



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Taina Torpisto

## **Paikallinen sopiminen teknologiateollisuudessa**

Laskentatoimen ja rahoituksen yksikkö  
Talousoikeuden pro gradu -tutkielma  
Talousoikeuden maisteriohjelma

Vaasa 2022

---

**VAASAN YLIOPISTO****Laskentatoimen ja rahoituksen yksikkö**

<b>Tekijä:</b>	Taina Torpisto		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Paikallinen sopiminen teknologiateollisuudessa		
<b>Tutkinto:</b>	Kauppatieteiden maisteri		
<b>Oppiaine:</b>	Talousoikeus		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Pekka Vainio		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2022	<b>Sivumäärä:</b>	83

---

**TIIVISTELMÄ**

Työsuhteen ehdot muodostuvat useiden eri sääntelytapojen kautta. Työsopimus on yksi ihmisen merkittävimmistä sopimussuhteista. Siinä työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan valvonnan ja johdon alla palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Lähtökohtaisesti sopimusvapauden periaate koskee myös työsuhdetta. Sopimusvapauden nimissä työsopimukseen voidaan kirjata osapuolten tärkeinä pitämiä ehtoja. Ehdot eivät kuitenkaan saa olla hyvän tavan tai lain vastaisia tai kohtuuttomia. Työlainsäädäntömme on työntekijän suojaamistarpeen takia vähimmäispakottavaa oikeutta.

Sopimusvapauden keskeisiä periaatteita ovat päätäntävapaus ja sisältövapaus. Päätäntävapaudella tarkoitetaan vapautta tehdä tai olla tekemättä sopimus. Päätäntävapautta työsuhteessa rajoittavat esimerkiksi syrjinnän kieltö ja takaisinottovelvoite. Työsopimuksen sisältövapautta rajoittavat useat työntekijän suojaksi säädettyt normit. Pakottavan lainsäädännön sopimusvapautta rajoittavat määräykset ja työehtosopimusjärjestelmä palvelevat samaa tarkoitusta. Sääntelyn tarkoitus on edesauttaa työsuhteen osapuolten eli työnantajan ja työntekijän neuvottelu- ja sopimustasapainon toteutumista.

Suomalaisessa työelämässä on tapahtunut suuria muutoksia viimeisten kahden vuoden aikana. Koronapandemia ja työtaistelutoimenpiteet ovat olleet otsikoissa päivittäin. Työehtosopimusneuvottelut ovat kestäneet pitkään, ja sopimusosapuolten näkemyserot ovat olleet suuria – keskeisin kiistelyn kohde ovat olleet palkankorotusvaatimukset. Taloustilanteen heikentymisen ja kilpailun kiristymisen vuoksi työehtoihin kohdistuu yhä enemmän joustopainetta, joka on johtanut paikallisen sopimisen lisääntymiseen yrityksissä. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtosopimuksessa annettua mahdollisuutta sopia joistakin asioista yrityskohtaisesti työehtosopimuksesta poiketen. Työsopimuslainsäädäntö ja työehtosopimukset luovat puitteet paikalliselle sopimiselle.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää paikallisen sopimisen järjestelmän tarkoitusta, tavoitteita ja mahdollisuuksia. Lisäksi tutkimuksella pyritään selvittämään, pystytäänkö työntekijöille turvaamaan oikeudenmukainen työsuhteinen vai onko mahdollista, että työsuhteesta tulee korostuneen epätasapainoisia paikallisen sopimisen myötä. Ensisijaisesti lähdeaineistona käytetään Suomen lainsäädäntöä, oikeuskirjallisuutta sekä työehtosopimuksia. Aiheeseen syvennytään myös keräämällä taustatietoa haastattelemalla, havainnoimalla ja lukemalla medialähteitä. Tutkimustulosten mukaan yrityksissä sovitaan yleisesti työaajoista ja lomarahosta. Paikallinen sopiminen on parhaimmillaan yhteistyötä, jonka ansiosta yrityksen kilpailukyky markkinoilla säilyy. Tämä turvaa myös työntekijöiden työpaikat. Haasteena on se, että sopimusten pitäisi olla selkeitä ja ymmärrettäviä eivätkä työsuhteesta saa olla heikompia kuin mitä ne olisivat sovellettaessa lakia ja työehtosopimuksia.

---

**AVAINSANAT:** sopimusvapaus, työlänsäädäntö, työehtosopimukset, työsuhteet, paikallinen sopiminen

## Sisällys

1	Johdanto	5
1.1	Tutkimuksen tausta	5
1.2	Tutkimuskysymykset	7
1.3	Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto	8
1.4	Tutkielman rakenne ja rajaus	9
2	Sopiminen työsuhteen aikana	11
2.1	Sopimusvapaus	11
2.1.1	Kohtuusperiaate	12
2.1.2	Lojaliteettivelvoite	13
2.1.3	Työntekijän suojelun periaate	15
2.2	Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa	16
2.2.1	Syrjinnän kieltö	18
2.3	Työsopimuksen sitovuus työsuhteessa	19
2.4	Työehtosopimusten suhde lakiin	20
2.5	Paikallisen sopimisen mahdollistava työlainsäädäntö	22
2.5.1	Työsopimuslaki	23
2.5.2	Työaikalaki	24
2.5.3	Vuosilomalaki	25
2.5.4	Yhteistoimintalaki	26
2.6	Paikallisen palkkasopimisen kohteita	27
2.7	Järjestäytyneen yrityksen sopijapuolet paikallisessa sopimisessa	31
3	Työsuhdetta sääntelevät oikeudet, velvollisuudet ja rajoitukset	34
3.1	Työelämän perusoikeudet suhteessa työsuhteeseen	34
3.2	Sopimusvapauden rajoittaminen	35
3.3	Työsopimussuhde vai muu sopimussuhde?	36
3.3.1	Johtajasopimukset	38

3.3.2	Kilpailukieltosopimus	39
3.4	Työn tarjoamisvelvollisuus	42
3.5	Oikeus henkilötietojen käsittelyyn	44
3.6	Työnantajan tulkintaetuoikeus	46
3.7	Erimielisyyksien selvittäminen	47
4	Työehtosopimusten sitovuus ja suhde työoikeuden normijärjestelmään	50
4.1	Työehtosopimusjärjestelmä	50
4.2	Yleissitovuuden oikeusvaikutus	52
4.3	Normaalisitovuuden oikeusvaikutus	54
4.4	Yrityskohtaisen sopimuksen oikeusvaikutus	55
4.5	Työoikeuden normijärjestelmä	57
4.5.1	Työsuhdetta sääntelevät normit	58
4.6	Työsopimuksen rajoittaminen sopimuksilla ja lainsäädännöllä	59
5	Intressitahojen näkemykset paikallisen sopimisen toimivuudesta	63
5.1	Paikallisen sopimisen järjestelmän tarkoitus ja tavoite	63
5.2	Paikallisen eli työpaikkatasolla tapahtuvan sopimisen mahdollisuuksia	64
5.3	Osapuolten näkökulmia paikalliseen sopimiseen	66
5.3.1	Paikallisen sopimisen tavoitteita ja käytäntöjä	67
5.3.2	Mahdollisuus sopia joustavista työajoista	69
5.3.3	Toimiviksi koettuja sopimiskäytäntöjä	70
5.3.4	Paikallisen sopimisen haasteita	72
5.3.5	Haastatteluissa esitettyjä kannanottoja	73
6	Johtopäätökset	75
	Lähteet	78
	Liitteet	83
	Liite 1. Esitetyt haastattelukysymykset	83

# 1 Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Sopimusvapauden rajoittamisesta puhutaan pakottavan lainsäädännön yhteydessä. Työsopimus onkin yksi sisältövapauden osalta rajoitetuimmista sopimustyypeistä. Yksittäisen työnantajan ja työntekijän sopimusmahdollisuuksia on rajoitettu pakottavalla lainsäädännöllä sekä työehtosopimusten velvoittavuudella.<sup>1</sup> Työsopimus on työnantajan ja työntekijän välillä tehtävä sopimus, jossa työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun. Työ tehdään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena vastiketta vastaan. Näiden edellytysten täytyessä työsopimuslaki tulee sovellettavaksi myös siinä tilanteessa, että osapuolet ovat sopineet toisin tai kutsuvat sopimusta muun kuin työsopimuksen nimellä.<sup>2</sup> Työlainsäädäntö on erikoislainsäädäntöä, jolla säännellään työehto- ja työsopimuksia.

Oikeustieteessä työsopimusta pidetään yhtenä sopimuksena muiden sopimusten joukossa. Näin ollen siihen voidaan soveltaa yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita. Työlainsäädäntö asettaa kuitenkin työsopimuksen sisällölle tiettyjä rajoituksia, jotka koskevat muun muassa sopimuksen syntymistä ja pätemättömyyttä.<sup>3</sup> Lainsäädäntö ei luonnollisestikaan ole sisällöltään täysin tyhjentävää, joten työsopimuksia koskevia ongelmia joudutaan ratkaisemaan myös sopimuksia koskevien yleisten periaatteiden mukaisesti.<sup>4</sup>

Suomessa työmarkkinoiden järjestäytymisaste on perinteisesti ollut suuri. Ensimmäiset työehtosopimukset neuvoteltiin heti sotien jälkeen, vuonna 1945. Suomessa työnantajat ja työntekijät ovat yleisesti järjestäytyneet valtakunnallisiin työmarkkinajärjestöihin

---

<sup>1</sup> Hemmo, 2006, s. 63.

<sup>2</sup> Tähtinen & Parnila, 2017, s. 1.

<sup>3</sup> Saarinen, 2015, s. 86.

<sup>4</sup> Saarnilehto & Annola, 2018, s. 16–17.

ja työmarkkinajärjestöjen neuvottelemia työehtosopimuksia sovelletaan työsuhteissa osana työsopimuksia.

Työehtosopimus voi olla joko *yleissitova*, *normaalisitova* tai *yrittäjäkohtainen*. Yleissitovat työehtosopimukset ovat työehtosopimuksia, joita kaikki sopimusallalla olevat työnantajat ovat velvollisia noudattamaan riippumatta siitä, onko työnantaja järjestäytynyt vai ei.<sup>5</sup> Työehtosopimuksen yleissitovuudella pyritään turvaamaan sellaisten työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden vähimmäisehdot, jotka eivät kuulu työnantajajärjestöön.<sup>6</sup> Normaalisitovan työehtosopimuksen erona yleissitovaan työehtosopimukseen on se, että normaalisitova työehtosopimus ei sido muita kuin työehtosopimuksen osapuolia.<sup>7</sup> Normaalisitovaan työehtosopimukseen ovat sidottuja vain ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat solmineet työehtosopimuksen, ja ne työnantaja- ja työntekijäjäsened, jotka ovat sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.

Yksittäinen työnantajayritys voi solmia kahdenlaisia työehtosopimuksia. Kysymyksessä voi olla itsenäinen yrittäjäkohtainen työehtosopimus, joka on riippumaton liittojen välisestä työehtosopimuksesta. Sopimuksen neuvotteluosapuolina voivat olla järjestäytymätön yritys ja työntekijäpuolelta alan valtakunnallinen ammattiliitto paikallisyhdistyksen rinnalla. Myös järjestäytynyt, valtakunnalliseen työehtosopimukseen sidottu työnantaja voi tehdä paikallisen työehtosopimuksen työntekijäyhdistyksen kanssa. Itsenäisen yrittäjäkohtaisen työehtosopimuksen osapuolia koskevat samat muotoa ja hyväksymistä koskevat vaatimukset kuin työehtosopimusten osapuolia muutoinkin.<sup>8</sup>

Työehtosopimus on työnantajan tai työnantajien järjestön, esimerkiksi Rakennusteollisuuden, ja työntekijäjärjestön, esimerkiksi Rakennusliiton, välinen sopimus. Sopimuksella sovitaan alakohtaisista työehdoista, kuten palkoista, työajoista, lomista sekä

---

<sup>5</sup> Saloheimo, 2012, s. 11–13.

<sup>6</sup> KKO 2016:18; ks. esim. Kairinen ja muut, 2015, s. 26–27. Työehtosopimusten perustehtävä on turvata palkansaajien vähimmäisehdot sopimusaloittain.

<sup>7</sup> Engblom, 2013, s. 46–47.

<sup>8</sup> Saloheimo, 2012, s. 25.

muista eduista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan. Työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut viime vuosina. Tällä on merkitystä jatkossa työmarkkinoilla yleissitovuuden osalta, koska yleissitovuus edellyttää, että sopimusta voidaan pitää asianomaisella alalla edustavana. Jos työntekijöiden ja työnantajien järjestäytymisaste jää heikoksi, on sopimuksen yleissitovuus uhattuna.<sup>9</sup> Alalla yleissitovana pidettävän työehtosopimuksen vahvistaa työehtosopimuksen vahvistamislautakunta. Vahvistamislautakunnan toiminta perustuu lakiin työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta (56/2001).

Tutkielmassani käsittelen sopimusvapauden rajoja työsuhteessa, Suomen työehtosopimusjärjestelmää sekä työpaikkatasoista sopimista eli paikallista sopimista. Finanssikriisin myötä paikallinen sopiminen on jälleen erityisen ajankohtainen tutkimusaihe. Muutuvat olosuhteet vaativat kehittämään toimivia neuvottelu- ja sopimusmenettelyjä osapuolten välillä.

## 1.2 Tutkimuskysymykset

Tutkimukseni aiheena on paikallinen sopiminen teknologiateollisuudessa. Suomalaisella työmarkkinakentällä on viime aikoina käyty vilkasta julkista keskustelua paikallisesta sopimisesta. Erityisesti työntajapuoli on esittänyt, että paikallinen sopiminen on ainoa keino parantaa kilpailukykyä ja tuottavuutta. Sopiminen perustuu lähtökohtaisesti sopimusvapauteen, joka on sopimussitovuuden lisäksi yksi sopimusoikeuden lähtökohdista. Työsopimukset ja paikalliset sopimukset syntyvät lainsäädännön, työehtosopimusten ja työsopimusvapauden pohjalta.

Tässä tutkimuksessa nostan esiin eri intressitahojen näkemyksiä sekä paikallisen sopimisen käytäntöjä ja neuvottelutilanteita eri yrityksissä yksityisellä sektorilla. Pyrin löytä-

---

<sup>9</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019a.

mään paikallisen sopimisen onnistumiseen vaadittavia edellytyksiä. Lisäksi selvitän paikalliseen sopimiseen liittyviä haasteita. Tuon tutkimuksessani esiin lainsäädännön ja työehtosopimusten asettamia vaatimuksia, jotka vaikuttavat työsuhteeseen. Tarkastelen tutkimuskysymyksiä lainsäädännön, oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön kautta. Pyrin tuomaan esiin vallitsevaa oikeuskäytäntöä työtuomioistuimen ratkaisujen avulla.

Oikeusperiaatteilla on yhä tärkeämpi asema oikeuslähteenä, ja monesti sopimuksia tulkitaan oikeusperiaatteiden kautta. Tuon tässä tutkimuksessa esiin myös työoikeuden keskeisiä oikeusperiaatteita, joilla on vahva velvoittavuus työsuhteessa.

Tutkimustehtävä voidaan jakaa seuraaviin osakysymyksiin:

Mikä on paikallisen sopimisen järjestelmän tarkoitus ja tavoite?

Mitkä ovat paikallisen sopimisen haasteet ja toisaalta sen tuomat mahdollisuudet?

Voiko paikallinen sopiminen johtaa siihen, että työntekijän ja työnantajan välisen työsuhteen ehdot muodostuvat epätasapainoiksi?

### **1.3 Tutkimusmetodi ja lähdeaineisto**

Tutkimuksessa käyttämäni metodi on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Lähdemateriaali koostuu lainsäädännöstä esitöineen, oikeuskirjallisuudesta, työehtosopimuksista, tutkimusongelmaa sivuavista tutkimuksista ja asiantuntijoiden kannanotoista sekä medialähteistä. Haastattelin tutkimuksessa toimitusjohtaja Heikki Savolaa sekä operatiivista johtajaa Lauri Törröä EcoUp-konsernista. Lisäksi haastattelin kahta Ammattiliitto Pron sopimusasiantuntijaa, Riku Vesapuistoa ja Hannu Kohtaniemiä, sekä kahta luottamusmiestä, Jyri Finniä ja Teija Keisalaa. Haastattelut tein keväällä 2022.

Haastateltavien henkilöiden organisaatioissa on harjoitettu pitkään paikallista sopimista. Haastatteluilla pyrin saamaan konkreettista näkökulmaa siihen, miten paikallinen sopi-

minen koetaan työnantaja- ja työntekijäpuolella. Lisäksi olen käyttänyt hyväkseni paikallisesta sopimisesta tehtyä aikaisempaa empiiristä tutkimusaineistoa, viranomaisjulkaisuja, uutisia sekä dokumentteja.

Hyödynnän tässä tutkimuksessa vahvasti velvoittavia, heikosti velvoittavia ja sallittuja oikeuslähteitä. Lainsäädännöllisistä lähteistä tärkeimmät ovat työehtosopimuslaki (436/1946, TEhtol), työsopimuslaki, (55/2001, TSL), työaikalaki (872/2019) ja yhteistointialaki (1333/2021). Oikeuskirjallisuuden osalta lähteiksi on valikoitunut työsuhteita, sopimuksia ja paikallista sopimista käsittelevää keskeistä kirjallisuutta.

#### **1.4 Tutkielman rakenne ja rajaus**

Työ on rakenteeltaan kuusiosainen. Johdanto-osassa esitellään tutkimuksen aihe, tutkimuskysymykset, tutkimusmenetelmät, käytettävä lähdeaineisto sekä tutkimuksen rakenne. Toisessa luvussa käsitellään sopimusvapautta ja sen rajoja työsuhteessa. Lisäksi tarkastellaan oikeusperiaatteita, joita ovat kohtuusperiaate, lojaliteettiperiaate sekä työntekijän suojelun periaate. Oikeusperiaatteiden jälkeen siirrytään kolmanteen lukuun, jossa käsitellään sopimusosapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia työsuhteen aikana.

Neljännessä luvussa painopiste on työsopimusoikeuden keskeisissä periaatteissa, joita ovat työehtosopimusjärjestelmä ja eri työehtosopimusmuotojen oikeusvaikutukset. Viidennessä luvussa tarkastellaan haastatteluissa esiin tulleita paikallisen sopimisen käytäntöjä ja tilanteita peilaten niitä aikaisempiin paikallista sopimista käsitteleviin tutkimuksiin. Lisäksi pyritään löytämään paikallisen sopimisen haasteita ja mahdollisuuksia työyhteisöissä. Kuudennessa luvussa koostetaan yhteen tutkielmassa havaitut keskeisimmät asiat sopimusvapaudesta sekä paikallisen sopimisen nykytilanteesta.

Tutkielma on rajattu kuvaamaan paikallisen sopimisen tilaa yksityisen sektorin yrityksissä ja työyhteisöissä. Tutkielmasta on rajattu pois julkisen sektorin virkaehtosopimukset. Julkisen sektorin käsitteleminen tässä yhteydessä vaatisi laajuutensa vuoksi oman tutkielmansa.

## 2 Sopiminen työsuhteen aikana

### 2.1 Sopimusvapaus

Sopimusoikeuden sääntely koskee työoikeudessa kaikkia, jotka työskentelevät Suomessa toisen palveluksessa. Työsopimuksen määräyksistä suurin osa tulee työehtosopimuksista. Sopimusvapauden keskeisimpiä piirteitä on päätäntävapaus. Sopimusvapaudella tarkoitetaan vapautta tehdä tai olla tekemättä sopimus. Työsopimuslaki on jättänyt mahdollisuuden sopia paikallisesti monista keskeisistä työntekijän asemaan vaikuttavista ehdoista, kuten työn suoritustavasta, työn tekemisen ajasta ja paikasta, henkilökohtaisista tavoitteista, työstä maksettavan korvauksen rakenteesta ja velvollisuudesta omien työvälineiden käyttöön.<sup>10</sup> Yksittäisen työntekijän työsuhde perustuu aina työsopimukseen. Työsopimuksen pätevyys on sidottu sopimusoikeudellisiin sääntöihin, kuten osapuolten täysivaltaisuuteen ja oikeustoimikelpoisuuteen.

Työoikeuden yleisissä opeissa sopimusvapaus on jäänyt taustalle, koska työsopimus on pohjimmiltaan erityyppinen sopimus kuin varallisuusosoikeuden sopimukset yleensä. Työsuhteessa solmittavan työsopimuksen sisältövapautta rajoittavat useat työntekijän suojaksi säädetyt normit. Työlainsäädännössä on pakottavia säännöksiä, joista ei voi sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Tällaisia ovat esimerkiksi työsuhdeturvaa, määräaikaisen sopimuksen solmimisen edellytyksiä ja työsuhteen purkamisvapautta koskevat säännökset.<sup>11</sup>

Sopimusvapaus mahdollistaa sen, että sopijapuolet voivat heille annetun autonomian rajoissa sopia sopimuksen sisällöstä omien tarpeidensa mukaan. Saarnilehto ja Annola ovat teoksessaan Sopimusoikeuden perusteet sisällyttäneet sopimusvapauteen muun muassa seuraavat seikat: a) päätäntävapaus eli vapaus tehdä tai olla tekemättä sopimus,

---

<sup>10</sup> HE 157/2000 vp.

<sup>11</sup> Engblom, 2013, s. 79.

b) valintavapaus eli vapaus valita sopimuskumppani, c) sisältövapaus eli vapaus määrätä, minkälaisin ehdoin sopimus tehdään, sekä d) muotovapaus eli vapaus määrätä, missä muodossa sopimus tehdään.<sup>12</sup> Työsopimuksen tekeminen ei edellytä määrätyn muodon noudattamista, mutta sisältövapaudesta on säädetty.

Lainsäädännössämme heikomman sopimuskumppanin suojaaminen on nähty tarpeelliseksi, vaikka samalla on jouduttu rajoittamaan sopimuksen sisältövapautta. Työoikeudessa on työsopimusten osalta paljon säännöksiä, joista ei voi sopimuksella poiketa työntekijän vahingoksi. Heikomman suoja koskeva periaate on merkittävimmillään sopimuksen syntyvaiheessa. Heikomman suojan kohteena voi olla esimerkiksi työntekijän asema suhteessa työnantajaan. Periaatteen avulla vahvistettava yhdenvertaisuus parantaa edellytyksiä tasapainoisten sopimusten syntymiselle ja sille, että osapuolten vallinnanvapaus toteutuu erityisesti sopimussuhteen syntyvaiheessa.<sup>13</sup> Sopimusvapautta rajoittaa useampi muukin oikeusperiaate, joista tärkeimpinä pitämiäni käsittelen seuraavaksi.

