

matta. Toisaalta hyvityssakkoon tuomitsemista voidaan toistaa kunnes työehtosopimuksen vastainen asiantila on poistettu.

Hyvityssakko on erityinen työehtosopimusoikeudellinen seuraamus, josta päättää Helsingissä sijaitseva erityistuomioistuin, työtuomioistuin (TT). Kyse on vahingonkorvauksen ja sakon yhdistelmästä, hybridistä. Käytännössä hyvityssakkona tuomitun rahamäärän saa kantajana oleva osallisjärjestö.

Mainittakoon vielä, että työtuomioistuimella on valta myös julistaa työehtosopimus heti purkautuneeksi, mikäli sopimuksen määräyksiä on niin olennaisesti rikottu, ettei toisilta sopimukseen sidotuilta voida vaati sopimussuhteen jatkamista (TehtoL 11 §).

2.2.5.2 Työehtosopimusten yleissitovuus

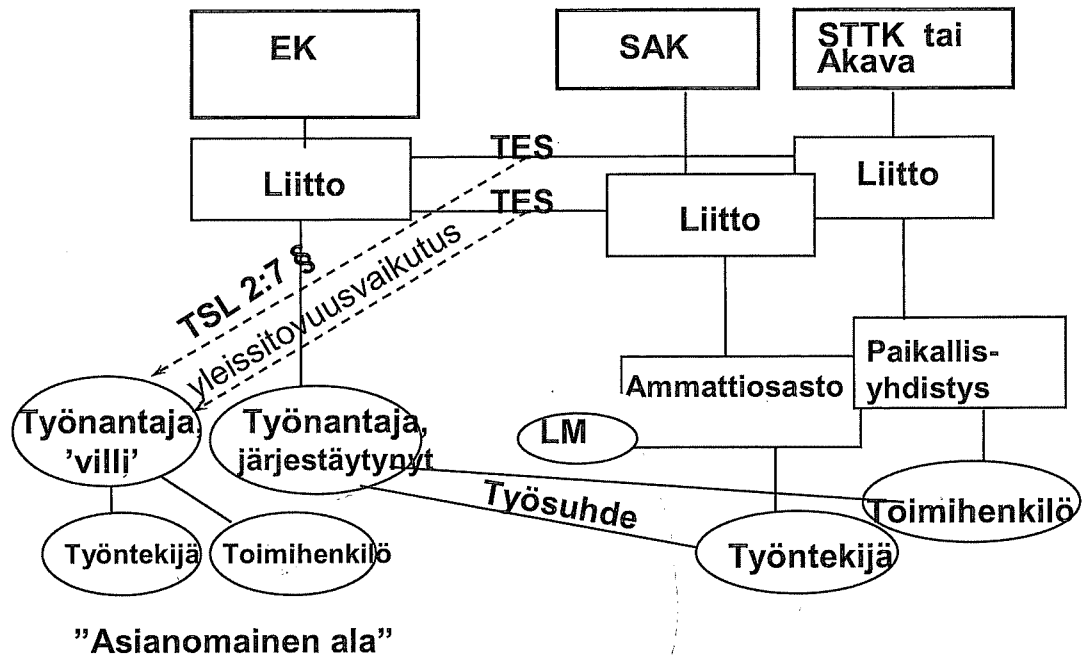
1. *Yleissitovuusjärjestelmän tarkoitus.* Vuoden 1970 työsopimuslakiin otettiin vasta lakiehdotuksen eduskuntakäsittelyn aikana ja ilman asianmukaista säädösvalmistelua säännös siitä, että valtakunnalliset ja yleiseksi katsottavat työehtosopimukset ovat alallaan yleissitovia. Tuon lain 17 §:n mukaan työnantajan tuli työsopimuksessa tai työsuhteessa muuten noudattaa vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä oli tällaisessa yleissitovassa työehtosopimuksessa määrätty noudatettavaksi. Säännöksellä pyrittiin siihen, että lain kriteerit täyttävien valtakunnallisten työehtosopimusten soveltamispiiri olisi normaalisisitovuuspiiriä laajempi. Poliitikot ymmärsivät kyseessä olevan ennen muuta järjestelmän, jolla järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevat saavat työehtosopimuksissa määritettyä *vähimmäispalkkatasoa* koskevan suojan. Lähes vastaavanlainen yleissitovuusnormisto säädettiin myös merimieslain 15 §:ssä ja kotitaloustyöntekijäin työsuhdelain 12 §:ssä.

Yleissitovuusjärjestelmän ideana siis on järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työnteon vähimmäisehtojen turvaaminen normaalisisitovuusjärjestelmän vaikutusalueella laajentamalla.

Vuoden 1970 työsopimuslain yleissitovuutta koskevasta säännöksestä aiheutui erilaisia tulkinta- ja soveltamisvaikeuksia sekä erimielisyyksiä. Siksi työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhtenä tarkoituksena oli hallituksen esityksen mukaan vahvistaa nykyistä yksityiskohtaisemmin yleissitovuuden perusteet ja luoda samalla yleissitovuusjärjestelmän edellyttämää vakautta. Vuonna 2001 uusituilla yleissitovuussäännöksillä pyrittiin täydentämään ja täsmentämään yleissitovien työehtosopimusten asemaa lähinnä *järjestäytymättömien* työnantajien töissä olevien työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana.

Nykyisen työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan *työnantajan* tulee noudattaa työsuhteissaan vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

VALTAKUNNALLISTEN TYÖEHTOSOPIMUSTEN
YLEISSITOVUUSVAIKUTUS



2. Työnantajien noudattamisvelvoite. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa vain työnantajia, muttei työntekijöitä. Työnantajan on noudatettava yleissitovan TES:n määräyksiä vähimmäistyöehtoina heti työsuhteen alusta ja siitä riippumatta, kuinka pitkäaikainen työsuhde on kyseessä taikka onko työsuhde vakinainen vai tilapäisempi (määräaikainen) suhde.

Lakiin perustuva yleissitovuuden noudattamisvelvoite on siis yksipuolinen. Työntekijöille ei synny vastaavaa sitovuutta eikä työrauhavelvollisuuttakaan.

Tästä yksipuolisuudesta johtuu taas se tulkinta, etteivät yleissitovan TES:n määräykset voi palkkaehtoja lukuun ottamatta muuttaa sellaisia työntekijäkohtaisia muita työsuhteen ehtoja, joista on molemminpuolisesti sovittu (tai sovittava) työ sopimuksella. Niinpä esim. koeaikaehto (ks. TSL1: 4 §) ei tule työsuhteessa voimaan pelkästään yleissitovan TES:n koeaikamääräyksen takia. Toimenkuvan muutos ja erät muutkin tällaiset työntekijäkohtaiset *sopimusasiat* ovat sellaisia, joita ei voida muuttaa yleissitovalla TES:lla. Yleissitovana työehtosopimus ei velvoita työntekijää noudattamaan myöskään erityisiä työehtosopimuksen vanhentumisaikoja.

KKO 1987 II 6. Yleissitovan työehtosopimuksen mukaan muistutukset tilinmaksun perustetta vastaan oli tehtävä ennen seuraavaa tilinmaksua. Työsopimuslain 17 §:n 1 momentti ei velvoittanut työntekijää noudattamaan työehtosopimuksen palkkaehtoja. Näin ollen järjestäytymätön työntekijä ei ollut menettänyt oikeuttaan korotettuun palkkaan, vaikka hän ei ollut tehnyt muistutusta tilinmaksun perustetta vastaan. - Ks. myös KKO 1992:110.

3. Yleissitovuuden suhde normaalisitovuuteen.

Mikäli alalla on olemassa TSL 2:7 §:ssä tarkoitettu yleissitovan luonteinen työehtosopimus, koskee se tuon lainkohdan 1 momentin perusteella *alan niitä työnantajia*, joilla on ko. TES:n säätelemiä töitä tekeviä henkilöitä työssään. Jos kuitenkin alan työnantaja on jo sidottu osallisena tai jäsenenä toiseen TEhtoL:n 4 §:ssä tarkoitettuun *normaalisitovaan* työehtosopimukseen, nousee ongelma normaalisitovan ja yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuuden mahdollisesta päällekkäisyydestä. Pitäisikö työnantajan noudattaa samassa työsuhteessa ja asiassa kahta eri työehtosopimusta, siis *sekä normaalisitovaa että yleissitovaa*?

Tästä on ollut erilaisia mielipiteitä etenkin oikeuskirjallisuudessa. Tämä kysymys on saanut uuden työsopimuslain kautta osittaisen ratkaisun, jolla selkeytetään yleissitovan ja niin kutsutun normaalisitovan työehtosopimuksen keskinäistä suhdetta.

