahdollista sopia työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavaa paikallista sopimusta. Ainoaksi mahdollisuudeksi on siis jäänyt tällaisen sopimuksen *tulkitseminen työsuhtetasoiseksi* edustuksellisesta sopimustasosta huolimatta. Näin tapahtuu siitä huolimatta, että sopimusta ei ole edes sovittu – eikä edes saa sopia – yksilötasolla vaan koskien työntekijöitä ryhmänä edustuksellisella tasolla.

Myös työtuomioistuimen oikeuskäytännössä on tehty jonkin verran työsuhtetasoisuudeksi tulkittamista. Esimerkiksi melko vanhassa työtuomioistuimen ratkaisussa TT:1977-64 käsiteltiin paikallisesti sovitun työtuntijärjestelmän sitovuutta suhteessa työntekijään tai työntekijöihin käyttäen työsuhtetasoisuuden käsitettä, vaikka kyseessä ei alun perin ollut työsuhtetasoisesti sovittu ehto. Samankaltaista ryhmäasioiden palauttamista työsuhtetasoisuuden ehdoksi on havaittavissa uudemmassakin työtuomioistuimen oikeuskäytännössä<sup>120</sup>.

TT:1977-64 perusteluista: Kemian Työntekijäin Liiton kanteessa on edelleen vaadittu vahvistettavaksi, että työtuntijärjestelmän yksipuolinen muuttaminen on haastehakemuksen tarkoittamassa tilanteessa vastoin työehtosopimuksen työtuntijärjestelmää koskevia määräyksiä myös siksi, että *työtuntijärjestelmän sisällöstä on sovittu paikallisin sopimuksin ja tuo järjestelmä on vakiintuneen käytännön johdosta tullut työsuhtetasoisuuden osaksi*. Sen mukaan kuin jutussa on selvitetty, on tähänastisen työtuntijärjestelmän käytäntöön ottamisesta aikanaan sovittu työnantajan ja päälouottamusmiehen kesken. Tällainen sopimus tarkoittaa työtuomioistuimen mielestä ja kun muuta ei ole ilmennyt sellaista työehtosopimuksen soveltamista kuin luottamusmiessopimuksen 5 §:n 1 kohdassa tarkoitetaan. Mitään selvitystä ei kuitenkaan ole esitetty siitä, *onko samalla sovittu jota-*

<sup>119</sup> Tiitinen – Kröger – Lonka – Paanetoja 1996, s. 137–138.

<sup>120</sup> TT:2009-26. Työehtosopimuksen mukaan vapaan antamisesta tulee ensisijaisesti pyrkiä sopimaan. Kysymys on tällöin siitä, milloin kunakin vuonna ansaitut vapaat käytännössä pidetään. Kuitenkaan työehtosopimuksesta ei ole johdettavissa rajoitusta sille, että *lyhennysvapaan antamisen periaatteista voidaan sopia niin, että sopimus on voimassa toistaiseksi*. Nyt kysymyksessä olevat sopimukset on tehty työehtosopimukseen sisältyvän valtuutuksen nojalla. *Kun asian käsittelyn yhteydessä ei ole edes väitetty, että näin sovitut työsuhtetasoisuuden ehdot olisivat tulleet noudatettaviksi työehtosopimuksen osana*, ne eivät ole olleet irtisanottavissa paikallista työehtosopimusta koskevien sääntöjen mukaisesti. Työtuomioistuimella ei ole tämän asian yhteydessä perusteita ottaa kantaa siihen, voisivatko tällaiset sopimukset olla *työsuhtetasoisuuden ehtoina erikseen irtisanottavissa*.



kin siitä, miten työtuntijärjestelmää mahdollisesti muutettaessa on meneteltävä taikka että työnantajan oikeutta vastedes määrätä työtuntijärjestelmästä työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla olisi rajoitettu.

Tämä ei sinänsä estä sitä, etteikö sovittu – tai työnantajan yksipuolisestikin määräämä – työtuntijärjestelmä saata muodostua työ sopimustasoiseksi yksityisen työntekijän työsuhteen ehdoksi, eikä työehtosopimuksen työtuntijärjestelmää koskevista määräyksistä ole työtuomioistuimen mielestä johdettavissa työnantajalle sen enempää lupaa kuin toisaalta kieltoakaan poiketa tuollaisesta ehkä syntyneestä työ sopimustasoisesta ehdosta. Se, onko yhtiön ja yhden tai useamman tai ehkä kaikkienkin työntekijöiden välille syntynyt tuollainen työsuhteen osapuolia työ sopimustasolla sitova järjestely ja miten työsuhteen osapuolten on, mikäli järjestely on syntynyt, meneteltävä saadakseen sen muutetuksi tai kumotuksi, ei siten ole mainittuja työehtosopimusmääräyksiä koskeva kysymys eikä sellaisenaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluva asia, eikä yhtiön menettelyä näin ollen voida pitää työehtosopimuksen työtuntijärjestelmää koskevien määräysten vastaisena myöskään Kemian Työntekijäin Liiton kanteen jälkimmäisessä kannevaatimuksessa mainitulla perusteella.

Työoikeudessa on perinteisesti ollut käytössä vain kaksi lainsäädännön tuntemaa sopimustyyppiä: työ sopimus ja työehtosopimus. Myös työehtosopimuksen kelpuutuksella tehty ja työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava paikallinen sopimus katsotaan työehtosopimustasoiseksi sopimukseksi eli sopimustyyppinä työehtosopimukseksi. Sen sijaan muunlainen edustuksellisesti syntynyt sopimus tulkitaan työ sopimustasoiseksi silloin, kun sitä ei voida jostakin syystä tulkita työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia saavaksi sopimukseksi. Koska yritys- tai työntekijäryhmää koskevia, luonteeltaan kollektiivisia sopimuksia ei ole aikaisemmin tunnistettu, turvaudutaan olemassa olevaan dikotomiseen sopimustyyppistöön.

Epäselvyyttä työ sopimustasoisuuteen liittyen on lisännyt se, että aina ei ole selvää, tarkoitetaanko työ sopimustasoisuudella *työ sopimuksellisuutta*, kuten rinnastettaessa sopimuksen veroinen käytäntö työ sopimukseen, vai työnantajan ja yksittäisen työntekijän välistä *neuvottelu- ja sopimistasoa*. Työ sopimustasoiseksi tulkitaan sellainen yhteistoimintamenettelyn puitteissa syntynyt sopimus, jossa yhteistoimintaneuvottelut on käyty työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä ja niissä on sovittu jotakin<sup>121</sup>. Sen sijaan silloin, kun asiasta on neuvoteltu ja sovittu edustuksellisella tasolla työntekijöiden antaman valtuutuksen perusteella, ei neuvottelu- ja sopimistasona ole varsinaisesti yksilötaso. Tällä tavalla syntynyt sopimus tulkitaan kuitenkin työ sopimustasoiseksi työntekijöiden antamien valtuutusten perusteella. Kyseessä katsotaan olevan edustuksellisella tasolla sovittu joukkotyö sopimus, jolla on työ sopimuksen oikeusvaikutukset. Työoikeuden lakisäätteisiin sopimustyyppeihin liittyvä käsitteellinen köyhyys on ollut ehkä omiaan lisäämään työ sopimustasoisuuden käyttämistä silloinkin, kun kysees-

<sup>121</sup> Kairinen 2009, s. 181.



sä ei ole ollut työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava paikallinen sopimus, vaan muu työntekijöitä ryhmänä koskeva luonteeltaan kollektiivinen sopimus.

### 6.9.6 Yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehto ja muiden työntekijöiden asema

Kysymys työsopimuksen asemasta sivuaa velvoiteoikeuden *sopimus ja kolmas-problematiikkaa*. Kyse on etenkin siitä, missä määrin yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehtoja sovittaessa vaikuttaa se, että työntekijä on osa työnantajajärityksen organisaatiota ja työntekijöiden ryhmiä. Työsopimuksen luonteesta yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisenä sopimuksena seuraa sopimusoi-keuden sääntöjen mukaan lähtökohtaisesti se, että osapuolet eivät voi sopia kolmatta velvoittaen, ainakaan kolmannen asemaa heikentäen. Työsopimuksella ei siis olisi mahdollista sopia useampaa työntekijää koskevista ehdoista eli luon- teeltaan työyhteisöllisistä työolonormeista.<sup>122</sup>

Yksilökohtaisen luonteensa vuoksi työsopimus ei ole tarkoituksenmukainen instrumentti, kun sovitaan koko henkilöstöä, henkilöstöryhmiä tai vähäistä suu- rempia työntekijäryhmiä koskevista asioista. Työsopimuksen sijaan työntekijöitä ryhmänä koskevat asiat tulisi toteuttaa ryhmäinstrumentilla.<sup>123</sup> Vaikka aikaisem- min on katsottu, että työsopimuksella voitaisiin sopia työsopimuskumppaneita velvoittavasti lähes mistä tahansa<sup>124</sup>, ei tällainen laaja työsopimuskäsitys ota riittävästi huomioon, että *työsuhteen sisältöä määritetään* tosiasias- sa suurelta osin myös muiden säännöstyskeinojen ja normilähteiden kuin työsopimuksen kautta. Sen sijaan erityisesti lainsäädännön ja työehtosopimusten jättäessä työ- suhteen ehtoja määrittämättä työsopimus on väline niistä sopimiseen. Ennen muuta työehtosopimusten puuttumisen tai vajavaisuuksien johdosta etenkin ylempien toimihenkilöiden kohdalla on käytännössä vähemmän muiden sään- nöstyskeinojen perusteella määritettyjä ehtoja verrattuna tavallisessa työntekijä- asemassa työskenteleviin työntekijöihin. Tällöin työsopimuksessa on tarvetta sopia myös sellaisista asioista, joista yleensä sovitaan työehtosopimuksessa. Tosin tällöinkin työsopimuksella sovittujen ehtojen asiallista piiriä rajaa se, että sellaisista ehdoista sopiminen, joilla on vaikutusta muiden työntekijöiden ase- maan, ei ole mahdollista sopia.

Ryhmää koskevien asioiden määrittäminen tai sopiminen on tarkoituksenmu- kaista tehdä ryhmäkohtaisin sopimuksin tai järjestelyin. Tässä tarkoituksessa Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen paikallisen sopimisen määräyksissä

<sup>122</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1996, s. 34.

<sup>123</sup> Nieminen 2000, s. 150–151.

<sup>124</sup> Ks. Tiitinen 1979, s. 148, Sarkko 1969, s. 229–230 ja Kröger TYV 1992, s. 49–50.

on sovittu, että ”yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus voidaan tehdä työntekijän ja hänen esimiehensä välillä, *ellei kyse ole työntekijöitä yleisemmin koskevasta tai muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä*”.<sup>125</sup> Kyseisen määräyksen voidaan katsoa määrittävän sellaisten asioiden piiriä, joista sopiminen työsopimuksella ei ole tarkoituksenmukaista, koska sopimuksella voi olla vaikutuksia myös muiden työntekijöiden työskentelyyn tai asemaan.

Havainnollinen esimerkki sellaisten ehtojen rajojen määrittämisestä, joista työntekijä voi sopia omassa työsopimuksessaan, on työoikeudessa käyty keskustelu siitä, voiko yksittäinen työntekijä sopia *irtisanomisjärjestyksestä tai vuorojärjestyksestä* omassa työsopimuksessaan. Tässä problematiikassa arvioitavaksi tulee työntekijäkohtaisen ehdon ja sen toteutettavuuden suhde muiden työntekijöiden oikeuksiin ja irtisanomisjärjestyksen ryhmäkohtaiseen luonteeseen. Irtisanomis- tai vuorojärjestystyyppisen ehdon asemasta on ollut kahdensuuntaisia näkemyksiä.

Kritiikkiä työsopimuksessa sovittavaa irtisanomis- ja vuorojärjestystä kohtaan on esitetty sillä perusteella, että työnantajalla voisi olla noudatettavana huomattava määrä yksilöllisesti sovittuja, mutta toistensa kanssa kilpailevia irtisanomisjärjestyksiä. Tiitinen katsookin, että tämän vuoksi kyseisenkaltaista työsopimusehtoa ei välttämättä voitaisi pitää pätevänä<sup>126</sup>, kun taas Saloheimo on katsonut, että ehto olisi kyllä sinällään pätevä. Vaikka kilpailevat irtisanomisjärjestykset ovat ongelmallisia työnantajaa velvoittavan syrjintäkiellon näkökulmasta, on viime kädessä työnantajan itsensä vastuulla huolehtia siitä, että se pystyy hoitamaan sopimusveloitteet, joihin se on sitoutunut.<sup>127</sup> Tällä perusteella työnantaja vastaa häntä velvoittavan lainsäädännön ja työehtosopimusten noudattamisesta mutta yhtä lailla myös veloitteista, joihin on sitoutunut työsopimuksessa. Tämän seurauksena työnantaja voisi joutua korvausvelvolliseksi usealla eri perusteella<sup>128</sup>.

Päinvastaista näkökulmaa edustaneet ovat pitäneet työntekijän työsopimuksessa sovittua irtisanomis- tai vuorojärjestysehtoa mahdollisena ja pätevänä, eikä sen ole katsottu loukkaavan tasapuolisen kohtelun vaatimusta.<sup>129</sup> Työsopimuslaki ei lähtökohtaisesti pakottavuudestaan huolimatta estä irtisanomisjärjestyksestä

<sup>125</sup> Teknolohiategollisuuden työehtosopimus 2013–2016 s, 189.

<sup>126</sup> Tiitinen DL 1986, s. 459. Myös Kairinen on eräässä lausunnossaan katsonut, että tällainen työsopimusehto ei ole pätevä, koska osapuolet eivät voi sopia kolmannen vahingoksi työsopimuksessa. (Ks. Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 496.)

<sup>127</sup> Saloheimo LM 1988, s. 881.

<sup>128</sup> Ks. Almgrén 2007, s. 10–11.

<sup>129</sup> Ks. Valkonen DL 1998, s. 875–881, jossa on käsitelty myös laajemmin keskustelua työsopimuksessa sovitun irtisanomisjärjestyksestä koskevan ehdon asemasta. – Ks. KKO 1987:97 ja TT:1984-46. Ks. myös Nieminen 2000, s. 245–248 ja Valkonen 2001, s. 217.

sopimista, mutta samalla tulee ottaa huomioon, että työnantaja ei saa loukata vähimmäispakottavia työehtosopimusmääräyksiä tai lainsäädäntöä, kuten syrjintäkieltoa tai tasapuolisen kohtelun vaatimusta<sup>130</sup>.

Työntekijöiden irtisanomis- tai vuorojärjestyksessä on kyse ennen muuta työntekijöiden *keskinäisen järjestyksen määrittämisestä* useampaan työntekijään kohdistuvan tuotannollisen ja taloudellisen irtisanomisperusteen ollessa kässillä. Järjestyksessä määritetään ensi sijassa työntekijäryhmän keskinäisiä intressejä. Irtisanomisjärjestyksen voidaankin tästä johtuen katsoa olevan luonteeltaan enemmän työolonormi<sup>131</sup> tai työyhteisöllinen ehto<sup>132</sup> kuin individuaalinormityyppinen normi<sup>133</sup>. Vaikka viime aikoina on tuotu esiin, että kyseisellä jaottelulla ei olisi merkitystä normien oikeusvaikutuksia arvioitaessa, joka tapauksessa jaottelu kuvaa sitä, minkä tyyppisestä ehdosta on katsottu olevan kyse.

Vuoro- tai irtisanomisjärjestyksen oikeudelliseen asemaan liittyvät kysymykset tuovat esiin sen, että kaikkentyyppisistä ehdoista ei välttämättä ole mahdollista sopia työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisessä työsopimuksessa. Työsopimuksella sovittavien asioiden piiriä rajoittaa tämän säännöstyskeinon toiminta ja tarkoitus yksittäistä työntekijää sitovien ehtojen sopimisen välineenä. Työsuhteopillisesta näkökulmasta eri asiaryhmiä koskevat työsuhteen ehdot voivat määräytyä eri normilähteistä käsin, mistä johtuen työsopimus tulisi hahmottaa työsuhteen ehtojen määrittymistä kuvaavan normijärjestelmän toiminnan näkökulmasta mieluummin suppeasti kuin laajasti. Työsopimuksella sovittaisiin siis lähtökohtaisesti ehtoja, joita *ei voida määrittää muiden säännöstyskeinojen* kuin yksittäisen työntekijän työsopimuksen avulla (työtehtävät, työsuhteen kesto ja työsuhdetyyppi).