### 2.1.1 Kohtuusperiaate

Sopimusvapaus ja sopimussitovuus ovat keskeisessä asemassa sopimusten arvioinnissa. Jos sopimus osoittautuu kohtuuttomaksi, sitä voidaan sovitella eli käytännössä kohtuullistaa. Kohtuullisuutta arvioitaessa on otettava huomioon sopimustasapaino osapuolten välillä. Kohtuusperiaatteen mukaan vain kohtuulliset sopimukset voivat olla sitovia. Kohtuullisuus perustuu tilannesidonnaisuuteen. Mahdollinen kohtuuttomuus ei yleensä johda sopimuksen täydelliseen sitomattomuuteen. Kohtuusperiaatteen tarkoituksena ei ole puuttua sopimusvapauteen, vaan se tarkoittaa sopimussisällön muuttamista kohtuullisemmaksi.<sup>14</sup> Kohtuusarviointi on aina kokonaisharkintaa.

---

<sup>12</sup> Saarnilehto & Annola, 2018, s. 17.

<sup>13</sup> Saarnilehto & Annola, 2018, s. 23.

<sup>14</sup> Saarnilehto & Annola, 2018, s. 22; Annola, 2015, s. 282.

Kohtuuttomuutta arvioitaessa on otettava huomioon sopimuksen sisältö kokonaisuudessaan, esimerkiksi osapuolten asema sekä sopimustilanteessa ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet.<sup>15</sup> Sopimusehto voi muodostua kohtuuttomaksi sopimusosapuolille myös sopimuksen tekemisen jälkeen esimerkiksi olosuhteiden muuttumisen myötä.<sup>16</sup> Sopimusta tehtäessä voidaan varautua olosuhteiden muuttumiseen esimerkiksi sisällyttämällä sopimukseen ehto, jonka nojalla sopimusta voidaan muuttaa olosuhteiden muuttuessa. Perusteita sopimuksen muuttamiseen saattavat olla esimerkiksi palkkojen ja hintatason nousu sekä rahan arvon muutokset.<sup>17</sup> Sopimusneuvotteluissa on tärkeää dokumentoida sisältö huolellisesti. Sopimustilanteessa asiat näyttävät monesti selkeiltä, mutta dokumentoinnin merkitys korostuu, jos ilmenee ristiriitoja.

Kohtuusperiaate ilmenee työoikeudessa esimerkiksi siinä, että työntekijälle on annettava varoitus ennen hänen irtisanomistaan tai uudelleensijoittamistaan. Pääsääntöisesti työntekijän työsopimusta ei saa irtisanoa, ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Uudelleensijoittaminen uuteen tehtävään voi tulla kysymykseen esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijän työkyky on alentunut eikä hän kykene suoriutumaan nykyisestä työtehtävästään.

### **2.1.2 Lojaliteettivelvoite**

Työsopimuslaki asettaa työntekijälle lojaliteettivelvoitteen, josta on säädetty TSL 3 luvun 1 §:ssä. Ydinajatuksena lojaliteettivaatimuksessa on se, että sopimusosapuolen on huomioitava kohtuullisessa määrin myös sopimuskumppanin etu ja intressit.<sup>18</sup> Työnantajan lojaliteettivelvollisuuden voidaan katsoa vaikuttavan tilanteissa, joissa työntekijän työsuhteen jatkuminen on uhattuna. Työnantajalla on velvollisuus kartoittaa, miten

---

<sup>15</sup> Saarnilehto & Annola, 2018, s. 174.

<sup>16</sup> Hietala ja muut, 2008, s. 441.

<sup>17</sup> Saarnilehto & Annola, 2018, s. 182.

<sup>18</sup> Halila & Hemmo, 2008, s. 11.

työntekijän työsuhdetta olisi mahdollista jatkaa muuttuneissa olosuhteissa.<sup>19</sup> Lojaliteettivelvollisuuden soveltaminen edellyttää kuitenkin aina työsuhdetta koskevien yksittäisten sopimusten tapauskohtaista harkintaa.

Tietyt lojaliteettivelvoitteen peruslähtökohdat soveltuvat kaikkiin työsuhteisiin. Tärkein näistä on luottamus työsuhteen osapuolten välillä. Esimerkiksi näpistely tai varastaminen ovat yleensä tilanteita, joissa työntekijä rikkoo lojaliteettivelvoitettaan ja jotka oikeuttavat työsuhteen päättämiseen, joko irtisanomiseen tai työsuhteen purkamiseen.<sup>20</sup> Lojaliteettivelvoitteella on erityinen merkitys työsuhteissa, koska ne ovat monesti pitkäkestoisia ja osapuolten toimintaa voidaan pitää kiinteänä yhteistoimintana.<sup>21</sup> Eräänä lojaliteettivelvoitteen edellyttämän työntekijän ja työnantajan välisen yhteistoiminnan piirteenä onkin nähty jatkuvuus, joka vaikuttaa monesti oleellisesti työntekijän taloudelliseen tilanteeseen. Sopimusten yhteisiin päämääriin pyritään aidolla yhteistoiminnalla, jossa tavoitteina ovat konfliktien välttäminen sekä toiminnan joustavuus.

Lojaliteettivelvoite eli uskollisuusvelvoite voi joissain tapauksissa ulottua työntekijän työajan lisäksi myös hänen vapaa-aikaansa. Myös vapaa-ajalla on pidättäydyttävä toimintoista, jotka horjuttaisivat työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta, joka kuuluu oleellisena osana sopimussuhteeseen. Sellaista toimintaa voisi olla esimerkiksi se, että työntekijä julkaisisi sosiaalisessa mediassa epäasiallisia kommentteja työnantajasta tai asiakkaista. Loukkaavan ja epäasiallisen viestinnän vuoksi työnantaja saattaa ryhtyä toimenpiteisiin, esimerkiksi antaa varoituksen tai päättää työsuhteen, jos toiminta on toistuvaa.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Paanetoja, 2021, s. 195.

<sup>20</sup> Engblom, 2013, s. 195–196.

<sup>21</sup> Tiitinen & Kröger, 2012, s. 325.

<sup>22</sup> Tähtinen & Parnila, 2017, s. 78.

### 2.1.3 Työntekijän suojelun periaate

Työnantajat ja työntekijät järjestäytyivät etujärjestöihinsä 1800-luvun lopussa, ja jo 1920-luvulla oli voimassa erinäisiä työlakeja. Moderni työoikeuden normisto syntyi kuitenkin varsinaisesti vasta toisen maailmansodan jälkeen, jolloin alkoi myös työehtosopimustoiminta.<sup>23</sup> Työoikeuden keskeinen piirre on työntekijän suojelun periaate. Työntekijä katsotaan yksittäisessä työsuhteessa heikommaksi osapuoleksi, jota halutaan suojella epäoikeudenmukaisilta ja kohtuuttomilta työsuhteen ehdoilta.<sup>24</sup> Työoikeudellinen sääntely lähtee ajatuksesta, että työntekijää on suojeltava pakottavin lainsäännöksin, jotka muodostavat työntekijän vähimmäisuojaan.<sup>25</sup> Usein olosuhteet työyhteisössä ovat sellaiset, ettei työnantajaa ja työntekijää voida pitää keskenään tasavertaisina sopimus-kumppaneina.

Työntekijän suojelun periaate vaikuttaa myös ratkaistaessa työsuhteriitoja. Sen nojalla työ sopimusta voidaan epäselvissä tapauksissa tulkita työntekijän hyväksi (*in dubio pro labore*). Ratkaisujen perusteluissa on viitattu myös kyseiseen periaatteeseen. Myös normivalinnassa toisinaan sovellettava edullisemmuussääntö perustuu työntekijän suojelun periaatteeseen. Sen mukaan asia on epäselvissä tapauksissa ratkaistava työntekijän eduksi.<sup>26</sup>

Normivalinnassa sovellettava edullisemmuussääntö voi tulla esiin esimerkiksi sellaisessa tilanteessa, että työ sopimuksessa sovittu palkka on pienempi kuin työehtosopimuksen mukainen vähimmäispalkka. Se on sovellettavissa myös tilanteissa, joissa on kyse työntekijän oikeuksista tai eduista suhteessa työnantajaan, kuten esimerkiksi vuosiloman pituudesta tai ylityökorvauksista.<sup>27</sup> Mikäli työehtosopimuksessa on rajoitettu edullisem-

---

<sup>23</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 39.

<sup>24</sup> Engblom, 2013, s. 9.

<sup>25</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 42.

<sup>26</sup> Engblom, 2013, s. 9.

<sup>27</sup> Kairinen ja muut, 2015, s. 67.

muussäännön soveltamista, paikallisen tason osapuolet eivät voi sopia työehtosopimusta edullisemmista ehdoista. *Yleensä* edullisemmista ehdoista sopiminen on kuitenkin mahdollista.<sup>28</sup>

Työsuhteiden ehdot määräytyvät pääsääntöisesti lakien ja työehtosopimusten perusteella. Työntekijän suojelun periaatteeseen turvautumalla pyritään eliminoimaan ristiriitatilanteita työntekijöiden ja työnantajien välillä. Sarkon mukaan tämä ilmenee yhtäältä lainsäätäjän käyttäytymisessä sekä toisaalta työehtosopimustoiminnassa. Lainsäädännössä ei ole niinkään puututtu työstä suoritettavien korvausten määriin, vaan siinä on keskitytty työturvallisuutta koskeviin normeihin sekä työntekijän taloudellista turvallisuutta koskeviin säännöksiin. Työehtosopimuksin pyritään takaamaan työntekijälle työstä suoritettavien taloudellisten etujen minimiehdot. Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset sisältävät toisiaan täydentäviä sekä samoja työsuhteen ehtoja.<sup>29</sup>

## 2.2 Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) on säädetty edistämään yhdenvertaisuutta, ehkäisemään syrjintää sekä tehostamaan syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeusturvaa. Lain tavoitteena on turvata tasapuolinen kohtelu. Lakia sovelletaan muun muassa silloin, kun on kysymys työsuhte-etuista, työhönottoperusteista, työoloista ja työehdoista. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kaikkia työnantajia yrityksen koosta, toimialasta tai henkilöstön määrästä riippumatta. Työnantajan on kehitettävä työoloja sekä toimintatapoja, kun se tekee henkilöstöä koskevia ratkaisuja ja valitsee henkilöstöä uusiin työtehtäviin. Myös vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisuuteen liittyvät tarpeet on otettava huomioon tasapuolisesti.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Kairinen ja muut, 2015, s. 66.

<sup>29</sup> Sarkko, 1980, s. 8.

<sup>30</sup> Paanetoja, 2017, s. 111.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on työpaikoilla tapahtuvan henkilöstöpolitiikan kehittämisen väline. Edistämistoimien tulee olla aidosti syrjimättömiä, tehokkaita ja tarkoituksenmukaisia. Käytännössä toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi hyviin käytäntöihin perustuvien menettelytapojen noudattaminen syrjästäepäilyjä käsiteltäessä sekä yhdenvertaisuuden sisällyttäminen yrityksen arvoihin ja yritysten arvojen esiin tuominen työntekijöiden perehdytyksessä, koulutuksessa ja työyhteisön kehittämisessä. Työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä, on laadittava *yhdenvertaisuussuunnitelma*. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi myös olla osa henkilöstö- tai tasa-arvosuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehtyjä toimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Tavoitteisiin pääseminen edellyttää säännöllistä seurantaa, ja jos epäkohtien korjaamiseksi tarvitaan muutoksia, niihin on ryhdyttävä välittömästi.<sup>31</sup>

Yhdenvertaisen kohtelun taustalla on Suomen perustuslaki (731/1999, PL). PL 6.1 §:n mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Säännös ilmaisee perinteisen vaatimuksen oikeudellisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Yhdenvertaisuuden sääntelyssä keskeinen on myös tasa-arvolaki (609/1986). Laissa säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä sekä sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Muusta syrjinnästä säädetään yhdenvertaisuuslaissa.<sup>32</sup> Tasapuolisen kohtelun vaatimus ei ole pelkkää sanahelinää, vaan se velvoittaa työnantajaa aktiiviseen toimintaan. Kuten voidaan huomata, työelämän perusoikeuksista on säädetty useissa laeissa.

Oikeuskäytännössä on viime vuosina yhä enemmän ratkaisuja, joissa perusoikeudet on otettu huomioon. Korkein oikeus ja muut yleiset tuomioistuimet ovat ratkaisuisaan perustelleet tuomioitaan perusoikeusnäkökohdilla.<sup>33</sup>

**TT 2011-29:** Tuomiossa katsottiin, ettei työnantajan puolelta ollut esitetty hyväksyttävää, työntekijöiden tehtävistä tai asemasta johtuvaa perustetta sille, että luotseina toimiville

---

<sup>31</sup> Paanetoja, 2017, s. 111–112.

<sup>32</sup> Valkonen & Koskinen, 2018, s. 2–3.

<sup>33</sup> Paanetoja, 2017, s. 29–31.

kantajille oli maksettu pienempää palkkaa kuin samaa työtä tekeville, niin sanottua sataluotsauskompensaatiota saaville luotseille. Palkkaeron tasoittamiseksi esitettyä suunnitelmaa ei pidetty uskottavana eikä siirtymäajan kestoa hyväksyttävänä. Sopimusmääräykset, joista palkkaero oli suoraan johtunut, olivat siten ristiriidassa työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentista ilmenevän tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa. Sopimusmääräykset todettiin näiltä osin pätemättömiksi ja palkkaerotus määrättiin maksettavaksi kantajalle.

Yhdenvertainen kohtelu on yhteiskunnassamme laaja ja merkittävä kysymys, jota käsitellään oikeuskäytännössä huomattavan usein. Tasapuolisen kohtelun periaate tarkoittaa samanlaista kohtelua samanlaisissa tilanteissa. Tasapuolisen kohtelun vaatimus esitetään erikseen työsopimuslaissa.<sup>34</sup> TSL 2:2.1:n mukaan *”työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua”*. Kun arvioidaan sitä, onko työntekijää kohdeltu tasapuolisesti, verrataan hänen kohteluaan toisten työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden kohteluun. Jotta velvoitetta voidaan katsoa rikutun, on oltava näyttöä riittävästä eroavaisuuksista ja siitä, että eroavaisuudet asettavat työntekijät tosiasiallisesti erilaiseen asemaan.<sup>35</sup>

### 2.2.1 Syrjinnän kieltö

Syrjintä voidaan määritellä niin, että se tarkoittaa eri asemaan asettamista kielletyllä perusteella. Työsopimuslaissa säädetään kahdesta eri asemaan asettamisen kiellosta, jotka koskevat pelkästään työelämää. Tasapuolinen kohtelu työelämässä tarkoittaa työntekijöiden tasapuolista kohtelua samankaltaisissa tilanteissa. Tasapuolisen kohtelun vaatimukset astuvat voimaan jo ennen varsinaista työhönottoa, työpaikkailmoituksia laadittaessa tai valintakriteerejä asetettaessa. Syrjintä on kielletty koko työuran ajan aina työsuhteen päättämiseen asti. Yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet on määritelty lain 8.1 §:ssä. Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta

---

<sup>34</sup> Valkonen & Koskinen, 2018, s. 244–245; ks. HE 19/2014 vp, s. 125.

<sup>35</sup> Valkonen & Koskinen, 2018, s. 245–246.

asettaa työntekijää eri asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi. Muita syitä voivat olla esimerkiksi asuinpaikka, asema, varallisuus, yhteiskunnallinen asema ja yhdistystoimintaan osallistuminen.<sup>36</sup>

### 2.3 Työsopimuksen sitovuus työsuhteessa

Sopimusoikeuden keskeisiä periaatteita ovat sopimussitovuus ja sopimusvapaus. Nämä periaatteet liittyvät tiiviisti yhteen. Sopimusvapauden periaatteen mukaisesti solmittu sopimus yleensä sitoo sopimusosapuolia. Seurauksena on tällöin sopimuksen sitovuutta koskeva periaate. Suomessa ei ole yhtä sopimuksia koskevaa lakia, joka kattaisi kaiken sopimuksia koskevan sääntelyn, vaan moniin lakeihimme on sisällytetty sääntelyä sopimuksista. Lakien lisäksi erityisesti oikeuskäytännön perustella vakiintuneet oikeusperiaatteet ovat muodostuneet merkittäviksi lähteiksi sopimusten arvioinnissa. Sopimuksia keskeisesti koskevaa oikeustoimilakia (228/1929) (OikTL) voidaan soveltaa eri oikeudenaloilla tehtäviin varallisuus oikeudellisiin sopimuksiin. Näin ollen oikeustoimilain säännöksiä voidaan soveltaa myös työoikeudellisiin sopimuksiin.<sup>37</sup>

Työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Työsopimus voi syntyä myös konkludenttisesti eli silloin, kun työnantaja sallii työntekijän tehdä työtä lukuunsa ilman sopimusta. Työsopimus voidaan tehdä mistä tahansa työstä, jolla on taloudellista arvoa.<sup>38</sup> Työsopimus on vain yksi tapa säädellä työsuhdetta. Työsopimuksen normilähteenä on ensisijaisesti työoikeudellinen lainsäädäntö. Osa normeista on semidispositiiv-

---

<sup>36</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 124–127. Ks. Tasa-arvolaki 7 §.

<sup>37</sup> Saarnilehto & Annola, 2018, s. 16–17.

<sup>38</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 24–25.

visia eli puolipakottavia. Sopimuksen sitovuus edellyttää oikeuskelpoisuutta. Oikeuskelpoisuudella tarkoitetaan sitä, että subjekti voi saada nimiinsä oikeuksia ja velvollisuuksia.<sup>39</sup>

Valitettavan usein saattaa käydä niin, että työsuhteen osapuolet olettavat työ sopimuksen olevan pelkkä muodollisuus. Yleisesti kuvitellaan, että epämieluisasta sopimuksesta irtisanoutuminen käy helposti. Käsitys johtuu ilmeisesti siitä, että työntekijät tietävät suojeluperiaatteesta sekä siitä, että työ sopimusten ehdot voivat olla pätemättömiäkin. Kuten sopimukset yleensä myös työ sopimus on sitova sopimus (*pacta sunt servanda*).<sup>40</sup> Periaatteella on suuri merkitys, jota suhteellistavat sopimuksen sisältöä ja syntyvaihetta kontrolloivat säännöt. Mikäli sopimuskumppani ei noudata sopimuksen sisältöä, sopimus mahdollistaa turvautumisen viranomaisiin. Sopimuskumppanien riidat tuomioistuimissa saattavat kestää vuosia eivätkä edistä sovintoratkaisua. Useasti parempi ja nopeampi ratkaisu saavutetaan neuvotteluteitse.<sup>41</sup>

Koko sopimusoikeutemme lähtee siitä ajatuksesta, että sopijapuoli on velvollinen täyttämään sopimuksen, johon hän on sitoutunut. Sopimusten pitävyyden periaatteelle rakentuu yhtä lailla myös työpaikkatasoinen sopiminen. Käytännössä *pacta sunt servanda* -periaate ei kuitenkaan toimisi ilman, että sopimusrikkomuksesta aiheutuisi seuraamus, esimerkiksi laista johtuva vahingonkorvausvelvollisuus.<sup>42</sup>

## 2.4 Työehtosopimusten suhde lakiin

Yhteiskunnassamme on edelleen vakiintunut käsitys, että pakottavaa lainsäädäntöä tarvitaan suojaamaan työntekijän työoloja ja työehtoja. Laeilla säännellään esimerkiksi työaikaan, työturvallisuuteen, palkkaetuihin, irtisanomisperusteisiin, lomaoikeuteen ja

---

<sup>39</sup> Hemmo, 2006, s. 196.

<sup>40</sup> Engblom, 2013, s. 79–80.

<sup>41</sup> Saarnilehto & Annola, 2018, s. 6.

<sup>42</sup> Kairinen ja muut, 2015, s. 171.

palkkaukseen liittyviä asioita. Työehtosopimuksilla täsmennetään osin työlainsäädännön määräyksiä. Seuraava Teknologiateollisuuden työehtosopimuksesta mukautettu taulukko kuvaa sitä, mistä asioista on sovittu työehtosopimuksella ja mitkä asiat tulevat työlainsäädännöstä. Taulukossa mainitaan esimerkiksi palkat, luottamusmiehen korvaukset, lomaraha ja kulukorvaukset, kuten päivärahat ja ateriakorvaukset.

**Taulukko 1.** Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen ja soveltuvan lainsäädännön vertailu.

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen ja soveltuvan lainsäädännön vertailu		
	Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus	Työlainsäädäntö
Palkkaus ja sen kehittäminen	Palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen osaamiseen. Tehtävän vaativuusluokkia on 10. Alarajana käytetään työvaatimusryhmän yhtä työkohtaista palkkaa. Paikallisesti voidaan sopia korkeammista palkoista.	Ei minimipalkkaa.
Työaika	Säännöllinen työaika ja mahdolliset työajan lyhennysvapaat (ns. pekkaspäivät). Työajan sijoittaminen ja työtuntijärjestelmä sekä mahdolliset muutokset. Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät.	Ei vuorolisiä eikä ns. pekkaspäiviä.
Lisä- ja ylityö	Lisätyö ja lisätyön korvaus, kuten korvaus ylityöstä, kun työtä tehdään säännöllisesti 7,5 h päivässä ja 37,5 h viikossa. Ylityön määritelmät ja 50–100 % korvaukset sekä peruspalkan laskenta.	Lisätyöstä ei erillistä korvausta, ainoastaan peruspalkka ja ylityöstä 50–100 % korotus (työaikalaki).
Lomaraha	Lomapalkan päälle maksetaan lomaraha, joka on 50 % vuosilomapalkasta.	Ei lomarahaa.
Lyhyt tilapäinen poissaolo	Äkillisissä sairaustapauksissa lähiomaisen hoitamiseksi annettava vapaa, jota ei vähennetä palkasta.	Rajoituksena työntekijän ikä, työsuhteen kesto yms. Palkatonta.
Sairausajan palkka	Maksetaan 28–90 kalenteripäivää riippuen työsuhteen kestosta (1 kk – 5 vuotta tai kauemmin).	Enintään yhdeksältä päivältä (työsopimuslaki).
Äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkka	Äitiysvapaalle jäävälle palkka kolmelta kuukaudelta. Isyysvapaalta palkka kuudelta arkipäivältä. Edellyttää vähintään 6 kuukautta kestänyttä työsuhdetta.	Ei palkkaa.

Päivärahat työmatkoilta	Päivärahat ja korvaukset työmatkoilta työehtosopimuksen mukaisesti. Matka-ajan korvaus, kun matkustetaan vapaa-ajalla.	Ei korvausta.
Arkipyhäviikot	Arkipyhäviikkojen työaikaa lyhennetty arkipyhien mukaisesti.	Ei palkkaa.
Sijaisuudet	Sijaisuudet huomioitava tehtävän vaativuutta määritettäessä ja henkilökohtaista pätevyyttä arvioitaessa. Mikäli näin ei ole tehty, selvitetään työn määrän ja vastuun mahdollinen lisääntyminen ja sovitaan erillisestä korvauksesta.	Ei korvausta.
Mahdollisuus sopia asioista paikallisesti	Määritelmät ja menettelytavat sen suhteen, mistä asioista voidaan sopia paikallisesti ja kuka asioista sopii.	Toisin sopiminen työehtosopimuksella.