TSL 2:7 §:n 3 momentin säännöksen perusteella työnantaja, joka on sidottu työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sellaiseen työehtosopimukseen, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa lainkohdan 1 momentista poiketen noudattaa tällaista normaalisitovaa työehtosopimusta sellaisenaan yleissitovan työehtosopimuksen sijasta. Yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisvelvoitteen poissulkeva normaalisitova työehtosopimus voi olla yrityskohtainenkin, kunhan yhtenä sopijapuolena vain on sellainen valtakunnallinen työntekijäin yhdistys, joka edustaa aidosti asianomaisia työntekijöitä. Yrityksen oman ammattiosaston (r.y.) kanssa työnantajan solmima normaalisitova työehtosopimus ei tämän säännöksen mukaan riittäisi sulkemaan pois yleissitovan valtakunnallisen työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia.

Tällöin on silti mahdollista vedota mm. yleisiin oikeusperiaatteisiin, kuten siihen, että erityissäännös syrjäyttää yleissäännöksen, ja katsoa, ettei yleissitovaa työehtosopimusta tarvitsisi samassa työsuhteessa ja asiassa noudattaa, vaan erityisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen noudattaminen riittäisi. Tähän kysymykseen ei kuitenkaan ole ennakkoratkaisua.

Mainittakoon, että Helsingin hovioikeus on lainvoimaisessa ratkaisussaan katsonut, että TEhtoL 4 §:n säännös on erityissäännöksenä ensisijainen suhteessa TSL 17 §:n yleissäännökseen. (HHO 15.11.1979 V 1977/934; sama kanta käy ilmi myös ratkaisusta: HHO 3.4.2003 S 02/1378. -Ks. myös TurunHO 2283, S 01/1654)

4. Yleissitovalta työehtosopimukselta vaadittavat ominaisuudet.

Yleissitovuudelle sinänsä on laissa ja oikeuskäytännössä asetettu eräitä *kriteereitä*. Kaikki valtakunnalliset työehtosopimusta eivät välttämättä ole yleissitovia. Nyt on vahvistettu, että 91 valtakunnallista sopimusta täyttää seuraavat kriteerit:

- Yleissitovuus edellyttää, että kyse on
- (1) valtakunnallisesta,
 - (2) asianomaista alaa koskevasta ja
 - (3) edustavana pidettävästä työehtosopimuksesta.

(1) Valtakunnallisuus-kriteeri edellyttää sitä, että työehtosopimuksen soveltamisala kattaa koko valtakunnan alueen. Yrityskohtainen työehtosopimus ei voi olla yleissitova, vaikka yritys toimisi koko maassa ja vaikka sen sopijapuolina olisivatkin valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset.

(2) Asianomaista alaa koskevalla määreellä tarkoitetaan vallitsevan työehtosopimus-käytännön mukaan määräytyvää alaa. Asianomainen ala määräytyy ensisijaisesti työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaisesti, osapuolten tarkoitukset ja edustavuus huomioon ottaen.

Normaalisitovuusmekanismin järjestäytymis- ja sopimuskäytännöt määrittävät siten ne sopimusalat, joille myös yleissitovuusjärjestelmä rakentuu. Teollisuuden piirissä noudatetaan ns. *teollisuusliittoperiaatetta* järjestäytymisessä ja työehtosopimusten soveltamisalaa määritettäessä. Jonkin teollisuuden haaran varsinaiset työntekijät järjestäytyvät teollisuuden alan mukaiseen järjestöön (liittoon), ja vastaavasti työnantajat tekevät samoin. Valtakunnalliset työehtosopimukset solmitaan alan liittojen välillä siten, että niiden soveltamispiiriin sovitaan kuuluvaksi esim. alan työnantajajärjestön jäsenyönantajien palveluksessa olevat teollisuustyöntekijät. Asianomainen ala määräytyy tällöin työnantajan harjoittaman *pääasiallisen tuotantoalan* mukaan.

Teollisuusalan periaatetta vastaavasti myös useilla palvelualoilla noudatetaan eräänlaista pääasiallisen *palvelualan periaatetta*, josta on kuitenkin poikkeuksia.

Jos taas alan järjestäytyminen ja etenkin sopimusten soveltamisalakäytäntö noudattaa *työntekijäkohtaista ammattialaperiaatetta*, kuten voi olla asian laita mm. toimihenkilökentässä, asianomainen ala määrittyy vastaavasti työntekijän ammattialan mukaan.

Lähtökohtana on siis työnantajan pääasiallisen toimialan mukaan määräytyvä "asianomainen ala". Jos siis työnantajan toimialalla on tapana järjestäytyä ja säännöstää työsuhteita TES:n kautta teollisuusliittoperiaatteen mukaisesti, tulevat asianomaisen teollisuudenalan TES:t kysymykseen. Jos taas on tapana käyttää ammatin mukaan määräytyviä työehtosopimuksia, tulevat nämä kysymykseen.

Silloin kun kyse on järjestäytymättömästä työnantajasta, selvitetään yleensä se, mihin työnantajajärjestöön ko. työnantaja voisi ja kuuluisi järjestäytyä ja minkälaisia työehtosopimuksia tuo järjestö solmii. Työnantajalla tulisi olla mahdollisuus liittyä työehtosopimuksen tehneeseen työnantajayhdistykseen tämän yhdistyksen sääntöjen mukaan. Tällöin on otettava huomioon myös työehtosopimuksen tehneiden yhdistysten tosiasiallisesti edustaman jäsenistön työt. Työntekijäyhdistyksen on edustettava aidosti työehtosopimuksessa tarkoitettuja töitä tekeviä työntekijöitä.

Esimerkiksi teollisuusyritysten *varsinaisten työntekijöiden* osalta noudatettavaksi tulee teollisuusliittoperiaatteen mukainen järjestäytyminen ja teollisuustyöntekijöiden työehtosopimus, mutta taas yrityksen erilaisiin *toimihenkilöryhmiin* nähden (kuten teollisuustoimihenkilöt, tekniset toimihenkilöt) sovellettavaksi tulee toimihenkilön aseman mukainen työehtosopimus. Teollisuuden alojen työnantajaliitot solmivatkin nykyisin useita eri työehtosopimuksia eri henkilöstöryhmiä, kuten työntekijöitä ja toimihenkilöitä varten.

KKO 1983 II 124. Vuokrausliikettä harjoittava yritys oli pitänyt palveluksessaan autonkuljettajaa. Ottaen huomioon, että kaupan alalla, jossa työehtosopimukset yleensä solmitaan työntekijän ammatin mukaan, asianomaisella alalla on ymmärrettävä sitä alaa, joka määräytyy toisaalta työehtosopimukseen osallisina olevien työnantajaliittojen toimialojen, toisaalta sopimukseen osallisina olevien työntekijöiden yhdistysten edustamien ammattialojen perusteella, yritys oli tällaisella alalla toimiessaan velvollinen soveltamaan yleissitovan kaupan automiesten työehtosopimuksen vähimmäisehtoja.

Oikeuskäytännössä näytetään asianomaisen alan määrittämisessä pitäytytyn kyseisen *työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksien ja osallisten tarkoitusten* puitteissa. *Rinnastettavan työn* käsitteen kautta ei asianomaista alaa koskevaa kriteeriä voida myöskään laajentaa.

KKO 1997:169 Matkatoimistojen toimihenkilöiden työehtoja koskevan työehtosopimuksen tarkoittamana toimiala oli pidettävä matkatoimistoalaa. Työehtosopimusta ei ollut tarkoitettu sovellettavaksi ulkomaan-kohteissa työskentelevien matkaoppaiden työsuhteissa. Matkaoppaat eivät tehneet työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä, joten kysymys ei ollut heidän kohdallaan asianomaisen alan työehtosopimuksesta. Sellaisena työehtosopimusta ei pidetty myöskään sillä perusteella, että se sisälsi määräyksiä heidän työtehtäviinsä lähinnä rinnastettavasta työstä.

Poikkeuksena yrityksen pääasiallisen toimialan lähtökohdasta teollisuudessa saattaa asianomainen ala määräytyä toisinaan yritykseen kuuluvan *erillisen osan* mukaan, mikäli se voisi muodostaa sellaisen erillisen yksikön, joka on myös valtakunnallisen työehtosopimuskäytännön mukainen sopimusala.