Yhteenvetona yksittäisessä työsopimuksessa sovitun työntekijän irtisanomisjärjestystä määrittävän ehdon asemasta voidaan sen todeta kertovan ennen muuta työoikeudellisen käsitteistön köyhydestä. Samalla vuorojärjestyskeskustelu ilmentää vahvaa työsopimusopillista painotusta, kun ajatellaan, että ei olisi olemassa estettä sille, että yksittäinen työntekijä sopisi omasta irtisanomisjärjestyksestään työsopimuksessaan<sup>134</sup>. Kyse ei olekaan siitä, etteikö yksittäinen työnteki-

<sup>130</sup> Almgrén, 2007, s. 10–11.

<sup>131</sup> Tiitinen DL 1986, s. 459–460.

<sup>132</sup> Nieminen 1993, s. 156.

<sup>133</sup> Tällaisia normikategorisoituja on kritisoitu siitä, että oikeusvaikutukset johdetaan tehdyn kategorisoinnin perusteella. (Ks. Saloheimo LM 1988, s. 879–881.)

<sup>134</sup> Ks. Almgrén 2007, s. 4. – Irtisanomisjärjestyksen rikkomisen yhteydessä pohdittu korvausvelvollisuus ei tuo esiin irtisanomisjärjestyksestä sopimisen problematiikkaa. Sen sijaan voidaan kysyä, miten tulisi arvioida luontoissuoritusvelvollisuuden käyttömahdollisuutta – tai itse asiassa käyttömahdottomuutta työsopimuksessa sovitun irtisanomisjärjestyksen noudattamisen tehosteena. Voidaan nimittäin ajatella, että jos yksittäinen työntekijä voisi sopia irtisanomisjärjestyksestään omassa työsopimuksessaan, työntekijällä olisi mahdollisuus vaatia irtisanomisjärjestyksen rikko-

jä voisi sopia irtisanomisjärjestyksestään omassa työsopimuksessaan, vaan kyse on siitä, että irtisanomisjärjestys on luonteeltaan työntekijäryhmää koskeva järjestely. Ryhmäkohtaisuudesta johtuen irtisanomisjärjestys voidaan määrittää jonkinlaisella ryhmäsopimuksella. Sen sijaan irtisanomisjärjestyksestä sopiminen yksittäisellä työsopimuksella ei vastaa yksittäisen työsopimuksen tarkoitusta. Myöskään muista irtisanomisjärjestykseen rinnastettavissa olevista asioista ei sovitata työsopimuksella.

### 6.9.7 Oppi työsopimuksesta työsuhteen ehtojen toteuttajana

Työsopimuksen asemaa myös muiden säännöstyskeinojen ja normilähteiden kuin työsopimuksen ehtojen toteuttamisessa selittää osaltaan aikaisemmin voimassa olleen työsopimuslain (320/1970) vahingonkorvaussäännös (vanha TSL 51 §). Siinä säädettiin, että ”työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyö tästä laista tai *työsopimuksesta* hänelle johtuvien velvollisuuksien täyttämisen, tulee korvata työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko”. Kyseinen säännös heijasti samaa työsopimusopillista jäsentämistapaa kuin esimerkiksi TEhtol 1 §:n määritelmä työehtosopimuksen noudattamisesta ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten”. Tätä työsopimusopillista ajattelumallia kutsutaan *kahdella normilla tai sopimuksella säännöstämiseksi*.<sup>135</sup> Kahdella normilla säännöstämisen konstruktio perustuu siihen, että koska eri säännöstyskeinojen perusteella työsuhteen ehtoina noudatettavilla ehdoilla *ei ole työsuhteeseen itseensä perustuvaa omaa toteuttamiskeinoa*, on työsuhteen sisältönä noudatettujen ehtojen toteuttamisen katsottu tapahtuvan työsopimukseen perustuvalla kanteella. Kuten Vuorio aikanaan totesi, yksilösopimus velvoittaa suorittamaan, mutta se ei määritä, minkä sisältöinen suorituksen tulee olla.<sup>136</sup>

Vanhan työsopimuslain aikainen työsopimuskeskeisyys heijastui aikansa oikeuskäytäntöön sekä siihen, miten työsopimuksen veroisen käytännön muodostumista on arvioitu oikeuskirjallisuudessa. Esimerkiksi Sarkko on todennut työehtosopimusten normimääräysten vaikuttavan työnantajan ja työntekijän välisen työsuhteen ehtoina, ja että määräykset ovat ”tavallaan ’työsopimuksen ehtoja’”, minkä johdosta työehtosopimuksen normimääräysten rikkomista joudutaan tarkastelemaan työsopimuksen rikkomisen kannalta.<sup>137</sup> Tiitinen on arvioinut

---

mistilanteessa luontoissuoritusvelvollisuutta eli sovitun irtisanomisjärjestyksen noudattamista. Kuitenkin juuri luontoissuoritusvelvollisuuden mahdottomuus jokaisen työntekijän vaatimana havainnollistaa irtisanomisjärjestyksen ryhmäluonnetta sekä sitä, että lähtökohtaisesti siitä ei voisi sopia yksilökohtaisesti vaan ryhmäkohtaisesti.

<sup>135</sup> Vuorio 1955, s. 257.

<sup>136</sup> Vuorio 1955, s. 210–211.

<sup>137</sup> Sarkko 1973, s. 181–182.

työsääntöjen asemaa samaan tapaan. Hän on kuvannut niitä ”kollektiiviseksi” sopimukseksi, jonka sisältö tulee ”työsopimuksen osaksi” samaan tapaan kuin työehtosopimusmääräykset. Tällöin niihin liittyy myös työehtosopimuslain mukainen vahingonkorvausvelvollisuus.<sup>138</sup> Työsopimuslain sanamuoto ja oppi työehtosopimuksesta työsuhteen ehtojen toteuttajana on siis vaikuttanut osaltaan työehtosopimuksen aseman hahmottamiseen osana työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää.

Vanhan työehtosopimuslain sanamuodon ja silloisen työoikeuden normien toteuttamisjärjestelmän johdosta sopimuksen veroiseksi käytännöksi on voitu tulkita myös sellaisia käytäntöjä ja normeja, jotka ovat työehtosopimuksen sijaan muita työsuhteen sisältöä määrittäviä normilähteitä. Usein kantaja esittää väitteen, että jokin työsuhteen ehtona noudatettu normi olisi muuttunut sitovuudeltaan sopimuksen veroiseksi käytännöksi. Tällä perusteella oikeuskäytännössä työehtosopimuksen veroiseksi käytännöksi on hyväksytty sellaisiakin normeja, jotka eivät itse asiassa kuuluisi työehtosopimuksen ehdoksi, mutta jotka ovat saattaneet toteuttamisvaiheen väitteen johdosta lopulta sellaisiksi jäsentyä.

Myös työtuomioistuimen oikeuskäytännössä ilmenee oppi työehtosopimuksesta työsuhteen ehtojen toteuttajana. Työtuomioistuin on työehtosopimusten ja samalla oman toimivaltansa ulkopuolelle menevissä asioissa ilmaissut, että työntekijöillä saattaa olla mahdollisuus vaatimiinsa oikeuksiin tai etuuksiin *työsopimustensa perusteella*<sup>139</sup>. Työsuhdeopin ja nykyisen työehtosopimuslain vahingonkorvaussäännöksen (TSL 12:1) perusteella olisi oikeampaa todeta, että työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle jää sen arvioiminen, voisivatko työntekijät perustaa vaatimuksensa muuhun työsuhteen ehtona vaikuttavaan perusteeseen kuin työehtosopimukseen. Tähän suuntaan viittaavia perusteluita voidaan työtuomioistuimen tuomioista havaita etenkin silloin, kun työehtosopimuksen ja samalla työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle jäsentyvä normisto on riittävän selkeästi erillinen sekä työehtosopimuksesta että työehtosopimuksellisuudesta<sup>140</sup>.

TT:2006-113 perusteluista: Kun tällaiset lisät [yrityskohtainen puhelinpalvelulisa ja puhelinkorvaus] eivät perustu työehtosopimukseen vaan muihin *yrityksen sisäisiin järjestelyihin*, niihin perustuvien vaatimusten tutkiminen jää työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:n säännökset huomioon ottaen työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle.

Nykyisen työehtosopimuslain mukainen vahingonkorvaus perustuu työehtosopimuksen sijaan työehtosopimuslain tai *työsuhteen ehtojen rikkomiseen* (TSL 12.1). Lain sana-

<sup>138</sup> Tiitinen 1979, s. 327–328 av. 13.

<sup>139</sup> Ks. esim. TT:2006:40.

<sup>140</sup> Ks. kuitenkin TT:2015-56 perustelut, joissa on tarkastelu kysymystä siitä, mihin säännöstyskeinoon tai normilähteeseen riidan kohteena oleva lisäeläkejärjestely perustuu käyttämällä työehtosopimusta ja työehtosopimusta laajempaa käsitteistöä.

muoto vastaa näin ollen työsuhdeopillista lähtökohtaa. Ei siis ole tarvetta ajatella, että työsuhteen ehtona noudatettavien ehtojen tulisi muuttua työsopimuksen ehdoksi, jotta niiden toteuttaminen tuomioistuimessa olisi mahdollista. Kaiken kaikkiaan *ajatus, jonka mukaan työsopimus toimisi kaikkien työsuhteen ehtojen toteuttajana, ei vastaa nykyistä oikeustilaa eikä työsuhdeopillista lähtökohtaa.*<sup>141</sup>

## 6.10 TYÖSUHTEEN EHTOJEN MUUTTAMISDOKTRIINI JA HENKILÖSTÖSUHTEEN EHTOJA MÄÄRITTÄVIEN RYHMÄNORMIEN MUUTTAMINEN

Kuten aikaisemmin on todettu, työntekijöitä ryhmänä koskeva henkilöstösuhde ja yksilöllinen työsuhde ovat eri relaatiota. Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit tuottavat työsuhteeseen ehtoja perinteisen säännöstyskeinon tapaan. Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävää ryhmänormia voidaan pitää työsuhteeseen nähden ulkopuolisena normilähteenä. Ryhmänormien asema vallitsevassa työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriinissa ei ole kuitenkaan aivan selvä. Normijärjestelmän työsuhdeopillisesta toiminnasta seuraa, että lähtökohtaisesti kun henkilöstösuhteen ehtoja määrittävää ryhmänormia muutetaan, myös työsuhteen ehdot muuttuvat vastaavilta osin. Vallitsevassa työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriinissa on kuitenkin vahvako työsopimusopillinen painotus, kun taas henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien muuttaminen perustuu työsuhdeopilliseen lähtökohtaan. Tästä johtuen näiden kahden asian suhdetta on tarpeen selvittää tarkemmin. Seuraavassa vallitsevaa työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriinia arvioidaan ryhmänormien muuttamisen näkökulmasta.

Työsuhteen ehtojen muuttamisesta ei ole säädetty lainsäädännössä muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta<sup>142</sup>. Kysymys työsuhteen ehtojen muuttamisesta jää suurelta osin työoikeuden yleisten oppien avulla ratkaistavaksi. Työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriini voidaan kuvata lyhyesti seuraavasti. *Työsuhteen ehtojen muuttamisen* arviointi palautuu lähtökohtaisesti siihen säännöstyskeinoon,

<sup>141</sup> TSL 12:1:n selkeään työsuhdeopillisuuteen nähden onkin harmillista, että työsopimuslain kanneajoja säätelevän TSL 13:9:n kohdalla hallituksen esityksessä puhutaan työsopimuksesta. ”Pykälästä käy ilmi, että työsopimuslaista ja *työsopimuksesta* johtuvat saatavat vanhentuisivat – – ” (HE 157/2000, s. 128).

<sup>142</sup> Työsopimuslain seurantatutkimuksessa väitteestä ”laissa ei ole riittäviä säännöksiä työsuhteen ehtojen muuttamiskysymyksistä” oli noin kaksi kolmasosaa (67 %) samaa mieltä ja 13 prosenttia eri mieltä. – Vastaus siis kertoo, että käytännöllisestä merkittävyydestään huolimatta työsuhteen ehtojen muuttamista ei koeta aivan selkeäksi. (Kairinen – Uhmavaara – Koskinen – Tala – Laitinen – Kauppi – Murto 2004, s. 89.)

johon työsuhteen ehto perustuu. Lakien ja työehtosopimuksen muutokset muuttavat työsuhteen ehtoja itsenäisesti säännöstyskeinon muutoksen seurauksena. Myös työ sopimus on yksi työsuhteen ehtoja määrittävistä säännöstyskeinoista.

Sopimussidonnaisuudesta johtuen *työsopimuksen ehdon muuttaminen* on mahdollista vain sopimalla siitä työntekijän ja työnantajan välillä. Työnantaja ei voi kuitenkaan yksipuolisesti muuttaa työ sopimuksen ehtoja. Työsopimuksen ehdon yksipuolisen muutoksen toteuttaminen on sallittua vain irtisanomisperusteen vallitessa ja irtisanomisaikaa noudattaen. Työnantajan yksipuolinen muuttamisoikeus (muuttaminen direktio-oikeuden perusteella) rajautuu työ sopimuksen ehtojen ”sisään” tai niiden tarkentamiseen.

Työsuhteen ehtojen muuttaminen on mahdollista myös säännöstyskeinoon sisältyvän *kelpuuttavan normin perusteella*.<sup>143</sup> Tällöin normeja voidaan muuttaa yleensä käyttäen samaa menettelyä kuin alkujaan normin syntyessäkin. Jos säännöstyskeino ei sisällä muutosmenettelyn kelpuuttavaa normia, voidaan normia muuttaa samantasoisella tai ylemmällä säännöstyskeinolla.<sup>144</sup>

Esimerkkinä muutoksen kelpuuttavasta normista mainitaan usein työ sopimuslain säännös työsuhteen muuttamisesta osa-aikaiseksi. Säännöksen mukaan työnantaja saa yksipuolisesti muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi tuotannollisella ja taloudellisella irtisanomisperusteella irtisanomisaikaa noudattaen (TSL 7:11). Kyseinen säädös on tulkittu myös yleiseksi oikeusohjeeksi työnantaja-aloitteisessa työsuhteen ehtojen muuttamisessa<sup>145</sup>. Sitä voidaan myös pitää vain *erityisenä* säännöksenä työsuhteen osa-aikaistamisesta<sup>146</sup>. Myös työehtosopimuksessa on kelpuuttavia määräyksiä työsuhteen ehtojen muuttamisesta<sup>147</sup>.

Työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriinista näyttäisi oikeuskirjallisuudessa vallitseva melko yleisen näkemys, jonka mukaan *työsuhteen olennaista ehtoa ei voisi muuttaa yksipuolisesti*<sup>148</sup>. Tämä näkemys on johdettu sopimusoikeuden lähtökohdista sillä perusteella, *että sopimussuhteessa olennaisten ehtojen osairtisanominen* ei olisi mahdollista, koska työsuhteen olennaiset ehdot muodostavat kokonaisuuden.<sup>149</sup> Oppi perustuu sopimusoikeuden lähtökohtaan, että sopimukset on pidettävä, ”pacta sunt servanda”<sup>150</sup>. Tiitinen ja Kröger ovat muuhun oi-

<sup>143</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 816–819.

<sup>144</sup> Valkonen DL 1997, s. 18.

<sup>145</sup> Saarinen 2014, s. 792.

<sup>146</sup> Kairinen 2009, s. 249 ja Tiitinen LM 1992, s. 1176 – Tällaista *lex specialis* -tulkintaa puoltasi sekin, että myös työntekijäaloitteisesta osa-aikaistamisesta eli lyhennetystä työajasta on säädetty erikseen (TAL 15 §).

<sup>147</sup> Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 818–819.

<sup>148</sup> Ks. Engblom 2013, s. 117–118.

<sup>149</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 822 – 823.

<sup>150</sup> Oppi olennaisen ehdon yksipuolisen muuttamisen kiellosta perustuu sopimusoikeuteen. Jos toinen sopijaosapuoli tekee olennaisen sopimusrikkomuksen, on sopijakumppanilla oikeus purkaa



keuskirjallisuuteen viitaten todenneet, että ”työsopimuksen on vakiintuneesti katsottu muodostavan sellaisen yhtenäisen kokonaisuuden, että irtisanomista, ei puolin eikä toisin, voida pätevästi ’kohdistaa’ sen paremmin lakkauttamis- kuin muuttamistarkoituksessaan työsuhteen yksittäisen ehtoon niin, että työsuhteen ja työsuhteeseen jäisivät muutoin ennalleen irtisanomisajan kuluttua”.<sup>151</sup> Myös Valkonen on todennut samansuuntaisesti, että ”jos työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttamisilmoitus on luonteeltaan pysyvä ja ehdoton sekä menee työsuhteen ulkopuolelle, on oikeustointa arvosteltava työsuhteen irtisanomisena siitä riippumatta, millaiseksi se on nimetty”.<sup>152</sup> Edellä kuvattua ajattelua voidaan kuvata työsuhteen osairtisanomiskonstruktioksi.<sup>153</sup>

Työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriiniin liittyvän irtisanomiskonstruktion taustalla vaikuttaa työsuhteen sopimuspillinen ajattelu. Sen mukaan myös muista säännöstyksenoista ja normilähteistä peräisin olevat normit tulisivat tai muuttuisivat työsuhteen osaksi.<sup>154</sup> Myös korkeimman oikeuden antamat ratkaisut<sup>155</sup> muun muassa palkan alentamisesta ja niissä luodut oikeusohjeet saattavat omalta osal-

---

sopimus. Se, mitä olennaisella sopimusrikkomuksella tarkoitetaan, ei ole kuitenkaan aivan yksiselitteistä. Tähän sopimusoikeuden doktriiniin perustuu myös edellä kuvattu ajatus siitä, että sopimussuhteen osairtisanominen ei ole mahdollinen ainakaan olennaisten ehtojen osalta. – Tapauksessa KKO 1991:187 katsottiin, että ”– työnantaja ei saanut ilman irtisanomisperusteeseen verrattavaa erityisen painavaa syytä yksipuolisesti muuttaa tällaista työsuhteen olennaista ehtoa –”.