## 2.5 Paikallisen sopimisen mahdollistava työlainsäädäntö

Työlait ja työehtosopimukset luovat puitteet ja rajat yrityksissä tai työpaikoilla tapahtuvalle paikalliselle sopimiselle. Useissa työehtosopimuksissa on sallittu työehtosopimuksesta poikkeaminen paikallisesti solmittavilla sopimuksilla. Joissakin taas paikallisen sopimisen on tarkoitettu täydentävän työehtosopimusta. Paikallisen sopimuksen toisena osapuolena on joko työnantaja tai työnantajan edustaja. Työntekijöiden edustajana on tavanomaisesti luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja. Työehdoista voidaan sopia työsuhdetasoisesti, mutta on otettava huomioon rajoitukset, jotka aiheutuvat pakottavasta lainsäädännöstä ja työoikeuden normijärjestelmästä.<sup>43</sup>

Ammattiyhdistykset alkoivat suhtautua paikalliseen sopimiseen myönteisemmin 1990-luvulla. Työmarkkinajärjestöillä on edelleen keskeinen rooli paikallisen sopimisen puitteiden luojina ja osaamisen kehittäjinä.<sup>44</sup> Työlainsäädännöllä on keskeinen merkitys työehtojen määräytymisen kannalta. Lainsäädännöllä säädellään muun muassa työsuhteturvaa sekä työaikaan ja vuosilomiin liittyviä ehtoja. Lainsäädäntö voi olla pakottavaa,

<sup>43</sup> Engblom, 2013, s. 58; Kairinen ja muut, 2015, s. 110–111.

<sup>44</sup> Uhmavaara, 2010, s. 177.

puolipakottavaa tai tahdonvaltaista. Seuraavaksi käsittelen työlainsäädännön keskeisiä lakeja.

### 2.5.1 Työsopimuslaki

Työsopimuslaki sääntelee työnantajan ja työntekijän välistä sopimussuhdetta. TSL 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetään työsopimuksesta. Työsuhteen syntyminen edellyttää, että työtä tehdään sopimuksen perusteella, vastiketta vastaan. Vastike tarkoittaa yleensä rahaa, mutta vastikkeena voi olla myös luontaisetuja. Työstä suoritettavaa korvausta voidaan pitää vastikkeellisena, kun sillä on saajalleen taloudellista arvoa. Työsuhteen perustunnusmerkki on myös työn tekeminen toiselle henkilökohtaisesti työnantajan ja johdon valvonnan alaisena. Direktio-oikeuteen kuuluu oikeus johtaa ja valvoa työntekijöitä.<sup>45</sup>

Työoikeudella on legaalinen ja täsmällinen tunnusmerkistö. Mikäli työsuhde täyttää työsopimuslaissa säädetyt tunnusmerkit, siihen soveltuu pääsääntöisesti myös kaikki muu työlainsäädäntö, kuten työaika- ja vuosilomalaki. Tämä johtuu siitä, että työlakien soveltamisaläsäännöksissä lakien soveltaminen on kytketty työsopimuslaissa säädettyyn työsuhteeseen. Riippumatta siitä, minkä työlain soveltamisesta on kysymys, työsuhteelta vaadittavat kriteerit pysyvät samana.<sup>46</sup>

Käytännössä työsuhteen olemassaolosta saattaa nousta luonteeltaan monisäikeisiäkin erimielisyyksiä. Tällöin työnteon oikeudellinen luonne joudutaan ratkaisemaan ennen kuin päästään arvioimaan, onko työntekijällä oikeus esimerkiksi työeläkkeeseen, tapaturmakorvaukseen tai ylityö- tai vuosilomakorvaukseen. Työsuhteen olemassaolo vaikuttaa myös palkkaturvalain (866/1998), opintovapaalain (273/1979) ja yhteistoiminta-

---

<sup>45</sup> Paanetoja, 2017, s. 26; TSL.

<sup>46</sup> Paanetoja, 2017, s. 26–27; TSL.

lain (1333/2021) soveltamiseen. Työsopimus voidaan solmia kirjallisesti, suullisesti, sähköisesti tai hiljaisesti. Konkludenttisesti eli hiljaisesti syntyviin työsopimuksiin liittyy epävarmuuksia: sopimusosapuolilla saattaa olla erilaiset käsitykset sopimuksen sisällöstä.<sup>47</sup> Konkludenttisiin sopimuksiin on suhtauduttava pidättyvästi, jottei ketään katsota vahingossa sidotuksi oikeustoimeen, jota hän ei ole ollut valmis hyväksymään tai johon hän ei ole ilmaissut olevansa valmis.<sup>48</sup>

### 2.5.2 Työaikalaki

Työaikalaki (872/2019) mahdollistaa työajasta sopimisen monin eri tavoin. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työajan joustoista työaikalain ja työehtosopimusten puitteissa. Osittaisella pakottavuudellaan työaikalaki asettaa kuitenkin sopimusvapaudelle tiettyjä rajoituksia. Säännöllinen työaika voidaan työsopimuksessa kuvata esimerkiksi toteamalla, että työaika on työaikalain ja työehtosopimuksen mukainen. Työsopimuksessa voidaan sopia esimerkiksi liukuvan työajan käyttämisestä, varallaolovelvollisuudesta ja varallaolosta maksettavasta korvauksesta. Sopimusta solmittaessa on kuitenkin syytä varmistaa, ettei työehtosopimus sisällä määräyksiä, jotka rajoittavat työnantajan ja työntekijän sopimusmahdollisuuksia.<sup>49</sup>

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla, ellei sovellettavan työehtosopimuksen määräyksistä muuta johdu. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tällöin tasoittua enintään 40 tunniksi enintään neljän kuukauden tasoitusjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> Paanetoja, 2017, s. 27.

<sup>48</sup> Hemmo, 2006, s. 88; ks. Saarinen, 2015, s. 99.

<sup>49</sup> Tähtinen & Parnila, 2017, s. 41; Työaikalaki 872/2019.

<sup>50</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019b.

Koska työtä tehdään enenevässä määrin ajasta ja paikasta riippumatta etätöinä, myös niin sanottu etätö kuuluu lain soveltamisalan piiriin. Uutena kohtana työaikalakiin on lisätty joustotyöaika koskeva säännös. Työnantaja ja työntekijä saavat poiketa työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä, kuten työaikaehdoista, joiden mukaan puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itsenäisesti päättää. Joustotyöajan käyttö soveltuu työntekoon, joka ei ole sidottu tiettyyn viikonpäivään, vuorokaudenaikaan tai työntekopaikkaan. Joustotyöajan käyttö soveltuu erityisen hyvin tehtäviin, joissa työntekoa ohjaavat työntekijälle asetetut tavoitteet eikä ainoastaan työn suorittaminen tietyssä paikassa tiettyyn aikaan.<sup>51</sup> Joustotyö lisääntyi koronapandemian aikana. Näyttääkin siltä, että joustotyö on tullut jäädäkseen tietyn luonteisissa työtehtävissä, esimerkiksi asiantuntijatehtävissä ja myyntityössä.

### 2.5.3 Vuosilomalaki

Vuosiloman tarkoitus on edistää työntekijän terveyttä ja työkykyä järjestämällä työntekijälle vuorokautista ja viikoittaista lepoaika pidempi yhtäjaksoinen vapaa jakso työstä. Vuosilomalaki (162/2005) on työaikalain tavoin vähimmäispakottava, eikä sen säännöksistä voida poiketa työntekijän kannalta huonompaan suuntaan, ellei tällaisesta mahdollisuudesta ole laissa erikseen säädetty. Vuosilomaa ansaitaan työssäoloajalta. Vuosiloma määräytyy kahden eri ansaintasäännön perusteella, joko 14 päivän säännön tai 35 tunnin säännön perusteella. Vuosiloman pituuteen vaikuttaa työntekijän työsuhteen pituus saman työnantajan palveluksessa. Vuosilomalain 8 §:ssä säädetään, että työntekijällä, joka tekee töitä alle 14 päivää tai alle 35 tuntia kuukaudessa, on oikeus vuosilomaa vastaavaan vapaaseen. Säännös perustuu EU-sääntelyyn, jonka mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus pitää vähintään neljän viikon pituinen loma. Säännöksellä turvataan neljän viikon mittainen vapaa vuoden kestäneen työsuhteen jälkeen.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019b.

<sup>52</sup> Paanetoja, 2017, s. 189–192.

Työntekijän ei ole pakko pitää vuosilomaa, mutta laki antaa siihen mahdollisuuden. Ennen loman ajankohdan määrittämistä työnantajan on annettava työntekijälle mahdollisuus esittää oma *mielipiteensä* loman ajankohdasta. Työnantajan on pyrittävä *tasapuolisuuteen* vuosilomien ajankohdista päätettäessä. Jos työpaikalla noudatetaan vuorojärjestystä lomien sijoittamisessa, sitä on sovellettava johdonmukaisesti kaikkiin työntekijöihin, jos se on mahdollista ottaen huomioon työntekijöiden työtehtävät ja työnjärjestelyt. Vuosiloman ajankohta sitoo työnantajaa, eikä vuosilomaa voi siirtää tai peruuttaa ilman työntekijän suostumusta.<sup>53</sup> Monissa työpaikoissa on käytössä kiertävä lomajärjestely, joka varmistaa tasapuolisuuden. Työntekijöiden toiveiden huomioiminen lomien suunniteltaessa osoittaa hyvää henkilöstöjohtamisen taitoa. Avoin keskustelu ja työntekijöiden tasapuolinen kohtelu lisäävät työntekijöiden työmotivaatiota sekä sitoutumista yritykseen.

#### 2.5.4 Yhteistoimintalaki

Uusi yhteistoimintalaki tuli voimaan 1.1.2022. Uusi yhteistoimintalaki muodostuu kolmesta kokonaisuudesta: 1) jatkuva vuoropuhelu työnantajan ja henkilöstön välillä, 2) neuvottelut muutostilanteessa sekä 3) henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa. Uudistetun yhteistoimintalain tavoitteena oli erityisesti parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia työpaikoilla. Uudistuksen myötä työnantajan ja henkilöstön tai sen edustajan olisi käytävä vuoropuhelua säännöllisesti. Työpaikat sopivat itse siitä, miten ne tulevat toteuttamaan vuoropuhelun käytännössä. Vuoropuhelussa voidaan käsitellä muun muassa yrityksen tai yhteisön taloudellista tilannetta, työpaikan sääntöjä ja käytäntöjä, henkilöstön rakennetta ja osaamistarpeita sekä työhyvinvointia.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Paanetoja, 2017, s. 192–194.

<sup>54</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021.

Kun työnantaja tekee päätöksen henkilöstön asemaan oleellisesti vaikuttavista asioista, kuten työvoiman vähentämisestä, asiasta on neuvoteltava työntekijöiden edustajien tai työntekijöiden kanssa muutosneuvotteluissa. Muutosneuvottelut vastaavat aikaisempia yhteistoimintaneuvotteluita. Uudistetussa laissa prosessia kutsutaan muutosneuvotteluiksi. Henkilöstön edustaja yrityksen hallinnossa (hallintoedustaja) tuo henkilöstön asiantuntemuksen mukaan päätöksentekoon. Säännökset hallintoedustuksesta ovat siirtyneet toisesta laista (laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa) osaksi yhteistoimintalakia.<sup>55</sup>

Yhteistoimintalaki mielletään nykyään irtisanomislaki, ja se onkin vaikuttanut henkilöstön asemaan usein irtisanomisten muodossa. Uudistetun yhteistoimintalain suurin muutos koskee jatkuvaa vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä. Lainsäätäjän tarkoitus on ollut parantaa henkilöstön asemaa ja osallisuutta yhteistoimintamenettelyssä sekä yrityksen päätöksenteossa. Mielestäni työpaikoilla on ilmeinen tarve henkilöstön ja työnantajan avoimempaan keskusteluun ja luottamuksen rakentamiseen. Keskustelunaiheita ja kehittämisehdotuksia löytyy varmasti jokaisesta yrityksestä. Koronapandemian seurauksena osaamisen kehittämiseksi, työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä yhteistyölle on olemassa nyt selvä tarve. Yhteistoiminnan kehittymisen toivoisi näkyvän nykyistä enemmän työpaikoilla myös käytännön tasolla.

## 2.6 Paikallisen palkkasopimisen kohteita

Taloustilanteen heikentymisen ja kilpailun kiristymisen vuoksi työehtoihin kohdistuu yhä enemmän joustavuuspainetta, johon on pyritty vastaamaan paikallisen sopimisen avulla. Tyypillisimmät paikallisen sopimisen määräykset liittyvät ylityön korvaamiseen sekä lo-

---

<sup>55</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021; HE 159/2021 vp.

marahaan. Monet määräykset, jotka koskevat paikallista palkkasopimista, liittyvät tavalla tai toisella työajoista sopimiseen. Luottamusmiehille maksettavat kulukorvaukset ja matkakustannukset ovat tyypillisesti paikallisesti sovittavissa.<sup>56</sup>

Yleissovissa työehtosopimuksissa ei ole juurikaan käsitelty paikallisen sopimisen mahdollisuutta perhevapaisiin liittyvissä asioissa. Sopimusoikeudellisten sääntöjen mukaan paikalliset osapuolet voivat sopia perhevapaiden ajalta maksettavasta palkasta ilman työehtosopimuksen valtuutustakin. Sopimuksella ei saa kuitenkaan heikentää työntekijän oikeuksia.<sup>57</sup> Lähtökohtaisesti on selvää, että työntekijä voi yksilökohtaisella sopimuksella sopia paremmista työehdoista kuin työehtosopimuksessa.<sup>58</sup> Lomarahat, joista työehtosopimuksissa käytetään nimityksiä lomaraha ja lomaltapaluuraha, ovat tyypillisimpiä paikallisesti sovittavia asioita. Lomarahasta ei ole säädetty laissa, vaan ne perustuvat täysin työehtosopimukseen. Käytännössä lomarahain maksaminen tai sen vaihtaminen vapaaksi koetaan työnantaja- ja työntekijäpuolella asiaksi, josta voidaan sopia paikallisesti.<sup>59</sup>

Kireä markkinatilanne vaikuttaa väistämättä siihen, maksetaanko työntekijöille lomarahat vai tarjoaako työnantajapuoli lomarahojen sijaan vapaata. Hyvät paikalliset sopimukset edellyttävät osapuolilta kykyä luottaa toisiinsa, etteivät heikon taloustilanteen sopeuttamiseksi tehdyt lomarahojen kertaluontoiset leikkaukset jää pysyväksi ratkaisuksi. Lomaraha mielletään työntekijälle taatuksi ”ylimääräiseksi” etuudeksi, josta yleisesti paikallisesti sopimalla voidaan jopa heikentää työntekijän etua.<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> Koskinen & Hokkanen, 2017, s. 12.

<sup>57</sup> Koskinen & Hokkanen, 2017, s. 66.

<sup>58</sup> Kairinen ja muut, 2015, s. 66.

<sup>59</sup> Koskinen & Hokkanen, 2017, s. 68.

<sup>60</sup> Koskinen & Hokkanen, 2017, s. 67.

Joidenkin työehtosopimusten mukaan lomaraha on paikallisesti sopimalla mahdollista vaihtaa joustovapaaseen<sup>61</sup> tai säästövapaaseen<sup>62</sup>. Koronapandemiolla on ollut tuntuvat vaikutukset osaan yrityksistä. Joillain toimialoilla osa työntekijöistä on kärsinyt työn kuormittavuudesta, jolloin lomaraha halutaan mielellään vaihtaa vapaaksi. Yrityksen heikossa taloudellisessa tilanteessa lomarahojen vaihtaminen vapaaksi voi olla korvaava vaihtoehto irtisanomisille ja lomautuksille.

Työehtosopimus sisältää yksityiskohtaiset työehdot, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä, ellei työ sopimuksesta muuta johdu. Monet työsuhteen edut, kuten lomaraha, sairausajan palkka ja mahdollisuus sairaan lapsen hoitamiseen, on turvattu työehtosopimuksilla. Työehtosopimuslaissa työehtosopimus määritellään sopimukseksi, jonka työehtosopimuskelpoiset henkilöt ovat tehneet ehdoista, joita työ sopimuksissa ja työsuhteissa muuten on noudatettava. Sarkon mukaan työehtosopimustoiminta on lisännyt tasavertaisuutta verrattuna työnantajan ja yksittäisen työntekijän väliseen sopimussuhteeseen.<sup>63</sup> Hänen mielipiteeseensä on helppo yhtyä. En näe vielä korvaavaa järjestelmää, joka täysin syrjäyttäisi työehtosopimusjärjestelmän.

Halusin ottaa tutkielmaani alla olevat esimerkit lomarahaa koskevista määräyksistä työehtosopimuksissa. Neuvotteluita käydään vuosittain eri lähtökohdista ja tavoitteista, ja niissä huomioidaan alan erityistarpeet yksityiskohtaisemmin kuin lainsäädännössä. Neuvotteluosapuolilla on sopimusalkohtaiset tiedot työn vaatimuksista, jolloin työehtosopimuksen sisältöön pyritään kirjaamaan kullekin alalle tärkeitä ehtoja.

Esimerkki lomarahaa koskevasta määräyksestä työehtosopimuksessa:

Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen tässä sopimuksessa tarkoitetusta vuosilomapalkastaan. Laskettaessa lomarahaa kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten päivien lukumäärällä.

---

<sup>61</sup> Esim. Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, 27 § Vuosiloma.

<sup>62</sup> Esim. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen 20 §: n mukaan työntekijällä on mahdollisuus säästää osa vuosilomastaan pidettäväksi myöhempänä ajankohtana. Paikallisesti voidaan lisäksi sopia lomarahavapaan ja muiden yritys kohtaisten vapaapäivien sisällyttämisestä säästövapaaseen.

<sup>63</sup> Sarkko, 1980, s. 181.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin toimihenkilön palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei toimihenkilö olisi estynyt palaamasta työhön.

Lomaraha maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai mikäli määräaikainen työsuhde päättyy lomakautena. Eläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomakorvaus vuosilomakorvauksesta. Toimihenkilölle, joka suoritettuaan asevelvollisuuden palaa palvelusajan päätyttyä työhön, maksetaan lomaraha siitä vuosilomakorvauksesta, joka hänelle maksettiin hänen astuessaan asepalvelukseen.

Lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään lomaa seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahakorvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Mikäli paikallisesti sovitaan lomarahakorvaamisesta vapaaksi, sovitaan samalla vapaan määrä. Ellei lomapäivistä ole muuta sovittu, annetaan vapaapäiviksi työpäiviä.

Mikäli toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahakorvaamisesta paikallisesti sovittua maksuajan kohtaa, maksetaan lomaraha työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö muutoin on lomarahaan oikeutettu.

Työnantajalla on tuotannollisista syistä oikeus antaa vuosiloman kesälomaosuudesta 18 lomapäivää ylittävä loman osa yhdenjaksoisena lomakauden ulkopuolella. Tämän loman osalta maksetaan kaksinkertainen lomaraha.<sup>64</sup>

Lomaraha on yksi tyypillisimmistä palkkaukseen liittyvistä asioista, joista työehtosopimuksen mukaan voidaan sopia paikallisesti. Paikallisesti voidaan sopia joko lomarahakorvaamisesta tai lomarahakorvaamisesta vapaaksi. Useiden yleissitovien työehtosopimusten mukaan lomarahaa koskevat sopimukset on tehtävä kirjallisesti.

Kaupan työehtosopimuksessa lomarahaa koskeva määräys on seuraavanlainen:

Lomaraha on 50 % vuosilomalain mukaan ansaittua lomaa vastaavasta lomapalkasta. Lomaraha maksetaan työntekijän aloittaessa loman ilmoitettuna tai sovittuna aikana ja palatessa työhön heti loman päätyttyä. Lomaraha maksetaan myös työntekijän oltua poissa työstä työnantajan suostumuksella välittömästi ennen loman alkamista tai sen päätyttyä tai hänen ollessaan estynyt palaamasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitusta syystä. Jos edellytykset jäävät toteutumatta, lomaraha voidaan periä takaisin.

---

<sup>64</sup> Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 35 § Vuosiloma ja lomaraha.

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia kirjallisesti lomarahasta vastaavana paikallisena vapaana.<sup>65</sup>

Järjestyneissä yrityksissä työajat ovat yksi yleisimmistä asioista, joista sovitaan työpaikalla. Järjestäytymättömillä työpaikoilla tilanne on toinen, koska useimmat poikkeamiset työaikaista edellyttävät yleissitovan työehtosopimuksen soveltuvuutta.<sup>66</sup>

## 2.7 Järjestäytyneen yrityksen sopijapuolet paikallisessa sopimisessa

Paikallinen sopiminen yrityksissä on normaalisivien työehtosopimusten mukaan mahdollista monella eri tasolla. Luottamusmiehen pääasiallinen tehtävä on edustaa työntekijöitä työehtosopimuksen soveltamista koskevilla asioilla. Luottamusmies toimii sopijaosapuolena järjestäytyneessä yrityksessä työehtosopimuksen kelpuutuksen perusteella. Luottamusmiehet edustavat työntekijöitä myös yhteistoimintamenettelyssä, monissa työlainsäädännön soveltamista koskevilla asioilla sekä työehtosopimukseen ja työntekijän työsuhteeseen liittyvissä asioissa.<sup>67</sup>

Työpaikan järjestäytyneet työntekijät voivat osallistua ammattiosastovaaleihin, joissa valitaan henkilöstön edustajat. Työpaikoilla voi toimia useisiin ammattiryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka kuuluvat eri työehtosopimusten piiriin. Kukin ammattiryhmä valitsee oman luottamusmiehensä. Yrityksessä työskentelevä henkilöstö voidaan jakaa erilaisiin henkilöstöryhmiin, kuten toimihenkilöihin, ylempiin toimihenkilöihin sekä työntekijöihin. Ammattiliittoon kuulumaton työntekijä ei voi toimia ammattiosastoa edustavana luottamusmiehenä.<sup>68</sup>

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä tutkielmassa työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä. Koska kaikilla henkilöstöryhmillä tai työntekijöillä ei ole oikeutta

---

<sup>65</sup> Kaupan työehtosopimus 21 § Lomaraha.

<sup>66</sup> Engblom, 2013, s. 65.

<sup>67</sup> Saloheimo, 2020, s. 255–257.