KKO 1990:180. Lasiteollisuutta harjoittavan osakeyhtiön tehdasmyymälän yhteydessä olleessa yleisö- ja henkilökuntakahviossa toimineiden työsuhteisiin oli sovellettava majoitus- ja ravitsemusalan eikä lasiteollisuuden alan työehtosopimusta. -Vrt. KKO 1992:187, jossa kuljetusliikkeen terminaalirakennuksessa ollutta työpaikkakahviota ei pidetty yhtiön toiminnasta erillisenä osana, jossa majoitus- ja ravitsemusalan työehtosopimus olisi ollut yleissitovana voimassa.

KKO 1990:40. Puusepäntöalan yrityksen palveluksessa ollut kirvesmies oli työssään pääosin suorittanut kirvesmiehen ammattitaitoa vaativaa korjaustyötä ja vain vähäisessä määrin yrityksen valmistamien tuotteiden asentamista. Kirvesmiehen työsuhteeseen oli sovellettava rakennusalan eikä puusepänteollisuuden työehtosopimusta.

Ks. myös työtuomioistuimen lausunto TT 20/1978, jossa puusepänteollisuutta harjoittavan yhtiön 'omaa metallipuolta' ei pidetty sellaisena erillisenä osana muusta liikkeestä, että siihen soveltuisi muu kuin yhtiön päätoiminta-alan mukaan määräytyvä työehtosopimus. -Ks. myös lausunto TT 2001-22: Puusepänteollisuutta harjoittavan yhtiön palveluksessa olleen, pääosin kiinteistöhoitajana työskennelleen työntekijän työsuhteessa oli sovellettava teollisuuslinjaperiaatetta noudattaen puusepänteollisuuden työehtosopimusta, johon yhtiö on työehtosopimuslain 4 §:n mukaisesti ollut sidottu, eikä kiinteistöhoitoalan työehtosopimusta. (-Ks. lausunnoista myös TT 172/1983, 108/1983 ja 93/1990)

Korkein oikeus on antanut myös eräitä sellaisia ratkaisuja, joissa jonkin *yksittäisen työntekijän toimenkuvan* mukainen työehtosopimus on katsottu hänen osalta yleissitovaksi. Näissä ratkaisuissa on kuitenkin saattanut vaikuttaa se, ettei asianomaisen yrityksen pääasiallisella toimialalla ole ollut valtakunnallista työehtosopimusta lainkaan.

KKO 1982 II 156. Työnantaja, jonka toiminta käsitti huolehtimista talviurheilukeskuksen palvelutoiminnoista, oli velvollinen noudattamaan metalliteollisuuden työehtosopimuksen palkkaehtoja työsuhteessaan työntekijään, joka oli suorittanut lähinnä metalliteollisuuden työalaa kuuluneita hiihtohissien asennustöitä. (Yrityksen alalla ei ollut lainkaan omaa työehtosopimusta)

KKO 1987:75. Puusepänteollisuuden työehtosopimusta pidettiin invalidihuoltolain 22 c §:n tarkoittamassa suojaatyössä yleissitovana työehtosopimuksena, jota oli osin noudatettava, kun asianomaista suojaatyötä koskevaa työehtosopimusta ei ollut.

Asianomaisen alan määräytymisessä on lisäksi huomattava, että *julkisen* sektorin työehtosopimusta ei ole katsottu voitavan soveltaa *yksityisen* yrityksen osalta yleissitovana työehtosopimuksena. Oikeuskäytännössä on katsottu, että julkisella sektorilla tehtyjä työehtosopimuksia ei voida pitää yleissitovina yksityisellä sektorilla eikä yksityisellä sektorilla tehtyjä työehtosopimuksia julkisella sektorilla.

KKO 1982 II 96. Kunnallista työehtosopimusta ei pidetty sellaisena työehtosopimuksena, jota TSL 17 §:n nojalla olisi sovellettava yksityisen työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen.
- Vastaavasti myös teollisuustoimihenkilöiden työehtosopimusta ei pidetty asianajotoimistoalan yleissitovana työehtosopimuksena KKO:n ratkaisussa 31.7. 1986 S 85/448.

(3) Edustavana pidettävä. Vuoden 1970 työsopimuslain mukaan työehtosopimus saattoi olla yleissitova, jos sitä oli pidettävä ”yleiseksi katsottavana”. Edellytettiin, että työehtosopimus on tuon alan valtakunnallisista työehtosopimuksista suurin ja lisäksi edustavin. Suurinkaan ei siis välttämättä ollut *edustava* ja siis *yleiseksi katsottava*. Jos alalla oli useampia valtakunnallisia työehtosopimuksia, tuli näistä valita soveltamispiiriinsä kuuluvien työntekijöiden lukumäärillä laskien suurin ja tältä suurimmalta työehtosopimukselta oli lisäksi vaadittava sellaista edustavuutta, että ainakin noin puolet alan kaikista työntekijöistä kuului sen soveltamispiiriin normaalisitovuussäännön perusteella (n. 50 % sääntö). Tämä perustui etenkin KKO:n ennakkopäätökseen vuodelta 1974:

KKO 1974 II 44. Työsopimuslain 17 §:n 1 momentissa tarkoitettulta alan valtakunnalliselta työehtosopimukselta edellytetään, jotta sitä olisi vähimmäispalkkojen määrittämisessä noudatettava yleissitovana, sellaista edustavuutta asianomaisella alalla, että sopimuksen työehtosopimuslain mukaiseen soveltamispiiriin, huomioon ottaen työehtosopimuslain 4 §:n säännökset, kuuluu ainakin noin puolet alan työntekijöistä.

Tällaisessa tilastoihin perustuvassa *laskennassa* vaikuttaa merkittävästi alan *työnantajien* järjestäytymisaste. Laskennallisesti on arvioitava alan työehtosopimuksen soveltamispiiriin työehtosopimuslain mukaan kuuluvien työntekijöiden suhde asianomaisen alan koko työntekijäkunnan lukumäärään. Edustavuutta ratkaistaessa *noin 50 %:n sääntöä* on pidetty ratkaisevana arviointikriteerinä. Tästä voitiin tinkiä alaspäin hieman tinkiä siinä tapauksessa, että alan järjestäytymisaste oli alhainen.

Aikaisemman työsopimuslain sääntely aiheutti tulkintavaikeuksia ja -erimielisyyksiä, etenkin tilastoaineiston vajavaisuuksien takia. Siksi säännöksiä muutettiin ensinnäkin niin, että työehtosopimuksen tulisi olla asianomaisella alalla ”*edustavana pidettävä*” ja tämän kriteerin osalta kirjoitettiin hallituksen esitykseen perusteluita, joilla tulkintoja ohjataan. Toiseksi viranomaisten tiedonsaantia työehtosopimukseen sidottujen työnantajien työntekijämääristä ja valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen työssä olevista jäsenmääristä parannettiin (TehtoL 2 §). Ja kolmanneksi otettiin käyttöön TSL 2:8 §:ssä tarkoitettu yleissitovuuden vahvistamismenettely erityisessä *lautakunnassa*, mikä vähentää kansalaisilta tarvetta mm. tämän kriteerin tulkintojen pohtimiseen. Yleissitovuuden vahvistamislautakunta päättää, onko sille toimitettu työehtosopimus työsopimuslaissa tarkoitettulla tavalla edustava (VahvL 1 §). Päätös julkaistaan virallisessa lehdessä. Päätöksestä voi hakea muutosta työtuomioistuimelta.

TSL:n esitöiden mukaan työehtosopimuksen edustavuutta ratkaistaessa on tilastoaineiston lisäksi otettava huomioon eri tekijöitä. Tarve monipuolistaa tulkintaperusteita johtuu arviointiperusteena käytetyn tilastoaineiston vanhentuneisuudesta ja siitä, että tilastoinnin pohjana olevat toimialaluokitukset eivät kaikin osin vastaa työehtosopimusten soveltamisaloja. Asianomaisen alan kriteerillä on nimittäin vaikutusta myös edustavuuden arviointiin. Tarkoituksena on myös turvata työehtosopimusten yleissitovuus silloin, kun edustavuus vaihtelee ja tilanne on vakiintumaton.

Hallituksen esityksen perustelujen mukaan lähtökohtana yleissitovuuden arvioinnissa on tilastotiedoilla laskettava edustavuus. Jos työehtosopimuksen piiriin kuuluu noin puolet alan työntekijöistä, työehtosopimusta olisi pidettävä edustavana. Edustavuus määräytyy tällöin asianomaisen työehtosopimuksen työehtosopimuslain mukaisen sidottuuspiirin perusteella. Työehtosopimuksen soveltamisen yleisyyttä osoittavat myös niin kutsuttujen liityntäsopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä ja työehtosopimukseen työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettulla tavalla jälkeinpäin yhtyneiden työnantaja- ja työntekijäyhdistysten jäsenmäärä. (ks. kuit. TT 2004-95)

Koska tarkoituksena ei esitöiden mukaan ole asettaa kyseenalaiseksi minkään voimassa olevan lain mukaan yleissitovana pidetyn tai yleissitovaksi tunnistetun työehtosopimuksen asemaa ja kun otetaan huomioon myös työsuhteen vähimmäisehtojärjestelmän tavoitteleva vakaus, edustavuuden arvioinnissa tulee käyttää myös seuraavia yleisluonteisia kriteereitä: asianomaisen alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, alan yleinen järjestäytymisaste puolin ja toisin sekä työehtosopimusten yleissitovuuden tavoite järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työnteon vähimmäisehtojen laajana turvaajana.