<sup>151</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 822.

<sup>152</sup> Valkonen DL 1997, s. 27. Toisessa yhteydessä Valkonen toteaa, että ”työnantaja voi muuttaa työntekijän työsuhteen ehtoja [kurs. JM] yksipuolisesti niillä perusteilla, joilla hän voisi päättää työsuhteen”. (Valkonen 2006, s. 516.)

<sup>153</sup> Ks. Valkonen 2006, s. 503. – Saksassa samankaltaista ilmiötä kutsutaan muuttamisirtisanomiseksi (Änderungskündigung). (Ks. Söllner–Waltermann 2009 s. 155–157.)

<sup>154</sup> Ks. Rusanen 1994, s. 232, jossa hän toteaa työsuhteen sopimuspillisesti, että ”työsuhteen ehdot perustuvat toisaalta lainsäädäntöön ja toisaalta työehto- ja työsuhteen”.

<sup>155</sup> Irtisanomiskonstruktion vahvaa työsuhteen sopimuspillisuutta havainnollistavat korkeimman oikeuden henkilökuntaluottoja koskevat ratkaisut KKO 1995:56 ja KKO 1995:157. Molemmissa tapauksissa pankki oli korottanut luoton korkoa työntekijän työsuhteen päätyttyä. Korkeimman oikeuden mukaan tämä oli mahdollista. – Valkonen on katsonut, että jos työnantaja ja työntekijä ovat sopineet työsuhteen osaksi erillisiä sopimuksia, voitaneen tällainen sopimus irtisanoa lakkaamaan työsuhteen huolimatta. (Valkonen DL 1997, s. 20–21.) Hemmo sen sijaan on kyseisiä ratkaisuja kommentoidessaan kiinnittänyt huomiota siihen, että niissä puhuttiin hankalasti ehdon tuloisesta sopimuksen osaksi eli henkilökunta-alennuksen tuloisesta luottosopimuksen ehdoksi, vaikka selvää oli, että osapuolten välillä ei ollut tällaisesta sovittu. Hänen mukaansa, jos sopimuksen sisällön on tarkoitettu sitovan laajemman sopimusjärjestelmän tai osapuolista riippumattoman normiston mukaisesti, on muutoksia seuraava sopimuksen tarkastaminen lähtökohtaisesti hyväksyttävää. Tämä edellyttää kuitenkin, että molemmat sopijaosapuolet sitä ovat tarkoittaneet. Joka tapauksessa tilanne vastaa sopimuksen automaattista muuttumista. Hemmon mukaan sopimuksen osaksi tulemiseen sijaan oikea argumentti sitovuudelle on, että työsuhteen päätyttyä päättyvät lähtökohtaisesti myös työsuhtedesidonnaiset etuudet. (Hemmo 2003 II, s. 9–12.)



taan tukea osairtisanomisrakennuksen olemassaoloa<sup>156</sup>. Ratkaisuiden mukaan palkan alentamisen edellytyksenä on irtisanomisperusteen olemassaolo muiden saneeraustoimenpiteiden lisäksi. Nämä ratkaisut ovat olleet omiaan luomaan linjaa, jonka mukaan työsuhteen ehtojen muuttaminen yksipuolisesti on mahdollista vain, kun työnantajalla on työsopimuslain irtisanomisperuste ja muutos toteutetaan irtisanomisaikaa noudattaen sekä tarvittaessa yhteistoimintamenettelyä tai työsopimuslain menettelyitä noudattaen.<sup>157</sup> Epäselvyyksiä seuraa siitä, että aina ei ole yksiselitteistä, tarkoitetaanko työsuhteen vai työsopimuksen ehdon muuttamisesta.

Irtisanomisrakennukseen liittyy läheisesti kysymys siitä, mitä tarkoitetaan työsuhteen olennaisella ehdolla. Työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriinissa olennaisen ehdon katsotaan ilmaisevan työnantajan yksipuolisen muuttamisoikeuden rajaa. Jos kyseessä on työsuhteen olennainen ehto, ei työnantaja voi muuttaa kyseistä ehtoa yksipuolisesti ilman irtisanomisperustetta ja irtisanomisajan noudattamista. Vaikka työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriinissa käytetään ilmaisua työsuhteen olennainen ehto, ei *olennaisuuskriteeristä* ole säädetty laissa. Työsuhteen olennaisien ehtojen muuttaminen näyttäisikin oikeudellisena ilmiönä olevan sidoksissa sopimusoikeudelliseen doktriiniin ja työsopimusoppiin, vaikka työsopimuksen ja työsuhteen ehdot ovat normijärjestelmän toiminnan ja täten myös muuttamisen näkökulmasta eri asioita.<sup>158</sup> Tiitinen ja Kröger ovatkin pohti-

<sup>156</sup> KKO 1991:187 ”ilman irtisanomisperusteeseen verrattavaa erityisen painavaa syytä”; KKO 1996:89 ”irtisanomisen sijasta irtisanomisaikojen noudattaminen” ja KKO 1997:83 ”irtisanomisten sijasta”.

<sup>157</sup> Tosin myös oikeuskirjallisuudessa on rinnastettu työsuhteen ja työsopimuksen ehdon muuttaminen. Valkonen on jopa ehdottanut, että laissa tulisi säätää, että työsuhteen ehdon muuttaminen edellyttäisi työsopimuksen irtisanomisperustetta. (Valkonen DL 1997, s. 64.) – Näkemys sekoittaa työsuhte- ja työsopimusoppia työsopimuksen asemaa painottaen. Irtisanomisrakennuksen työsuhteen olennaisuutta havainnollistaa sekin, että virkamiesten tai viranhaltijoiden palvelussuhteen ehtojen muuttamisen yhteydessä ei irtisanomisrakennusta tunneta. Palvelussuhteessa ei ole työsuhteen kaltaista instrumenttia, johon työsuhteen olennaisuus voisi edes perustua.

<sup>158</sup> Vrt. Valkonen DL 1997, s. 17–18. Artikkelin lähtökohtia selvittäessään Valkonen kertoo, että hänen tarkastelunsa koskee sitä, millaisten edellytysten vallitessa muutoin työsuhteen sisällöksi sovittujen työsuhteen olennaisien ehtojen muuttaminen työsuhteen kestäessä on mahdollista työsuhteen kestäessä (s. 17). Lisäksi ”osa työsuhteen ehtojen määräytyy yksipuolisesti. Tällaisia ehtoja ovat työnantajan direktiokompetenssin puitteissa antamat direktiömääräykset. Ne on oikeuskirjallisuudessa sijoitettu säännöstyslähteistä alimmalle tasolle ns. etusijajärjestyksessä”. – Valkosen tekstissä työsuhteen ja työsuhteen käytetään osin samaa tarkoittavina tai muuten epäselvinä, vaikka työsuhteen ehtojen määräytymisen ja muuttamisdoktriinin yhteydessä ne tarkoittavat eri asioita. Esimerkiksi yksipuolinen direktio ei määritä työsuhteen, vaan työsuhteen ehtoja, ellei kyseessä olisi työsuhteen ehtojen ”sisällä” tapahtuva ehtojen tarkentaminen. Yksipuolinen työsuhteen ehtojen määrittäminen sopisi muutenkin huonosti työsuhteen olennaisuuteen. Työsuhteen olennaisiksi ei sovi työsuhteen olennaisia ehtoja, vaan vain työsuhteen ehtoja. Työsuhteen olennaisiksi työsuhte on tyhjä säiliö, ja työsuhte on ainoastaan yksi sen sisältöä säännöstävä väline.

neet, mitä usein käytetyllä, mutta sinällään melko epäselvällä ilmaisulla ”työsuhteen olennainen ehto” itse asiassa tarkoitetaan. Heidän mukaansa ilmaisulla voidaan kuvata yhtäältä yksipuolisella irtisanomisperusteella toteutettavan muutoksen ja direktioperusteisen muutoksen välistä rajaa tai toisaalta olennaisuus voi ilmentää sopimusoikeuden *pacta sunt servanda* -periaatetta.<sup>159</sup>

Ryhmänormien muuttamiskysymysten yhteydessä voidaan työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriinia pitää epäselvänä ja epätarkkana. Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien muuttamiseen kelpuuttavia normeja ja oikeudellista perustaa on käsitelty lyhyesti luvussa viisi ja ryhmänormien muutoksia työsuhte- ja työsopimusopin näkökulmasta luvussa kuusi. Toiston välttämiseksi ei tässä ole tarpeen kuin pääpiirteittäin kerrata muuttamismekanismien keskeiset piirteet. Ryhmänormien muuttaminen tapahtuu säännöstyskeino-opin ja työsuhteopin mukaisesti. Keskeistä ryhmänormien muuttamisessa on niiden oikeudellisenä perustana olevan säännöstyskeinon antama kelpuutus ja sen mukaiset menettelytavat. Näin ollen *ryhmänormeja muutetaan pääsääntöisesti samassa menettelyssä, jossa ne ovat syntyneetkin*. Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien alkuperäinen normiperusta tai säännöstyskeino voi olla eri kuin ryhmänormin yritys- tai ryhmäkohtainen sitovuuden perusta. Ryhmänormien laatimisen tai luomisen jälkeen ryhmänormit velvoittavat sopimuksina tai sopimuksen veroisina käytäntöinä, yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksina, vakiintuneina käytäntöinä tai työnantajan yksipuolisesti asettamina ryhmänormeina. Kelpuuttavan normin ohella tämä sitovuusperusta on otettava huomioon henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien muuttamisen yhteydessä.

Jos henkilöstösuhteen ehtoja määrittävä ryhmänormi on sopimus, ei tämän yksipuolinen muuttaminen ole sopimussidonnaisuudesta johtuen ole mahdollista. Sopimuksena jäsenyvän ryhmänormin irtisanomisessa noudatetaan kunkin ryhmänormin mukaista tai kyseisessä ryhmänormissa sovittua irtisanomisaikaa. Ryhmänormisopimusten itsenäinen, työntekijäkohtaisesta työsopimuslain mukaisesta irtisanomisajasta eroava irtisanomisaika tuo esille sen, että kyseessä on työsuhteesta ja *ennen kaikkea työ sopimuksesta erillisen henkilöstösuhteen ehdon muuttaminen*. Sopimuksen veroinen käytäntö henkilöstösuhteessa rinnastuu ryhmänormien muutostilanteissa oikeudelliselta perustaltaan sopimukseen.

---

– Vrt. myös Lamponen TYV 2012–2013, s. 98. Lamponen mukaan minkä tahansa työsuhteen ehdon muuttaminen työnantajan yksipuolisella päätöksellä tai tuotannollisella ja taloudellisella perusteella rinnastuu TSL 7:11:n mukaisesti kokoaikaisen työ sopimuksen muuttamiseen osaikaiseksi. Työntekijän näkökulmasta palkkaus ja työntekopaikka ovat yhtä olennaisia eli keskeisiä työsuhteen ehtoja kuin työaika. Kyseinen rinnastus käy Lamponen mukaan ilmi TSL 2:4:n selvityksestä työn teon keskeisistä ehdoista.

<sup>159</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 826–827.

Jos muutettava ryhmänormi on yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulos, muutos toteutetaan käymällä yhteistoimintaneuvottelut uudelleen. Tämän jälkeen muuttuneen ryhmänormin sisällöstä tiedotetaan sen soveltamisen piiriin kuuluville työntekijöille. Vaikka yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksen muuttaminen tapahtuu yksittäiseen työntekijään nähden yksipuolisesti, ei työnantaja voi kuitenkaan muuttaa neuvottelutulosta yksipuolisesti. Tällöinhän työnantaja päättäisi neuvotteluelvoituksen alaisesta asiasta yksipuolisesti. Työnantajan tulee käydä uudet yhteistoimintaneuvottelut yhteistoimintalain mukaisesti.

Jos henkilöstösuhteen ehtoja määrittävä ryhmänormi on työpaikalla tai yrityksessä noudatettua tapaoikeutta tai vakiintunutta käytäntöä, muutetaan tätä ottamalla käyttöön uusi tapa tai muuttamalla vakiintunutta käytäntöä. Uusi käytäntö korvaa tällöin vanhan, ja työsuhteen ehdot muuttuvat muutettua tapaa tai käytäntöä vastaaviksi. Jos aikaisemmin noudatettu tapa tai käytäntö lakkautetaan kokonaan, syntyy normityhjiö. Asia määrittyy tällöin muiden normilähteiden perusteella. Asiasta voidaan tehdä nimenomainen sopimus tai työnantaja päättää siitä yksipuolisin päätöksin.

Työnantaja voi muuttaa tai lakkauttaa kokonaan yksipuolisesti asettamansa henkilöstösuhteen ehtoja määrittävän ryhmänormin. Tämä perustuu siihen, että ryhmänormeja muutetaan lähtökohtaisesti samassa menettelyssä, jossa ne ovat aikaisemmin syntyneetkin. Näin ollen työnantaja voi lakkauttaa alkujaan yksipuolisesti myönnetyn henkilöstöetuuden tai tulospalkkiojärjestelmän. Ryhmänormin lakkauttamisen ohella työnantajalla on oikeus ryhmänormin sisällön muuttamiseen. Muuttamisen yhteydessä on otettava huomioon, että vaikka työnantajalla on yksipuolinen oikeus muuttaa yksipuolisesti asettamaansa ryhmänormia, ei työnantaja voi muuttaa sitä, jos työnantaja on sitoutunut noudattamaan ryhmänormia tietyn ajanjakson<sup>160</sup>. Myös työntekijöille on varattava aikaa sopeutua ryhmänormien, kuten työnantajan antamien ohjeiden kiristymiseen<sup>161</sup>.

Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien muuttamisen yhteydessä täytyy ottaa kantaa ryhmänormien ja työsopimuksen suhteeseen eli kysymykseen *muuttumisopista*. Muuttumisoppi perustuu niin kutsuttuun kahdella normilla tai sopimuksella säännöstämisen konstruktion. Työsopimuksen ehdoksi muuttuminen ei liity ajan kulumiseen, vaan ajatukseen siitä, että työehtosopimuksen määräykset tulisivat automaattisesti työsopimuksen osaksi. Näin asia ilmaistaan myös TEhtoL 1 §:ssä, jonka mukaan työehtosopimus on sopimus ehdoista ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten”. Muuttumisoppia ilmentävää ajattelua on laajennettu työehtosopimusten vaikutuksista myös muihin normiläh-

<sup>160</sup> Jos työnantaja on esimerkiksi sitoutunut noudattamaan ilmoittamia tulospalkkiojärjestelmän mittareita vuoden mittausjakson ajan, ei työnantaja voi muuttaa mittareita tänä ajanjaksona.

<sup>161</sup> Ks. KKO 2012:89 perustelut kohta 17.

teisiin, kun kanteissa on väitetty muiden normien muuntuneen työsopimuksen ehdoiksi. Säännöstyskeinon tai normilähteen muuttuminen automaattisesti työsopimuksen ehdoksi ei kuitenkaan vastaa työsuhde- eikä säännöstyskeino-oppia. Ratkaisussaan KKO 2009:28 korkein oikeus ottikin selkeän kannan työehtosopimuksen määräyksen työsopimuksen ehdoksi muuttumista vastaan. Ratkaisussaan oikeus totesi, että ”työehtosopimuksen määräys ei tule työsopimuksen ehdoksi, elleivät työnantaja ja työntekijä ole siitä erikseen sopineet tai ellei työnantajan voida katsoa muutoin sitoutuneen noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä työsopimuksen ehtoina”. Korkeimman oikeuden ratkaisun jälkeen muuttumisopin eli työsopimuksen ehdoksi muuttumisen voidaan katsoa rajautuvan lähinnä työehtosopimusten jälkivaikutukseen<sup>162</sup>. Tosin jälkivaikutustakaan ei tarvitsisi perustella työehtosopimusnormin muuntumisella työsopimuksen ehdoksi. Nimenomaisen jälkivaikutusta koskevan lainsäännöksen puuttuessa tiettyjen työehtosopimusmääräysten voimassa oloa työehtosopimuksettomassa tilassa voidaan perustella vakiintuneella työmarkkinakäytännöllä<sup>163</sup> ja tarkoituksenmukaisuussyillä. Työsopimuksen ehdoksi työehtosopimusmääräysten ei siis tarvitse ajatella muuntuvan.