<sup>68</sup> TT 2016-115.

valita itselleen luottamusmiestä, henkilöstöllä on mahdollisuus valita muitakin henkilöstön edustajia edustamaan heitä heidän työsuhteisiinsa liittyvissä asioissa. Työsopimuksissa on säädetty työntekijöiden oikeudesta valita edustajakseen luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutettu on toissijainen suhteessa luottamusmieheen. Luottamusmiehen asema työntekijöiden edustajana on keskeisempi kuin luottamusvaltuutetun, ja ristiriitatilanteissa luottamusmies syrjäyttää luottamusvaltuutetun. Samaa henkilöstöryhmää ei voi edustaa sekä luottamusmies että luottamusvaltuutettu.<sup>69</sup>

Luottamusmiehen valinnasta, tehtävistä, asemasta, oikeuksista ja toimivallasta määrätään työehtosopimuksissa. Luottamusmiehen valinnasta on ilmoitettava työnantajalle. Tämä on edellytyksenä luottamusmiehen toimintaoikeuksien ja suojan saamiselle. Kollektiivisopimukset sisältävät määräyksiä, joilla pyritään turvaamaan luottamusmiehen asemaa ja edellytyksiä hoitaa luottamusmiehen tehtäviä. Sopimukseen on sisällytetty määräyksiä muun muassa luottamusmiehen työstä vapautuksesta, ansionmenetyksen korvaamisesta, oikeudesta koulutukseen, siirtosuojasta sekä tehostetusta työsuhdeturvasta.

Luottamusmiehellä ei ole pelkästään oikeuksia, vaan vastapainona oikeuksille hänellä on myös velvollisuuksia. Luottamusmiehen on käsiteltävä tietoja, jotka hän on saanut tehtäviensä hoitamista varten, *luottamuksellisina ja vain siihen tarkoitukseen, joihin tiedot on annettu*. Liike- ja ammattisalaisuuksien käsittelystä on määrätty erikseen. Sillä, miten luottamusmies on toiminut edustaessaan ammattiosastoa, on tärkeä merkitys, kun arvioidaan, onko osasto täyttänyt aktiivisen ja passiivisen työrauhavelvoitteensa työpaikoilla.<sup>70</sup>

Luottamusmiehellä on erityinen asema toimia toisten työntekijöiden puolesta. Tätä voidaan arvioida myös asemavaltuutusta koskevien oikeustoimilain säännösten perusteella.

---

<sup>69</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 673.

<sup>70</sup> Saloheimo, 2020, s. 256–258.

Asemavaltuutuksessa kelpoisuus ei edellytä erillistä valtuutusta yksittäiseltä työntekijältä. Kelpoisuuden tehdä sopimuksia toisten työntekijöiden puolesta mahdollistavat muun muassa lainsäännökset, työehtosopimusjärjestelmä, yleinen tapa ja yrityskohtaiset käytännöt. Luottamusmies voi aina solmia ilman valtuutusta sopimuksen, joka tehdään työntekijöiden eduksi. Myös sopimusoikeudellinen kanta tukee sitä, että sopimus kolmannen osapuolen hyväksi on mahdollinen. Luottamusmies saa aina sopia lain tai työehtosopimuksen vähimmäismääräyksiä paremmista ehdoista työntekijän hyväksi.<sup>71</sup>

Työnantajapuolelta paikallisen sopimisen osapuolena voi olla omistajayrittäjä, lähiesimies, linjaesimies tai henkilöstöpäällikkö. Käytännössä merkittävä osa paikallisesta sopimisesta tapahtuu lähiesimiehen ja työntekijän välillä. Työehtosopimusten tulkinta ja sopimusosaaminen on pienissä yrityksissä usein vajavaista.<sup>72</sup> Työnantaja voi hakea neuvottelutukea ja tietoa työsopimuksen sisällöstä esimerkiksi työnantaja- tai yrittäjäliitosta. Ammattiliitot tarjoavat neuvottelutukea ja auttavat jäseniään työehtosopimusten tulkinnassa ongelmatilanteissa.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Kairinen ja muut, 2008, s. 59–60.

<sup>72</sup> Ahtela & Salminen, 2021, s. 15–16.

<sup>73</sup> Ahtela & Salminen, 2021, s. 16.

### 3 Työsuhdetta sääntelevät oikeudet, velvollisuudet ja rajoitukset

#### 3.1 Työelämän perusoikeudet suhteessa työsuhteeseen

Kansainvälisen oikeuden mukaan ihmisoikeudet tarkoittavat oikeuksia, jotka kuuluvat kaikille. Ihmisoikeudet on kirjattu useiden kansainvälisten järjestöjen julistuksiin, sopimuksiin ja peruskirjoihin. Maailmanlaajuisesti emme ole lähelläkään tilannetta, jossa ihmisoikeudet toteutuisivat, vaikka ne ovatkin kansainvälisen yhteisön yleisesti hyväksymiä.<sup>74</sup>

Ihmis- ja perusoikeudet jaotellaan tavallisesti kansalaisyhteiskuntaan ja poliittisiin oikeuksiin sekä taloudellisiin, sivistyksellisiin ja sosiaalisiin oikeuksiin. Perustana jaottelulle ovat Yhdistyneiden kansakuntien kaksi ihmisoikeussopimusta. Kansalaisyhteiskuntaan ja poliittisiin oikeuksiin kuuluvat demokraattiseen yhteiskuntaan kuuluvat perustavanlaatuiset oikeudet, kuten *oikeus elämään ja oikeus sananvapauteen*. Taloudellisiin, sivistyksellisiin ja sosiaalisiin oikeuksiin kuuluu esimerkiksi *oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin sekä koulutukseen*. Tavoitteeksi on asetettava pyrkimys kaikkien ihmisoikeuksien toteuttamiseen. Jaottelun tarkoituksena ei ole asettaa ihmisoikeuksia tärkeysjärjestykseen.<sup>75</sup>

Arvioitaessa yksittäisen työsuhteen ehtoja ei yleensä tarvitse pohtia kansainvälisen työelämän perusoikeuksia. Kansainvälisten sopimusten, joissa ovat mukana muun muassa Yhdistyneet kansakunnat (YK), Kansainvälinen työjärjestö (ILO), Euroopan unioni (EU), Euroopan neuvosto (EN) ja perustuslakiin kirjattujen oikeusperiaatteiden merkitys on lähinnä siinä, että niiden vaikutus kohdistuu työlainsäädäntöön ja muuhun sääntelyyn.<sup>76</sup> EY:n perustamissopimuksessa työoikeuden kannalta keskeisiä säänneltyjä asiaryhmiä

---

<sup>74</sup> Engblom, 2013, s. 13.

<sup>75</sup> Engblom, 2013, s. 13–14.

<sup>76</sup> Engblom, 2013, s. 13.

ovat työntekijöiden vapaa liikkuvuus, miesten ja naisten tasa-arvo työelämässä, naisten ja miesten samapalkkaisuus sekä kansalaisryynnän kiello. Merkittävä sija yhteisön työoikeudessa on myös työsuojelulla. Jokaisella EU-maalla on oma kansallinen työoikeutensa. Työoikeuden osalta kysymys on pääsääntöisesti jäsenmaiden työoikeuden säännösten harmonisoinnista direktiiveillä.<sup>77</sup>

### 3.2 Sopimusvapauden rajoittaminen

Sopimusvapauden rajoittaminen tulee tavallisimmin esiin pakottavan lainsäädännön yhteydessä. Sisältövapauden osalta työsopimus on yksi rajoitetuimmista sopimustyypeistä. Sisältövapauden rajoittamisella pyritään tehostamaan heikomman suojaa sopimussuhteessa. Työnantajan ja työntekijän sopimusvapautta on kavennettu pakottavalla sääntelyllä sekä työehtosopimusten velvoittavuudella.<sup>78</sup> Työehtosopimuskonsepti on yksi tapa tasapainottaa epätasapainoa työntekijän ja työnantajan neuvotteluvallan välillä. Kun työntekijät järjestäytyvät, heillä on vahvempi neuvotteluasema kuin yksittäisillä työntekijöillä. Rajoitettaessa työsopimuksen solmimisoikeutta on otettava huomioon perustuslain säännös, jonka mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Kyseistä perusoikeutta ei voida rajoittaa eduskuntalakia alemmalla säännöksellä.<sup>79</sup>

Työsopimuksen sisällön lähtökohtana on sopimusvapaus, eikä työsopimukseen siis liity varsinaisia muotomääräyksiä. Käytännössä kuitenkin noin 90 prosenttia työsopimuksista laaditaan kirjallisesti. Tämän ansiosta on helpompi myöhemmin näyttää sovitut ehdot toteen. Osapuolet voivat itse sopia sovellettavista ehdoista, kuten työajasta, palkkauksesta, vuosilomaetuuksien määräytymisestä ja esimiessuhteista. Monia näistä työsopimusasioista säännellään pakottavasti laissa ja työehtosopimuksissa. Ensisijaiset nor-

---

<sup>77</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 146.

<sup>78</sup> Hemmo, 2006, s. 63.

<sup>79</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 78.

mit onkin syytä ottaa huomioon laadittaessa työsopimusta. Sopimusvapauden puitteissa osapuolet voivat vapaasti sopia työntekijälle edullisimmista ehdoista, eivätkä ensisijaisestikaan normit välttämättä estä tätä.<sup>80</sup>

Yleisen sopimusoikeuden periaatteiden mukaan sopimuksen yksittäisiä ehtoja ei ole mahdollista muuttaa tai irtisanoa yksipuolisesti. Joko niistä pitää sopia tai muutoksen on perustuttava lakiin, sopimukseen tai niiden kelpuuttavaan määräykseen taikka sopimuksen veroiseksi muotoutuneeseen käytäntöön. Sopimukset on pidettävä -säännöstä (pacta sunt servanda) on katsottu seuraavan, etteivät sopimusosapuolet voi irtaantua lakkauttamis- tai muuttamistarkoituksessaan työsopimuksen yksittäisistä ehdoista siten, että työsopimus jäisi muutoin ennalleen voimaan. Työsopimuksen osairtisanominen ei ole kyseisen periaatteen mukaan mahdollista päättämättä työsuhdetta kokonaan. Sopimus on irtisanottava kokonaisuutena.<sup>81</sup>

### **3.3 Työsopimussuhde vai muu sopimussuhde?**

Työsopimus asettaa työntekijälle veloitteen suorittaa työsopimuksessa määritelty työ. Työntekijä ei voi panna toista henkilöä tilalleen suorittamaan työtä, mikäli on itse estynyt suorittamasta työtä. Vuoronvaihdosta on sovittava erikseen työnantajan kanssa. Oikeuskäytännössä työsuhteen tärkeimmäksi tunnusmerkistöksi on muodostunut työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus. Vaikka työnantaja ei aktiivisesti toteuttaisi oikeuksiaan, pelkkä valvontakin riittää työsuhteen tunnusmerkistön toteutumiseksi. Tällöin työsuoritusta ei määritellä yrittäjätoiminnaksi, vaikka työntekijä käyttäisikin työssään itse omistamiaan työvälineitä.<sup>82</sup> Myös etätö, jota työntekijä suorittaa kotonaan tai itse valitsemassaan paikassa, täyttää työsopimussuhteen tunnusmerkit.

---

<sup>80</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 78–81.

<sup>81</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 438–439.

<sup>82</sup> Saarinen, 2015, s. 86–87.

Työsopimuslain mukaan työstä on maksettava vastiketta, joka on yleisemmin rahaa, mutta kyseeseen voivat tulla myös erilaiset luontaisedut. Työsopimuksen ulkopuolelle jää tyypillisesti tavanomainen harrastustoiminta ja ohjaaminen, jota tehdään muun muassa urheiluseuroissa sekä nuorisoyhdistyksissä vapaaehtoisuuden pohjalta. Ammattimainen ja ansaintatarkoituksessa urheiluseuroissa tapahtuva toiminta täyttää työsopimuksen tunnusmerkit.<sup>83</sup> Suurin osa maassamme toimivista valmentajista on harrastevalmentajia, joille maksetaan vain kulukorvaus. Tällöin sopimusvapaus on laaja, kun sopimukseen ei sovelleta työlainsäädäntöä.<sup>84</sup>

Vaikka harrastustoiminnan ohjaukseen osallistuville maksettaisiin kokouspalkkioita ja kulukorvauksia, toimintaa ei voida pitää ansiotyönä. Vaikka työn suorittajalle maksettaisiin suuriakin kulukorvauksia todellisista kuluista, se ei muuta harrastustoimintaa työsuhteeksi, ellei sitä tehdä lain kiertämistarkoituksessa.<sup>85</sup> Harrastustoiminnan ja työsuhteen välistä rajaa arvioitaessa merkitystä on sillä, tehdäänkö työtä harrastustoiminnan järjestäjän lukuun, saako järjestävä taho taloudellista hyötyä ja liittyykö työn tekemiseen ansiotarkoitus. Pelkästään se, että työn teettävän tahon tavoitteena ei ole taloudellisen tuloksen saavuttaminen, ei poista työsopimuslain soveltamismahdollisuutta.<sup>86</sup>

**KKO 1999:113:** Henkilö A oli toiminut Pelastusarmeijan upseerina. KKO katsoi hänen olleen työsopimuslain 1 §:n tarkoittamassa työsuhteessa Pelastusarmeijaan, vaikka Pelastusarmeijan mielestä kyseessä oli A:n suorittama vapaaehtoinen kutsumukseen perustuva työ.

Yllä olevassa tapauksessa oli kysymys siitä, oliko A:n palvelusuhde ollut työsopimuslaissa tarkoitettu työsuhde. Koska työsopimuslaki on ehdotonta oikeutta, osapuolet eivät voi keskinäisellä sopimuksellaan määrätä lain soveltamisesta. Näin ollen säätiön hakemuslomakkeella ja ohjesäännöllä, joiden mukaan säätiön ja upseerin välinen sopimus ei ollut

---

<sup>83</sup> Saarinen, 2015, s. 86–87.

<sup>84</sup> Halila & Hemmo, 2008, s. 292.

<sup>85</sup> Saarinen, 2015, s. 87.

<sup>86</sup> Hietala ja muut, 2019, s. 25.

työsopimus, ei ollut merkitystä, koska käytännössä A oli tehnyt työtä säätiön lukuun johdon valvonnan alaisena. Upseereilla ei säätiön mukaan ole vahvistettua oikeutta korvauksiin. Korkein oikeus kuitenkin totesi päätöksessään, että koska upseeri oli sitoutunut täydellisesti säätiön toimintaan, säätiö oli tosiasiallisesti sitoutunut vastaamaan A:n toimeentulosta maksamalla hänelle palkkaa. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan Pelastusarmeijan säätiön ja A:n välinen sopimus ei tarkoittanut sitä, että A:n olisi pitänyt työskennellä vastikkeetta.<sup>87</sup>

Sopimuksia tehdään monenlaisia ja lukuisiin eri tilanteisiin. Ne eroavat toisistaan esimerkiksi laajuudeltaan, muodoltaan tai syntyavaltaan. Sopimuksia tehdään varsin erilaisissa olosuhteissa sekä erilaisilla työvälineillä. Perinteisesti sopimusta on kuvattu kahden eri oikeustoimen yhdistelmäksi, yhteensulautumaksi. Tämä määritelmä kattaa suurimman osan sopimuksista. Sopimus koskee kahta tai useampaa henkilöitä. Heidän välilleen syntynyt sopimussuhde selviää sopimusaineistosta ja sopimusta täydentävästä aineistosta. Tämän perusteella sopimus voidaan määritellä tosiasioiden muodostamaksi kokonaisuudeksi, jonka perusteella oikeusjärjestyksen mukaan voidaan katsoa sopimusidonnaisuuden syntyneen osapuolten välille. Kun sopimus velvoittaa molempia osapuolia, puhutaan kaksipuolisesti velvoittavasta sopimuksesta. Työsopimus on kaksipuolinen sopimus: työntekijä on velvollinen tekemään työtä ja työnantaja velvollinen maksamaan palkkaa.<sup>88</sup>

### 3.3.1 Johtajasopimukset

Oikeuskäytännössä on katsottu, että osakeyhtiön toimitusjohtaja ei voi tehdä työsopimustyyppistä työsopimusta. Toimitusjohtaja on osakeyhtiölain (624/2006) mukainen toimielin, ja toimitusjohtajiin sovelletaan yleisiä sopimusoikeuden sääntöjä.<sup>89</sup> Käytännössä he tekevät edustamansa yhtiön kanssa johtajasopimuksen, jossa määritellään

---

<sup>87</sup> Hietala ja muut, 2019 s. 24–26.

<sup>88</sup> Saarnilehto & Annola, s. 2018, s. 5.

<sup>89</sup> Hietala ja muut, 2019, s. 21.

toimitusjohtajan oikeudet ja velvollisuudet. Toimitusjohtajan on esimerkiksi sovittava eläke-eduistaan osakeyhtiön kanssa. Toimitusjohtajaan ei sovelleta työaikalakia tai vuosilomalakia. Ratkaisevaa näyttää käytännössä olevan se, onko toimitusjohtajan tehtävistä säädetty kyseistä yhtiömuotoa koskevassa laissa. Jos laissa ei ole säädetty niistä, kyseessä on lähtökohtaisesti työsuhde, mutta mikäli niistä on säädetty, kyseessä ei ole työsuhde. Jos henkilö omistaa vähemmistöosuuden osakeyhtiön osakkeista, häneen sovelletaan tavallisesti työsuhteen ehtoja. Vasta kun henkilö saavuttaa määräysvallan yhtiössä yksin tai perheenjäsentensä kanssa yhdessä (yli 50 prosenttia äänimäärästä), hän ei ole enää työsuhhteessa.<sup>90</sup>

Työ- ja sosiaalilainsäädännön piirin ulkopuolelle jäävien toimitusjohtajien asema turvataan käytännössä sopimusteitse. Johtajasopimukset saattavat sisältää niin sanotun kultaisten kädenpuristuksen, jossa toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan jopa kahden vuoden palkkaa vastaavan erokorvauksen.<sup>91</sup> Koska toimitusjohtaja voidaan irtisanoa nopealla aikataululla ilman perusteluita, onkin tärkeää sopia mahdollisista korvauksista työsuhteen päättymisen varalle.

### **3.3.2 Kilpailukieltosopimus**

Lähtökohtaisesti työsopimukseen liittyvä lojaliteettivelvollisuus työnantajan ja työntekijän välillä lakkaa työsuhteen päätyttyä. Työsuhteen päätyttyä työntekijä voi vapaasti mennä kilpailevan yrityksen palvelukseen tai ryhtyä harjoittamaan kilpailevaa toimintaa. Työnantaja ja työntekijä ovat voineet tehdä kilpailukieltosopimuksen joko työsuhteen alkaessa tai sen aikana. Työntekijällä on työnantajaansa nähden velvoitteita vain siinä tapauksessa, että niistä on erikseen sovittu sopimusosapuolten kesken.<sup>92</sup>

---

<sup>90</sup> Saarinen, 2015, s. 87–88.

<sup>91</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 114.

<sup>92</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 267–268.

Työnantajalla voi olla monia syitä rajoittaa työntekijän mahdollisuutta ryhtyä harjoittamaan kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa tai solmia työsopimus kilpailevaa toimintaa harjoittavan työnantajan kanssa. Työnantajan intressit liittyvät ensi kädessä liike- ja ammattisalaisuuksiin, tietotaidon suojaan sekä asiakassuhteiden säilyttämiseen. Jos työnantaja on panostanut työntekijän koulutukseen, hän pyrkii suojaamaan taloudellista pannaan sopimalla kilpailukiellosta työntekijän kanssa.<sup>93</sup>

Kilpailukieltosopimuksille täytyy aina olla erityisen painavat syyt. Arvioitaessa painavan syy kriteerejä on otettava huomioon työnantajan toiminnan laatu ja suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä. Sopimus on yleensä perusteltu tilanteissa, joissa työnantajalla on käytössään sellaista tietoa ja osaamista, jota kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä.<sup>94</sup> Kuten työsopimus myös kilpailukieltosopimus on vapaa-  
muotoinen sopimus. Työntekijällä ei ole työsuhteen päätyttyä mitään velvollisuuksia entiseen työnantajaansa nähden, ellei siitä ole erikseen sovittu. Kilpailukieltosopimuksen tarkoitus ei ole estää työntekijää käyttämästä ammattitaitoaan ja osaamistaan. Johtavassa asemassa olevan työntekijän kanssa solmittavalle sopimukselle tulee olla erityisen painava syy, vaikkakin tämä edellytys voikin täytyä huomattavasti herkemmin kuin muiden työntekijöiden tekemässä työssä.<sup>95</sup>

Erityisesti kilpailurajoitusehto ja sitä aiheuttavat seuraukset, kuten sopimussakko, ovat aiheuttaneet riitaa sopijapuolten välillä.<sup>96</sup> Korkeimmalta oikeudelta on melko uusi ratkaisu KKO 2022:16, jossa on vedetty rajaa kilpailukiellon ja salassapitoehdon välille. A:n työehtosopimukseen kiinteistöväälitysyrityksessä oli sisältynyt kilpailukieltosehto ja salassapitoehto sekä sopimusrikkomuksesta seuraava sopimussakkomääräys. A oli perustanut oman kiinteistöväälitysyrityksen, joka toimi samalla toimialalla kuin hänen silloinen työnantajansa B Oy. Heti, kun A:n työsuhte B Oy:ssä oli päättynyt, A aloitti työt perustamas-

---

<sup>93</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 267–268.

<sup>94</sup> Saarinen, 2015, s. 131.

<sup>95</sup> Tiitinen & Kröger, 2012, s. 340–343.

<sup>96</sup> Saarnilehto & Annola, 2018, s. 181.

saan yrityksessä. A:n perustaman yrityksen palvelukseen oli siirtynyt myös B Oy:n työntekijöitä. A oli tietoisesti suunnitellut kilpailevan yrityksen perustamista ja toiminnan aloittamista. A:n menettely entistä työnantajaa B:tä kohtaan oli ollut epälojaalia. Ottaen huomioon sen, että A:n toiminta kilpailevan liiketoiminnan aloittamiseksi oli ollut suunnitelmallista, A:n katsottiin ottaneen tietoisesti riskin kilpailukielloon liittyvän sopimussakon laukeamisesta.

A oli hyödyntänyt B Oy:n liikesalaisuuksina pidettäviä asiakirjoja yrityksensä toiminnassa tai ilmaissut niitä työntekijöilleen. Tältä osin A oli toiminut työsopimukseensa sisältyneen salassapitoehdon vastaisesti. Työsopimuksen salassapitoehdolla suojattua tietoa olivat B Oy:n asiakasrekisterit sekä tiedot myyntikohteista. Myös B Oy:llä aiemmin välitettävänä olleet 44 myyntikohdetta olivat siirtyneet A:n yrityksen välitettäväksi. A:n yrityksen oli täytynyt käyttää B Oy:n asiakasrekisteriä ja myyntikohdetietoja hyväkseen.