Nämä arviointikriteerit, joita ennen muuta vahvistamislautakunta soveltaa, poikkeavat aikaisemmasta hieman, ennen muuta siinä suhteessa, että nyt myös työntekijäpuolen järjestäytyminen otetaan huomioon ja että yleissitovana jo vakiintuneesti pidetty työehtosopimus ei menetä tätä ominaisuutta pelkästään tilastollisen edustavuusasteen *väliaikaisesti* laskettua alle 50 prosentin rajan. Tämä olisi mahdollista esimerkiksi silloin, jos jokin suuri työnantajajäritys erotettaisiin väliaikaisesti työnantajaliitostaan. Toisaalta taas uusien ja yleissitovan luonteensa menettäneiden työehtosopimusten mahdollisuutta saavuttaa yleissitova asema ei ole helpotettu aikaisemmas-

5. Yleissitovuuden vahvistaminen ja voimassaolo.

TSL 2:8 §:n mukaan työehtosopimusten yleissitovuus vahvistetaan erityistä vahvistusmenettelyä ja siihen liittyvää valitusmenettelyä noudattaen. Erillisessä vahvistamista koskevassa laissa säädetään myös yleissitovuuden voimassaolosta. (Ks. VahvL 56 / 2001). Tässä erillislaissa on säännöksiä vahvistavasta viranomaisesta, sen puolueettomasta koostumuksesta, menettelytavoista, vahvistamispäätöksen julkaisemisesta ja valitusoikeudesta sekä yleissitovien työehtosopimusten saatavuudesta.

Silloin kun vahvistamisasia menee valituksen johdosta työtuomioistuimen päätettäväksi valitusasiana, *työtuomioistuimen kokoonpano* poikkeaa normaalista siten, että ns. puolueettomia jäseniä on enemmistö (pj + 2) ja työmarkkinaosapuolten esityksestä valittuja tuomareita on vain yksi kummaltakin puolelta. Tämä turvaa päätösten puolueettomuutta. Työtuomioistuin on ratkaissut monia valitusasioita työehtosopimusten yleissitovuudesta.

Yleissitovaksi vahvistettu ja mm. *internetissä olevaan yleissitovien työehtosopimusten luetteloon* (ks. *Finlex, työehtosopimukset*) otettu sopimus on yleissitovana voimassa niin kauan kunnes vahvistamislautakunta, tai jos sen päätöksestä on valitettu, työtuomioistuin määrää päätöksellään toisin. Asia voi tulla uuteen arviointiin, jos vahvistamisen edellytyksissä on myöhemmin tapahtunut oleellisia muutoksia.

VahvL 5 §:n mukaan vahvistamispäätöksessä on määrättävä myös *ajankohdasta*, jolloin työehtosopimusta on sovellettava yleissitovana. Jos yleissitovuus vahvistetaan jo työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä, sen soveltaminen alkaa työehtosopimuksen voimaantulosta lukien. Jos yleissitovuus sen sijaan vahvistetaan myöhemmin, soveltamisen ajankohta voidaan päätöksessä perustellusta syystä määrätä sopimuksen voimaantuloajankohtaa myöhemmäksi.

6. Yleissitovan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Yleissitovalla työehtosopimuksella on *automaattinen vaikutus työntekijän eduksi* niin, että sen työsuhteen ehtoja ja työoloja koskevia määräyksiä on työnantajan noudatettava *vähimmäisehtoina*. Velvollisuus alkaa työehtosopimuksen voimaantulosta lukien periaatteessa samalla tavalla kuin pakottavan työlain säädännönkin. Mikäli yleissitovaa työehtosopimusta noudattamaan velvollisen työnantajan tekemän työsuhteen ehto on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen työnormien kanssa, on työsuhteen ehto näiltä osin mitätön

ja sen sijasta on noudatettava asianomaisen TES:n vastaavaa työnormia (TSL 2:7 § 2 mom). Ristiriitaa ei ole, jos työsopimusehto on TES:n mukaista ehtoa parempi.

Yleissitovuussäännöksen 1 momentin sanamuodon "*työsuhteen ehdoista ja työoloista*" perusteella työnantajan noudatettavaksi tulevat TES-normit ovat *työnormeja ja työolonormeja*. Vakiintuneen terminologian mukaisesti näillä työnormeilla tarkoitetaan työsopimuksen alaan kuuluvia ehtoja (eli ehtoja "työsopimuksessa") sekä niitä työolonormeja ("ehtoja työsuhteissa muuten"), joilla on sovittu työpaikan oloista. TES:n velvoitemääräykset eivät siten kuulu yleissitovuuden oikeusvaikutusten piiriin.

Yleissitovasta TES:sta on siis esimerkiksi etsittävä ko. työntekijää koskeva palkkar ryhmä, jonka mukaan määräytyy hänen vähimmäispalkkaehtonsa. Ellei sopivaa palkkaryhmää suoraan löydy, voidaan käyttää kyseessä olevaan työhön lähinnä rinnastettavan työn palkkaryhmää.

Palkkaehtojen lisäksi työnantajan on noudatettava TES:n *muutakin työnormeja* eli "työsopimuksen alaan" luettavia ehtoja, kuten työaikamääräyksiä, vapaita, lomiam yms. koskevia määräyksiä ja irtisanomissuojanormeja.

Työolonormeista taas velvoite koskee lähinnä vain *työsuojeluun liittyviä määräyksiä*. Sitä vastoin työnantajan noudattamisvelvollisuus *ei koske* työehtosopimuksen toteuttamista koskevia määräyksiä, kuten esimerkiksi määräyksiä luottamusmiehen oikeudesta saada luottamusmiessopimuksissa tarkoitettuja "taloudellisia" tietoja yrityksestä ja sen työntekijöistä. Eri asia on, että työlaeissa on myös säädetty tällaisista tiedonsaantioikeuksista (ks. esim. TSL 13:3).

Yleissitovan työehtosopimuksen oikeusvaikutus on luonteeltaan *vähimmäispakottavaa* niin, ettei työntekijä voi vahingokseen pätevästi sopia osaltaan toisin.

KKO on katsonut, että yleissitovassa TES:ssä oleva yleinen palkkojen korotusmääräys edellyttää kaikkien palkkojen korottamista siinäkin tapauksessa, että palkka on jo ennestään palkkaa korkeampi. (Ks. KKO 1977 II 36). Tämä oikeustapaus viittaa välillisesti siihen, että vertailua vähimmäistason määrittävän yleissitovan TES:n ja esimerkiksi työsopimusehtojen välillä on tehtävä tavallaan *säännöstöittäin*. Käytännössä maksettuja palkkoja koskeva yleiskorotusmääräys muodostaa oman säännöstönsä ja taulukkopalkka normaaliliseen taas omansa. Erityisliisät, joita TES:ssä on monia erilaisia, taas muodostavat oman säännöstönsä. Normaalilta säännölliseltä työajalta (tai normaalitöystä) tuleva kokonaispalkka voisi muodostaa oman ryhmänsä, vaikka se muodostuisikin usean eri säännöksen mukaan, mutta taas yli- ja lisätöystä tulevat korotukset muodostavat oman ryhmänsä tässä vertailussa. Jos havaitaan, ettei työntekijälle tulisi muiden normien mukaan maksettavaksi sellaisia palkka- ja muita ehtoja kuin mitä yleissitova TES vähintään edellyttää, olisi työnantaja velvollinen ne hänelle antamaan TSL 2:7 §:n nojalla.

Yleissitovuus kattaa vaikutuspiiriinsä myös *semidispositiivisista lakinormeista* työntekijän vahingoksi poikkeavien työehtosopimusmääräysten *soveltamista*, joskin vain *tietyiltä osin*. Kysymys on järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työnantajien yhdenvertaisuudesta työehtosopimusoikeudessa.