Vallitsevaan työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriiniin sisältyvä oppi työsopimuksen irtisanomisesta ei näyttäisi soveltuvan ryhmänormien muuttamisen arviointiin. Ryhmänormit määrittävät henkilöstösuhteen ehtoja omassa relaatiossaan, ja myös muuttaminen tapahtuu tässä relaatiossa ryhmänormien perustana olevien säännöstyskeinojen antaman kelpuutuksen perusteella. Ryhmänormien muuttamisen yhteydessä ei ole kyse yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehdon muuttamisesta vaan nimenomaan *työsuhteen ehtoja tuottavien ryhmänormien muuttamisesta*.

Säännöstyskeino-opin tarkastelun yhteydessä käsiteltiin siihen liittyvää poikkeusta eli työsuhteen ehtojen muuntumista eri säännöstyskeinojen tai normilähteiden välillä. Tällainen normien statuksen muuttuminen perustuu ennen muuta ajan kulumiseen. Alkujaan tietyntasoinen ja tietyn statuksen omaava ehto voi myöhemmin muuntua toisen tasoiseksi ehdoksi.<sup>164</sup> Aikaisemmin muuttumisoppia on tarkasteltu työsuhteen ehtoja määräävien säännöstyskeinojen osalta, mutta on tarpeen selvittää vielä, voisiko samankaltainen ilmiö toimia henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien tai tarkemmin ilmaistuna ryhmänormeja määrittävien eri normilähteiden välillä.

Näyttäisi siltä, että myös henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien perustana olevien normilähteiden välillä voi tapahtua muuntumista. Normilähteiden välillä mahdollisesti tapahtuva muuttuminen muuttaa ryhmänor-

<sup>162</sup> Bruun 2007, s. 32.

<sup>163</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 770.

<sup>164</sup> Ks. luku 2.3 sekä Kairinen 2009, s. 242–244.

min sitovuuden perustaa ja vaikuttaa samalla siihen, miten kyseistä ryhmänormia voidaan muuttaa. Oikeudellisesti merkityksellistä on muutettavan ryhmänormin status sen muuttamishetkellä. Tosin käytännössä alkuperäisen sitovuusperustan muuntuminen todetaan yleensä vasta tuomioistuimessa, kun kantaja on ensin esittänyt väitteen, että työnantaja ei olisi saanut muuttaa kyseistä ryhmänormia yksipuolisesti, koska se on muuntunut esimerkiksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi.

Normien muuntumiseen ja sopimuksen veroiseen käytäntöön liittyy terminologinen epäselvyys, kun normien väitetään muuntuneen sopimuksen veroiseksi käytännöksi. Tarkoitetaanko tällöin sopimuksen veroista käytäntöä henkilöstösuhteessa vai työsopimuksen veroista käytäntöä työsuhteen ehtona? Työnantajayrityksessä noudatettu käytäntö voisi synnyttää *sopimuksen veroista käytäntöä henkilöstösuhteessa*, mutta ei lähtökohtaisesti työsopimuksen veroista käytäntöä työsuhteessa. Tosin tulkinnanvaraista on, voidaanko kanta esittää aivan näin ehdottomana. Onkin tarpeen arvioida, voisivatko henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit muuntua joidenkin edellytysten täytyessä ja ajan kulumisen myötä työsopimuksen veroiseksi käytännöksi. Tai vastaavasti kääntäen on hyödyllistä pohtia, milloin ryhmänormin muuntuminen työsopimuksen ehdoksi tai työsopimuksen veroiseksi käytännöksi ei olisi mahdollista.

Ajatus ryhmänormien sisällön muuntumisesta ajan kulumisen myötä työsopimuksen ehdoksi ei lähtökohdiltaan vastaa työsuhte- ja säännöstyскеinooppiin perustuvan työsuhteen ehtojen määrittymisjärjestelmän toimintaa. Toiseksi työsopimuksen veroisen käytännön syntymistä rajoittaa se, että henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien perustana ei voi olla yksilöllinen työsopimus. Ryhmänormien sisältö on sitä vastoin usein sellainen, jota yksittäinen työntekijä ei edes voisi sopia omassa työsopimuksessaan. Työsopimuksen ehdoksi muuntuminen ei siis olisi mahdollista tälläkään perusteella. Ryhmänormit vaikuttavat työsuhteesta erillisessä henkilöstösuhteessa. Ryhmänormien muuntumista voisi siis tapahtua henkilöstösuhteen sisällä. Sopimuksen veroista käytäntöä voisi syntyä henkilöstön ja työnantajayrityksen välisessä suhteessa. Sen sijaan ryhmänormin muuntumiseen työsopimuksen ehdoksi tai työsopimuksen veroiseksi käytännöksi on syytä suhtautua kriittisesti. Pelkästään ajan kulumisesta ja työnantajan velvollisuudesta noudattaa ryhmänormia työntekijän työsuhteen ehtona ei seuraa ryhmänormin muuntumista työsopimuksen ehdoksi.

Aivan täysin ryhmänormin muuntumista työsopimuksen ehdoksi ei kuitenkaan voida sulkea pois, vaikka se ei pääsääntö olekaan. Perusteita työsopimuksen ehdoksi muuntumiseen voidaan löytää korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2010:93 perusteluiden kohdasta 7. Korkein oikeus totesi, että *vaikuttanut käytäntö voi muuttaa ja täydentää työsopimuksessa sovittuja taikka työsuhteessa muuten noudatettavia ehtoja*<sup>165</sup>. Ryhmänormin muuntumista yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehdoksi voi puoltaa myös se, että työnantaja on muuten sitoutunut noudattamaan ryhmänormia työsopimuksen ehto-

<sup>165</sup> Ks. tarkemmin ratkaisusta ja sen kriittistä luku 6.4.3.

na tai tehnyt muita työsopimussitovuutta ilmaisevia tahdonilmaisuja<sup>166</sup>. Työnantajan sopimussitovuutta ilmentävien tahdonilmaisuiden tulisi olla lisäksi työntekijäkohtaisia, koska ryhmänormin muuntuessa työsopimuksen ehdoksi ehto samalla yksilöllistyi. Työsopimuksen ehdoksi muuttuminen on selkeä poikkeus säännöstyskeino-opin mukaiseen pääsääntöön normien noudattamisesta työsuhteen, ei siis työsopimuksen, ehtoina.

Työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriini on kehitetty ennen muuta yksilöllisten työsuhteen ehtojen näkökulmasta ja melko työsopimusopillisesta lähtökohdasta. Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien muutoksiin tällainen työsopimusopillinen ajattelu ei kuitenkaan sovellu. Koska ryhmänormien on usein tarkoituskin olla muuttuvia, tilanne- ja olosuhdesidonnaisia normeja, vaikuttavat luonnollisesti henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien muutokset myös yksittäisen työntekijän työsuhteen ehtoihin niitä muuttaen. Näyttäisikin siltä, että vallitsevaa työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriinia olisi tarpeen päivittää vastaamaan paremmin työsuhdeopillista säännöstyskeino-oppia. Oppia olisi tarpeen täydentää myös henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien muuttamismekanismeilla. Olennaista olisi tällöin kiinnittää huomiota ryhmänormin muuttamisen mahdollistaviin kelpuuttaviin normeihin. Lisäksi työsuhteen olennaisen ehdon pohtimisen sijaan voisi olla tarkoituksenmukaisempaa kehittää muuttamisoppia siten, että ehdon olennaisuuden sijaan arvioitaisiin *muutoksen olennaisuutta*.

---

<sup>166</sup> Ks. KKO 2009:28, perustelut kohta 3. Ks. myös KKO 1995:194.



---

## 7 Keskeiset tutkimustulokset ja johtopäätökset

### 7.1 PALUU TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHTIIN

Tutkimuksen lähtökohtana vaikutti havainto, että työoikeuden normeista voidaan erottaa normeja, jotka eroavat työntekijäkohtaisesta normituksesta ja jotka määrittävät yksittäisen työntekijän sijaan yrityksen koko henkilöstön tai erilaisten henkilöstö- ja työntekijäryhmien työehtoja. Tutkimuksen tavoitteena oli hahmottaa yrityskohtaisen ja -tasaisen työntekijäryhmiin kohdistuvan normituksen asemaa ja vaikutuksia, jotta siitä saataisiin selkeämpi ja tarkempi kuva osana työehtojen määrittymistä ja työoikeuden normitusta.

Ryhmänormien oikeudellisen aseman selvittämiseksi asetettiin tutkimuksen johdannossa neljä tutkimustehtävää:

1. Perussuhdeteoriaan nojautuvan työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän arvioiminen suhteessa muutoksiin, joita työoikeuden normiympäristössä ja yleisemminkin työoikeuteen vaikuttavissa asioissa on tapahtunut perussuhdeteorian ja työsuhteen ehtojen määräytymistä kuvaavan etusijajärjestyksen luomisen ja vakiintumisen jälkeen. Lisäksi kuvataan työsuhte- ja työsopimusopin eroja.
2. Tutkitaan erilaisten yritystasoisten ryhmänormien syntyä sekä paikallisen sopimisen osuutta näiden normien synnyssä. Tähän liittyen selvitetään työntekijäryhmän edustajan edustus-oikeuden laajuutta sekä erilaisten ryhmänormien sitovuutta työntekijäryhmän yksittäiseen työntekijään.
3. Luokitellaan erilaisia ryhmänormeja säännöstyskeinon, asiasisällön ja normityypin perusteella. Tarkastellaan ryhmänormien eräitä oikeusvaikutuksia. Selvitetään erilaisten ryhmänormien muuttamista.
4. Selvitetään ryhmänormien asemaa työehtojen ja työsuhteen ehtojen määrittymisessä. Tässä tarkoituksessa tutkimuksessa esitellään ja otetaan käyttöön henkilöstösuhteen käsite. Tämän jälkeen kuvataan ryhmänormien asemaa työehtojen eli henkilöstösuhteen ja työsuhteen ehtojen määrittymisessä. Tähän liittyen tarkastellaan eräitä ryhmänormeihin liittyviä erityiskysymyksiä, kuten ryhmänormien toimintaa erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena sekä ryhmäsidonnaisuuden ja työntekijän tietoisuuden vaikutuksia.

Tutkimuskohteena olleet *ryhmänormit* määritettiin tutkimuksen alussa työnantajan ja koko henkilöstön tai työnantajan ja jonkin henkilöstö- tai työntekijäryhmän välisiin relaatioihin kohdistuviksi normeiksi. Ryhmänormit määrittävät työnantajan ja ryhmään kuuluvien työntekijöiden välisen *henkilöstösuhteen eh-*



*toja* kyseisessä työnantajayrityksessä tai sen osassa. Ryhmänormeille on ominaista erityisesti se, että kyse on *yritys- ja työpaikkatason normeista*, joiden sääntelykohteena ovat yksittäisen työntekijän sijaan työntekijät ryhmänä. Tutkimuksessa systematisoitiin ryhmänormeiksi esimerkiksi yhteistoimintalain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, vuosiloman antamisessa noudatettavat periaatteet, työehtosopimuksen palkkaus- ja työaikajärjestelmät, yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset, yritys- ja työpaikkakohtaiset tavat ja käytännöt sekä työnantajan valtaoikeuksiensa perusteella luomat tulospalkkiojärjestelmät, henkilöstöetuudet tai työntekijäkuntaa koskevat työnantajan antamat ohjeet. Ryhmänormit eroavatkin perinteisestä työoikeuden sääntelystä, jolle on tunnusomaista työsuhteen vähimmäisehtojen sääntely pääasiassa pakotettavan lainsäädännön ja työehtosopimusten avulla. Ryhmänormien avulla ei normiteta yksittäisten työntekijöiden vähimmäisehtoja, vaan niiden tarkoituksena on tuottaa yritys- ja työntekijäryhmäkohtaiseen tarpeeseen ja olosuhteisiin soveltuvia ratkaisuja.

Ryhmänormeille läheisenä ilmiönä voidaan pitää työehtosopimusten solidaarinormeja. Solidaarinormit perustuivat työehtosopimusten syntyaikoina tehtyyn työehtosopimusmääräysten luokitteluun individuaali- ja solidaarinormeihin. Solidaarinormit (työolonormit) ovat sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka vaikuttavat työnantajan ja työntekijäkunnan välisessä kollektiivisessa suhteessa tai koskevat työntekijää työyhteisön jäsenenä. Kyseistä jäsenystä pyrittiin siirtämään myös yhteistoimintasopimusten yhteyteen. Työehtosopimusmääräykset pyrittiin luokittelemaan joko individuaali- tai solidaarinormiksi ensi sijassa työntekijän asialegitimaation tai työsopimuksen alan käsitteen avulla. Tehdyn luokittelun perusteella pääteltiin, kuka voi esittää vaatimuksia kyseisen työehtosopimusmääräyksen rikkomisen seurauksena. Kyseinen jaottelu on sittemmin perustellusti menettänyt merkitystään ainakin siinä, että sen perusteella voitaisiin päätellä, kuka voi esittää vaatimuksia ja mitä. Vaikka individuaalinormi–solidaarinormi-jaolla ei ole enää merkitystä, ei se vaikuta siihen, että työehtosopimusten solidaarinormeilla pyrittiin aikanaan kuvaamaan melko samankaltaista työnantajan ja työntekijäryhmien välistä normitusta kuin mitä tässä tutkimuksessa on kuvattu ryhmänormin käsitteellä.

Ryhmänormien määrä ja merkitys ovat lisääntyneet yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelmien kehittymisen, paikallisen sopimisen lisääntymisen sekä työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien merkityksen kasvun myötä. Tästä huolimatta ryhmänormien asemaan ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Ryhmänormien epäselvää oikeudellista asemaa työoikeuden opeissa selittävät useammatkin eri tekijät lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä. Ryhmänormeiksi luettavissa olevia oikeudellisia ilmiöitä on pyritty hahmottamaan olemassa oleviin instituutioihin eli työehtosopimukseen ja työsopimukseen tukeutuen. Työoikeuden normien välisten suhteiden ymmärtämiseen on vaikuttanut huomatta-

vasti TEhtoL 1 §:n sanamuoto työehtosopimuksen noudattamisesta ”työsopimuksessa tai työsuhteissa muuten”. Työehtosopimuksen lisäksi myös muiden normien on katsottu vaikuttavan normin sisällöstä riippuen joko työntekijän työnsopimuksen osana tai työsuhteissa muuten. Tällainen ajattelu on ollut omiaan edistämään sitä, että työnsopimuksen ehdoiksi tulkittu myös sellaisia normeja, joista ei ole sovittu työnsopimuksessa, vaan joiden oikeudellinen perusta on ollut muu säännöstyskeino tai normilähde. Myös yhteistoimintalain säännös työnsopimusten noudattamisesta työnsopimuksen osana (YTL 29 §) voidaan väittää vahvistaneen käsitystä muiden säännöstyskeinojen mukaisten normien tulemisesta työnsopimuksen osaksi.

Samaan tapaan ryhmänormeja on tulkittu työnsopimuksen osaksi oikeuskäytännössä. Kanteissa onkin usein vedottu ehtojen tai oikeuksien muuntuneen työnsopimuksen ehdoiksi, vaikka kyseessä on ollut alun perin muuhun säännöstyskeinoon kuin työnsopimukseen perustuva normi. Tällaista muuttumista työnsopimuksen ehdoksi puolsi aikaisemmin oppi työnsopimuksesta työsuhteen ehtojen toteuttajana. Myös vanhan työnsopimuslain vahingonkorvaussäännös tuki tällaista ajattelua. Tällä perusteella eri säännöstyskeinoihin tai normilähteisiin perustuvia normeja on haluttu tulkita työnsopimuksen ehdoiksi. Esimerkiksi työtuomioistuimien on todennut sellaisten työntekijöitä ryhmänä koskevien normien osalta, joiden ei ole katsottu saavan työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, että oikeus voi perustua työnsopimustasoiisiin järjestelyihin tai työntekijöillä voi olla oikeus vaatimuksiinsa työnsopimustensa perusteella. Ryhmänormeja on siis oikeuskäytännössä yksilöllistetty ja työnsopimuksellistettu ottamatta normien ryhmäluonnetta tarkemmin huomioon.