Työnantaja B:llä on ollut erityisen painava syy suojata toimintaansa liittyviä liike- ja ammattisalaisuuksia. Korkein oikeus katsoi, että hovioikeuden tuomio A:lle kilpailuehdon sekä salassapitoehdon rikkomisesta ei ole kohtuuton. Hovioikeuden päätöstä ei muutettu, joten A veloitettiin maksamaan sopimussakkona kuuden kuukauden palkkaa vastaava summa.<sup>97</sup>

Nykyisin kilpailukieltosopimuksesta on säädetty hyvin yksityiskohtaisesti työsopimuslain muutoksella, joka tuli voimaan 1.1.2022. Uuden sääntelyn mukaan työnantaja on velvollinen suorittamaan työntekijälle korvausta kilpailukiellon ajalta riippumatta kilpailukiellon kestosta. Toinen uudistus koskee irtisanomisaikaa: sen on oltava vähintään kahden kuukauden mittainen. Nykyisen lain myötä työnantajat joutuvat harkitsemaan tarkemmin työsopimusten sisältöä ja sitä, onko kilpailukiello välttämätön työntekijän kohdalla.

---

<sup>97</sup> KKO 2022:16.

### 3.4 Työn tarjoamisvelvollisuus

Työsopimuslaissa on säädetty, että tietyillä työntekijöillä on etusija organisaatiossa tarjolla olevaan työhön. Tarjoamisvelvoitteen laajuus vaihtelee eri tilanteissa. Vahvimmillaan tarjoamisvelvollisuus on tilanteessa, jossa työnantaja on päättänyt irtisanoa työntekijän tuotannollisella tai taloudellisella irtisanomisperusteella. Tällöin työnantajan on selvitettävä työntekijän uudelleensijoitusmahdollisuudet organisaationsa mahdollisissa eri toimipisteissä. Työnantajalla on myös velvoite tarjota työtä lomauttamalleen työntekijälle, jonka hän on irtisanonut taloudellisella tai tuotannollisella perusteella.<sup>98</sup>

TSL 7 luvun 3 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen, kun työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt oleellisesti tai pysyvästi. Työnantaja ei voi irtisanoa työsopimusta, vaikka työntekijän työ olisi vähentynyt olennaisesti tai pysyvästi, mikäli työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Koulutuksen on oltava sellaista, jota voidaan pitää molempien sopijapuolten kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Ensisijaisesti työntekijälle on kuitenkin tarjottava hänen työsopimuksensa mukaista vastaavaa työtä.<sup>99</sup>

**KKO 1993:145:** Lakkauttaessaan lääkäri- ja kuntoutusaseman johtajan toimen kuntoutusyhtiö oli irtisanonut toimen haltijan, jolla oli myös lääkintävoimistelijan koulutus. Koska hänen sijoittamisensa lääkintävoimistelijan tehtäviin ei olisi ollut työnantajan kannalta kohtuutonta eikä työyhteisön kannalta epätarkoituksenmukaista, yhtiön katsottiin olleen velvollinen irtisanomisen sijasta tarjoamaan hänelle lääkintävoimistelijan työtä.

Edellä mainittu ratkaisu KKO 1993:145 osoittaa, että työnantaja on velvollinen tarjoamaan myös työtä, joka on vaatimustasoltaan vähäisempi kuin työntekijän entinen työ. Lähtökohtana on luonnollisesti se, että työnantajalla ylipäättänsä on tarjolla muuta työtä.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 150.

<sup>99</sup> Tiitinen & Kröger 2012, s. 568. Ks. TSL.

<sup>100</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 558.

Työn tarjoamisvelvoite ulottuu myös sellaiseen yritykseen, jossa työnantajayritys tosiasiallisesti käyttää määräysvaltaansa. Kysymyksessä voi olla esimerkiksi konserni, jolla on toimipisteitä eri paikkakunnilla. Yhtiön toimintojen on kuitenkin oltava riittävästi yhteisiä. Tässä yhteydessä huomiota on kiinnitettävä toimialojen samankaltaisuuteen, liiketoimintojen yhteisyyteen ja henkilöasioiden hoitoon.<sup>101</sup>

Työn tarjoamisvelvollisuuden laajuus työnantajayrityksen määräysvallassa olevissa yrityksissä ratkaistaan kokonaisarvion perusteella. Oikeustapauksissa voidaan kiinnittää huomiota siihen, miten määräysvaltaedellytykset täyttyvät. Esimerkiksi yhteinen työjohto, työtehtävien tarjoaminen lomautetuille toisesta yrityksestä tai yhteistoimintaneuvottelujen käyminen yhteisesti konsernin puitteissa viittaavat monesti siihen, että työnantajakin on mieltänyt eri yhtiöt yhteiseksi kokonaisuudeksi henkilöstöasioiden hoidon kannalta.<sup>102</sup>

**TT 1995-54:** Maarakennusalalla toimiva kommandiittiyhtiö oli lomauttanut ja irtisanonut kaksi työntekijäänsä taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Lomauttamisen aikoihin samalla alalla toimiva osakeyhtiö oli ottanut palvelukseensa kolme uutta työntekijää. Kommandiittiyhtiössä ja osakeyhtiössä määräysvaltaa käytti sama henkilö, joka oli myös molempien yhtiöiden pääasiallinen omistaja. Yhtiöllä oli useita yhteisiä toimintoja yhteisen työjohton lisäksi. Lomautusperusteiden olemassaoloa harkittaessa oli otettava huomioon työntekijöiden mahdollisuudet tarjota lomautetuille työntekijöille työtä osakeyhtiön palveluksessa.

Työtuomioistuimen tapauksessa TT 1995-54 molemmat yritykset olivat saman yrityksen määräysvallassa, yritysten työjohto oli yhteinen ja irtisanotuille työntekijöille oli yrittetty tarjota irtisanomisaikana työtä toisesta konserniyhtiöstä.

Työnantaja ei saa valita ja palkata yritykseen takaisinotettavia työntekijöitä syrjivien perusteiden tai perusteiden, jotka muutoin loukkaavat yhdenvertaisuutta. Koska takaisinotto

---

<sup>101</sup> Paanetoja, 2017, s. 91.

<sup>102</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 568–569.

on työnantajan laillinen velvoite, työnantaja ei voi ilmoittaa työpaikkaa avoimeksi noudattamatta ensin laissa säädettyä työllistämiselvoitettaan.<sup>103</sup> Kuuluakseen työllistämiselvoitteen piiriin työntekijän on oltava työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa.

### 3.5 Oikeus henkilötietojen käsittelyyn

Jokaisella meistä on lähtökohtaisesti oikeus päättää, minne ja miten luovutamme omia henkilötietojamme. Luonnollisesti työhaun yhteydessä ja työsuhteen aikana työnantaja tarvitsee työntekijään liittyviä tietoja. Työntekijän henkilötietojen käsittelyssä keskeinen laki on laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004). Lakia sovelletaan soveltuvin osin myös työnhakijoihin. Lisäksi henkilötietojen käsittelyyn sovelletaan tietosuojalakia (1050/2018). Vuodesta 2018 on otettu huomioon myös EU:n tietosuoja-asetuksen vaatimukset.<sup>104</sup>

Tietosuojalain keskeinen säännös koskee työelämän tarpeellisuusvaatimuksia. Lähtökohtaisesti työnantaja saa käsitellä vain työntekijän työsuhteen kannalta *tarpeellisia henkilötietoja*. Näiden tietojen on liityttävä työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen. Sellaisia ovat esimerkiksi koulutusta, työkokemusta ja pätevyyttä koskevat tiedot. Tiedot voivat liittyä myös työntekijälle tarjottaviin etuuksiin, kuten työnantajan tarjoamien liikuntaseteleiden käyttöön.<sup>105</sup> Työnhakutilanteessa työnantajan on arvioitava tietojen tarpeellisuutta. Tarpeellisia tietoja eivät ole perhesuunniteluun, raskauteen, ammattiyhdistystoimintaan tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät tiedot. Työnantaja ei saa poiketa tarpeellisuusvaatimuksesta edes työntekijän suostumuksella.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> Valkonen & Koskinen, 2018, s. 316.

<sup>104</sup> Paanetoja, 2017, s. 129.

<sup>105</sup> Paanetoja, 2017, s. 129.

<sup>106</sup> Paanetoja, 2017, s. 129.

Työntekijää koskevat henkilötiedot on kerättävä työntekijältä itseltään. Tietojen kerääminen muista lähteistä edellyttää työntekijän suostumusta. Suostumusta ei kuitenkaan edellytetä, jos viranomaisen luovuttaa tietoja laissa säädettyjä tarkoituksia varten. Työnantajan on kuitenkin kerrottava näistä tiedoista työntekijälle, ennen kuin tietoja käytetään työntekijää koskevaan päätöksentekoon.<sup>107</sup> Työnhakijan henkilöluottotietoja voidaan selvittää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 a §:ssä mainituissa tilanteissa. Työntekijän luottotietojen tarkistaminen rajoittuu esimerkiksi tilanteisiin, joissa työntekijän tehtäviin sisältyy taloudellisesti merkittävien luottojen myöntäminen ja valvonta.<sup>108</sup>

Tiedot, jotka koskevat työntekijän terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta tai työntekijään kohdistuneita hoitotoimia, ovat sisällöltään arkaluonteisia. Työnantaja ei yleensä saa käsitellä sellaisia tietoja. Työntekijältä itseltään saadut tiedot tai hänen suostumuksellaan annetut terveydentilatiedot tekevät poikkeuksen. Tietojen käsittelyn on oltava tarpeen sairausajan palkan tai siihen liittyvien etuuksien suorittamiseksi tai sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy. Tietoja käsittelevillä henkilöillä on salassapitovelvollisuus työsuhteen aikana ja sen päättymisen jälkeen.<sup>109</sup>

On tilanteita, joissa työtehtävien hoito edellyttää työntekijän testaamista henkilö- tai soveltuvuustesteillä. Testaaminen on perusteltua, jos kyse on työtehtävien hoidon edellytysten tai lisäkoulutustarpeen tai muun ammatillisen kehitystarpeen selvittämisestä. Testaajien on oltava asiantuntijoita, ja työntekijällä on oikeus saada kirjallinen lausunto tehdystä henkilö- tai soveltuvuusarvioinnista. Testaus voidaan tehdä vain työntekijän suostumuksella.

Laissa on säädetty myös *lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä* (504/2002). Lain tavoitteena on suojella alaikäisten henkilökohtaista koskemattomuutta

---

<sup>107</sup> Paanetoja, 2017, s. 130.

<sup>108</sup> Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, 5 a §.

<sup>109</sup> Paanetoja, 2017, s. 130.

ja pienentää heidän riskiään joutua huumausaineiden käytön piiriin tai joutua väkivallan tai hyväksikäytön uhriksi. Lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön. Työn on oltava pysyväisluonteista, ilman huoltajan läsnäoloa tapahtuvaa alaikäisen hoitoa, huolenpitoa, kasvatusta tai opetusta. Palkattaessa henkilöä ensimmäistä kertaa työsuhteeseen, johon kuuluu edellä mainittuja työtehtäviä, työnantajan tulee pyytää henkilöltä ote rikosrekisteristä. Mikäli rikosrekisteriote vaaditaan, siitä on ilmoitettava työhakemuksessa. Ainoastaan asianosainen työn- tai viranhaltija voi tilata otteen oikeusrekisterikeskuksesta. Tehtävään valituilta hakijoilta voidaan vaatia rikosrekisteriote, ja kieltäytyminen otteen toimittamisesta johtaa siihen, ettei henkilöä palkata.<sup>110</sup>

### 3.6 Työnantajan tulkintaetuoikeus

Peruseriaatteena on, että työnantaja tulkintaetuoikeutensa nojalla ratkaisee, miten palkkaehtoja ja muita työsuhteen ehtoja työpaikoilla sovelletaan. Mikäli työntekijät eivät tyydy työnantajan päätökseen, on työntekijäpuolen asia riitauttaa työnantajan tulkinta ehtojen soveltamisesta. Seuraavaksi erimielisyyksiä pyritään ratkomaan ensin luottamusmiehen ja työnantajan kesken ja sen jälkeen tarvittaessa työehtosopimukseen osallisten liittojen välillä. Käytännössä valtaosa kollektiivisopimusten soveltamiskysymyksistä pyritään ratkaisemaan paikallisissa menettelyissä tai sopimuksen osallisten välisissä neuvotteluissa. Mikäli asia sopimusneuvotteluiden jälkeenkin jää riitaiseksi, se voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.<sup>111</sup>

Työpaikoilla voi syntyä erimielisyyksiä työntekijälle työehtosopimuksessa määrätystä vapaa-ajasta, muusta korvauksesta tai oikeudesta saada työskentelyn perusteella vuosilomaa. Työnantajan oikeus on tulkita työsuhteen normilähteitä, kuten lain sekä työehto- ja työsuopimusten sisältöä. Työntekijällä on vastaavasti velvollisuus noudattaa työnantajan tulkintaa, kunnes erimielisyys on selvitetty asianmukaisella tavalla. Viime

---

<sup>110</sup> Paanetoja, 2017, s. 131–132.

<sup>111</sup> Saloheimo, 2020, s. 142.

kädessä asia voidaan joutua ratkaisemaan tuomioistuimessa. Mikäli asian oikea tulkinta jätetään selvittämättä, voi työnantajan väliaikainen tulkinta jäädä pysyväksi käytännöksi. Työnantajan tulkintaetuoikeus on menettelytapasäännös, jonka mukaan työnantajalla on *väliaikainen* oikeus tulkita erimielisyystapauksissa työsuhteen normilähteitä. Työnantajan valta määrätä työsuhteen ehtojen tulkinnasta perustuu työnantajan direktio-oikeuteen. Työnantajan tulkinnasta ei pidä kieltäytyä perusteetta, koska kieltäytyminen saattaa johtaa työsuhteen päättymiseen. Jos työnantajan tulkinta osoittautuu myöhemmin virheelliseksi, työntekijälle syntyy oikeus vahingonkorvaukseen, jolloin aiheutunut vahinko on korvattava työsopimuslain 12 luvun säännösten mukaan.<sup>112</sup>

**KKO 1992:111:** Työnantajalle ja työntekijälle oli syntynyt erimielisyyttä työntekijälle ker-tyneistä pekkaspäivistä eli työajan lyhennysvapaista. Työntekijä oli ilman työnantajan lupaa jäänyt pois työstä yli viikon pituiseksi ajaksi. Työnantaja oli työntekijän poissaolon vuoksi oikeutettu purkamaan työsopimuksen riippumatta siitä, oliko työnantajalla työehtosopimukseen sidottu velvollisuus toteuttaa lyhennysvapaa työntekijän edellyttämällä tavalla.

### 3.7 Erimielisyyksien selvittäminen

Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu käsitellä riita-asiat, jotka koskevat työ- tai virkasuhteen voimassaoloa, pätevyyttä, soveltamista tai tulkintaa. Toimivaltaan kuuluvat myös rikkomiskanteet, kuten hyvityssakon taikka työ- tai virkaehtosopimuksessa sovitun muun seuraamuksen käsittelyt. Järjestäytymätön tai työehtosopimuksen sitovuuspiirin ulkopuolelle jäävä työnantaja ei voi esiintyä vastaajana työtuomioistuimessa. Työtuomioistuin ei ota käsittelyyn asiaa, jossa sopimusmääräysten sisällöstä ei ole riitaa.<sup>113</sup>

---

<sup>112</sup> Paanetoja, 2017, s. 12–13.

<sup>113</sup> Saloheimo, 2020, s. 144.

Kuten muidenkin tuomioistuinten myös työtuomioistuimen toimivaltaisuuden määrää *kanteen peruste*. Jos kanneperuste on osapuolia sitova työehtosopimus, asia kuuluu työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Jos perusteena on lainsäädäntö tai esimerkiksi työ sopimus, työtuomioistuin jättää asian tutkimatta.<sup>114</sup>

Seuraavassa tapauksessa työntekijä oli vaatinut työnantajaa suorittamaan hänelle TSL 12 luvun 2 §:n mukaisesti työ sopimuksen perusteettomasta päättämisestä 24 kuukauden palkan. Lisäksi hän vaati korvausta väärin maksetuista kokouspalkkioista, henkisestä kärsimyksestä sekä oikeudenkäyntikuluistaan.

**TT 2014-55:** Kanteessa esitettyjen vaatimusten kohdalla ei ollut kysymys työehtosopimuksen määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta. Siksi kanne oli nostettava toimivaltaisessa käräjäoikeudessa. Kanteessa esitetyt vaatimukset eivät kuuluneet työtuomioistuimen toimivallan piiriin, joten kanne jätettiin haastetta antamatta tutkimatta.

Tietyt suoritukset ja seuraamukset voidaan määrätä vain yleisessä tuomioistuimessa, koska työtuomioistuin voi määrätä vain työehtosopimuslakiin tai työehtosopimuksen määräykseen perustuvan seuraamuksen. Lain mukaan sellaisia ovat hyvityssakko ja maksutuomio, joka koskee määrältään riidatonta rahasaatavaa. Työehtosopimuksella on voitu sopia esimerkiksi hyvityssakon ohella tai sijasta maksettavasta vahingonkorvauksesta. Työtuomioistuimen merkitys korostuu tilanteissa, joissa kyse on työsuhteen perusteettoman päättämisen takia maksettavista korvauksista, joista on sovittu irtisanomissuojasopimuksissa. Muissa kuin edellä esittämissäni tapauksissa vahingonkorvauksen määrääminen kuuluu yleisen tuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan.<sup>115</sup>

**KKO 2011:70:** Työntekijä vaati työ sopimuslain mukaista vahingonkorvausta, koska hänen oli kohdistunut syrjintää: työnantaja oli määritellyt työntekijän palkkaluokan alemmaksi kuin se työehtosopimukseen perustuvan palkkausjärjestelmän mukaan olisi pitänyt määritellä. Koska kanne perustui työ sopimuslain 2 luvun 2 §:ssä pakottavaksi säädetyn syrjintäkiellon ja tasapuolista kohtelua koskevan veloitteen rikkomiseen, kanteen tutkiminen kuului yleisen tuomioistuimen toimivaltaan eikä työtuomioistuimen toimivaltaan. Ratkaisussa viitataan mahdollisuuteen pyytää työtuomioistuimen lausuntoa kollektiivisopimuksen tulkintaa edellyttävästä seikasta.

---

<sup>114</sup> Saloheimo, 2020, s. 144.

<sup>115</sup> Saloheimo, 2020, s. 146.

Työtuomioistuimen lausuntoa voidaan pyytää asiassa, jonka ratkaiseminen edellyttää erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta. Tarkoituksena on välttää tilannetta, jossa työtuomioistuin ja yleinen tuomioistuin tai hallinto-oikeus tulkitsisivat samaa kollektiivisopimusta eri tavoin. Lausuntapyynnön tarpeellisuus on työtuomioistuimen harkinnassa silloinkin, kun asianosainen sitä esittää. Lausunto ei sido sitä pyytänyttä tuomioistuinta. Käytännössä on kuitenkin usein niin, ettei työtuomioistuimen lausunnoista juurikaan poiketa.<sup>116</sup>

---

<sup>116</sup> Saloheimo, 2020, s. 269.

## 4 Työehtosopimusten sitovuus ja suhde työoikeuden normijärjestelmään

### 4.1 Työehtosopimusjärjestelmä

Työsopimukseen perustuvaa työsuhdetta varten on ajan mittaan syntynyt huomattava määrä oikeusnormeja, työoikeutta. Työoikeudella on kiinteä yhteys perusoikeuksiin. Perustuslain perusoikeuksista erityisesti yhdenvertaisuutta, oikeutta työhön, oikeutta sosiaaliturvaan ja oikeutta oikeusturvaan koskevat perusoikeudet ovat olennaisia työoikeuden normeja sovellettaessa. Työoikeudessa sopimuksia tehdään sekä työmarkkinaosapuolten että yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä.<sup>117</sup> Työehtosopimukset solmitaan jokaiselle alalle ja työpaikalle erikseen, joten sopimuksissa pystytään huomiomaan kunkin alan erityistarpeet paremmin kuin yleisemmässä lainsäädännössä. Myös työlainsäädäntö huomioi erilaiset soveltamistilanteet – työehtosopimuksissa vain valitaan lainsäädännön mahdollistamista vaihtoehdoista yksittäiseen tilanteeseen soveltuvat ja parhaiten sopivat vaihtoehdot.

Työehtosopimuksilla säädetään työsuhteen ehdoista. Näin ollen niiden määräykset muokkaavat yksittäisiä työsuhteita ja asettavat veloitteita ulottaen vaikutuksensa automaattisesti ja pakottavasti myös työehtosopimusosapuoliin nähden kolmansien tahojen oikeussuhteisiin. Työehtosopimuksilla on normivaikutus. Normimääräykset muistuttavat laissa ilmaistuja sitovia normeja, vaikka eivät olekaan laintasoisia *oikeusnormeja*.<sup>118</sup>

Työehtosopimuksen muotovaatimuksista on säädetty työehtosopimuslaissa, josta ilmenevät myös sopimuksen muut tunnusmerkit ja sopimuskompetenssin rajat.<sup>119</sup> Kuten

---

<sup>117</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 40.

<sup>118</sup> Hölttä, 2020, s. 343.

<sup>119</sup> Saloheimo 2020, s. 13–14.

kaikkea taloudellista toimintaa myös työmarkkinoita säädellään laeilla ja sopimuksilla. Työmarkkinoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä työvoiman ja sen hinnan ohjaamista kollektiivisin järjestelyin, erityisesti työehtosopimuksin.<sup>120</sup>

Sarkko toteaa, että työehtosopimuksen määräyksiin liittyvät ongelmat ovat moninai-  
sempia kuin sopimusehtoihin liittyvät erimielisyydet ja konfliktit yleensä. Tämä johtuu  
siitä, että työehtosopimus on yhtäältä sopimuskumppaneiden välinen sopimus, mutta  
toisaalta ulkopuolisten henkilöiden välisiin oikeussuhteisiin eli työsuhteisiin vaikuttava  
normilähde.<sup>121</sup> Työehtosopimusten määräykset vaikuttavat sopijaosapuolten ulkopuoli-  
siin oikeussuhteisiin eli työsuhteisiin *pakottavalla* tavalla. Pakko soveltuu erityisen huo-  
nosti siviilioikeudellisiin säännöstöihin. Onnistuakseen työehtosopimustoiminta tarvit-  
see erityisen työehtosopimuslainsäädännön tukea.<sup>122</sup>

Työehtosopimustoiminta on merkittävä keino sopimustasapainon saavuttamiseksi työ-  
suhteen osapuolten välillä. Teollistumisen myötä lainsäätäjät alkoivat puuttua työsuhteen  
ehtoihin, ja samoihin aikoihin työväestö alkoi järjestäytyä. Tarkoituksena oli tarvittaessa  
ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin, joilla työnantaja pakotettaisiin solmimaan työehtoso-  
pimus. Yhteenliittymien tavoite on alusta asti ollut taata työntekijälle paremmat vähim-  
mäisehdot kuin mistä työntekijällä olisi mahdollisuus solmia työnsopimuksella. Työehto-  
sopimustoiminta kohtasi aluksi tosiasiallisia ja oikeudellisia esteitä. Aluksi työnantaja-  
puoli kieltäytyi solmimasta työehtosopimuksia työntekijöitä edustavien yhdistysten  
kanssa. Toinen merkittävä este oli työehtosopimustoimintaa koskevan lainsäädännön ja  
oikeuskäytännön puuttuminen. Toinen maailmansota pakotti työmarkkinajärjestöt yh-  
teistyöhön. Nykyisen tapaisen työehtosopimustoiminnan voidaankin sanoa kehittyneen  
vasta toisen maailmansodan jälkeen.<sup>123</sup>

---

<sup>120</sup> Hölttä, 2020, s.343.