Esimerkiksi työsopimuslain 13 luvun 7 § kelpuuttaa valtakunnallisin työehtosopimuksin poikkeamaan *tietyistä laissa luetelluista* työsopimuslain säännöksistä myös niin, että (työnantajan eduksi) sopimusmääräyksillä vähennetään työntekijän etuja siitä, mitä laissa säädetään. Lain 13 luvun 8 §:ssä säädetään taas erikseen siitä, että

tällaista yleissitovaa työehtosopimusta noudattamaan velvollinen työnantaja (yleensä järjestäytymätön) saa noudattaa myös niitä työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on poikettu työsuhtelainsäätölain pakottavista säännöksistä työntekijän vahingoksi, mutta ei kuitenkaan sellaisia, joiden soveltaminen edellyttää paikallista sopimista. Jos esimerkiksi sairausajan palkasta on sovittu yleissitovana pidettävässä valtakunnallisessa työehtosopimuksessa niin, ettei lyhyissä sairastumistilanteissa palkkaa makseta vielä ensimmäiseltä sairauspäivältä, saisi tätä työehtosopimusta yleissitovana noudattava työnantaja soveltaa myös tällaista työntekijän päivän omavastuuta koskevaa rajoitusta. Näin ei kuitenkaan olisi, jos päivän omavastuun soveltaminen työsuhteessa edellyttäisi työehtosopimuksen mukaan paikallista sopimista (mitä tosin käytännössä ei nykyisin edellytetä).

Mainittakoon, että vuonna 1996 säädetyssä työaikalaisissa (TAL) on säännöksiä, jotka oikeuttavat yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavan työnantajan sopimaan paikallisesti säännöllisestä työajasta tietyin menettelyin ja niissä aineellisissa rajoissa, jotka on määrätty valtakunnallisessa työehtosopimuksessa. TAL 40 a §:ssä taas säädetään samantapainen rajoitus kuin TSL 13: 8 §:ssä. Sen mukaan työaikalaisista työntekijän etuja tietyissä laissa luetelluissa (muissa kuin säännöllistä työaikaa koskevissa) asioissa vähentävä yleissitovan työehtosopimuksen määräys on myös sopimusta tämän yleissitovan luonteen takia noudattavan työnantajan noudatettavissa, mutta ei kuitenkaan siinä tapauksessa, jos määräyksen soveltaminen edellyttää työehtosopimuksen mukaan paikallista sopimista (eräät TES-perusteiset työaikajoukot eivät siis ole "villin" työnantajan sovittavissa). Vastaavaan tapaan on säädetty myös vuosilomalaissa ja opintovapaalaissa.

Mahdollisuudet työehtosopimuksen perusteella poiketa työnantajan eduksi lain tietyistä pakottavista säännöksistä eivät siis ole yhtäläiset järjestäytyneissä ja järjestäytymättömissä yrityksissä, koska lain semidispositiivisista säännöksistä poikkeaminen saattaa työehtosopimuksen mukaan edellyttää asian sopimista paikallisesti. Jos taas on kysymys siitä, että yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu toisin tahdonvaltaisen lainsäädännön piiriin kuuluvasta asiasta, saa myös järjestäytymätön työnantaja, jota työehtosopimus yleissitovana velvoittaa, soveltaa tuota työehtosopimusmääräystä myös silloin, kun se TES:n mukaan edellyttää paikallista sopimista.

Oikeustapauksia:

KKO 1983 II 57. Toimihenkilön työsuhteeseen oli toimihenkilön eduksi sovellettava yleissitovana työehtosopimuksena STK:n ja STTK:n välistä teknisiä toimihenkilöitä koskevaa runkosopimusta palkkasopimuksineen siitä huolimatta, että asianosaiset olivat sopineet soveltavansa työsuhteeseen metallialan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta.

KKO 1983 II 103. Työehtosopimuksessa työnantajalle asetettu velvollisuus ottaa kaikille työntekijöilleen ryhmähenkivakuutus oli sellainen työsuhteen vähimmäisehto, jota työnantajan oli noudatettava TSL 17 §:n 1 mom:ssa tarkoitetun yleissitovuuden perusteella.

KKO 1983 II 181. Työntekijän työsuhteeseen TSL 17 §:n 1 mom:n nojalla sovellettavan työehtosopimuksen yleissitovuuden katsottiin koske-

van sopimuksen sisältämän keskusjärjestöjen välisen irtisanomissuoja-sopimuksen määräyksiä.

KKO 1984 II 78. Työehtosopimukseen osallisten välinen sopimus, jonka mukaan työehtosopimuksen mukaiset korotetut palkat oli maksettava osittain myös työehtosopimuksen solmimista edeltäneeltä ajalta, ei TSL 17 §:n 1 mom:n nojalla velvoittanut järjestäytymätöntä työnantajaa. (Ään.).

KKO 1991:107. Työnantaja oli velvollinen noudattamaan työsuhteen vähimmäisehtona työehtosopimusmääräystä, jonka mukaan lomakorvaus oli 13,5 prosenttia palkasta. Kun yleissitovan työehtosopimuksen määräys syrjäyttää sen kanssa ristiriitaisen työehtosopimuksen määräyksen, työnantajan ja työntekijän väitetyllä sopimuksella lomakorvauksen sisällyttämisestä urakkapalkkaan ei ollut merkitystä.

KKO 1991:174. Järjestäytymätön työnantaja oli työehtosopimuslain 17 §:n 1 momentin yleissitovuussäännöksen nojalla velvollinen suorittamaan luottamusmiehelle alan työehtosopimuksen ja sen osana noudatettavan luottamusmiessopimuksen mukaiset luottamusmieskorvaukset.

Yleissitovan TES:n merkitsemiä velvoitteita työnantajalle voidaan kuitenkin joissakin yksittäisissä tilanteissa (ei siis yleisesti itse sopimusta) *sovitella* kohtuullisiksi:

KKO 1986 II 144. (Ään.) A oli työskennellyt veljensä B:n omistamalla maatilalla tämän johdon ja valvonnan alaisena. A:lla oli siten ollut oikeus yleissitovan maatalouden työehtosopimuksen mukaisiin palkkaetuihin. Koska kuitenkin jutussa ilmikäyneistä seikoista päätellen asianosaisilla ei ollut ollut selvää käsitystä A:n työoikeudellisesta asemasta ja kun työehtosopimuksen jälkikäteinen soveltaminen olisi johtanut B:n taloudellisiin mahdollisuuksiin nähden kohtuuttomaan tulokseen, A:lle työehtosopimuksen mukaan tulevaa korvausta soviteltiin varallisuusoi-keudellisista oikeustoimista annetun lain 36 §:n nojalla.

Viime kädessä työntekijä voi yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen vaatia vähimmäisetujaan kanteella *yleisissä tuomioistuimissa*. Yleisten tuomioistuinten asiana on tällöin ratkaista se, kuuluko kantajana oleva työntekijä yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen piiriin ja minkälaisiin ehtoihin työntekijä on sopimuksen kautta oikeutettu. Asianomaisen alan ja työehtosopimusmääräysten sisältö voi tällöin olla hankala kysymys. Tuomioistuin voi myös pyytää asiaa selvittävän *lausunnon työtuomioistuimelta* TTistL:n 39 §:n nojalla. Selvitystä voi saada esim. työsuojeluviranomaisilta.

KKO 1984 II 155. Yleisen tuomioistuimen oli tutkittava työntekijän työnantajaa vastaan ajama kanne, jossa vaadittiin TSL 17 §:n 1 mom:n nojalla vahvistettavaksi, että työntekijän palkkaedut oli määrättävä kan-teessa ilmoitetun alan yleiseksi katsottavan valtakunnallisen työehtoso-pimuksen mukaisiksi.

6. *Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus.* Työelämäsä on ollut epätietoisuutta siitä, minkälaista työehtosopimusta tulisi *vuokratyönteki-jöiden* osalta soveltaa. Monet työvoiman vuokrausrytykset eivät ole järjestäytyneitä

eikä koko tällä vuokrausalalla toistaiseksi ole kattavaa yleissitovan luonteista työehtosopimustakaan. Joitakin vain osan aloja kattavia yleissitovia työehtosopimuksia kuitenkin on jo olemassa. Ongelmana on ollut se, tulisiko vuokratyötä teettävän työnantajan noudattaa yleissitovana sen yrityksen työehtosopimusta, jossa vuokrattu työntekijä tosiasiaassa kulloinkin tekee työtään (siis käyttäjäyrityksen), vai voidaanko hänen työehtonsa sopia vapaammin.