Ryhmänormien yksilöllistämisessä työnsopimuksen ehdoksi ei ole otettu riittävässä määrin työsuhteen ehtojen määräytymiseen liittyvää säännöstyskeinooppia. Tämän jo Sipilän ja Vuorion tutkimuksiin perustuvan opin keskeinen idea on työsuhteen käsittäminen ”tyhjänä säiliönä”, jonka sisältö täyttyy eri säännöstyskeinojen (laki, työehtosopimus, työnsäännöt, työnsopimus, tapa, työnsuhteesta) perusteella. Säännöstyskeino-opissa työnsopimus on vain yksi säännöstyskeino muiden säännöstyskeinojen joukossa. Säännöstyskeino-opin mukaan työnsopimus tuottaa työsuhteen ehtoja. Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän näkökulmasta työnsopimus ja työnsuhde ovat kuitenkin täysin eri asioita.

Työnsopimuksen asemaa korostava ajattelutapa selittyy työnsopimusopilla. *Työnsopimusopillinen* ajattelu hahmottaa säännöstyskeinoista peräisin olevat normit osaksi työnsopimusta. TEhtoL 1 §:n ilmaisu työehtosopimuksen noudattamisesta ”työnsopimuksessa tai työsuhteissa muuten” sekä työnsopimuksen näkeminen työsuhteen ehtojen toteuttamisvälineenä antavat tukea tälle opille. Myös työehtosopimuksen jälkivaikutuksen yhteydessä ilmenevä muuttumisoppi perustuu työnsopimusopilliseen ajatteluun. Ilmiötä on kutsuttu työehtosopimusten yhteydessä

kahdella normilla tai sopimuksella säännöstimiseksi, ja se liittyy myös työehtosopimusten alkuaikojen sisältönormikeskusteluun.

Työsuhdeopillinen ajattelu eroaa työsopimusopista. Eri säännöstyskeinojen itsenäisiin oikeusvaikutuksiin perustuva säännöstyskeino-oppi on työsuhdeopin keskeinen sisältö. Eri säännöstyskeinot toimivat oman toimintalogiikkansa ja oikeusvaikutustensa perusteella ilman, että normien ajateltaisiin tulevan työsopimuksen ehdoksi tai osaksi. Korkein oikeus on viime aikoina perustanut ratkaisunsa, joissa on arvioitu eri säännöstyskeinojen keskinäistä asemaa, työsuhdeopilliseen lähtökohtaan. Se ilmenee etenkin ratkaisuissa KKO 2007:55, KKO 2008:28 ja KKO 2010:93.

Voidaan väittää, että työoikeuden käsitteistön köyhyys on ollut omiaan vaikuttamaan ryhmänormien individualisoitumiseen työsopimuksen ehdoksi. Kun on operoitu tunnetuilla työsopimuksen ja työehtosopimuksen käsitteillä, ei ole hahmotettu ryhmänormien luonnetta ja sääntelyn kohdistumista yrityksen henkilöstöön ja työntekijöihin ryhminä. Saksassa on selkeänä lakisääteisenä *yritystasoisena* oikeudellista instrumenttina Betriebsvereinbarung. Suomesta tällainen ”yrityssäännöstö” kuitenkin puuttuu, mikä on vahvistanut työsopimuksen ja työehtosopimuksen asemaa. Tämän seurauksena yritystaso eli työnantajan ja työntekijäryhmien väliseen relaatioon kohdistuva normitus on jäänyt työsopimuksen ja työehtosopimuksen katveeseen.

Voidaan myös väittää, että operoiminen perussuhdeteorian mukaisilla työntekijän ja työnantajan keskeiskäsitteillä on jättänyt syrjään henkilöstön ja yrityksen. Työoikeuden ilmiötä on hahmoteltu paljolti vain yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisen suhteen kannalta. Liian vähälle huomiolle on jäänyt se, että työn teettäminen ja palkkatyövoiman käyttäminen työnantajayrityksessä on ryhmäilmiö. Työnantajan näkökulmasta työntekijät näyttäytyvät mieluummin henkilöstönä ja työntekijäryhminä kuin vain yksittäisinä työntekijöinä. Työnantajan ymmärtäminen tosiasiallisena toimivana yrityksenä organisaatiotasoinen, yksikköineen ja eri tasoilla toimivine työnantajan edustajineen sekä työntekijöiden hahmottaminen henkilöstönä ja työntekijöistä muodostuvina erilaisina ryhminä vastaa paremmin todellisuutta. Tällainen lähtökohta on välttämätön ryhmänormeja tarkemmin systematisoitaessa. Ensinnäkin ryhmänormit syntyvät työnantajan ja koko henkilöstön tai eri työntekijäryhmien välisissä relaatioissa. Toiseksi työntekijän kuuluminen erilaisiin työntekijäryhmiin määrittää osaltaan työntekijän työehtoja kyseistä ryhmää koskevien ryhmänormien välityksellä.

## 7.2 RYHMÄNORMIEN OIKEUDELLINEN PERUSTA JA ERILAISET RYHMÄNORMIT

Ryhmänormit syntyvät työnantajan ja työntekijäryhmien välisissä relaatioissa, henkilöstösuhteessa. Ryhmänormien syntyminen perustuu niiden laatimiseen velvoittavien tai kelpuuttavien normien perusteella tai normien luomiseen itsenäisesti työnantajayrityksen sisäisin toimin. Työsuhteen ehtojen oikeudellisen perustan tapaan ryhmänormien syntyminen perustuu eri säännöstyskeinoihin. Säännöstyskeinot ovat samoja kuin työsuhteen säännöstämisessä, työsopimusta ja työnantajan työnsäilyttämisvaltaa lukuun ottamatta. Työsopimus ja työnsäilyttämisvalta koskevat yksittäistä työntekijää, mutta ryhmänormit työntekijöitä ryhmänä. Tämän vuoksi ryhmänormien oikeudellisena perustana työsopimusta vastaa sopimusten solmiminen (ryhmiä koskien) ja työnantajan työnsäilyttämisvaltaa taas laajemat johtamisvallat ja -keinot.

Ryhmänormien laatimiseen ja luomiseen liittyy usein yhteistoimintaa henkilöstön kanssa, mutta ei välttämättä aina. Ryhmänormien laatimisvelvollisuuteen vaikuttaa lainsäätäjän omaksuma instrumentaalinen oikeuskäsitys. Sen mukaan lainsäätävä edistää tärkeänä pitämiään tavoitteita oikeussäätelyllä. Säätely ei ole perinteistä yksityiskohtaista säätelyä, vaan lainsäätävä on säättänyt menettelytavat ja puitteet, joiden mukaan työnantajan ja henkilöstön välillä määritetään ryhmänormien sisältö: normien sisältö määritetään osapuolten toimesta. Vaikka sisällöllistä laatimisvastuuta on siirretty yritystasolle, on normi joka tapauksessa laadittava. Laatimisvelvollisuutta voi tehostaa uhkasakkomahdollisuus. Ryhmänormien vapaaehtoinen luominen perustuu taas siihen, että muuten normittamattomia asioita normitetaan itsensä säätelyllisesti. Usein työnantaja voisi päättää tällaisista asioista yksipuolisestikin, mutta niistä voidaan myös sopia. Normityhjiö voi niin ikään täyttyä yrityksessä ja työpaikalla noudettujen vakiintuneiden tapojen ja käytäntöjen kautta.

Ryhmänormien yksi syntytapana on paikallinen sopiminen käsitteen laajassa merkityksessä. Ryhmänormi ei ole kuitenkaan aina paikallinen sopimus. Terminologisen tarkkuuden parantamiseksi paikallisen sopimisen yhteydessä olisi tarpeen erottaa nykyistä selkeämmin paikallinen *sopimus* ja paikallinen *sovellus*. Samalla erotetaan nykyistä selkeämmin sopimusneuvotteluissa osapuolten tahojen yhtymisenä syntynyt nimenomainen paikallinen sopimus muista lopputulemistä. Vaikka paikallisesta sopimisesta puhutaankin, ei osapuolten tarkoituksena ole aina välttämättä tehdä paikallista sopimusta. Lopputulemana voi olla sopimuksen sijaan ennemminkin paikallinen sovellus. Erityisesti yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulosten ja työnantajan yksipuolisesti luomien johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien kohdalla ero sopimukseen tulee esiin. Tällaiset ryhmänormit eivät ole sopimuksia, vaikka niiden syntyvaiheessa työntekijät saavatkin osallistua niiden sisällön määrittämiseen. Sen sijaan paikallisina sovelluksina niitä voidaan pitää.

Ryhmänormien oikeudellinen perusta on eri säännöstyskeinoissa. Ryhmänormeilla normitetaan erilaisia asioita, mutta kaikille asiaryhmille on tunnusomaista yritys- tai työntekijäryhmäkohtaisuus. Ryhmänormiksi luokittaminen ei kuitenkaan muuta normien alkuperäisiä oikeusvaikutuksia. Vaikka työntekijöihin ryhmänä kohdistuvia normeja tarkasteltiin tutkimuksessa luokittelemalla niitä yhdeksi oikeudelliseksi ilmiöksi, tehdyn luokittelun tarkoitus on palvella ennen muuta systemaattisia tarkoituseriä. Vaikka ryhmänormien ryhmänormiluonteesta ei olekaan tarkoitus johtaa oikeusvaikutuksia, voi normien ryhmäluonteella olla vaikutusta niistä tehtäviin tulkintoihin. Joissakin tilanteissa ryhmänormiluonteen tulee vaikuttaa normeista tehtäviin tulkintoihin.

*Lainsäädännön* perusteella laadittavat ryhmänormit liittyvät suurelta osin työnantajan ja henkilöstön väliseen yhteistoimintaan. Tällaiset normit liittyvät yhtäältä oikeuskäsitykseen, jossa lainsäätäjän tavoitteita edistetään velvoittamalla työnantaja laatimaan työvoiman käyttöä konkretisoivia ryhmänormeja, ja toisaalta oikeudelliseen kehitykseen (deregulaatio ja refleksiivinen oikeus), jossa yksityiskohtaisen lainsäädännön sijaan säädellään osapuolten välisiä menettelytapoja tietyn asian määrittämisessä. Työntekijöiden osallistumisoikeuksien toteuttamisen perusteella laaditaan erilaisia ryhmänormeja, kuten henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työvoiman käytön periaatteet, käytännöt ja järjestelyt sekä työ säännöt. Yhteistoimintalain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on hyvä esimerkki yritys kohtaisesta ryhmänormista. Työnantajalla on velvollisuus laatia suunnitelma, josta tulee käydä ilmi lainsäätäjän edellyttämät asiat. Näiden lisäksi on säädetty asioista, joihin tulee kiinnittää huomiota suunnitelmaa laadittaessa. Näissä lainsäätäjän asettamissa puitteissa laaditaan ja päivitetään henkilöstö- ja koulutussuunnitelma siten, että se vastaisi mahdollisimman hyvin juuri kyseisen työnantajayrityksen olosuhteita ja tarpeita.

Työaikalain perusteella sovittavat paikalliset työaikasopimukset tuovat myös esiin erään ryhmänormeille olennaisen piirteen. Paikallinen työaikasopimus sovitetaan työnantajan ja työntekijöiden (edustajan) välisenä kehys sopimuksena. Edustuksellisen tason kehys sopimuksen solmiminen on edellytyksenä säännöllisen työajan pidentämiselle, lisäylytyöjärjestelyille tai vuorokausilevon tilapäiselle lyhentämiselle. Edellä mainituissa ryhmänormeissa on omaksuttu kaksitasoinen menettely. Ensin asiasta tulee sopia työntekijöitä ryhmänä koskeva kehys sopimus ja tämän jälkeen työntekijäkohtainen soveltamissopimus. Lainsäädännön mukaista kaksivaiheista sopimusmenettelyä voidaan kritisoida siitä, että siinä on omaksuttu työntekijän irrottautumisoikeus. Koska työaikajärjestelyt koskevat yleensä työntekijöitä ryhmänä, saattaa työntekijän irrottautumisoikeuden käyttäminen haitata tai tehdä mahdottomaksi koko järjestelyn toteuttamisen. Työntekijän irrottautumisoikeutta ylityösuostumuksen kaltaisissa tilanteissa, joissa vaikuttaa myös työaika suojelullinen aspekti, voidaan kuitenkin pitää perustellumpana.

*Työehtosopimukseen* perustuvista ryhmänormeista tärkeimpiä ovat työehtosopimuksen kelpuutuksella sovitut työntekijöitä ryhmänä koskevat paikalliset sopimukset. Työehtosopimusperusteiset ryhmänormit kattavat erilaisia asioita. Merkittävimmät asiaryhmät ovat palkkaus- ja työaikajärjestelmät sekä työvoiman käyttöä määräävä normitus. Työehtosopimukseen perustuvien ryhmänormien oikeudellista asemaa selventää se, että ne saavat lähtökohtaisesti työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Paikallisten sopimusten ohella ryhmänormit voivat olla myös paikallisia sovelluksia, kuten esimerkiksi palkkausjärjestelmän yrityskohtaiset vaativuusryhmittelyt ja arviointijärjestelmät.

Siiitä, että luottamusmiehen asemasta ei ole säädetty TEhtol:ssa, seuraa eräitä tulkintaongelmia. Luottamusmiehen asema perustuu luottamusmie- ja työehtosopimukseen. Luottamusmiehen kelpoisuutta sopia muita kuin järjestäytyneitä työntekijöitä koskien säätelee vain työehtosopimuksissa oleva ilmaisu ”joita luottamusmiehen on katsottava edustavan”. Nykyistä oikeustilaa, jonka mukaan luottamusmiehellä on kelpoisuus sopia paikallisia sopimuksia myös ryhmäänsä kuuluvien järjestäytymättömien ja ”väärään” järjestöön järjestäytyneiden puolesta, voidaan pitää tältä osin vakiintuneena. Tulkinta perustuu TEhtol 4 §:ään sekä työehtosopimusmääräyksiin, joissa luottamusmies määritetään sopijaosapuoleksi sellaisissa asioissa, jotka koskevat työntekijöitä yleisemmin tai asioissa, joissa on kyse muiden työntekijöiden työhön olennaisesti vaikuttavasta järjestelystä. Myös työtuomioistuin on tulkinnut luottamusmiehen kelpoisuutta tällä tavoin (TT:2013-63 ja TT:2012-71).

*Yritystoiminnan muutos- ja työvoiman vähentämistilanteiden* (YTL 6 ja 8 luvut) yhteydessä käytävät *yhteistoimintaneuvottelut* koskevat yleensä työntekijöitä ryhmänä. Tämän seurauksena henkilöstövaikutuksia koskevat neuvottelutulokset ovat ryhmänormeja. Nämä ryhmänormit koskevat muutosten perusteita, vaikutuksia, vaihtoehtoja ja työnantajan harkitessa työvoiman käytön vähentämistä myös muutosturvan toimintaperiaatteita tai -suunnitelmaa. Yhteistoimintaneuvottelut käytyään työnantaja on täyttänyt lain vaatiman neuvotteluvollisuutensa, jonka jälkeen työnantaja alkaa soveltaa neuvottelutulosta niihin työntekijöihin, joita se koskee. Aikaisemmassa tutkimuksessa yhteistoimintaneuvotteluiden lopputuloksia on lähestytty usein yhteistoimintasopimuksen näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa yhteistoimintaneuvottelun lopputulemaa ei ole pidetty sopimuksena vaan neuvottelutuloksena. Yhteistoimintaneuvotteluista laadittava pöytäkirja ilmentää neuvotteluissa käsiteltyjä asioita ja niiden perusteella saavutettua neuvottelutulosta. Yhteistoimintamenettelyn lopputulos voidaan poikkeuksellisesti tulkita yhteistoimintasopimukseksikin. Se ei synny kuitenkaan pelkän yhteistoimintamenettelyn lopputuloksena, vaan sopimuksen syntyminen edellyttää yleensä nimenomaan tahtoa sitoutua neuvotteluissa käsiteltyyn asiaan sopimussitovuuden vahvuisesti.

Yhteistoimintalain mukaan henkilöstön edustaja on kelpoinen käsittelemään neuvotteluiden kohteena olevia asioita. Laissa ei ole tarkennettu, millaisista asioista hän voi päättää edustamiaan työntekijöitä sitovasti kelpoisuutensa perusteella. Henkilöstön edustajalla voidaan katsoa olevan laajempi edustusvalta, kun kyseessä on kollektiivisuonteinen, työntekijöitä ryhmänä koskeva asia. Sen sijaan henkilöstön edustajan kelpoisuus ei mahdollista sitä, että edustaja voisi yhteistoimintaneuvotteluissa ottaa kantaa asioihin, jotka ovat ristiriidassa yksittäisen työntekijän työsopimuksen nimenomaisten ehtojen tai työsuhdeturvan kanssa.