<sup>121</sup> Sarkko, 1980, s. 196.

<sup>122</sup> Sarkko, 1980, s. 175.

<sup>123</sup> Sarkko, 1980, s. 11.

Työehtosopimus on luonteeltaan normisopimus, jonka perusteella määritellään muiden vastaisuudessa solmittavien sopimusten sisältö. Sarkko on todennut työehtosopimuksen poikkeavan tavanomaisista sopimuksista siinä suhteessa, että sen solmimisen tarkoituksena on sopia sopijaosapuoliin nähden kolmansien osapuolten työsuhteissa noudatettavista ehdoista. Työehtosopimukset muodostavat tärkeimmän normisopimusryhmän. Työehtosopimusten perimmäinen tarkoitus on sopimustasapainon saavuttaminen työsuhteen ehtojen sääntelyssä. Sopimustasapaino pyritään saavuttamaan niin, että normimääräykset vaikuttavat pakottavasti ja automaattisesti sopijaosapuoliin nähden kolmansien osapuolten työsuhteissa noudatettaviin ehtoihin.<sup>124</sup>

## 4.2 Yleissitovuuden oikeusvaikutus

Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan tietyn alan valtakunnallista, edustavana pidettävää työehtosopimusta. Sen solmivat keskenään työnantaja- ja työntekijäliitto. TSL 2 luvun 7 §:n mukaan *”työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen rinnastettavaa työtä”*. Työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä riippumatta työsuhteen kestosta ja siitä, onko työsuhte määräaikainen vai vakinainen. Työehtosopimuksen vahvistaminen yleissitovaksi vaatii, että yli puolet alan yrityksistä on järjestäytynyt työsuhteen tekemiseen työnantaja-liittoon. Työehtosopimuksen yleissitovan luonteen vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta.<sup>125</sup>

Vähimmäisehtoluonteensa vuoksi yleissitovan työehtosopimuksen on katsottu velvoittavan vain työnantajaa ja luovan työntekijöille ainoastaan oikeuksia. Tämä tarkoittaa periaatteessa sitä, että mikäli työehtosopimuksessa on sovittu työntekijän kannalta lain

---

<sup>124</sup> Sarkko, 1973, s. 3–5.

<sup>125</sup> Kairinen ja muut 2002, s. 65.

perustasoa heikommista ehdoista, ei työnantajalla yksin TSL 2 luvun 7 §:n tarkoittaman yleissitovuuden perusteella ole oikeutta solmia tällaista sopimusta. Yleissitovan työehtosopimuksen perusideana on turvata järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työnteon vähimmäisehdot, esimerkiksi palkka ja lomien määrä. Työrauhavelvollisuus perustuu työehtosopimislain säännöksiin, joten se ei tule noudatettavaksi yleissitovuuden perusteella.<sup>126</sup> Yleissitova työehtosopimus on työ sopimuslaakiin perustuva yksipuolinen velvoite, ja siksi se sitoo vain työnantajaa.<sup>127</sup>

Yleissitovalla työehtosopimuksella on automaattinen ja pakottava vaikutus. Työehtosopimusten yleissitovuus perustuu työ sopimuslakiin ja viranomaispäätöksiin vahvistettuun työehtosopimukseen. Yleissitovuuden tarkoituksena on alun perin ollut vähimmäispalkan eli kohtuullisen palkan turvaaminen työntekijälle.<sup>128</sup> Kun työntekijä palkkaa työntekijän yleissitovan työehtosopimuksen alalta, palkan on oltava vähintään työehtosopimuksen mukainen. Suomessa laki ei määrittele vähimmäispalkkaa, joten käytännössä yleissitovuuden tarkoituksena voidaan katsoa olleen järjestelmän luominen vähimmäistyöehtojen määräämiseksi.<sup>129</sup> Seuraavassa korkeimman oikeuden ratkaisussa todettiin, että työsuhteessa tuli soveltaa toimenkuvan mukaista työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella.

**KKO 2016:18:** A oli työskennellyt erään yliopiston ylioppilaskunnan julkaiseman aikakauslehden toimittajana. Työsuhteen aikana ylioppilaskunta ei ollut ollut sidottu mihinkään työehtosopimukseen. A vaati ylioppilaskuntaa vastaan nostamassaan kanteessa lisää palkkaa sekä lomakorvauksia, koska hänelle olisi ammatin ja työtehtävän perusteella tullut maksaa yleissitovana noudatettavaksi tulevan lehdistöalan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Ylioppilaskunta vastusti kannetta katsoen, että A:n vetoama työehtosopimus ei ollut tullut noudatettavaksi, koska ylioppilaskunta ei ole viestintäalan yritys.

Korkeimman oikeuden ratkaisusta ja perusteista ilmenee, että ylioppilaskunnan oli tullut noudattaa A:n työsuhteessa yleissitovana asianomaista lehdistöalan työehtosopimusta, koska ylioppilaskunta oli teettänyt A:lla tässä työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä.

---

<sup>126</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 162–180.

<sup>127</sup> Kairinen ja muut, 2008, s. 3.

<sup>128</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 180.

<sup>129</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 180.

Korkein oikeus katsoi, että ylioppilaskunta oli tosiasiaassa teettänyt A:lla lehdistön työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä. Yleissitovana työehtosopimuksena tulee soveltaa toimenkuvan mukaista työehtosopimusta, jos työnantajaa ei sido mikään työehtosopimus. Korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan A:n työsuhteessa oli tullut soveltaa lehdistön alan työehtosopimusta.

Yleissitovalla työehtosopimuksella on myös toinen tärkeä tavoite, *epäterveen kilpailun estäminen*. Järjestäytymätön työnantaja ei voi hankkia itselleen kilpailuetua sopimalla palkkoja ja muita työsuhteen ehtoja, jotka ovat ristiriidassa alan yleissitovan työehtosopimuksen kanssa. Velvollisuus noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta perustuu pakottavaan työsopimuslain säännökseen. Huomioitavaa on, että yleissitovan työehtosopimuksen tasoa paremmista ehdoista voidaan aina sopia työehtosopimuksessa. Vastavasti työehtosopimuksen tasoa alittavista ehdoista ei voida työsopimuksilla toisin sopia.<sup>130</sup>

### 4.3 Normaalisitovuuden oikeusvaikutus

Normaalisitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan työehtosopimusta, johon ovat sidottuja ne työnantajat ja yhdistykset alayhdistyksineen, jotka ovat solmineet työehtosopimuksen. Sidottuja ovat myös työnantaja- ja työntekijäjäsenet, jotka kuuluvat järjestöön, joka on solminut työehtosopimuksen. Yleisimmin työnantajan järjestäytymiseen perustuva työehtosopimus on jonkin työnantajaliiton solmima sopimus. Se voi olla myös yrityksen itsensä solmima. Toimialoilla saattaakin olla useita eri työehtosopimuksia yrityksen eri henkilöstöryhmille. Työntekijän tekemä työ määrää sen, mitä työehtosopimusta työntekijään kulloinkin sovelletaan. Normaalisitovaan työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden on noudatettava järjestäytymisen perusteella

---

<sup>130</sup> Paanetoja, 2017, s. 149–151. Ks. yleissitovuuspäätökset (<https://finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/paatokset/>), joita tutkimalla saa tiedon siitä, onko alaa koskeva työehtosopimus vahvistettu yleissitovaksi.

määräytyvää työehtosopimusta eikä yleissitovaa työehtosopimusta. Normaalisitovien työehtosopimusten soveltaminen ei ole harkinnanvaraista, vaan se on pakollista.<sup>131</sup>

Normaalisitova työehtosopimus sitoo vain sopimuksen tehneitä sopimusosapuolia. Sopimukseen sidotut työnantaja- ja ammattiliitot ovat velvollisia valvomaan, että työsopimuksia noudatetaan. Normaalisitovat työehtosopimukset perustuvat työehtosopimuslakiin, ja ne sitovat osallisia TEhtol 4 §:n perusteella. Osallisiin eli allekirjoittaneisiin rinnastetaan myös jälkeempään työehtosopimukseen osallisten suostumuksella yhtyneet. Työnantaja ja työntekijä, jotka ovat sidotut normaalisitovaan työehtosopimukseen, ovat sitoutuneet noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä.<sup>132</sup> Normaalisitovan työehtosopimuksen tärkeimpiä etuja on työrauhavelvoite. Työehtosopimuksen voimassa ollessa työntekijät eivät saa ryhtyä lakkoon tai muihin työtaistelutoimenpiteisiin. Työrauhavelvollisuuden tehosteena työehtosopimukseen sidottu yhdistys tai työnantaja, joka rikoo työehtosopimuksen ehtoja, voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa.<sup>133</sup> Käytännössä työrauhavelvoite koskee vain työntekijäpuolta, sillä työnantajat harvemmin ryhtyvät painostamaan työntekijäpuolta työtaistelutoimenpitein.<sup>134</sup>

#### 4.4 Yrityskohtaisen sopimuksen oikeusvaikutus

Työehtosopimuslain 1 § mahdollistaa työehtosopimuksen solmimisen myös yksittäisen työnantajan, esimerkiksi yrityksen, ja jonkin palkansaajien työmarkkinajärjestön (rekisteröity edunvalvontayhdistys) välillä. Tällaista sopimusta kutsutaan yrityskohtaiseksi työehtosopimukseksi. Yrityskohtainen työehtosopimus ei voi saada yleissitovaa vaikutusta. Käytännössä palkansaajapuolella sopijaosapuolena on alan valtakunnallinen am-

---

<sup>131</sup> Hietala ja muut, 2019, s. 50–51.

<sup>132</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 61–64.

<sup>133</sup> Sarkko, 1980, s. 239.

<sup>134</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 63.

mattiliitto paikallisyhdistyksensä ohella. Toisinaan sopimukset voivat olla eräänlaisia liityntäsopimuksia, joissa sovitaan, että tietty yritys noudattaa soveltuvin osin jotakin valtakunnallista työehtosopimusta.<sup>135</sup>

Kun Stora Enso ja Paperiliitto ry solmivat ensimmäisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen, alalla ei ollut enää valtakunnallista sopimusta.<sup>136</sup> Yrityskohtaisesti voidaan sopia sellaisista työehdoista, joista sopimista ei ole lainsäädännöllä rajoitettu. Työlainsäädännön pakottavat säännökset on huomioitava, eikä niistä voida poiketa. Yrityskohtaisessakin työehtosopimuksessa voidaan kuitenkin sopia pakottavia määräyksiä työntekijämyönteisemmistä ehdoista.<sup>137</sup> Vuoteen 2021 mennessä yrityskohtaisia työehtosopimuksia oli solmittu lähinnä suurissa yrityksissä.

Teknologiasektorin työehtosopimusneuvottelut saatiin päätökseen tammikuussa 2022. Toimiala edustaa maamme vientiteollisuudesta noin viittäkymmentä prosenttia ja on näin ollen Suomen suurin vientiala ja merkittävin elinkeino. Kone- ja metalliteollisuuden yritykset valmistavat muun muassa metsä- ja maatalouskoneita, hissejä, nostureita ja nostimia. Työnantajapuolen perustelut uudelle sopimusmallille olivat globaali, muuttuva toimintaympäristö ja tarve viedä sopiminen työpaikoille, jossa yritykset voivat tehdä valinnan omista lähtökohdistaan. Yrityskohtainen työehtosopimus on yksi vaihtoehto valtakunnallisten yhdistysten tekemille työehtosopimuksille. Yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa työehdot voidaan räätälöidä yrityksen ja sen henkilöstön tarpeiden mukaan.<sup>138</sup>

---

<sup>135</sup> Kairinen ja muut, 2008, s. 49.

<sup>136</sup> Paperiliitto, 2021.

<sup>137</sup> Kairinen ja muut, 2008, s. 14–15.

<sup>138</sup> Teknologiateollisuus, 2021; Teknologiateollisuus on Suomen suurin vientiala – koostuu viidestä päätoimialasta.

## 4.5 Työoikeuden normijärjestelmä

Lain säädökset voivat periaatteessa olla kahdenlaatuista: pakottavia eli indispositiivisia tai tahdonvaltaisia eli dispositiivisia. Työoikeus koostuu lähtökohtaisesti pakottavasta eli indispositiivisesta lainsäädännöstä. Työoikeudessa heikompi osapuoli on pääsääntöisesti työntekijä, joten lainsäädännön tavoitteena on suojella työntekijää. Kyse on vähimmäispakottavuudesta. Koska työntekijä nähdään yksittäisessä työsuhteessa heikomaksi osapuoleksi, häntä halutaan suojella epäoikeudenmukaisilta ja kohtuuttomilta työsuhteen ehdoilta. Työriitojen ratkaisussa työntekijän suojelun periaate vaikuttaa siten, että normivaihtoehtoista valitaan työntekijälle edullisin.<sup>139</sup> Työsuhteen kansalliset sääntelykeinot on perinteisesti esitetty alla esittämässäni järjestyksessä. Järjestys on Matleena Engblomin vuonna 2013 kirjoittamasta teoksesta Työsuhteen ehdot, määräytyminen, tulkinta ja muuttuminen. Kirjallisuudessa on esitetty toisistaan poikkeavia näkemyksiä. Olen täydentänyt alla olevaa esitystä esimerkeillä.

- 1) Perustuslain (34/1999) säännökset (keskeiset ihmis- ja perusoikeudet sisältyvät perustuslakiin) ja *pakottava lainsäädäntö sekä* EU-direktiivit, jotka velvoittavat EU:n jäsenmaita.
- 2) *Normaalisitovan*, valtakunnallisen palkansaajajärjestön kanssa tehdyn työehtosopimuksen normimääräykset ja tällaisen työehtosopimuksen nojalla tehdyt paikalliset sopimukset. Normaalisitova työehtosopimus takaa työrauhavelvoitteen.
- 3) *Yleissitovan työehtosopimuksen* vähimmäispakottavat normit.
- 4) *Semidispositiiviset lainsäädännökset*, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella. Toisin voidaan sopia esimerkiksi sairausajan palkan maksusta, liukuvasta työajasta, sunnuntaityöstä sekä lomakaudesta.
- 5) *Työsäännöt ja yhteistoimintasopimukset*, joista on sovittu esimerkiksi yhteistoimintalain 5 luvun säännösten perusteella (laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007). Laki on kumottu yhteistoimintalailla (1333/2021). Työpaikoilla pyritään

---

<sup>139</sup> Engblom 2013, s. 9.

yhdessä työntekijöiden kesken kehittämään yrityksen toimintaa sekä työoloja.

6) *Työsopimuksen ehdot*, sopimuksen veroiset käytännöt ja työsopimuksella tehdyt paikalliset sopimukset. Työntekijän ja työnantajan sopimusvapautta rajoittavat pakottava lainsäädäntö sekä työehtosopimusten velvoittavuus.

7) *Dispositiiviset*, toisin sovittavissa olevat työehtosopimusnormit.

8) *Dispositiiviset lainsäännökset*.

9) *Tavanomaisen oikeuden normit*.

10) *Työnantajan direktio-oikeuteen* perustuvat määräykset. Työnantajan direktio-oikeuteen kuuluu oikeus johtaa ja valvoa työtä ja päättää muun muassa vuosilomien ajankohdasta.

Suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa ei vallitse täyttä yksimielisyyttä normihierarkiasta, koska säännökset ovat hajallaan eri laeissa (tärkeimpinä työsopimuslaki, työehtosopimuslaki ja yhteistoimintalaki).<sup>140</sup>

#### 4.5.1 Työsuhdetta sääntelevät normit

Työoikeus pitää sisällään kansallisista ja kansanvälisistä oikeuslähteistä kumpuavia oikeusnormeja. Työoikeuden oikeuslähteet eivät periaatteessa eroa muiden oikeusalojen lähteistä. Normien tehtävänä on työsuhteiden säänteleminen eli niiden sisällön määrääminen ja ennen muuta normimekanismin ja työmarkkinoiden toiminnan säänteleminen. Tarkasteltaessa työsuhteen määräytymistä on tarpeellista muodostaa työsuhteen normeista oma kokonaisuutensa.<sup>141</sup>

Kappaleessa 4.5 esitettiin Matleena Engblomin näkemys työsuhteen sääntelykeinoista. Matti Kairinen kirjoittaa työoikeuden normijärjestelmästä teoksessa Työoikeus. Hän

---

<sup>140</sup> Engblom, 2013, s. 7–8.

<sup>141</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 43.

erottaa kuusi eritasoista kansallista sääntelykeinoa, joista ensimmäisenä ovat *lait ja asetukset*. Historiallisesti modernin työoikeuden kehittyminen alkoi lakinormien sääntämisen kautta. Työlainsäädäntö rakentuu hierarkkisten periaatteiden varaan. Säädetty laki voi olla yleislaki tai erityislaki. Työsopimuslaki on yleislaki, kun taas esimerkiksi nuoria työntekijöitä koskeva laki ja merimieslaki ovat erityislakeja. Hierarkkinen suhde on, että yleislaki syrjäyttää erityislain (*lex specialis* -sääntö).

Työehtosopimukset sisältävät keskeiset normit työsuhteen taloudellisista etuuksista, kuten palkoista, työajoista ja sosiaali- ja sivuehdoista. Kun työntekijän eduista sovitaan kollektiivisesti, mekanismi toimii erityisesti sellaisten työntekijöiden eduksi, jotka eivät yksilöinä kykenisi pitämään puoliaan neuvoteltaessa työsuhteen ehdoista.<sup>142</sup>

#### **4.6 Työsopimuksen rajoittaminen sopimuksilla ja lainsäädännöllä**

Sopimusvapauden periaate koskee lähtökohtaisesti myös työsuhdetta. Työsopimus voidaan laatia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Ainakin suuremmilla työpaikoilla työ-sopimus laaditaan käytännössä aina kirjallisesti. Jos työ-sopimukseen kirjattaisiin yksityiskohtaisesti kaikki työ-sopimuksen ehdot, työ-sopimus olisi yhtä paksu nide kuin alalla noudatettavasta työehtosopimuksesta laadittu kirja. Käytännössä työ-sopimukseen kirjataan vain harvoja työsuhteen ehtoja, koska ehdot löytyvät joko työ-lainsäädännöstä tai työehtosopimuksesta, jota työpaikalla työsuhteissa sovelletaan. Työsopimuksen sisältö-vapautta rajoittavat monet työntekijän suojaksi säädetyt normit, kuten normit maksettavasta palkasta, työn alkamispäivästä, määräaikaisen työsuhteen kestosta ja määräaikaaisuuden perusteesta.<sup>143</sup> Kyseiset tiedot on kirjattava työ-sopimukseen.

Jos työ-sopimus on ristiriidassa noudatettavan yleissitovan työehtosopimuksen kanssa, työ-sopimuksen ehto on mitätön, sillä työ-sopimuksessa ei saa olla sellaisia määräyksiä.<sup>144</sup>

---

<sup>142</sup> Kairinen ja muut, 2002, s. 48.

<sup>143</sup> Engblom, 2013, s. 78–79.

<sup>144</sup> TEhtol, 7 §.

On kuitenkin huomioitava, että aina ei ole työehtosopimusta, joka tulisi sovellettavaksi työssä. Tällöin työsopimuksessa on sovittava niistä työsuhteen ehdoista, kuten palkan suuruudesta, ylityökorvauksista ja muista eduista, jotka yleensä on määritelty työehtosopimuksessa.<sup>145</sup> Työsopimuksen ehto voi osoittautua joissain tilanteissa *kohtuuttomaksi*. Tällöin ehtoa voidaan sovittaa tai se voidaan jättää kokonaan huomioon ottamatta, jos sen soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muuten kohtuutonta. Asian sovittelu tapahtuu asianomaisessa käräjäoikeudessa.<sup>146</sup> Käräjäoikeuden ratkaisusta on tietyn edellytyksin valitusoikeus hovioikeuteen ja korkeimpaan oikeuteen.<sup>147</sup>

Työlainsäädännössä on monia työsopimukseen liittyviä erityisäännöksiä. Siltä osin, kun lainsäädännössä ei ole erityisäännöksiä, työsopimukseen sovelletaan lähtökohtaisesti normaaleja sopimusoikeudellisia periaatteita. Sopimusten *pätemättömyydestä* säädetään OikTL 3 luvussa.<sup>148</sup> Pakottaminen on yksi pätemättömyysperusteista. Saattaa esimerkiksi olla, että työntekijä on pakotettu allekirjoittamaan työsopimus käyttämällä väkivaltaa tai uhkaamalla hänen henkeään. Pätemättömyys voi myös menettää merkityksensä, esimerkiksi jos työntekijä jälkeinpäin hyväksyy sopimuksen, joka oli alun perin pätemätön. Työntekijän voidaan katsoa hyväksyneen sopimuksen, jos hän ei millään tavalla reagoi sopimuksen pätemättömyyteen saatuaan tietää pätemättömyysperusteesta.<sup>149</sup>

TSL 13 luvun 6 §:n 1 momentin mukaan kaikki työsopimuslain pakottavien säännösten kanssa ristiriidassa olevat ehdot ovat mitättömiä. Pakottavan säännöksen vastaisuus tarkoittaa tilannetta, jossa työsopimuksen ehto osoittautuu työntekijälle epäedullisemmaksi kuin pakottava säännös. Työsopimusta solmittaessa olisi tärkeää tutustua työhön sovellettavan työehtosopimuksen sisältöön. Sillä tavalla voidaan selvittää, mitä työsopimuksessa voidaan sopia rikkomatta työehtosopimuksen ehtoja. Jos työehtosopimus ei

---

<sup>145</sup> Paanetoja, 2017, s. 46.

<sup>146</sup> Paanetoja, 2017, s. 46.

<sup>147</sup> Paanetoja, 2017, s. 17.

<sup>148</sup> Äimälä & Kärkkäinen, 2017, s. 590.