TSL 2: 9 §:ssä on säännös asiasta. Jos työntekijänsä vuokrannut työnantaja (kuten vuokrausliike) ei ole sidottu valtakunnallisen ammattiliiton kanssa tehtyyn normaalisitovaan (omaan) työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan jotakin yleissitovaakaan työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään joko käyttäjäyritystä sitovan, valtakunnallisen ammattiliiton kanssa tehdyn tai käyttäjäyritystä yleissitovana velvoittavan työehtosopimuksen määräyksiä. Ensisijaisesti siis vuokratyösuhteessa on noudatettava vähimmäisehtoina omaa työnantajaa sitovaa työehtosopimusta ja toissijaisesti käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Jos taas tällaisia kollektiivisopimuksia ei ole, vuokratyösuhteen ehdot voidaan sopia työehtosopimustasolla, jolloin pakottavat lain säännökset on kuitenkin otettava huomioon.

Vuokratun työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole sopimussuhdetta, mutta TSL 1:7. 3 momentin mukaan tietyt työnantajan oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät käyttäjäyritykselle. Lisäksi myös *tilaajavastuulakia* (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 1233/2006) sovelletaan yrityksiin, jotka käyttävät vuokratyövoimaa. Käyttäjäyrityksen on pyydettävä vuokratyövoimasta ja tämän on annettava selvitys tuossa laissa mainituista seikoista. TES:ien lisäksi myös *yhteistoimintalaissa* on säännöksiä, jotka koskevat ulkopuolisen työvoiman käyttöä (Ks. YTL 334/2007, 13 § ja luvut 6 sekä 8).

7. *Vähimmäispalkka työehtosopimuksen puuttuessa ja työehtosopimuksen palkkaehdon sovittelu.* Koska ennen muuta vähimmäispalkkaedut määrittävälle yleissitovalle työehtosopimukselle on asetettu edellä selvitetyt kriteerit, on mahdollista, ettei kaikilla aloilla ole lainkaan tällaista edustavaa työehtosopimusta. On arveltu, että vain noin kymmenisen prosenttia työsuhteistamme olisi vailla normaali- tai yleissitovaa työehtosopimusta.

TSL:n 2:10 § säännös turvaa sellaisille työntekijöille, joiden työehtosopimuksessa *ei ole sovittu* työstä maksettavasta vastikkeesta (palkasta) ja joiden osalta ei myöskään normaali- tai yleissitova työehtosopimus tule sovellettavaksi, tekemästään työstä tavanomaisen ja kohtuullisen palkan.

Mikäli taas *työehtosopimuksella sovittu palkka* osoittautuisi kohtuuttomaksi tai hyvän tavan vastaiseksi, voidaan TSL 10:2 §:n nojalla ehtoa sovittella tai se jättää huomioon ottamatta. Jättäessään sovitun palkkaehdon huomioon ottamatta, voi tuomioistuimien määrätä maksettavaksi tavanomaisen ja kohtuullisen palkan (ks. lisäksi Suomeen muista maista lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain 2.4 §).

KKO:1998:107. Asunnonvälitysalalla myyntineuvottelijana toimineen työntekijän palkka oli muodostunut kiinteästä palkasta ja provisiosta. Työehtosopimuksen ehdon mukaan työnantajalla oli oikeus muuttaa provisioperusteita ja -taulukoita sopimuksen voimassa ollessa. Työntekijää

vaati kanteessaan, että ehto varallisuus oikeudellisesta oikeustoimista annetun lain 36 §:n nojalla katsottaisiin kohtuuttomaksi. Kanne hylättiin, kun ehtoa ei voitu pitää tyypiltään tai muutoinkaan sellaisenaan kohtuuttomana eikä työntekijää ollut edes väittänyt, että sen soveltaminen olisi johtanut hänen kohdallaan kohtuuttomuuteen. Ks. KKO:1998:63

Mainittakoon, että kun kotitaloustyöntekijäin osapuolten järjestäytymisaste on matala, on heitä koskevassa erityislaissa säädetty, että valtioneuvosto voi näiden työntekijäin oikeudenmukaisen ja kohtuullisen toimeentulon turvaamiseksi vahvistaa vähimmäispalkkaa ja tarpeelliseksi katsomiaan työsuhteen muita ehtoja koskevat määräykset. (Kotitaloustyöntekijäin työsuhdelaki 12 §).

2.3. Työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimiset

”1 §. Pomo on aina oikeassa. 2 §. Jos pomo ei ole oikeassa, noudatetaan mitä 1 §:ssä sanotaan.”

-Ns. konttorin säännöt

1. Vanhastaan *työsäännöt* perustuivat vuonna 1922 säädettyyn työsääntölakiin. Tuo laki kuitenkin kumottiin yhteistoiminnasta yrityksissä vuonna 1978 annetulla lailla. Työsäännöt, jotka nojasivat käytännössä työnantajan yksipuoliseen määräysvaltaan, siis menettivät erityisen lakipohjansa. Työsääntöjä vastaavat järjestystä, käyttäytymistapoja, poissaoloista ilmoittamista ja työoloja koskevat normit ovat silti voineet olla voimassa työsuhteissa työnantajan käskyinä.

Vuoden 1978 YTL kuitenkin mahdollisti sen, että tällaisista työsäännöistä voitiin sopia yt-menettelyssä. Nykyinen yhteistoimintaa yrityksissä koskeva laki sisältää nimenomaisia säännöksiä työsääntöjen ja myös aloitetoiminnan sääntöjen sopimisesta ja oikeusvaikutuksista.

Johtoa siitä, minkälaisia asioita voidaan sisällyttää työsääntöihin, voitaneen osin hakea tuosta aikaisemmasta työsääntölaista. YTL:n esitöissä kuvataan, että työsäännöt ovat pääsääntöisesti ohjeistuksia, joissa määritellään ja tarkennetaan työpaikan menettelytapoja sekä käytänne- ja pelisääntöjä, joita työntekijöiden ja työnantajan on käytännössä noudatettava. Työsäännöissä sovittavia asioita ovat esimerkiksi seuraavat: miten työsopimus tehdään, miten sairauspoissaoloista, perhevapaista ja myöhästymisistä ilmoitetaan, miten käytetään työterveyshuoltopalveluja, miten ja missä tilanteissa työntekijälle annetaan mahdollinen varoitus, millaisia järjestysohjeita työpaikalla on ja miten niitä on noudatettava.⁶⁴

”Sovittu on tehokkaampi kuin määrätty.”

-Sanonta

2. *Työsääntöjen (vast.) sopiminen yt-menettelyssä.* YTL:n 3 §:n tarkoittamissa yrityksissä, jotka käsittävät säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työsäännöt ja aloitetoimintat

⁶⁴ HE 254/2006 s 54

minnan säännöt muutoksineen ovat yhteistoiminta-asioita (27 §). *Aloitteellinen* tässä asiassa voivat olla myös henkilöstöryhmän edustajat. Työsäännöistä on neuvoteltava työntekijäpuolen henkilöstöryhmien *edustajien kanssa* (käytännössä luottamusmiehet). Työnantajan on annettava asian kannalta tarpeelliset tiedot. Työnantajilla ja henkilöstöryhmien *edustajilla on oikeus sopia* tällaisista säännöistä. Työsäännöt (vast.) voivat siten olla voimassa erityisen, YTL:n säännöksiin perustuvan *sopimuksen* nojalla. Mikäli säännöistä ei sovita, työnantaja voi tehdä asiasta yksipuolisen päätöksen, mutta kyse ei ole silloin lain tarkoittamista säännöistä. Työnantajalla ei ole oikeutta vahvistaa yksipuolisesti työsääntöjä.

Yt-sopimus tällaisista säännöistä on tehtävä *kirjallisessa muodossa*, kuten työehtosopimuskin. Sopimus voidaan tehdä jatkuvaluonteiseksi tai määräaikaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa sovituissa irtisanomisajassa tai sitten kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Työ- ja aloitetoiminnan säännöistä syntynyttä yt-sopimusta ei voida pitää työehtosopimukseen verrattavana sopimuksena, eikä toisaalta kyse ole työsopimustasoisesta sopimuksesta, vaan pikemminkin näiden väliin sijoittuvasta, uudeltaisesta kollektiiviluonteisesta (joukkomittaisesta) sopimuksesta. Työntekijäpuolella henkilöstöedustajan sopimisvalta nojaa tässä YTL:n antamaan edustus- ja sopimisvaltaan.

Työsääntöjen lisäksi henkilöstöryhmien yt-edustajilla on siis mahdollisuus sopia myös ainakin *aloitetoiminnan* säännöistä. Näihin yt-menettelyssä sovittaviksi mahdollisiin asioihin voidaan rinnastaa myös matkustussäännöt ja ehkä myös säännöt, joissa paikallisesti sovitaan eräistä immateriaalioikeudellisista kysymyksistä, kuten työsuhtekeksinnöistä. Mutta vain työsääntöjen ja aloitetoiminnan sääntöjen osalta on laissa selkeästi määrätty oikeusvaikutukset.