Yhteistoimintalain 6 ja 8 luvuissa ei ole otettu kantaa siihen, miten saavutettu neuvottelutulos sitoo yksittäistä työntekijää. Aikaisemmin, kun on arvioitu yksittäisen työntekijän asemaa suhteessa neuvottelutulokseen (tai yhteistoimintasopimukseen), on painotettu työntekijä- tai työsopimuskohtaisuutta. Vähemmälle huomiolle on jäänyt se, että yhteistoimintaneuvotteluiden lopputuloksen velvoittavuus perustuu siihen, että työnantaja toteuttaa neuvottelutuloksen osana omaa johtamistaan. Työnantajaa velvoittaa tällöin tasapuolisen kohtelun vaatimus (TSL 2:2.1). Kun neuvottelutulos ymmärretään ryhmänormina, tulisi toteuttamisvaiheessa antaa aikaisempaa enemmän painoarvoa työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimukselle.

Osapuolilla oleva *sopimusvapaus* on myös yksi ryhmänormien oikeusperusta. Vaikka työoikeudessa sopimuksen solmiminen liitetään usein vain työsopimukseen tai työehtosopimukseen, on työnantajan ja työntekijäryhmien välisessä henkilöstösuhteessa mahdollista sopia erilaisia sopimuksia. Tässä tutkimuksessa erotettiin kolme erilaista sopimustyyppiä. Ensiksi sellaiset sopimukset, jotka sovitaan työoikeudellisesti säännellyn menettelyn yhteydessä mutta ilman, että työntekijäryhmän edustajan kelpoisuus perustuu työoikeudelliseen normistoon. YTL 5 luvun ulkopuolella sovittava yhteistoimintasopimus on esimerkki tällaisesta sopimuksesta. Toiseksi on mahdollista sopia velvoiteoikeudellisia sopimuksia asioista, joita työoikeudellinen normitus ei määritä. Esimerkiksi sopimus työntekijöiden virkistysmahdollisuuksista tai tupakoinnista työpaikalla kuuluvat tällaisten sopimusten piiriin. Joukkotyösopimukset muodostavat kolmannen sopimusvapauden piirissä sovittavien sopimusten kategorian. Niissä sovitaan ehtoista, joista yksittäinen työntekijä on sopinut omassa työsopimuksessaan.

Sopimusvapauden perusteella sovittavien sopimusten kohdalla keskeinen ongelma liittyy työntekijäryhmän edustajan kelpoisuuden ja toimivallan määrittämisproblematiikkaan ja tämän seurauksena yksittäisen työntekijän sidonnaisuuteen edustuksellisella tasolla sovittuun ryhmäsopimukseen. Sopimusvapauden perusteella sovitut ryhmänormit määrittävät usein sellaisia asioita, joista työnantaja voisi määrätä yksipuolisestikin. Sillä, että asioista neuvotellaan työnantajan ja henkilöstön välillä, mahdollistetaan työntekijöiden osallistuminen heitä koskevien asioiden käsittelyyn ja niistä sopimiseen. Tämän seurauksena työntekijät



todennäköisesti hyväksyvät asioiden sisällönkin paremmin kuin jos työnantaja olisi määrännyt asiasta yksipuolisesti.

Yrityksessä noudatettavat *vakiintuneet tavat ja käytännöt* koskevat yleensä nimenomaan työntekijöitä ryhmänä. Niihin viitataan myös lainsäädännössä. Työnantajan on esimerkiksi ilmoitettava vapautuvista työpaikoista yrityksessä tai työpaikalla omaksutun käytännön mukaisesti (TSL 2:6). Myös työtuomioistuon on hyväksynyt joissakin tapauksissa vakiintuneita käytäntöjä työehtosopimuksen tarkoitamiseksi paikallisiksi sopimuksiksi. Vakiintuneet tavat ja käytännöt voivat saada alkunsa sekä työntekijä- että työnantaja-aloitteisesti.

Työnantaja-aloitteisesti syntyneiden vakiintuneiden käytäntöjen on katsottu voivan muuntua työsuhteen molemminpuolisesti sitovaksi ehdoksi. Itsenäisenä säännöstyskeinona vakiintunut käytäntö sitoo työsuhteen ehtona myös ilman, että olisi tarvetta katsoa sen muuttuneen sitovaksi työsuhteen veroiseksi käytännöksi. Kun otetaan huomioon vakiintuneille tavoille ja käytännöille usein tunnusomainen ryhmänormiluonne, tapahtuisi muuntuminen molemmin puolin sitovaksi työnantajan ja työntekijäryhmien välisessä suhteessa. Vakiintunut käytäntö muuntuisi tällöin ryhmäkäytännöksi. Kyseessä ei olisi siis työsuhteen veroinen käytäntö vaan edustuksellisen tason velvoiteoikeudelliseen sopimukseen rinnastuva käytäntö. Tällainen käytäntö rinnastuisi sopimussitovuuteen. Yksipuolisesti käyttöön otettujen tapojen ja käytäntöjen vakiintumiseen tulee suhtautua työsuhteen näkökulmasta lähtökohtaisesti kriittisesti. Tästä huolimatta, jos työnantaja on vahvistanut käytännön molemminpuolista sitovuutta omin toimin, kuten vetoamalla käytäntöön muissa yhteyksissä, vaikuttavat työnantajan toimet sitovuusarvioinnissa. Työntekijöille mahdollisesti luotu kuva käytännön pysyvyydestä on tarkoituksenmukaista ottaa huomioon siten, että työntekijöiden luottamusta suojataan myös oikeudellisesti.

Työnantaja voi määrittää henkilöstöä koskevan asian oman johtamisensa perusteella, jos asiaa ei ole muuten normitettu. Samaan tapaan kuin työnjohtovalan katsotaan määrittävän niitä työsuhteen ehtoja, joita muut säännöstyskeinot eivät määritä, määrittävät työnantajan *johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät sekä työnantajan antamat ohjeet* normittamattomia asioita. Mitä suurempi työnantajaorganisaatio, sitä enemmän työnantajalla on tarvetta käyttää ryhmänormeiksi luokiteltavia johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmiä. Näin myös yhtenäistetään johtamista ja varmistetaan työntekijöiden yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu. Tästä johtuen tietyn tyyppiset johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät suunnataan usein työntekijöiden sijaan eri tasoilla toimiville esimiehille eli työnantajan edustajille. Ne vaikuttavat yksittäiseen työntekijään työnantajan johtamisen kautta.

Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien oikeudellisia rajoja määrittävät kriteerit, jotka ovat samankaltaisia kuin direktio-oikeuden rajoiksi hahmotellut rajat. Ne eivät saa olla esimerkiksi perusoikeuksien tai pakottavan lainsäädännön tai



työehtosopimusten vastaisia. Kun työntekijän ja työnantajan perusoikeuksien merkitystä arvioidaan osana oikeudellista harkintaa, tulee selvittää, onko kyseessä lainkaan perusoikeusargumentointia edellyttävä tilanne ja jos on, mitkä perusoikeudet tulevat kyseeseen ja minkälaisella painoarvolla. Arvioitaessa sallittujen ja kiellettyjen ehtojen välistä rajaa johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmissä sekä työnantajan antamissa ohjeissa, tulee ottaa huomioon työ- ja yksityiselämän välisen eron merkitys, työntekijän kuuluminen yhtenä jäsenenä työyhteisöön ja työnantajan tarve pitää huolta yrityskuvastaan. Koska sekä johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien että työnantajan antamien ohjeiden sisältämien ehtojen sallittavuusarvioinnissa joudutaan ottamaan kantaa työntekijöiden ja työnantajien näkemyksiin, melko abstrakteihin perusoikeuskysymyksiin sekä kiinteästi kyseisen organisaation toimintaan ja tarpeisiin kytkeytyviin kysymyksiin, olisi perusteltua, että tässä monitahoisessa oikeudellisessa harkinnassa hyödynnettäisiin pro et contra -argumentaatiota.

Ruotsiin ja Saksaan tehdyn lyhyen vertailevan katsauksen perusteella näyttäisi siltä, että varsinaista ryhmänormi-instituutiota ei ole kyseisissä maissa tunnustettu. Tässä tutkimuksessa ryhmänormeiksi luokiteltuja normeja vastaavia normeja näissä maissa luonnollisesti on. Yrityskohtaisten ryhmänormien näkökulmasta Saksan Betriebsrat sekä sen ja työnantajan välillä sovittavat yrityssopimukset ovat erityisesti mielenkiintoisia.

Tutkimuksessa havaittiin, että ryhmänormeille on tunnusomaista *hybridiluonne*. Ryhmänormien sääntelykohteena ovat työntekijät ryhmänä. Ryhmänormien syntyvaiheessa henkilöstö- tai työntekijäryhmän edustaja on keskeinen toimija, kun ryhmänormien sisältöä määritetään. Voimassa olleessaan ryhmänormit tuottavat etuuksia, oikeuksia ja velvollisuuksia pääsääntöisesti ryhmään kuuluville työntekijöille. Ryhmänormien toteuttamisvaiheessa voi vaatimuksia ryhmänormin rikkomisen perusteella esittää kuitenkin vain se työntekijä, joka kokee etuaan tai oikeuttaan loukatun. Ryhmänormien hybridiluonne tarkoittaa, että normien syntyvaiheessa painotetaan ryhmäkohtaisuutta, kun taas ryhmänormien voimassa ollessa ja etenkin niiden toteuttamisvaiheessa painotetaan yksilöllisyyttä eli työntekijäkohtaisuutta. Koska henkilöstö- tai työntekijäryhmät eivät ole oikeussubjekteja eivätkä voi olla tuomioistuimessa asianosaisia, ei työntekijäryhmän edustaja voi esittää vaatimuksia ryhmän puolesta.

### 7.3 RYHMÄNORMIT HENKILÖSTÖ- JA TYÖSUHTEEN EHTOJEN MÄÄRITTÄJÄNÄ

Se, että ryhmänormeja ei ole aikaisemmin hahmotettu osaksi työoikeuden yleisiä oppeja eikä työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää, selittyy suurelta osin

työoikeuden käsitteistön köyhyydellä. Myös työsopimusopin vahva asema suhteessa työsuhteoppiin on vaikuttanut siihen, miten ryhmänormien asema on hahmotettu osana työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää. Tästä johtuen tutkimuksessa otettiin käyttöön *henkilöstösuhteen käsite* ja käsite *henkilöstösuhteen ehto*. Henkilöstösuhteen käsitteen kehittämiseen vaikutti ennen kaikkea tarve erottaa työnantajan ja työntekijäryhmien välinen ryhmärelaatio yksilöllisestä työsuhteesta. Henkilöstösuhde ja työsuhte ovat molemmat työehtojen määrittämiseen liittyviä käsitteitä ilman omaa aineellista sisällystä. Henkilöstösuhteen aineellisen sisällön – henkilöstösuhteen ehdot – määrittävät erilaiset ryhmänormit.

Tutkimuksessa hyödynnettiin myös työehdon käsitettä. Työehto on yleiskäsite, jonka piiriin kuuluvat sekä henkilöstösuhteen että työsuhteen ehdot. Työehto on siis eri asia kuin työsuhteen ehto tai työsopimuksen ehto. Työsuhteen ehdoilla tarkoitetaan eri säännöstyskeinoista ja normilähteistä peräisin olevia työsuhteessa vaikuttavia normeja. Työsopimuksen ehto on vain työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisessä työsopimuksessa sovittu ehto. Tällainen suppea työsopimuksen ja laaja työsuhteen ehdon määritelmä vastaa työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän työsuhteopillista toimintaa. Työehdon käsite taas tarvitaan, että voidaan kuvata laajasti erilaisia työn teettämisen ja tekemisen ehtoja yrityksessä.

Sen jälkeen kun ryhmänormi on jonkun säännöstyskeinoon perusteella laadittu tai luotu, määrittää se henkilöstösuhteen ehtoja. Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit toimivat siten, että ne tuottavat ehtoja yksittäisen työntekijän työsuhteeseen. Tätä voidaan pitää ryhmänormien pääasiallisena vaikutustapana. Ryhmänormit toimivat perinteisen säännöstyskeinoon tapaan työsuhteopillisesti työsuhteen sisältöä määrittävänä *normilähteenä*.

Henkilöstösuhteen ehtona olevat ryhmänormit voivat olla oikeudelliselta luonteeltaan neljänlaisia. Ne voivat olla 1) työntekijäryhmiä koskevia sopimuksia, 2) yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksia, 3) ryhmäkohtaisia tapoja ja vakiintuneita käytäntöjä sekä 4) työnantajan yksipuolisesti asettamia ryhmänormeja. Ryhmänormien jakaminen niiden oikeudellisen luonteen perusteella neljään edellä mainittuun kategoriaan havainnollistaa sitä, että yritysakohtaisesti määritettävät ryhmänormit voivat olla oikeudelliselta luonteeltaan vain sellaisia, joita yksittäisen työnantajan ja työntekijäryhmien välillä voidaan laatia tai luoda. Yritystason osapuolet eivät voi normittaa keskinäisiä ehtojaan lainsäädännöllä eivätkä pääsääntöisesti sopimalla työehtosopimuksiin.

Ryhmänormin oikeudellinen luonne korostuu erityisesti ryhmänormin muuttamisen yhteydessä. Tällöin joudutaan ottamaan kantaa ensinnäkin ryhmänormin oikeudelliseen luonteeseen, koska se vaikuttaa siihen, miten kyseistä ryhmänormia voidaan muuttaa. Sopimusluonteisia ryhmänormeja muutetaan kyseisen sopimustyyppin irtisanomisaikaa noudattaen. Yhteistoimintamenettelyn neuvotte-

lutuloksia muutetaan yhteistoimintalain mukaisesti käymällä asiasta uudet yhteistoimintaneuvottelut. Ryhmänormeja, jotka ovat oikeudelliselta luonteeltaan tapoja tai vakiintuneita käytäntöjä, muutetaan käytännössä siten, että vanhaa käytäntöä ei enää noudateta tai, että vanha käytäntö korvataan uudella. Työnantajan yksipuolisesti asettamia ryhmänormeja voi työnantaja muuttaa yksipuolisesti.

Henkilöstösuhteen ehtona oleva ryhmänormi vaikuttaa työsuhteen ehtona so-  
pimuksena, yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksena, ryhmäkohtaisena ta-  
pana ja vakiintuneena käytäntönä tai työnantajan yksipuolisesti asettamana ryh-  
mänormina. Tämä perustuu ryhmänormien työsuhteopilliseen toimintatapaan.  
Nykyiseen työsopimuslakiin tehtiin merkittävä työsuhteopillinen tarkennus, jo-  
ka vaikuttaa ryhmänormien toteuttamiseen. Jos työnantaja rikkoo työsuhteen  
ehtona vaikuttavaa ryhmänormia, ei työntekijän tarvitse vedota ryhmänormin  
muuttuneen työsopimuksen ehdoksi, vaan työntekijä voi vaatia vahingonkor-  
vausta suoraan *työsuhteen ehdon* rikkomisen perusteella (TSL 12:1).

Vaikka henkilöstösuhteen ehtoina vaikuttavien ryhmänormien pääasiallinen  
vaikutustapa on tuottaa työsuhteen ehtoja, aivan kaikkien ryhmänormien vaiku-  
tustapa ei ole tällainen. Tietyn tyyppiset ryhmänormit eivät välttämättä tuota  
työsuhteen ehtoja. Tällaisille ryhmänormeille on tunnusomaista, että niiden  
sääntelykohteena ovat työntekijät ryhminä. Yksittäisille työntekijöille nämä ryh-  
mänormit eivät kuitenkaan välttämättä tuota subjektiivista oikeutta, mutta niiden  
voidaan katsoa määrittävän työntekijäryhmän kollektiivisia intressejä. Tällä pe-  
rusteella ryhmänormit ohjaavat työnantajan toimintaa, kun eri esimiehet ottavat  
ne huomioon omassa johtamisessaan. Ryhmänormeilla on tällöin ohjausvaiku-  
tusta. Samalla ne vaikuttavat välillisesti myös yksittäisten työntekijän asemaan.

Henkilöstösuhteen ehtona olevan ryhmänormin sisältö ei siis tule yksittäisen  
työntekijän työsopimuksen ehdoksi tai sen osaksi. Työsopimuksen ja ryhmänor-  
mien suhde tulee arvioitavaksi varsinkin silloin, jos työntekijä on sopinut työso-  
pimuksessaan nimenomaisesti joistakin ehdoista ryhmänormeista poiketen. Täl-  
löin joudutaan arvioimaan työsopimuksen ehdon merkitystä. Koska työsopimus  
on vain yksi työsuhteen ehtoja määrittävä säännöstyskeino, työsopimuksen eh-  
don kohdalla on tarkkaan arvioitava nimenomaan se, miten sama asia on muuten  
määritetty. Se, että työntekijä on sopinut nimenomaisesti ja henkilökohtaisesti  
omassa työsopimuksessaan ehdosta, kuten poikkeavasta työajasta, on eri asia  
kuin että työntekijän työsopimuksessa on viitattu johonkin sellaiseen ehtoon,  
jonka sisältö määrittänyt itse asiassa koskien työntekijöitä ryhmänä.