<sup>149</sup> Paanetoja, 2017, s. 47.

tule sovellettavaksi, on sopimisen rajoitukset haettava lainsäädännöstä, jolloin myös työsopimuksen asema korostuu määritettäessä työsuhteen ehtoja.<sup>150</sup> Sopimusvapauden nimissä työsopimukseen voidaan periaatteessa ottaa mitä tahansa osapuolten tärkeinä pitämiä ehtoja. Ehdot eivät kuitenkaan saa olla hyvän tavan tai lain vastaisia tai kohtuuttomia.<sup>151</sup>

**KKO 1998:107:** Asunnonvälitysalalla toimineen myyntineuvottelijan palkka oli muodostunut kiinteästä palkasta sekä provisiopalkasta. Työsopimuksen mukaan työnantajalla oli oikeus muuttaa provisioperusteita ja -taulukoiden työsopimuksen voimassaoloaikana. Työntekijä vaati kanteessaan, että ehto katsottaisiin kohtuuttomaksi varallisuus oikeudellisesta oikeustoimesta annetun lain 36 §:n nojalla. KKO hylkäsi kanteen, koska ehtoa ei voitu pitää tyypiltään tai muutoinkaan sellaisenaan kohtuuttomana. Työntekijä ei ollut edes väittänyt, että sen soveltaminen olisi johtunut hänen kohdallaan kohtuuttomuuteen.

Provisioperusteinen palkkausmuoto on varsin tavallinen aloilla, joiden työsuhteiden ehdoista ei ole sovittu työehtosopimuksella ja joilla työsuhteen osapuolista riippumattomien seikkojen vaikutus voi olla suuri, esimerkiksi auto-, kodinkone- ja LVI-aloilla, kaupan alalla sekä asunto- ja kiinteistövälitysalalla. Aloilla, joilla provisiopalkkaus on yleistä, työnantaja varaa itselleen mahdollisuuden vaikuttaa provisiopalkkauksen perusteisiin ja taulukoihin. Provisiotaulukoiden hintatarkastuksia saatetaan suorittaa esimerkiksi puoli- tai neljännesvuosittain tuotteiden hintamuutosten perusteella. Yllä olevassa KKO:n tapauksessa työnantaja oli tehnyt provisiotaulukoiden hintatarkistuksia asuntojen hintamuutosten perusteella. Osassa tarkistuksia hintatarkistustaulukko oli keventynyt ja osassa tiukentunut asuntojen hintatason käännyttyä nousuun.

KKO:n päätöksessä 1998:107 todettiin, että myyntineuvottelijan ja työnantajan välisessä kirjallisessa työsopimuksessa oli sovittu, että palkka on osaksi provisioperusteinen eli riippuvainen myyntineuvottelijan saavuttamasta tuloksesta. Vastaavaa ehtoa oli sovellettu myös muiden yrityksessä työskennelleiden myyntineuvottelijoiden työsopimuksiin. Työnantaja oli kohdellut A:ta samalla tavalla kuin muitakin yrityksen työntekijöitä. Korkein oikeus katsoi, että A:n työsopimuksen ehto, joka oikeutti työnantajan muuttamaan

---

<sup>150</sup> Paanetoja, 2017, s. 47; Äimälä & Kärkkäinen, 2017 s. 597.

<sup>151</sup> Paanetoja, 2017, s. 46.

provisioperusteita, ei ollut kohtuuton. Lain mukaan kohtuuttomuusharkinta on suoritettava kussakin tapauksessa erikseen ja siinä on huomioitava oikeustoimen sisältö, osapuolten asema oikeustointa tehtäessä sekä sen jälkeen vallinneet olosuhteet.<sup>152</sup>

Kuten aikaisemmin on jo todettu, jos sopimus on kohtuuton, se voidaan sovittaa eli kohtuullistaa. Epäselvissä tilanteissa sopimukseen on vahvistettava mahdollisista vaihtoehdoista se, joka on kohtuullisin. Tulkinnalla ei ole kuitenkaan tarkoitus muuttaa sopimuksisältöä, vaan tarkoitus on selvittää, mitä osapuolten kesken on sovittu.<sup>153</sup>

---

<sup>152</sup> KKO 1998:107.

<sup>153</sup> Annola, 2015, s. 282.

## 5 Intressitahojen näkemykset paikallisen sopimisen toimivuudesta

### 5.1 Paikallisen sopimisen järjestelmän tarkoitus ja tavoite

Paikallisen sopimisen käsite on peräisin valtakunnallisista työehtosopimuksista. Paikallinen sopiminen mahdollistaa eräistä työehdoista sopimisen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Paikallinen sopiminen on kuitenkin käytännössä saanut laajemman merkityksen kuin sillä tarkoitetaan valtakunnallisissa työehtosopimuksissa. Mahdollisuus ja valta sopia paikallisesti yritys- ja työpaikkatasolla voi perustua työehtosopimusten lisäksi myös lainsäädäntöön ja normaaliin sopimusautonomiaan. Työelämässä tulee vastaan useita henkilöstöä koskevia asioita, joista ei ole säännöksiä laissa tai määräyksiä työehtosopimuksessa.<sup>154</sup>

Parhaimmillaan paikallinen sopiminen toimii yrityksen kilpailuetuna ja välineenä, jolla voidaan lisätä liiketoiminnan joustavuutta. Sopijapuolten välinen luottamus on paikallisen sopimisen onnistumisen ehdoton edellytys.<sup>155</sup> Paikallisen sopimisen käytäntö ei ole ilmiönä uusi, vaan koko työehtosopimusjärjestelmän olemassaolon ajan työehdoista on voitu sopia työpaikoilla myös paikallisesti.<sup>156</sup> Paikallinen sopiminen lähtee liikkeelle siitä, että yrityksen johto ja työntekijät tiedostavat paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja hyödyt. Lisäksi tarvitaan juridista osaamista, jotta sopimuksista saadaan selkokielisiä työkaluja yritysten ja henkilöstön parhaaksi.<sup>157</sup>

Työyhteisöt ovat työelämämme keskeinen osajärjestelmä, jossa paikallinen sopiminen lähinnä tapahtuu. Työyhteisöistä voidaan puhua tuotantoyksikköinä, joiden toimintoihin vaikuttaa kaksi luontaista perusasiaa: ihmiset ja raha. Markkinatalouden asetelmasta ja

---

<sup>154</sup> Kairinen ja muut, 2015, s. 14; Kairinen ja muut, 2008, s. 17.

<sup>155</sup> Salo ja muut, 2019, s. 48.

<sup>156</sup> Engblom, 2013, s. 57.

<sup>157</sup> Salo ja muut, 2019, s. 49.

rahasta johtuu tuottavuuden perusvaatimus: tuotannontekijöitä eli omaisuutta ja työvoimaa on käytettävä tuottavasti. Tässä yhteydessä tuottavuudella tarkoitetaan kokonaistuottavuutta eli sitä tulosta, joka saadaan panostetuista resursseista.<sup>158</sup> Henkilöstön hyvinvoinnilla, kuten palkkausetujen, työturvallisuuden, terveyden ja viihtyvyyden lisäämisellä, on tärkeä merkitys yrityksen henkilöstölle. Kestävällä pohjalla oleva liiketoiminta edellyttää henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimista. Työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen on myös yrityksen edun mukaista: se parantaa työilmapiiriä ja vähentää sairauslomien määrää sekä ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä.<sup>159</sup>

Työlainsäädäntöön sisältyy useita paikallisen sopimisen mahdollistavia säännöksiä. Paikallinen sopiminen voi perustua valtakunnallisten työehtosopimusten määräyksiin, joissa sopiminen voidaan sallia tai kelpuuttaa tai sitä voidaan edellyttää. Lisäksi se voi perustua lakiin tai normaaliin sopimusautonomiaan.<sup>160</sup> Tavallisin paikallinen sopimus on juuri työehtosopimukseen perustuva. Yrityksessä voidaan vapaasti sopia lain tahdonvaltaisista säännöksistä poikkeamisesta. Kiteytettynä työlait ja työehtosopimukset asettavat rajat ja puitteet paikalliselle sopimiselle. Työehtosopimusten sallimat rajat vaihtelevat toimialoittain. Työlainsäädäntö sisältää runsaasti työntekijän suojaksi säädettyä pakkotavaa lainsäädäntöä, jota käsiteltiin jo aikaisemmin, kappaleessa 2.5.

## **5.2 Paikallisen eli työpaikkatasolla tapahtuvan sopimisen mahdollisuuksia**

Paikallisesta sopimisesta puhuttaessa Jorma Saloheimo erottelee viitettyöehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen sekä yksittäisen työnantajan tekemät yrityskohdittaiset työehtosopimukset. Saloheimon mukaan neljä tyypillisintä valtakunnallisissa työehtosopimuksissa käytettyä lauseketta, joilla sopimusvapaus annetaan paikallistasolle,

---

<sup>158</sup> Kairinen ja muut, 2015, s. 83.

<sup>159</sup> Kairinen ja muut, 2015, s. 83.

<sup>160</sup> Salo ja muut, 2019, s. 50.

ovat *toisin sopiminen, paikallisesti sovittavat vaihtoehdot, avoin kelpuutus ja sopimusvelvoite*. Työehtosopimuksessa voi olla määräyksiä paikallisen sopimuksen osapuolista ja määrämuodosta, ja myös sopimuksen asiasisällölle voidaan asettaa tiettyjä rajoituksia.<sup>161</sup> Paikallisella sopimisella voidaan tarkoittaa myös lakiin perustuviin kelpuutuksiin perustuvaa työpaikkatasoista sopimista.<sup>162</sup> Tässä tutkielmassa paikallisesta sopimisesta puhutaan sen laajassa merkityksessä, jolloin käsitteen piiriin kuuluvat myös normaalin sopimusautonomian perusteella syntyneet sopimukset.

Ilmaisujen ”paikallinen sopiminen” ja ”paikalliset sopimukset” käyttö on perua eri alojen työehtosopimusten lausekkeista, joissa on sovittu mahdollisuuksista sopia paikallisesti työehtosopimuksessa olevia normeja täydentäen. Paikallinen sopiminen on lisääntynyt merkittävästi viimeisten vuosikymmenten aikana. Paikalliset sopimukset tehdään työpaikoilla työntäjän ja työntekijöiden kesken. Tilanteesta riippuen paikallisella sopimisella voidaan tarkoittaa hyvinkin erilaisia sopimustilanteita. Paikallisista sopimuksista ei tule yksittäisten työehtosopimusten osia, vaan ainoastaan osa työntekijöiden työsuhteiden ehtoja.<sup>163</sup>

Jos paikallista sopimusta muutetaan, muuttuvat vastaavasti myös työsuhteiden ehdot. Paikallinen sopiminen mahdollistaa sopimisen sellaisistakin asioista, joista ei voida sopia työehtosopimuksin tai jotka eivät kuulu työlainsäädännön piiriin.<sup>164</sup> Paikallisen tason osapuolet voivat sopia esimerkiksi työsuojeluyhteistyön kehittämisestä, yrityksen sisäisestä ja ulkoisesta tiedottamisesta, luottamusmiehen ajankäytöstä, työorganisaation kehittämisestä, henkilöstön koulutuksen järjestämisestä sekä tasa-arvon edistämisestä organisaatiossa.<sup>165</sup>

---

<sup>161</sup> Saloheimo, 2020, s. 28–30; Paanetoja & Vidgren, 2019, s. 4–6.

<sup>162</sup> Paanetoja & Vidgren 2019, s. 6.

<sup>163</sup> Kairinen ja muut, 2015, s. 17.

<sup>164</sup> Kairinen ja muut, 2015, s. 15.

<sup>165</sup> Kairinen ja muut, 2015, s. 15.

Paikallinen sopiminen, kuten sopiminen yleensä, on toimintaa, jossa pyritään sopimukseen. *Sopimuspakkoa ei ole, vaan kyse on mahdollisuudesta sopia asioista.* Paikalliset neuvottelut ja niistä syntyneet sopimukset ovat neuvotteluosapuolien etujen yhteensovituksen ja muun toiminnan muotoja. Lähtökohtaisesti sopimus jää syntymättä, elleivät molemmat osapuolet tunne hyötyvänsä sopimuksesta.<sup>166</sup>

Työorganisaatioiden toimintatapojen ja strategioiden keskeisiä piirteitä ovat joustavuutta edistävät ratkaisut työpaikoilla sekä asiakaslähtöisyys. Paikallisesti sovittavat joustojärjestelyt ovat tavallisimmillaan sopimista työajoista sekä henkilöstön toimenkuviin liittyvistä asioista muutostilanteissa. Työorganisaatioihin liittyvistä kehittämistoimista voidaan sopia paikallisesti sopimusten ja lakien asettamissa puitteissa. Heikki Uhmavaara toteaa, että tutkimusten mukaan paikallinen sopiminen on yleistynyt erityisesti joustavan toimintatavan yrityksissä. Uudenlaisen kilpailustrategian omaksuminen ja sitouttaminen yrityskulttuuriin edellyttää henkilöstön ja työntekijän välistä vuorovaikutusta ja yhteistyötä.<sup>167</sup> Seuraavaksi käsittelen sidosryhmien näkemyksiä ja kokemuksia paikallisen sopimisen nykytilasta sekä peilaan saamiani vastauksia aikaisempiin tutkimuksiin ja alan kirjallisuuteen.

### **5.3 Osapuolten näkökulmia paikalliseen sopimiseen**

Yritykset, joista valitsin haastateltavat tutkimukseeni, valmistavat rakennusaineteollisuuden ja teknologiateollisuuden tuotteita kotimaan markkinoille sekä kansainvälisille markkinoille. Yritykset ovat kooltaan keskisuuria ja sijaitsevat Pirkanmaan, Etelä-Pohjanmaan sekä Pohjois-Pohjanmaan maakunnissa. Yrityksissä on tehty pitkään paikallisia sopimuksia. Henkilöstö muodostuu kaikissa yrityksissä suurimmaksi osaksi tuotannon-työntekijöistä.

---

<sup>166</sup> Kairinen ja muut, 2015. s. 18–19.

<sup>167</sup> Uhmavaara, 2010, s. 171.

Tässä luvussa tuon esiin haastateltavien näkemyksiä paikallisesta sopimisesta sekä tavoitteita ja käytäntöjä, joita haastateltavat ovat kohdanneet. Lisäksi vertaan saamiani vastauksia aikaisempiin paikallisesta sopimuksesta tehtyihin tutkimuksiin sekä keskeiseen kirjallisuuteen. Haastatteluiden pohjalta voidaan paikantaa paikallisen sopimisen tarjoamia mahdollisuuksia ja onnistumisia, kuten yrityksen kilpailukyvyyn parantuminen, työpaikkojen säilyminen sekä työhyvinvoinnin lisääntyminen. Työhyvinvoinnin parantamisessa työhön sitoutuminen ja työn tuottavuus kasvavat. Neuvottelutasapainoa voidaan pitää tärkeänä lähtökohtana paikallisen sopimisen onnistumiselle.

### **5.3.1 Paikallisen sopimisen tavoitteita ja käytäntöjä**

Haastattelujen mukaan paikallisen sopimisen päätavoitteita työnantajapuolella ovat tuottavuuden lisääminen, kustannussäästöt sekä joustavuus erityisesti poikkeustilanteissa. Henkilöstön haastatteluissa esiin nousivat vakaa työsopimussuhde sekä ansiokenhityksen turvaaminen. Myös työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen, työehtojen parantaminen sekä työhyvinvoinnin lisääminen koetaan tavoittelemisen arvoisiksi asioiksi.<sup>168</sup>

Kaikkien haastattelemini henkilöiden vastauksista näkyi myönteinen suhtautuminen paikalliseen sopimiseen. Lisäksi vastauksista kävi ilmi molempien osapuolien tarve hyötyä sopimuksesta. Työnantajat kertoivat, että paikallisen sopimisen ansiosta pystytään ottamaan huomioon työntekijän henkilökohtainen tilanne, esimerkiksi perhetilanne.

Neuvottelutasapaino on yksi keskeisimmistä kysymyksistä solmittaessa paikallisia sopimuksia. Erityisesti työntekijäpuoli kokee neuvottelutasapainon puuttuminen keskeiseksi sopimista haittaavaksi tekijäksi. Paikallinen sopiminen vaatii sopimusosapuolilta osamista. Varsinkin suuremmissa yrityksissä työskentelevät HR-ammattilaiset tuntevat lain-

---

<sup>168</sup> Ahtela & Salminen, 2021, s. 14.

säädännön ja työehtosopimusten sisällön. Henkilöstön edustajana on yleensä luottamusmies, tukenaan henkilöstöryhmä, jota hän edustaa. Ammattiliitot järjestävät luottamusmiehille tarkoitettua koulutusta, jossa käsitellään esimerkiksi lainsäädäntöä, työehtosopimuksen sisällön tulkintaa sekä yritystaloutta. Luottamusmiehen tehtävään on monesti vaikea löytää ehdokkaita. Syitä ovat esimerkiksi suuri työmäärä ja vastuu, jotka voivat vaikeuttaa etenemistä omalla työuralla.<sup>169</sup>

Erityisesti työntekijöitä edustavien liittojen sopimusasiamiesten mukaan paikallisen sopimisen tavoitteena on se, että työnantaja ja henkilöstö yhteistyössä kehittävät työpaikkaa menestyvämmäksi ja paremmaksi työyhteisöksi. Paikallinen sopiminen toimii, kun lähtökohdat sopimiselle ovat tasavertaiset. Edellytyksiksi onnistuneille sopimuksille nähdään muun muassa yhdenvertaiset tiedot sovittavista asioista sekä mahdollisuus käsitellä asioita henkilöstön kesken. Luottamusmiehen rooli neuvotteluosapuolena nähdään keskeiseksi. Paikallinen sopiminen koetaan mahdollisuudeksi tarkentaa työlainsäädännössä ja työehtosopimuksissa sovittuja asioita, esimerkiksi sijaisuuskorvausta, varallaoloa ja liukuvaa työaikaa.

Haastattelemieni luottamusmiesten vastauksissa paikallisen sopimisen tarkoituksiksi nähtiin pyrkimys sopia työntekijöille paremmat edut kuin työehtosopimuksessa. Sopimisella tavoitellaan myös molemminpuolista hyötyä. Työnantajapuolen mielestä paikallisessa sopimisessa on mahdollista ottaa huomioon työntekijöiden ja yrityksen ominaispiirteet ja tehdä niiden pohjalta tarpeiden mukaisia sopimuksia. Esimerkiksi työtehtävien tiukoista rajauksista halutaan päästä eroon, koska työkuormaa eri työntekijöiden välillä pitäisi tarvittaessa pystyä jakamaan tasapuolisemmaksi.

Turun yliopiston työoikeuden tutkimusryhmän tekemässä laajassa tutkimuksessa paikallisesta sopimisesta yksityissektorilla on nähtävissä samansuuntaisia tuloksia. Sen mukaan työntekijä- ja työnantajapuolten kokemukset paikallisesta sopimuksesta ovat ol-

---

<sup>169</sup> Ahtela & Salminen, 2021, s. 16.

leet useammin myönteisiä kuin kielteisiä. Paikallinen sopiminen on osapuolten luottamukseen, hyötyyn ja tarpeeseen perustuvaa toimintaa, jonka koetaan hyödyttävän molempia osapuolia. Selvityksessä työnantajan ja henkilöstön edustajista 90 prosenttia katsoi paikallisesta sopimisesta olevan hyötyä työnantajalle. Työnantajavastajista 90 prosenttia ja henkilöstön edustajista 63 prosenttia näki paikallisesta sopimisesta olevan hyötyä henkilöstölle.<sup>170</sup>

### **5.3.2 Mahdollisuus sopia joustavista työajoista**

Haastatteluiden perusteella yleisimmin paikallisesti sovitaan työajasta ja työajan joustoista. Työnantajien vastauksissa näkyi halu sopeuttaa työaikoja kysynnän mukaan. Mahdollisuus tehdä eripituisia työpäiviä työaikapankkia hyödyntäen nähdään tarpeelliseksi. Työpaikoilla on sovittu, että maanantaista torstaihin tehdään kymmenen tunnin työpäiviä ja perjantait ovat työntekijöille vapaapäiviä. Kymmenen tunnin työpäivistä ei makseta ylityökorvauksia. Työehtosopimusten asettamien reunaehtojen nähtiin vaikeuttavan sopimista. Paikallisesti on kuitenkin pystytty sopimaan esimerkiksi työaikojen porrastamisesta, projektien tuntiurakoista sekä ylitöiden korvaamisesta vapaalla.

Työnantajat sallivat työntekijöille etätyöt mahdollisuuksien mukaan silloin, kun nämä sitä haluavat. Helatorstaina tehdään töitä ilman ylityökorvauksia, mutta seuraava perjantai on vastaavasti vapaapäivä. Aloite tähän on tullut työntekijöiden puolelta. Luottamusmiesten mielestä joustavammista työajoista voidaan hyvin sopia paikallisesti, mikäli niistä hyötyvät molemmat osapuolet. Esimerkkeinä mainittiin toimihenkilöiden liukuva työaika, työajan lyhennys sopimus tuntipalkkalaisilla sekä etätyön mahdollisuus toimihenkilöillä.

---

<sup>170</sup> Kairinen ja muut, 2008, s. 126.

Perustana paikallisen sopimisen onnistumiselle on aina työpaikalla yhdessä todettu tarve. Osapuolten on tärkeää ymmärtää toistensa näkemyksiä ja tavoitteita. Avoin viestintä ja vuoropuhelu yrityksen taloudellisesta tilasta ja tulevaisuuden näkymistä ovat edellytys hyvälle sopimiskulttuurille.<sup>171</sup>

Ammattiliiton sopimusasiantuntijoiden mielestä työpaikan olosuhteet huomioon ottaen paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi työajan tasoittamisjaksoista ja työaikapankin käyttöönotosta.

### 5.3.3 Toimiviksi koettuja sopimiskäytäntöjä

Luottamusmiehet kertoivat siitä, millaisia sopimuskäytäntöjä työpaikoilla on. Käytössä on lomautusilmoitusaika, joka tarkoittaa, että työntekijä voidaan hänen omasta pyynnöstään lomauttaa vuorokauden ilmoitusajalla. Yrityksessä on työntekijöitä, jotka harjoittavat maataloutta sivuelinkeinonaan. Kun säät ovat suotuisat, he pääsevät tarvittaessa nopeasti peltotöihin. Sopimus on irtisanottavissa vuorokauden ilmoitusajalla, mikäli tulee ilmi, että työnantaja painostaa jotakin työntekijää jäämään pakkolomalle lyhyemmällä ilmoitusajalla vedoten kyseiseen sopimukseen.

Yrityksissä on perustettu myös lakisääteisiä työsuojelutoimikuntia. Lyhyiden sairauspoissaolojen (1–3 päivää) kohdalla käytössä on omailmoitusmenettely. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä voi olla poissa töistä lyhytaikaisen sairauden takia omalla ilmoituksellaan enintään kolme vuorokautta ilman lääkärintodistusta. Lomarahan maksamisesta kuukausipalkkalaisille oli sovittu, että kaikki maksetaan kerralla sovittuna ajankohtana.

Työnantajapuolella palkkauksen joustoa ei nähdä päätarkoituksiksi. Perusteluna esitettiin se, että työtehtävät ovat yhä enenevässä määrin asiantuntijatehtäviä, joissa palkka määräytyy henkilön kykyjen mukaan. Lisäksi esitettiin, että jos yrityksessä on kesäaikaan

---

<sup>171</sup> Ahtela & Salminen, 2018, s. 19.

hiljaista, työntekijä voisi työskennellä esimerkiksi maatilallaan. Vastaavilla työtunneilla voitaisiin pidentää työaikaa esimerkiksi jouluseasonkina, joka muuten voisi olla ylitöiden aikaa. Työnantajan mielestä kaikki voittaisivat ja palkka ja yrityksen kulut olisivat kuu-kaudessa samat.