Mikäli työsäännöistä ja aloitetoiminnan säännöistä YTL:n mukaisesti yritystasolla sovitaan, ovat nämä säännöt eräs työsuhteiden normilähde. Niiden hierarkkinen asema säännöstyskeinojen joukossa on työsopimusta ylempi, mutta pakottavaa lakia ja työehtosopimusta alempi. Dispositiiviset työehtosopimus- ja lakinormit voivat syrjäytyä tällaisten sääntösopimusten tieltä.

Nykyisen YTL:n 29 § säätelee työsääntöjen ja aloitetoiminnan sääntöjä koskevan sopimuksen oikeusvaikutuksista niin, että sopimus sitoo työnantajaa sekä niitä sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia kaikkia työntekijöitä, joiden henkilöstöryhmän edustaja on tehnyt sopimuksen. Sopimusta noudatetaan⁶⁵ *työsopimuksen osana*, jollei työsuhteessa sovellettavasta laista tai työehtosopimuksesta johdu muuta. Tällainen sääntöjä koskeva sopimus ei kuitenkaan syrjäytä työsopimuksen nimenomaista, työntekijälle edullisempaa määräystä. Työnantajan asiana on tiedottaa työsääntöjä ja aloitetoimintaa koskevasta sääntösopimuksesta sopivalla tavalla, ja sääntö tulee voimaan kuukauden kuluttua tiedottamisesta.

3. *Muissa YT-asioissa syntyvistä yt-sopimuksista ja yksimielisyyksistä.* Yritystasolla voidaan sopimusvapauden, yhteistoimintalain ja oikeudellisesti pätevän valtuutuksen

⁶⁵ *Noudattaminen* työsopimuksen osana tarkoittaa tässä, etteivät työsäännöt sinänsä muutu työsopimuksen osaksi (vrt. muuttumisoppi) sen ehtoja syrjäyttäen.

(esim. asema- tai tilannevaltuutus) antaman kelpuutuksen perusteella pyrkiä sopimaan eräistä muistakin YT-menettelyn piiriin kuuluvista asioista kuin työpaikan säännöistä. Lain tarkoituksiin kuuluva ”yhteisymmärrys” voi tarkoittaa esimerkiksi *suostumusta, yksimielisyyttä (konsensus) tai selkeää sopimusta* asioista. Tutkimukset osoittavat, että yt-menettelyissä on *koettu* sovitun monenlaisia asioita, ennen muuta työaikoihin ja henkilöstön aseman muutoksiin liittyviä.⁶⁶

Myös näitä sopimistilanteita ja niiden tuloksia on syytä tarkastella eritellen ja ottaen huomioon muun muassa sen, mitä asiaa sopiminen koskee, ketkä ovat sopijapuolia ja onko neuvottelutulos varsinainen sopimus vaiko jokin tätä väljempi neuvottelutulos.

(1) Työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajain kesken neuvoteltavina ja sovittavina asioina mainitaan YT-lain 5 luvussa myös yhteistyökoulutusasiat ja useat yrityksen sosiaalitoiminnan alueeseen kuuluvat asiat (YTL 27§ 1, 4,5 ja 6 kohdat). Näissä yt-asioissa työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien välillä tehdyt *yt-sopimukset* ovat päteviä. Niiden oikeusvaikutuksista ei kuitenkaan laissa säädetä erikseen, niin kuin työ- ja aloitetoiminnan sääntöjen osalta on tehty.

Jos tuon lainkohdan tarkoittamista yhteistoimintakoulutuksesta, työsuhdeasuntojen jakamisasiasta, sosiaalitulojen ja –palveluiden asioista taikka henkilöstön vapaa-aikatoimintaa koskevista avustuksista ei päästä yt-menettelyssä sopimukseen, henkilöstön edustajilla on oikeus päättää näistä asioista yksipuolisesti (YTL 30 §).

(2) Lain 4 luvussa säädellään erilaisista yleisistä *suunnitelmista, periaatteista, tavoitteista ja käytännöistä*, joita laki ohjaa käsittelemään yt-menettelyissä henkilöstön edustajien kanssa ennen näiden käyttöönottoa ”yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi” (YTL 20 §.)

Kysymys siitä, minkälaisia oikeusvaikutuksia liittyy esimerkiksi *henkilöstö- ja tasa-arvosuunnitelmista* syntyneisiin *yksimielisiin* neuvottelutuloksiin, jotka eivät siis sellaisenaan ole oikeudellisesti varsinaisia työsuhteen ehtoja säänteleviä sopimuksia, on avoin kysymys.⁶⁷ YTL 4 luvussa säädellään henkilöstösuunnitelman ja koulutustavoitteiden (16 §) sekä tuon suunnitelman osaksi otettavan, tasa-arvolaisissa säädetyn tasa-arvosuunnitelman (19§) *käsittelyä*⁶⁸.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava, jos henkilöstön määrä on säännöllisesti yli 30. Henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet on laadittava, jos työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20, mutta työntekijämäärän ollessa 20–30 on mahdollista sopia henkilöstösuunnitelman käsittelemisestä kevyemmässä menettelyssä.

⁶⁶ Ks. esim. *Kairinen, Uhmavaara, Finne*: Yhteistoiminta yrityksissä, yhteistoiminta erityisesti henkilöstön vähentämistilanteissa, Työpoliittinen tutkimus 287/ 2005 s. 37; *Kairinen, Uhmavaara, Murto*, Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla, Turku 2008 s.107 s.

⁶⁷ Ks. asiasta laajemmin *Kairinen, Uhmavaara, Murto*: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla, Turku 2008 s. 52- 56

⁶⁸ Estettä ei ole sille, että yt-menettelyissä käsitellään myös työturvallisuuslain edellyttämä työsuojelun toimintaohjelma (9 §), työterveyshuoltolain 11 §:n tarkoittama työterveyshuollon toimintasuunnitelma siihen mahdollisesti sisältyvine päihdeohjelmineen ja viranomaisten laatimisvelvollisuutena oleva etnistä yhdenvertaisuutta koskeva yhdenvertaisuussuunnitelma (YVL 4§)

Ennen kuin yrityksessä otetaan käyttöön suunnitelma, periaatteet, tavoitteet tai muu vastaava järjestely, on asia käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä tavoitteena yksimielisyys (YTL 20 §). Sama velvollisuus koskee suunnitelmiin ja ohjelmiin tehtäviä muutoksia. Työnantaja on täyttänyt YTL:n kattamiin suunnitelmiin ja ohjelmiin liittyvän neuvottelovelvollisuutensa, kun niistä on neuvoteltu yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyteen pääsemiseksi.

Tällaisissa asioissa saavutetun yksimielisyyden sitovuuden oikeudellista merkitystä työsuhteen ehtojen kannalta on hankala arvioida, koska suunnitelmat ja ohjelmat eivät ole yksiselitteisiä käyttäytymisvelvoitteita asettavia ja nämä yt-lain asettamat suunnittelu- ja neuvotteluelvoitteet ovat sellaisia, joiden toteuttamisesta vastaa vain työnantaja. Tällaisissa asioissa ei voida olettaa osapuolilla olleen tahtoa selkeän sopimuksen (OikTL) tekemiseen. Suunnitelmien ja ohjelmien osalta lainsäätäjäkään ei ole lähtenyt siitä, että neuvottelut näistä tarkoittaisivat yksiselitteistä ja nimenomaista sopimusta.

YTL 4 luvun piiriin kuuluvissa asioissa syntyneitä yksimielisiä neuvottelutuloksia on kuitenkin mahdollista arvioida sopimusoikeudellisten periaatteiden valossa, ottaen tällöin huomioon se, että ainakin suunnitelmien, periaatteiden ja tavoitteiden osalta on kysymys ns. *soft-law* tyyppisistä asioista. Sen sijaan erilaisia *käytäntöjä* (kuten työhönoton käytännöt, huumausainetestauksen kohteena olevat tehtävät, teknisen valvonnan asiat) koskevat yt-sopimiset kohdistuvat lähinnä direktiovallan piiriin, ja näissä asioissa syntyvillä sopimuksilla voi olla tuota valtaa ohjaava tai rajaava vaikutus.