Yksittäisen työntekijän sidonnaisuus ilmenee siinä, sitooko ryhmänormi ky-  
seiseen ryhmään kuuluvaa työntekijää vai voiko työntekijä jättäytyä ryhmänor-  
min vaikutusten ulkopuolelle. Ryhmänormien ryhmäsidonnaisuuden ja työehto-  
sopimusten osalta normivaikutteisuuden vahvuus vaihtelee. Eräät lainsäädän-  
töön perustuvat ryhmänormit, kuten esimerkiksi työaikajärjestelyistä sovitavat

kehyspimukset, antavat työntekijälle oikeuden jättäytyä ryhmänormin ulkopuolelle. Työehtosopimusten osalta asiasta ei ole TEhtol:ssa säädetty, mutta työehtosopimusmääräysten ja työtuomioistuimen oikeuskäytännön luoman oikeustilan perusteella työehtosopimusperusteisesta ryhmänormista, kuten paikallisesta sopimuksesta, työntekijällä ei ole lähtökohtaisesti oikeutta jättäytyä ulkopuolelle. Yritystoiminnan muutostilanteissa saavutettavien yhteistoimintaneuvotteluiden lopputulosten toteuttamisesta ei myöskään ole erikseen säädetty. Aikaisemmin on painotettu työsopimusopillisesti yksittäisen työntekijän työsuhteen merkitystä ja työntekijän antamaa suostumusta. Voidaan kuitenkin väittää, että työnantajaa velvoittava tasapuolisen kohtelun vaatimus vaikuttaa nykyisin aikaisempaa suuremmalla painolla, minkä perusteella työntekijän sidonnaisuus ryhmää koskevaan neuvottelutulokseen tulisi olla lähtökohta. Tätä rajoittaisi yksilösuoja eli työsuhteen nimenomainen ehto ja työntekijän työsuhteturva.

## 7.4 JATKOTUTKIMUSTARVE JA DE LEGE FERENDA

Tämän tutkimuksen pääasiallinen tavoite oli hahmottaa, tuoda selkeämmin näkyväksi ja käsitteellistää yrityskehittämisen ja -tasoinen työnantajan ja erilaisten työntekijäryhmien välinen normitus. Tällaiset normit nimettiin ryhmänormeiksi. Ryhmänormit ovat laaja ja monitahoinen työoikeudellinen ilmiö, joka tulee kehittymään tulevaisuudessakin. Niitä olisi tarpeen tutkia jatkossa keskittymällä tarkemmin yksittäisiin ryhmänormeihin. Tarvetta olisi tutkia ryhmänormien sisältöjä ja vaikutuksia myös käytännössä. Näin voitaisiin pyrkiä selvittämään ryhmänormien vaikuttavuutta todellisuudessa.

Tulevina tutkimustarpeina voidaan nostaa esiin työehtojen ja työsuhteen ehtojen muuttamisesta koskevan opin uudelleen arvioiminen ja tarkentaminen. Tulisi pohtia, mitä olennaisella tai keskeisellä työehdolla, työsuhteen ehdolla tai työsuhteen ehdolla tarkoitetaan ja miten ehtoja eri asiaryhmissä muutetaan. Näin pystyttäisiin selkeyttämään muuttamisdoktriinia vastaamaan vallitsevaa normitusta ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän työsuhteopillista toimintaa.

Myös edullisemmuussäännön tarkempaan tutkimiseen olisi tarvetta enemmän kuin mihin tämän tutkimuksen puitteissa oli mahdollista paneutua. Koska työoikeudellinen normitus on monipuolistunut edullisemmuussäännön syntyajoista, olisi tarvetta tarkentaa edullisemmuussäännön soveltamisalaa sekä sitä, mitä rajoituksia edullisemmuussäännön soveltamiseen liittyy. Edullisemmuussääntöä selvittävän tulevan tutkimuksen yhteydessä voisi ottaa mallia siitä, miten edullisemmuussääntöä on tarkasteltu Saksan työoikeudessa ja kehittää sääntöä näistä lähtökohdista tarkemmaksi.

Myös ryhmänormien asemaa liikkeen luovutuksessa olisi tarvetta tutkia tarkemmin. Liikkeen luovutuksen pääsäännön mukaan työntekijä siirtyy luovutuksen saajan palvelukseen ”vanhana työntekijänä”. Tällöin luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat ”oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle”. Yrityskohtaisiin ryhmänormeihin liittyen tulisi pohtia tarkemmin luovutuksessa siirtyvien ja siirtymättä jäävien ehtojen välistä rajaa. Ryhmänormien merkitystä liikkeen luovutuksen jälkeisessä työehtojen yhtenäistämisessä tulisi selvittää.

Tutkimustulosten perustella voidaan esittää myös *de lege ferenda -ehdotuksia*. Ensinnäkin lainsäädännössä esiintyviä työsopimusopillisia sanamuotoja (TEhtol 1 § ja YTL 29 §) olisi perusteltua muuttaa työoikeudessa vallitsevan työsuhteopin mukaisiksi. Ryhmänormien noudattaminen ja soveltaminen yksittäiseen työntekijään tulisi lainsäädännössä tehdä työsuhteen käsitteen avulla. Tällä perusteella käytetyt sanamuodot ”työsopimuksissa” (TEhtol 1 §) tai ”työsopimuksen osana” (YTL 29 §) tulisi korvata ”työsuhteella”. Tutkimuksen perusteella työehtosopimuslain sanamuoto ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten” pitäisi olla ”työsuhteissa ja henkilöstösuhteissa”.

Lainsäädännössä olisi tarpeen selkeyttää *henkilöstön edustajan asemaa*. Etenkin olisi tarvetta tarkentaa edustajan eri menettelyissä tekemän sopimuksen tai järjestelyn eli ryhmänormin sitovuutta suhteessa yksittäiseen työntekijään. Tämä selventäisi ryhmänormin ryhmäsidonnaisuutta tai työehtosopimusten kohdalla normivaikutteisuutta. Samalla voitaisiin tarkentaa sitä, milloin yksittäisellä työntekijällä on irrottautumisoikeus ryhmänormista ja milloin työntekijä on ryhmän jäsenenä sidottu kyseistä ryhmää koskevaan normiin, vaikka työntekijä ei sitä itse haluaisikaan.

Ryhmänormien syntyvaiheessa henkilöstöryhmien edustajat osallistuvat usein ryhmänormien laatimiseen, mutta ryhmänormien toteuttamisvaiheessa vaatimuksia voi esittää vain työntekijä, jonka etua tai oikeutta on loukattu. Ryhmänormien luonne huomioon ottaen tätä ei voida pitää aina tarkoituksenmukaisena. Harkittavana oikeussuojan parannuksena voisi olla henkilöstö- tai työntekijäryhmän edustajan mahdollisuus nostaa ryhmäkanne, johon yksittäinen työntekijä voisi liittyä.

---

# Abstract

Jari Murto

## FIRM-SPECIFIC GROUP NORMS

### A study on the legal status of the norms concerning groups of employees

The traditional labour law systematics builds on a three-layered norm structure. The terms of the employment are determined by 1) legislative norms applicable to all employers and employees 2) provisions in collective agreements, and 3) individual employment contract terms. This study argues that a fourth category of norms exists. These firm-specific group norms pertain to the relationship between the firm and its personnel or a personnel sub-group. Labour law theory fails to give an adequate account of these norms. The aim of this study is to develop labour law theory to accommodate these norms into labour law systematics.

The number and significance of group norms have increased during recent decades due to local bargaining and co-operation procedures have gained in prominence and employers have introduced human resource management practices. Typical group norms can be mentioned personnel and training plan, gender equality plan, local agreements and pay and working time systems, negotiation outcomes under co-operation processes, group-level agreements, work group and work unit practices, human resources management systems, employment benefits and compensation schemes.

The abstract concepts of the employer and the employee are widely used in labour law. The study argues that in the context of group norms employer should be seen as a functional employer (organization) and the employee as personnel of the firm. However, when employees are considered as groups of employees, arise questions relating to the competence and authority of employee representatives to enter into arranging which bind the firm personnel or a personnel sub-group. In addition, the study addresses the question whether an individual employee may opt out of a group norm.

The legal basis of group norms can be legislation, collective agreements, co-operation procedures, freedom of contract, custom or established practices and employer managerial decisions. The creation process of group norms is often related to local bargaining. Local bargaining is, however, a vague concept. The study seeks to further elaborate the concept of local bargaining by making three

distinctions. First, the study differentiates local agreements from local bargaining procedures that more like resemble a firm-internal co-operation procedure but which do not result in explicit agreements. The local agreement is also distinguished from the local application.

The study introduces two new concepts: the personnel relationship and the term of personnel relationship. These concepts describe the particularities of group norms in distinction to the individual concept of the employment relationship. As terms of personnel relationship, group norms can be classified into four categories based on their legal nature: 1) agreements between the firm and the personnel or a personnel sub-groups, 2) co-operation negotiation outcomes, 3) personnel group-specific established practices, or 4) group norms set unilaterally by the employer.

Finnish doctrine on employment relationship provides the theoretical foundations for theory construction over the competing employment contract doctrine. The employment relationship doctrine construes the employment relationship as "a normative void space" or a conceptual platform with no inherent normative content. The norms applicable to the employment relationship are derived from various modes of regulation and normative sources. Instead, employment contract doctrine forces all terms, regardless their origin, to terms of the employment contract. When the employment relationship doctrine is used, group norms determine terms of employment relationship, not the employment contract. Such group norms which define collective interests of personnel group do not determine terms of the relationship employment, instead these norms standardize employer actions and management procedures.

The study identifies a number of avenues for future research. Group norms seem to contest the traditional doctrine of how terms of employment relationship terms are changed. Also the legal status of group norms in transfers of undertakings is not unambiguous. In addition, the principle of favourability rule should be updated.

De lege ferenda the study suggest that legislative wordings should be changed to reflect the employment relationship doctrine. Further revisions are also required to clarify the competence and authority of personnel representatives and the binding nature of different group norms in relation to individual employees. The study also proposes that the legislator should consider giving employer representatives the right to file a class action to which individual employees may accede.

Finnish Lawyers' Association 2015  
ISBN 978-951-855-354-3

# Oikeustapaushakemisto

<b>Korkein oikeus</b>		TT:1988-68	92
KKO 1966 II	77	TT:1990-95	305
KKO 1970-II-77	49	TT:1994-68	81
KKO 1974 II 39	77	TT:1994-69	81
KKO 1975-II-50	49	TT:1995-72	81
KKO 1977-II-8	49	TT:1997-41	183
KKO 1984 II 23	43, 52, 314	TT:1997-71	280–281
KKO 1984-II-135	261, 291	TT:2002-43	184
KKO 1987:97	323	TT:2002-86	184
KKO 1989:92	244, 261, 288, 289, 291	TT:2003-49	198
KKO 1990:103	49, 52, 244, 288, 314	TT:2003-61	188, 229
KKO 1991:187	230, 329, 330	TT:2004-29	99
KKO 1995:52	52, 244, 288, 314	TT:2004-31	170
KKO 1995:56	329	TT:2006-13	192
KKO 1995:157	329	TT:2006-40	184
KKO 1995:164	244, 316	TT:2006-102	184, 198
KKO 1995:184	312	TT:2006-113	326
KKO 1995:194	335	TT:2007-93	191
KKO 1999:67	70, 71, 262, 310	TT:2007-113	309
KKO 1999:68	310	TT:2008-47	187
KKO 2000:77	250	TT:2008-114	184, 198
KKO 2001:72	261	TT:2009-7	312
KKO 2005:29	229	TT:2009-26	183, 312, 320
KKO 2006:68	70, 71, 262	TT:2009-115	93
KKO 2007:12	250	TT:2009-129	229
KKO 2007:55	51, 72, 283, 340	TT:2010-50	309
KKO 2007:65	51, 72, 283, 311	TT:2010-145	251, 254
KKO 2009:28	51, 72, 283, 316, 333, 335	TT:2011-17	254–255
KKO 2009:52	262–263, 265	TT:2011-92	188–189
KKO 2009:83	70, 71, 287–288, 315	TT:2011-113	169–170
KKO 2010:43	59–60	TT:2012-15	250
KKO 2010:93	41, 243–244, 256, 259, 288, 305, 314, 334, 340	TT:2012-36	197
		TT:2012-54	84
KKO 2012:89	247, 332	TT:2012-71	200, 343
KKO 2013:10	44	TT:2013-30	170
KKO 2013:48	302–303	TT:2013-61	170–171, 194, 197
KKO 2014:47	210	TT:2013-63	177, 191, 343
		TT:2013-106	210–211
<b>Työtuomioistuin</b>		TT:2013:113	254
TT:1977-64	320–321	TT:2013-125	172
TT:1981-41	81	TT:2013-166	250, 254
TT:1984-46	323	TT:2013-191	253



TT:2014-73	169	RHO 10.10.2012, S 11/268	282
TT:2014-88	252		
TT:2014-112	78	THO 22.6.2010, S 09/471	160
TT:2015-26	148	THO 16.10.2012, S 12/372	282
TT:2015-30	164	THO 7.11.2013, S 13/379	258
TT:2015:56	326	THO 22.1.2013, S 12/968	315–316
<b>Hovioikeudet</b>		VHO 8.2.2012, s. 11/324	311
HelHO 14.3.2006, S 05/2024	259		
HelHO 12.10.2006, S 04/3229	259		
HelHO 18.6.2007, S 07/163	259		
HelHO 10.5.2010, S 09/258	214–215, 227		
<b>Eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisut ja kannanotot</b>			
Eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen ratkaisu, eoak 912/4/2012			251
<b>Tasa-arvovaltuutettu</b>			
Tasa-arvovaltuutetun lausunto, Dnro 5/53/99			260
Tasa-arvovaltuutetun lausunto, Dnro 11/53/98			260
<b>Työneuvosto</b>			
TN 1442-11			140
<b>Euroopan unionin tuomioistuin</b>			
Asia C-333/97 Susanne Lewen v. Lothar Denda			260
Asia C-242/09 Albron Catering BV v. FNV Bondgenoten ja John Roest			59
Asia C-533/13 Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry v. Öljytuote ry, Shell Aviation Finland Oy			195
<b>Euroopan ihmisoikeustuomioistuin</b>			
Heinisch v. Saksa (21.7.2011)			251

---

# Asiahakemisto

## A

Aiesopimus s. 113–114, 129  
Ammattiosasto s. 65, 84, 92–93, 97, 157–158, 171, 173–175, 177, 294, 296  
Ammattiryhmä s. 60, 85, 123–124  
Asialegitimaatio s. 156–159, 163, 165, 202–203, 238, 240, 267, 271, 294, 296, 317–318, 338  
Asianomistaja s. 224  
Asianosainen s. 156–159, 163, 231, 267, 346

## D

Deregulaatio s. 66, 342  
Direktio-oikeus (ks. myös työnjohto- ja valvontavalta) s. 29, 35, 37–38, 77, 80–81, 110, 246, 248, 251, 254, 270, 276, 328, 330–331, 345  
Dispositiivisuus s. 40, 266

## E

Edullisemmuussääntö s. 18, 43–45, 279, 284, 300, 349  
Enemmistöperiaate s. 219  
Esisopimus s. 113–114  
Etusijajärjestys s. 9, 13, 18, 24, 30–31, 34–43, 48, 72, 142, 283, 289, 319–320

## H

Heijastusvaikutus s. 55, 294  
Henkilöstö s. 1–2, 5, 7, 46, 48, 59, 60–61, 64, 69, 84–88, 90, 98, 120–121, 245–247, 261, 275–276, 340  
Henkilöstöetus s. 109, 255, 261–271, 332  
Henkilöstö- ja koulutus suunnitelma s. 3, 87, 107, 121, 123–126, 128, 131–136, 138, 153, 295–297  
Henkilöstöpolitiikka s. 82, 88, 109, 121, 128, 197, 246, 261  
Henkilöstörahassto s. 94, 108, 149–151, 260, 261  
Henkilöstöryhmä s. 2, 30, 60, 64, 69, 78, 85,

87, 88–93, 98–100, 104, 124, 144–146, 262–263, 275–276  
Henkilöstöryhmän edustaja s. 98–102, 138, 141–141, 146, 153–155, 207, 218–220, 224, 281  
Henkilöstösuhde, määritelmä s. 17, 275–278  
Henkilöstösuhteen ehto, määritelmä s. 17, 275–278  
Henkilöstövaikutukset s. 32, 81, 204–207, 230  
Hyvitys  
– Tasa-arvolain perusteella s. 161, 239, 245  
– Yhdenvertaisuuslain perusteella s. 161, 239, 245  
– Yhteistoimintalain perusteella s. 251, 222–224, 239–240  
Hyvityssakko s. 93, 201–202