Työntekijöitä edustavat sopimusasiantuntijat toivat esiin käytäntöjä, joista on sovittu työpaikoilla paikallisesti. Näitä ovat esimerkiksi etätöiden ja monipaikkaisen työn järjestelyt, hälytys- ja puhelinohjekorvaukset, lomarahankorvauksen maksamisen ajankohta, viikonloppuvapaat sekä työhyvinvointiin liittyvät asiat. Sopimuksia on tehty myös työterveydenhuollon järjestelyistä, matkustussäännöistä, lounasedusta, työnopastuslisästä ja lomarahankorvauksen vaihtamisesta vapaaseen.

Vaasan yliopisto ja Lappeenrannan teknillinen yliopisto tekivät vuosina 2015–2018 tutkimuksen 81 pk-yrityksen henkilöstöjohtamisen tilasta. Sen valossa muodostettiin myös yleiskuvaa paikallisen sopimisen tilasta tutkitussa yritysryhmässä. Huomionarvoista on, että paikallisesti sovittiin **työaikajärjestelyistä** (46 yrityksessä; 57 %). Sopimuksen kohteina olivat liukuma-ajat, työaikapankki, työvuorojen pituus ja aloitus-/lopetusajat, joustovapaat, säästövapaat, sesonkikauden työajat sekä tiivistetty työaika.<sup>172</sup> Lisäksi sopimuksen kohteina olivat **palkkausasiat** (33 yrityksessä; 41 %), kuten palkkausjärjestelmä, ylityökorvaukset, lomarahankorvaus ja vaihtaminen vapaisiin, viikkolepokorvaukset, tulospalkkioiden ja bonusten määräytyminen ja maksaminen sekä tuotantopalkkiot.<sup>173</sup>

Haastatteluissa nousi esiin hyvin samantyyppisiä paikallisesti sovittavia asioita kuin edellä esitetystä huomattavasti laajemmasta tutkimuksesta. Mielestäni voidaan päätellä, että yritykset toimialasta riippumatta kohtaavat samanlaisia haasteita, joihin ne pyrkivät löytämään toimivia, kaikkia osapuolia tyydyttäviä toimintatapoja. Keskusteluyhteyden säilyttäminen on yksi tärkeimmistä työkaluista tavoitteiden ja ratkaisujen löytämiseksi.

---

<sup>172</sup> Salo ja muut, 2019, s. 54–55.

<sup>173</sup> Salo ja muut, 2019, s. 55–56.

### 5.3.4 Paikallisen sopimisen haasteita

Luottamusmiehen näkemyksen mukaan työaikapankin käyttöönotto tuntipalkkaisten työntekijöiden osalta aiheuttaa haasteita sopimuksen syntymiselle. Työnantajan näkemys on, että työaikapankkiin tulisi siirtää tunti tunnista. Työntekijöiden mielestä taas perusosat tulisi siirtää työaikapankkiin ja korotusosat maksaa työntekijälle. Käytännössä kymmentuntisesta työpäivästä kaksi tuntia on ylityötä, josta tulisi maksaa 50 prosentin korvaus, mutta työnantaja haluaisi siirtää ne tunnit peruspalkalla työaikapankkiin. Työpaikalla on käyty neuvotteluja työaikapankkiin siirrettävistä eristä, mutta näkemyserojen vuoksi neuvottelut ovat vielä kesken.

Työntekijäpuolen liittojen sopimusasiamiehet näkevät suurimmaksi esteeksi paikalliselle sopimiselle työntekijöiden asenteet. Työnantajat saattavat pitää paikallista sopimista hankalana. Haasteeksi koetaan myös se, että henkilöstöllä ja luottamusmiehillä ei ole tarpeellisia tietoja sovituista asioista, esimerkiksi paikallisesti jaettavan palkankorotuserän jakamisesta. Työnantajien halu sopia paikallisesti nykyisiä työehtosopimuksia huonommista ehdoista ilman työntekijöiden sopijaosapuolta eli luottamusmiestä koetaan erityiseksi haasteeksi paikallisten sopimusten syntymiselle. Pelkona on, että työehtosopimuskulttuurin pitkät perinteet, jotka juontavat juurensa jo 1940-luvulle, voivat romuttua, mikäli nykyisestä toimivasta sopimuskulttuurista luovutaan.

Työnantajapuolella haasteeksi nähdään ammattiyhdistysliikkeen juuttuminen vuosikautia vanhoihin kaavoihin. Paikallisen sopiminen pitäisi olla todellista paikallista sopimista, jossa yhdessä työntekijöiden kanssa etsitään toimivat käytännöt. Usein haasteena on, että esitetty järjestely sopii yhdelle työntekijästä, mutta mikäli järjestely ei sovi kaikille, sopimus jää helposti toteutumatta. Koetaan, että yksi ainoa työntekijä saattaa vesittää hyvätkin hankkeet. Organisaatiossa parhaiksi koetut paikalliset käytännöt pitäisi saada ulotettua organisaation kaikkiin tuotantoyksiköihin. Tämä koetaan haasteelliseksi sopimuksen syntymisen kannalta.

Työnantajapuoli tavoittelee paikallisella sopimisella muun muassa joustavuutta, tuottavuuden nostamista, kustannussäästöjä sekä joustavampaa toimintaa poikkeustilanteissa. Henkilöstön tavoitteita puolestaan ovat työehtojen, työllisyyden ja ansiokehityksen turvaaminen sekä työhyvinvoinnin lisääminen.<sup>174</sup>

### 5.3.5 Haastatteluissa esitetyt kannanotot

Haastatteluissa tuli mielestäni monipuolisesti esiin yrityksissä tehtyjä konkreettisia toimia, paikallisen sopimisen tavoitteita, toimintavaihtoehtoja sekä myös kehittämissuhteita joustavampiin työnteon mahdollisuuksiin työpaikoilla. Lisäksi esiin nousi vahvasti työaikasopiminen. Työajoista oli tehty sopimuksia jollain tasolla joka yrityksessä. Työntekijäpuolen sopimusasiantuntijat painottivat työehtosopimuksen rajoissa tapahtuvaa sopimista ja korostivat erityisesti luottamusmiehen asemaa työntekijöiden sopimusosapuolena.

Näkemykseni mukaan maassamme on jo maantieteellisestikin katsottuna eriävä työnteko- ja sopimiskulttuuri, mikä saattaa vaikuttaa sopimuksella saatuun lopputulokseen. Lisäksi eri aloilla ja erikokoisissa yrityksissä on erilaiset resurssit paikallisen sopimisen lisäämiseen ja tasapuolisten neuvottelusuhteiden luomiseen.

Paikallisen sopimiseen kulttuuriin siirtyminen ei ole helppo tehtävä, koska Suomessa työnantajien ja työntekijöiden vastakkainasetteluilla on vahva perinne. Epäilykset vastapuolen aikeista ja niiden tarkoituksesta elävät sitkeinä. Niinpä paikallinen sopiminen edellyttää väistämättä luottamusta, läpinäkyvyyttä, avoimuutta, rehellisyyttä ja sopimusosaamista. Näillä asioilla on vuorovaikutustilanteissa kiistaton painoarvo. Keskeinen tunnusmerkki luottamukselliselle suhteelle on se, että suhde on oikeudenmukainen ja

---

<sup>174</sup> Ahtela & Salminen, 2021, s. 14.

vastavuoroinen eli molemmat osapuolet saavuttavat jotakin ja vastavuoroisesti antavat jotakin.<sup>175</sup>

Haastatteluissa ilmeni, että toimintatavoista ja käytännöistä voidaan käydä pitkiäkin neuvotteluja työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken. Esitetty toimintatapa ei mene välttämättä heti ehdotetusti läpi, mutta neuvottelemalla asiaan pyritään löytämään molempia sopimusosapuolia tyydyttävä ratkaisu.

---

<sup>175</sup> Salo ja muut, 2019, s. 47–49.

## 6 Johtopäätökset

Suomessa on jo vuosia kirjoitettu ja keskusteltu paikallisesta sopimisesta. Kyseessä ei siis ole entuudestaan tuntematon sopimuskäytäntö. Markkinavaihtelujen vuoksi yritykset joutuvat reagoimaan toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin entistä nopeammin. Paikallinen sopiminen voi olla yritys-, toimipaikka- tai työntekijä-/työnantajakohtaista sopimista. Käytännössä se perustuu työehtosopimukseen, lainsäädäntöön sekä yleiseen sopimusvapauteen. Paikalliset sopimukset eivät kuitenkaan synny ilman sopimusosapuolten yhteistä tahtoa. Aloitteita paikalliseen sopimiseen voivat tehdä molemmat sopimusosapuolet. Yleisemmin aloite tulee työnantajan puolelta, mutta työnantajuoli painottaa myös henkilöstön tekemien ehdotusten tärkeyttä.

Lähtökohta sopimukselle on molemminpuolisen hyödyn tavoittelu, ja parhaimmillaan paikallinen sopiminen tuokin lisäarvoa sopimusosapuolille. Neuvottelutasapaino ja sen toteutuminen koetaan monissa yrityksissä haasteelliseksi. Avoimuus ja luottamus sopijapuolten välillä sekä vastavuoroinen sitoutuminen ovat edellytyksiä onnistuneiden paikallisten sopimusten syntymiselle. Kun sopimukset solmitaan molempien osapuolten vapaasta tahdosta, pystytään varmimmin ottamaan huomioon molempien sopimusosapuolten tavoittelemat edut. Olettamana voidaan pitää sitä, että molemmat osapuolet pyrkivät valvomaan omia etujaan sopimuksia solmiessaan.

Tyypillisimmin yrityksissä sovitaan työaikajärjestelyistä. Joustavista työaikajärjestelyistä on sovittu esimerkiksi työaikapankin muodossa. Työaikapankkiin voidaan kerätä tunteja sovittujen tuntirajojen puitteissa, ja myöhemmin työntekijä voi ottaa kerääntyneet työtunnit ulos pitämällä vapaapäiviä tai lyhyempiä työpäiviä. Jos käytäntö toteutuu onnistuneesti, siitä on etua molemmille osapuolille. Työntekijät pystyvät paremmin yhteensovittamaan työn ja vapaa-ajan, ja näin myös työn mielekkyys kasvaa. Työnantajat hyötyvät työaikapankista esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa on tarvetta tasata tuotan-

non ruuhkahuippuja. Työnantajapuolen keskeisenä tavoitteena on yrityskohtaisen joustavuuden lisääminen työaikojen sijoittelussa. Tämä ei saa kuitenkaan tapahtua heikentämällä laissa säädettyjä tai työehtosopimuksessa asetettuja vähimmäisehtoja.<sup>176</sup>

Suurissa yrityksissä ja erityisesti teollisuudessa paikallisen sopimisen kulttuuri on vahva. Nopeat muutokset markkinatilanteessa vaativat työyhteisöltä sopeutumista ja tahtoa selvitä muutostilanteiden tuomista haasteista. Luottamushenkilöillä on keskeinen rooli henkilöstön edustajana, kun paikallisia sopimuksia solmitaan. Luottamushenkilöt voivat kartuttaa osaamistaan liittojen järjestämässä koulutustilaisuuksissa, joissa käsitellään esimerkiksi työehtosopimusten sisältöä, lainsäädäntöä sekä neuvottelutaitoja. Työntekijäjärjestöt pitävät vahvasti kiinni luottamusmiehen sopimusoikeudesta solmittaessa paikallisia sopimuksia. Keskeinen tavoite on tasapuolisen neuvotteluaseman varmistaminen. Kun viestintä on avointa ja läpinäkyvää, pystytään luomaan paremmat edellytykset positiiviselle neuvotteluilmapiirille.

Kun puhutaan paikallisen sopimisen lisäämisestä, jää usein epäselväksi, mitä sillä todella tavoitellaan. Tutkimuksissa on havaittu, että vuosien ajan paikallisesti on sovittu hyvin samanlaisista asioista, lähinnä työ-, vapaa- ja loma-aikaa koskevista joustoista. Parhaimmillaan molemmat osapuolet hyötyvät neuvotellusta sopimuksesta.

Aina työpaikoilla ei voida välttyä konflikteilta. Osapuolilla saattaa olla erilaiset käsitykset sopimuksen sisällöstä tai osapuolten velvollisuuksista. Kun työsuhteen olemassaolosta tulee eriäviä käsityksiä, työoikeudelliset riidat ratkaistaan kokonaisharkintaa käyttäen.

Työlainsäädännössämme on asetettu rajoituksia monista keskeisistä ehdoista sopimiselle. Tarkoituksena on työntekijän suojele työsuhteen heikompana osapuolena, ja työntekijän suojele periaatteen taustalla on ajatus työnantajan ja työntekijän neuvotteluaseman epätasapainosta. Ilman pakottavaa lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia työsuh-

---

<sup>176</sup> Kairinen ja muut, 2015. s. 87–89.

teista voi tulla epätasapainoisia. Kun palkansaajien järjestäytymisaste on korkea, ammattiyhdistykset saavuttavat tasapuolisemman neuvotteluaseman. Ammattiliitot ovat neuvotelleet monista työehdoista, kuten lomarahosta ja sairausloma-ajan palkasta. Työmarkkinajärjestelmällä on Suomessa pitkät perinteet. Näyttääkin siltä, että työntekijät eivät ole valmiita luopumaan työehtosopimuksilla saavutetuista eduista.

Tämä tutkielma osoitti, että paikalliselle sopimiselle on oma paikkansa työ sopimus kentässä. Paikallisen sopimisen pitää kuitenkin tapahtua työlainsäädännön ja työehtosopimusten rajoissa. Tavoitteiden, joihin sillä pyritään, on oltava selkeitä, jotta kaikki osapuolet ymmärtävät tavoitteiden merkityksen. Aikaisemmin toteutetuissa tutkimuksissa on havaittu samanlaisia paikallisen sopimisen käytäntöjä ja haasteita kuin tässä tutkielmassa. Tämä tutkielma osoitti myös, että neuvotteluosapuolten keskinäisessä arvostuksessa ja kunnioituksessa olisi toivomisen varaa. Paikallisella sopimisella tavoitellaan merkittäviä kustannussäästöjä. Kuitenkin epäselväksi jäi, mitä ne käytännössä ovat ja millä keinoilla ne saavutetaan. Tämä voisi olla pohdinnan arvoinen tutkimusaihe.

.

.

## Lähteet

### Kirjallisuus

- Annola, V. (2015). *Sopimustulkinta* (1. painos). Talentum Media Oy ja tekijä. Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus.
- Engblom, M. (2013). *Työsuhteen ehdot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen* (2., uudistettu painos). Sanoma Pro Oy.
- Halila, H. & Hemmo, M. (2008). *Sopimustyypit* (2., uudistettu painos). Talentum Media Oy ja Heikki Halila & Mika Hemmo.
- Hemmo, M. (2006). *Sopimusoikeuden oppikirja* (2. painos). Talentum Media Oy ja Mika Hemmo.
- Hietala, H., Karhi, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. (2008). *Työsopimuslaki käytännössä*. Helsinki: Talentum.
- Hietala, H., Hurmalainen, M. & Kaivanto, K. (2019). *Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa*. (2., uudistettu painos) Alma Talent Oy ja tekijät.
- Hölttä, K. (2020). *Paikallinen sopiminen työoikeudessa*. Defensor Legis 3/2020, s. 343–354.
- Kairinen, M., Hietala, H. & Ojanen, P. (2015). *Paikallinen sopiminen ja sopimukset*. Talentum Pro.
- Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. (2002). *Työoikeus*. WSOY LAKI-TIETO.
- Kairinen, M., Uhmavaara, H. & Murto, J. (2008). *Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla*. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, yksityisoikeuden sarja A:121.
- Paanetoja, J. (2017). *Työoikeus tutuksi -käsikirja*. Edita Publishing Oy ja tekijä.
- Paanetoja, J. (2021). *Työkyky työsuhteessa*. Edita Publishing Oy ja tekijä.
- Saarinen, M. (2015). *Työsuhteen pelisäännöt* (8., uudistettu painos). Talentum Media Oy ja Mauri Saarinen. Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus.
- Saarnilehto, A. & Annola, V. (2018). *Sopimusoikeuden perusteet*. Helsinki: Alma Talent.
- Salo, M., Viitala, R., Haarala, L. & Henttonen, K. (2019). *Paikallinen sopiminen pk-yrityksissä – haasteena luottamus*. Oikeus 1/2019.

- Saloheimo, J. (2008). *Työehtosopimusoikeuden perusteet*. Helsinki. Talentum Media Oy ja tekijä.
- Saloheimo, J. (2020). *Työ- ja virkaehtosopimusoikeus*. (3.uudistettu painos). Helsinki: Alma Talent.
- Sarkko, K. (1973). *Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset*. Helsinki. Suomen lakimiesliiton kustannus Oy.
- Sarkko, K. (1980). *Työoikeus, yleinen osa*. Vammalan Kirjapaino Oy.
- Tiitinen, K.-P. & Kröger, T. (2012). *Työsopimusoikeus* (6., uudistettu painos). Talentum Media Oy ja tekijät.
- Tähtinen, O. & Parnila, K. (2017). *Työsopimuslaki käytännönläheisesti*. Helsingin Kamari Oy ja tekijät.
- Valkonen, M. & Koskinen, S. (2018). *Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa*. Alma Talent Oy. Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus.
- Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. (2017). *Työsopimuslaki* (5., uudistettu painos). Talentum Media Oy ja tekijät. Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus.

## Internetlähteet

- Ahtela, J. & Salminen, J. (2021). *Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Noudettu 19.10.2022 osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162888>
- Koskinen, S. & Hokkanen, H. (2017, 13. maaliskuuta). *Paikallinen palkkasopiminen yleissitovien työehtosopimusten valossa*. Noudettu 20.10.2021 osoitteesta <https://www.edilex.fi/artikkelit/17572>
- Paanetoja, J. & Vidgren, V. (2019). *Yleissitovuus, sopimisjärjestelmä & työpaikkatason sopiminen*. Noudettu 4.3.2022 osoitteesta <https://www.sttk.fi/materiaalit/yleissitovuus-sopimusjarjestelma-tyopaikkatason-sopiminen>

- Paperiliitto. (2021, 6. lokakuuta). *Paperiliitto ja Stora Enso sopivat yrityskohtaisen työehtosopimuksen*. Noudettu 6.3.2022 osoitteesta <https://www.paperiliitto.fi/tiedotus/ajankohtaista/paperiliitto-ja-stora-enso-sopivat-yrityskohtaisen-tyoehtosopimuksen.html>
- Teknolohiateollisuus. (2021, 15. marraskuuta). *Teknolohiateollisuus on Suomen suurin vientiala – koostuu viidestä päätoimialasta*. Noudettu 3.6.2022 osoitteesta <https://www.teknolohiateollisuus.fi/fi/talous-ja-toimiala/teknolohiateollisuus-suomen-suurin-vientiala-koostuu-viidesta-paatoimialasta>
- Teknolohiateollisuus. (n.d.). *Räätälöi oma TES*. Haettu 3.4.2022 osoitteesta <https://teknolohiateollisuus.fi/fi/tyomarkkinat/raataloi-oma-tes>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019, 11. maaliskuuta). *Selvitys: Palkansääjien järjestäytymisaste laski vuonna 2017 alle 60 prosentin*. Haettu 1.3.2022 osoitteesta <https://valtioneuvosto.fi/-//1410877/selvitys-palkansaaajien-jarjestaytymisaste-laski-vuonna-2017-alle-60-prosentin> (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019a)
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019, 20. joulukuuta). *Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa*. Haettu 18.1.2022 osoitteesta <https://tem.fi/uusi-tyoaikalaki-pahkinankuoressa> (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019b)
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021, 30. joulukuuta). *Uusi yhteistoimintalaki voimaan vuoden 2022 alusta*. Haettu 1.5.2022 osoitteesta <https://valtioneuvosto.fi/-//1410877/uusi-yhteistoimintalaki-voimaan-vuoden-2022-alusta>
- Uhmavaara, H. (2010, 21. kesäkuuta). *Työelämä joustaa paikallisesti sopimalla*. Noudettu 18.1.2022 osoitteesta <https://www.edilex.fi/artikkelit/7144>.

## **Yleissitovat työehtosopimukset**

Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus 1.3.2022–29.2.2024

Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 1.5.2020–30.4.2022

Kaupan työehtosopimus 1.4.2020–31.12.2022 ja palkkaliite 1.4.2020–31.1.2022

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 3.1.2022–30.11.2022

## Virallislähteet ja säädökset

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 14.6.2002/504

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 26.1.2001/56

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759

Oikeustoimilaki 13.6.1929/228

Opintovapaalaki 9.3.1979/273

Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624

Palkkaturvalaki 27.11.1998/866

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731

Tasa-arvolaki 8.8.1986/609

Tietosuojalaki 5.12.2018/1050

Työaikalaki 5.7.2019/872

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Vuosilomalaki 18.3.2005/162

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Yhteistoimintalaki 30.12.2021/1333

HE 19/2014 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

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

HE 159/2021 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi.

## Oikeustapaussuunnitelma

### Korkein oikeus

9.9.1992 taltio 2949      KKO 1992:111      s. 47

23.6.1993 taltio 4029      KKO 1993:145      s. 42

29.9.1998 taltio 3124      KKO 1998:107      s. 61

25.10.1999 taltio 2870	KKO 1999:113	s. 37
19.9.2011 taltio 1989	KKO 2011:70	s. 48
17.3.2016 taltio 622	KKO 2016:18	s. 53
15.3.2022 taltio 457	KKO 2022:16	s. 40

### **Työtuomioistuin**

TT 1995-54 s. 43

TT 2011-29 s. 17

TT 2014-55 s. 48

### **Haastattelut, ei tieteelliset**

Jyri Finni. (2021). Luottamusmiehen haastattelu.

Hannu Kohtaniemi (2021). Ammattiliitto Pron sopimusasiantuntijan haastattelu.

Teija Keisala. (2021). Luottamusmiehen haastattelu.

Heikki Savola. (2021). Rakennushelasto Oy:n toimitusjohtajan haastattelu.

Lauri Törrö. (2021). EcoUp Oy:n operatiivisen johtajan haastattelu.

Riku Vesapuisto. (2021). Ammattiliitto Pron sopimusasiantuntijan haastattelu.

## **Liitteet**

### **Liite 1. Esitetyt haastattelukysymykset**

Mikä on mielestäsi paikallisen sopimisen tarkoitus ja tavoite?

Mitä paikallinen sopiminen mahdollistaa?

Näetkö haasteita paikalliselle sopimiselle?

Mitä kokemuksia ja käytäntöjä teillä on paikallisesta sopimisesta?