## I

Individuaalinen työoikeus s. 44  
Individuaalinormi s. 27–28, 40, 44, 47, 72, 283, 294, 324  
Individuaalinormi–solidaarinormi-jako s. 27–28, 48, 54–58, 71, 157–158, 163, 167, 196, 202, 296, 317–319, 338  
Informointivelvollisuus s. 115, 129, 139, 304, 310, 313  
Instrumentaalinen oikeuskäsitys s. 15, 129–130, 133, 155–156, 297, 341  
Irrottautumisoikeus s. 146–149, 151, 220, 248, 270–271, 300–301, 342, 350  
Irtisanomisaika  
– Muu irtisanomisaika s. 143, 144, 169, 170, 172, 182, 193, 228, 229–230, 319, 331, 347  
– Työsopimuslain mukainen s. 143, 219, 229–230, 232–233, 328–330  
Irtisanomisjärjestys s. 57, 208, 210, 212–213, 323–325  
Irtisanomissoja (sis. päättämissoja) s. 97, 218, 238, 260  
Itsesääntely s. 130, 246–247, 341

**J**

Joukkotyösopimus s. 222, 231–234, 236, 241, 284–287, 302, 321  
 Järjestäytymisvapaus s. 176–177

**K**

Kahdella normilla säännöstämisen konstruktio s. 40–41, 47–48, 53, 56, 281, 283, 325, 332, 339–340  
 Kannekelpoisuus s. 159, 163, 165, 223, 240, 271, 296  
 Kehyssopimus s. 70–71, 143–147, 172, 192, 269, 280–281, 301, 342  
 Kollektiivinen työoikeus s. 2, 61  
 Kollektiivinormi s. 2  
 Kompetenssinormi s. 40, 44, 167, 197, 201  
 Korvaus työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä s. 51, 160–161, 223, 240

**L**

Liike s. 59, 75–77  
 Liikkeen luovutus s. 21, 50–51, 59, 70, 85–86, 142, 151, 229, 261–262, 265, 311, 316, 350  
 Lisäeläke s. 70, 262, 287–288, 310–311, 315, 326  
 Luontoissuoritusvelvollisuus s. 162–163, 203, 224, 239, 245, 248  
 Luottamusmies s. 54, 61, 63, 70–71, 92, 96–99, 102, 145, 166, 171–180, 182, 192, 198, 200, 221, 232, 236, 301, 343  
 Luottamusmiessopimus s. 97, 99, 171, 173  
 Luottamusvaltuutettu s. 98, 132, 145

**M**

Muuntumisoppi s. 41, 72, 333–335  
 Muutosturvan toimitasuunnitelma ja -periaatteet s. 208–210, 218, 343  
 Muuttumisoppi s. 27, 32, 40–41, 49, 50–51, 72–73, 283, 290, 315–316, 332–335  
 Määräaikainen työntekijä s. 124, 135–136, 138, 150, 154, 242, 259, 292–293, 298

**N**

Normi s. 19  
 Normihierarkia (ks. etusijajärjestys)  
 Normilähde s. 9, 19, 32, 41, 52, 72–73, 274, 277–279, 284, 286, 293, 306–309, 313–316, 324, 329–333, 347

Normimääräys s. 31, 32, 40, 166–167, 200–202, 317, 325  
 Normisopimus s. 19, 166–167, 178, 190, 200, 202  
 Normivaikutus s. 19–20, 166, 177–180, 190, 283, 301, 348  
 Noudata tai selvitä -periaate s. 134–135  
 Näyttövaikutus s. 136, 222

**O**

Ohjeet  
 – Työnantajan antamat s. 246–255, 271, 290–291, 345  
 – Viranomaisen antamat s. 152–155  
 Oikeuslähde (sis. oikeuslähdeoppi) s. 14, 33–34, 135, 241, 249  
 Oikeussubjekti s. 58, 75, 77, 89, 156, 158, 202–203, 238, 266–267, 276  
 Oikeustoimi s. 3, 8, 19, 92, 111–112, 117, 225, 234–237, 258, 266, 292, 329  
 Oikeuttamisperuste s. 20, 136, 298–300  
 Osa-aikaeläke s. 125, 259, 307  
 Osa-aikainen työntekijä s. 85–86, 102, 126, 150, 193, 195–196, 207–208, 242, 259, 298, 307  
 Osallistumisjärjestelmä s. 61–65, 71, 86, 102, 149

**P**

Paikallinen sopiminen s. 3–4, 110–111, 118, 168, 171–172, 174, 181–182, 192, 341  
 – Osana työmarkkinamallia s. 66–67  
 – Sitovuuden aste s. 111–116  
 Paikallinen sopimus  
 – Irtisanominen s. 169–172, 193, 228, 229, 233, 315–316, 331  
 – Jälkivaikutus s. 169  
 – Sopimustyytit s. 112  
 Paikallinen sovellus s. 116–117, 168, 174–175, 183, 341  
 Pakottava oikeus s. 1, 3, 35–40, 71–72, 168, 197, 200, 210, 218, 224, 248, 250, 266, 269, 345–346  
 Perhevapaat s. 126, 141, 260  
 Perusoikeudet s. 35–36, 61, 175–178, 248, 249–255, 260, 345–346  
 Perusoikeusargumentaatio s. 248–249, 255, 260, 271

Perussuhdeteoria s. 6, 9–10, 23–30, 45–46, 48, 53, 55–56, 58, 60, 73, 76, 103–105, 275, 318

Perustuslaki s. 35

Pohjoismainen työmarkkinamalli s. 61–62

Pääasiallisen työn periaate s. 148

## R

Refleksiivinen oikeus s. 107, 130, 342

Rekrytointi (sis. työhön ottaminen) s. 27, 85, 137–138, 210–211, 297

Ryhmädispositiivisuus s. 266

Ryhmäkanne s. 267–268, 350

Ryhmänormi, määritelmä s. 1–3, 17

Ryhmäsidonnaisuus s. 19–20, 148, 300–303

## S

Semidispositiivisuus s. 36, 44, 168, 199, 266

Sisältönormirakennelma s. 40–41, 142, 317, 339–340

Soft law s. 134–135

Solidaarinormi s. 10–11, 48, 53–58, 71, 92, 157–158, 166–167, 196, 202–203, 242, 290, 294–295, 296, 338

Sopimuksen veroinen käytäntö s. 40, 49, 51, 116, 244–245, 270, 281, 288–290, 306, 313–317, 321, 325–326, 331, 334–335, 345

Sopimusvapaus s. 175–176, 224–227, 234, 238, 270, 284, 302, 344

Subjektiiivinen oikeus s. 8, 55, 294, 348

Suostumus s. 111–112, 116–117, 140, 143, 144, 146–148, 216, 235, 268, 308, 342

Säännöstyskeino s. 1, 3, 5–6, 7–9, 19, 27, 30, 34–34, 38–43, 52, 72, 110, 119–120, 160, 188, 227, 241, 278–279, 280, 290, 305–308, 316, 324, 325, 327–328, 331

Säännöstämiskompetenssi s. 17, 39, 54, 81, 180, 195–197

## T

Taloudellinen kannuste s. 123, 133, 297

Tasa-arvosuunnitelma s. 107, 121, 126–127, 128, 131–132, 136, 153–154, 299

Tasapuolinen kohtelu s. 40, 86, 137, 139, 142, 147–148, 150, 155, 177, 186, 191, 209–211, 220–222, 245, 246, 263, 265,

270–271, 295, 298–230, 301–302, 324, 344–345, 349

Tiimi s. 12, 85, 95–96, 105

Tulopoliittinen kokonaisratkaisu s. 65–68

Tulospalkkiojärjestelmä s. 2, 4, 8, 65, 70, 109, 149, 255–260, 292, 332, 338

Tulosyksikkö s. 94, 150

Tyhjiöteoria s. 38, 110

Työaikapankki s. 112–113, 126, 191–193

Työehto

– Kollektiivinen s. 11–12, 57, 69–70, 240, 287–288

– Määritelmä s. 17–18

– Yksilöllinen s. 11–12, 69–70

Työehtosopimus s. 2, 6, 36–37, 39–40, 54, 56, 61, 62, 84–85, 89–90, 112, 166–204, 338–340

– Jälkivaikutus s. 32, 48–49, 51, 53, 72, 169, 241–242, 283, 333, 339

– Kaksitasoisuus s. 167, 269

Työelämän neuvottelusuhheet s. 1, 65–69

Työnantaja

– Funktionaalinen s. 14, 59–60, 75–77, 94, 104

– Johto s. 78–79, 82, 89–90, 104, 246–247, 295

– Muodollis-juridinen s. 58–60, 75, 88, 94, 103–104, 265

– Työnantajan edustajat s. 64, 76, 77–83, 95, 104, 137, 161, 246, 295–297, 340

Työnantajan antamat ohjeet (ks. ohjeet)

Työnantajan valtaoikeudet

– Liikkeenjohtovalta s. 38, 60, 79–82, 104, 195, 197, 205–206, 230, 270–271, 276

– Työnjohto- ja valvontavalta s. 8, 12, 38, 40, 60, 78–83, 95, 205–206, 246, 270–271, 276, 293, 341

– Yrityksenjohtovalta s. 38, 60, 79–82, 94, 104, 197, 230, 270–271, 276

Työkunta s. 12, 24, 95–96

Työnormi (ks. individuaalinormi)

Työntekijä

– Järjestäytymätön työntekijä s. 89–92, 97–102, 173–180, 181–182, 190–191, 221, 270, 301, 343

– ”Väärään” järjestöön järjestäytynyt työntekijä s. 89–92, 97, 173–180, 190, 221, 301, 343

Työntekijäaseman tunnistaminen s. 23–24,  
28–30, 38, 46, 58, 78, 86, 96

Työntekijän suojelun periaate s. 43

Työolonormi (ks. solidaarinormi)

Työpaikka s. 11, 64, 76, 86, 88, 92, 94–95,  
100, 127–128, 137, 151–152, 242, 287

Työsopimus

- Henkilökohtainen työsopimuksen ehto s. 306, 307, 309, 313, 348
- Nimenomaisesti sovittu ehto s. 28, 142, 219, 222, 233, 238, 269–270, 281–282, 284, 289, 301, 306–309, 311, 313, 344
- Työhönottosopimus s. 28
- Työsopimusehtojen muuttaminen s. 232–234, 328
- Työsuhteen säännöstyskeinona s. 27, 32, 39–41, 219, 328
- Työsuhteen tunnusmerkkinä s. 28
- Vakiotyösopimuslomake s. 225, 247, 309–313, 315–316

Työsopimuksen ala s. 27–28, 44, 47, 54–55,  
142, 157–158, 196, 284–285, 317–319,  
329, 338

Työsopimuksen veroinen käytäntö  
(ks. sopimuksen veroinen käytäntö)

Työsopimusoppi, määritelmä s. 46–53

Työsopimusuhde s. 25–27, 32, 47, 48, 76,  
264, 283, 290, 291

Työsopimustasoinen ehto s. 174, 181–183,  
228, 231–233, 280–281, 285, 306,  
319–322, 339

Työstä pidättäytymisoikeus s. 163–165, 203,  
224, 239, 245, 248, 272

Työsuhde

- Ehtojen muuttaminen s. 327–330
- Käsite s. 5–6, 18, 23–27
- Olennainen ehto s. 330–331

Työsuhdeoppi, määritelmä s. 46–53

Työsuhdeturva s. 194, 211, 218, 270, 297,  
344, 349

- Sopimus työsuhdeturvasta s. 211, 240

Työsuojelun toimintaohjelma s. 107, 120–121,  
127–128, 154, 297

Työsuojeluvaltuutettu s. 64, 100, 132, 145,  
157, 165

Työsäännöt s. 6, 31–32, 37, 40, 48, 112,  
140–143, 146, 196, 205, 213–214, 269,  
281–282, 301, 339

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma  
s. 107, 121, 128, 154

Työvoiman käyttö s. 28, 85, 119–120,  
136–140, 178, 193–197, 204, 207–211,  
233, 240, 265, 269–270, 293, 297, 340

Työvuoroluettelo s. 139–138, 148, 293, 301

Työyksikkö s. 93–95, 104

## U

Uhkasakko s. 129, 132, 153–156, 295–296, 341

Ulkopuolisen työvoiman käyttö s. 194–195,  
206, 297, 303

## V

Vahingonkorvaus s. 50–51, 160–161,  
201–203, 223–224, 238–241, 245, 248,  
272, 325–326, 348

Vahvistuskanne s. 165, 268

Vakiintunut käytäntö s. 40, 41, 51, 72–73, 140,  
173, 184, 198, 241–245, 258, 270, 274,  
278–279, 287–290, 309, 313–317, 332,  
345

Velvoitemääräys s. 33, 166, 196

Viitetyöehtosopimus s. 169–170, 173, 181,  
190, 199, 282

Virkasuhde s. 32

Vuokratyöntekijä s. 69, 127, 138, 191,  
194–195, 264–265

Vuosiloman antamisessa noudatettavat  
periaatteet s. 138–139, 298–299

Vähimmäisehto s. 1, 3, 7, 30, 36, 108–109,  
168–167, 190, 199, 211, 224, 264, 269,  
338

## Y

Yhdenvertaisuussuunnitelma s. 121, 127–128,  
131, 153

Yhdysmies s. 98, 171

Yhteisymmärrys s. 64, 111–112, 116–117,  
129, 132, 213–214, 216

Yhteisösakko s. 79

Yhteistoimintasopimus s. 11–12, 37, 40, 48,  
57, 204–205, 211, 213–217, 219–223,  
226–227, 234, 239–240, 284–286,  
343–344

Yhteyshenkilö s. 98, 171

Yhtiö s. 58–59, 75–79, 82, 90, 247, 252, 276

Yksilöllinen normi s. 2

Yleisnormi s. 2  
Yleissitova työehtosopimus s. 35–37, 39,  
143–146, 176, 280–281, 320  
Yritys s. 1–2, 5, 7, 46, 55–56, 58–60, 64, 65,  
68–69, 75–77, 82, 84–85, 90, 100,  
104–105, 242, 246–247, 251–252,  
275–276, 277, 279, 340  
Yritysneuvosto, Saksa s. 57, 61–63, 102–103,  
180, 211–212, 217





Tutkimuksessa tarkastellaan erilaisia yrityskohtaisia ja -tasoisia työoikeudellisia ryhmänormeja. Ryhmänormit määritellään työnantajan ja koko henkilöstön tai työnantajan ja jonkin työntekijäryhmän välisiin relaatioihin kohdistuviksi normeiksi. Ryhmänormien määrä ja merkittävyys on lisääntynyt paikallisen sopimisen kehittymisen, yhteistoimintamenettelyiden laajenemisen sekä työnantajan johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien kehityksen myötä.

Ryhmänormeja ovat esimerkiksi lainsäädännön perusteella laadittavat suunnitelmat, työvoiman käyttöön liittyvät periaatteet ja järjestelyt, työehtosopimusten perusteella sovitut paikalliset sopimukset sekä palkkaus- tai työaikajärjestelmät, yritysten työsäännöt, yhteistoimintamenettelyiden neuvottelutulokset, sopimusvapauden perusteella sovitut ryhmänormit, työntekijäryhmä- tai työyksikkökohtaiset käytännöt sekä henkilöstön johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät, työnantajan tarjoamat henkilöstöetuudet ja tulospalkkiojärjestelmät.

Tutkimuksessa selvitetään yritys- ja työpaikkatason normistojen asemaa ja oikeusvaikutuksia kehittämällä työoikeuden yleisiä opeja siten, että ryhmänormien asema ja vaikutukset jäsenyivät osaksi työehtojen määrittymistä. Teoksessa otetaan käyttöön sekä henkilöstösuhteen että henkilöstösuhteen ehdon käsitteet, joilla kuvataan ryhmänormien asemaa työnantajan ja henkilöstön välisessä relaatioissa. Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän arvioinnissa ja sen kehittämisessä punaisena lankana on työsuhteopin hyödyntäminen. Tutkimuksessa tarkennetaan työsuhteen ja työsuhteen ehdon käsitteitä.

Teos on ensimmäinen yrityskohtaisia ja -tasoisia ryhmänormeja tarkasteleva tutkimus. Se sisältää uutta tietoa erityyppisistä ryhmänormeista ja ennen kaikkea työoikeuden keskeisimpiin oppirakennelmiin kuuluvasta työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmästä. Tutkimuksessa hyödynnetään laajasti oikeuskäytäntöä. Kirja on hyödyllinen kaikille, jotka tarvitsevat tietoa työehtojen määrittymiseen liittyvistä kysymyksistä.