Yt-menettelyssä yksimielisesti hyväksytyjä ja työnantajan myös ”käyttöön ottamia” *suunnitelmia ja ohjelmia* voidaan pitää ainakin työnantajan ennakoilmoituksina tulevasta toiminnastaan. Käyttöön vahvistettujen suunnitelmien ja ohjelmien sisältö saattaa luoda henkilöstölle *odotuksia* siitä, että työnantaja toimii niiden mukaisesti, mikä synnyttää kysymyksen siitä, tulisiko ja missä määrin *henkilöstölle* tulisi antaa *luottamuksen suoja* suunnitelmissa ja ohjelmissa on vahvistetun suhteen. Mikäli työnantajan täytyisi toimia vastoin yksimielisesti vahvistettua suunnitelmaa ja ohjelmaa, saattaa tästä seurata työnantajalle *uudelleen neuvotteluelvollisuus* (YTL 20 § säätelee myös muutoksista), ellei kyse ole vain pienestä tai merkitykseltään vähäisestä poikkeamasta.

Koska suunnitelmat ja ohjelmat laaditaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä, voidaan niitä pitää ”joukkomittaisina” yritys- tai henkilöstöryhmätason ehtoina, joissa asianosaisia ovat työnantajan ja henkilöstön edustajat, eivät siis työsuopimusten osapuolet.

Suunnitelmien ja ohjelmien sisällön ei siis voida katsoa tulevan yksittäisen työntekijän työsuhteen ehdoksi. Niillä on kuitenkin *tiettyä välillisempää vaikutusta*. Tätä vaikutusta voidaan kuvata *ohjausvaikutukseksi*. Työnantajan ja esimiesten tulisi ottaa suunnitelmat ja ohjelmat huomioon toteuttaessaan johtamistaan. Suunnitelmillä ja ohjelmilla on myös oikeudellisen ratkaisutoiminnan yhteydessä *tulkinta- ja näyttövaikutusta*.

On myös huomattava, että suunnitelmissa ja ohjelmissa vahvistetut seikat saattavat tietyissä tilanteissa *oikeuttaa* työnantajan toimimaan tavalla, joka ei muuten olisi oikeutettua (*oikeuttamisvaikutus*). Esimerkiksi Tasa-arvolain 9 § 4 kohdan mukaan työnantajan menettelyä ei pidetä syrjivänä, jos toimet ovat väliaikaisia, suunnitelmaan

perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon lisäämiseksi ja joilla pyritään tasa-arvolain toteuttamiseen (ns. positiivinen erityiskohtelu, ks. myös YVL 7 § ja oikeus päihdetestauksiin: TTervL 3:11).

(3) YTL 6 ja 8 luvuissa taas säädellään monista muutoksista, joilla on yhteys henkilöstön asemaan ja vähentämisiin. Näissäkin asioissa voidaan yhteistoimintamenettelyssä edustuksellisella tasolla saavuttaa jonkinlainen *suostumus, yhteisymmärrys tai sopimus* esimerkiksi henkilöstöryhmän jäsenten toimenkuvan muuttamisesta, siirroista tehtävästä tai paikasta toiseen, työaikojen muutoksista (33§), työvoiman vähentämisjärjestyksestä taikka joistakin lomauttamista, osa-aikaistamista tai jopa irtisanomista koskevista seikoista (YTL 44 §).⁶⁹

Jos yt-neuvottelut käydään suoraan asianomaisen työntekijän kanssa ja asiasta syntyy sopimus, kyse on tällöin *työsopimustasoisesta sopimuksesta*. Sen pätevyys riippuu siitä, sallivatko työsopimusta ensisijaisemmat työsuhteen säännöstyskeinot sen, että asiasta voidaan sopia työsopimustasoisin sopimuksin.

Jos taas useiden työntekijöiden tällaisia olennaisia työsuhdeasioita, kuten henkilöstön vähentämistä (irtisanomista) koskevassa yhteistoimintamenettelyssä osa- ja sopijapuolina ovat *henkilöstön ja työnantajan edustajat*, kysymys on joukkoluonteisesta *yt-sopimuksesta*. Tällaisia asioita koskevan edustuksellisen tason sopimuksen asema ja pätevyys saattaa yksittäisen työsuhteen kannalta olla kyseenalainen. Selkeää sääntelyä ei asiasta ole. Voidaan nimittäin vedota perustuslaissa suojattuun lakisääteiseen erottamisturvaan ja myös henkilökohtaiseen vapauden ja omaisuuden suojaan (saavutetut oikeudet) sekä työn vapauteen, joka edellyttää sitä, että kukin on oikeutettu itse päättämään työvoimansa käytöstä. Eri asia on, jos henkilöstön edustajalla on asianmukainen valtuutus edustamiltaan työntekijöiltä.

Työsuhdeasioita sääntelevät *pakottavat* ja *semidispositiiviset* lainsäädännökset ja *vähimmäispakottavat* työehtosopimusmääräykset eivät ole syrjäytettävissä yksilö- tai edustuksellisen tason yt-sopimuksilla. Jos sen sijaan kyse on *tahdonvaltaisista* lain tai työehtosopimuksen normeista tai sellaisista asioista, joista ei sitovaa ylemmänasteista normia ole, voidaan asiasta sopia yt-menettelyiden yhteydessä ylemmänasteisten säännösten ja määräysten estämättä. Myös työehtosopimuksissa annettu mahdollisuus sopia asiasta paikallisesti avaa edustuksellisen tason yt-sopimiselle oikeutuksen.

Näissä puitteissa ja varsinkin jos työntekijä on *itse ollut mukana* häntä koskevassa asiassa neuvotteluissa taikka jos hänen voidaan osoittaa antaneen *valtuutuksen* henkilöstön edustajalle, yt-neuvotteluissa syntyneestä yt-sopimuksesta tulee häntä sitova sopimus. Edustusoppien mukaan nimittäin pätevän edustamisen tilanteessa syntyvän sopimuksen osapuolia ovat päämiehet, eli tässä tapauksessa ne työntekijät, joita esimerkiksi luottamusmies pätevästi edustaa. Edustusvaltaa ryhmäkohtaisissa tilanteissa arvioitaessa voidaan nojautua myös kollektiivisessa työoikeudessa vallitsevaan *enemmistöperiaatteeseen*: jos asianomaisten työntekijöiden enemmistö on sopimuksen kannalla, sitoo laillisen yt-edustajan, kuten luottamusmiehen, edustamiensa puo-

⁶⁹ Etenkin *Kimmo Nieminen* on tutkinut työsuhdeturva-asioista edustuksellisella tasolla syntyviä sopimuksia väitöskirjassaan: Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä, Vantaa 2000.

lesta tekemä yt-sopimus myös sopimusta vastustanutta henkilöstöryhmän vähemmistöä.

Eräitä *kollektiivisia (joukkomittaisia) työoloja ja vähäisiä yksilöä koskevia asioita* voitaneen kuitenkin sopia yhteistoimintamenettelyssä pelkästään yt-lain sekä edustajien aseman suoman valtuutuksen nojalla (asemavaltuus, luottamusmiesasema). *Olennaiset yksilöä koskevat asiat* eivät kuitenkaan ilman erityisnormia tai yksilöltä saatua valtuutusta kuulu henkilöstöryhmän yhteistoimintaedustajan sopimis- ja päättäntävaltaan.⁷⁰

Silloin kun *irtisanomis-, osa-aikaistamis- ja lomauttamisasiosta* edustuksellisella tasolla neuvoteltaessa syntyneet yt-sopimukset eivät, henkilöstöryhmän edustajan sopimisvallan puuttuessa tai sen ollessa rajoitettu, ole yksilötasolla sitovia, on niillä *kuitenkin käytännössä merkitystä ja vaikutusta (ns. tulkinta- ja näyttövaikutusta)* muun muassa siihen, onko työnantajalla katsottava olleen lailliset edellytykset tällaisten toimien suorittamiseen. Etenkin yt-menettelyissä syntyneellä sopimuksella, joka koskee henkilöstön joukkovähentämistoimenpiteen kohdistamista ja valintaa ohjaavia periaatteita (ns.vuorojärjestys tai potkujärjestys), on oikeudellista merkitystä, koska tästä asiasta ei ole laissa säännöstä. (Ks. KKO 1988:45 ja KKO 2000:64.)

Yt-sopimukset tällaisista muutosasioista ovat monasti kertaluonteisia ja tilannesidonnaisia, joten niiden vaikutukset raukeavat ajan myötä. Mutta myös toistaiseksi voimassa olevia sopimuksia voi syntyä. Jos työnantaja haluaa muuttaa aikaisemmin toistaiseksi solmittua yt-sopimusta, tulee työnantajan käynnistää asiaa koskevat uudet yt-neuvottelut.

(4) *Neljännän yt-sopimuksien asiaryhmän* muodostavat itse *yt-menettelyjen toteuttamistavat*. Eräistä käytännön menettelytapa-asioista voidaan yrityksissä sopia melko laajasti henkilöstön edustajien kanssa. Yhteistoimintalain 9 § antaa nimenomaisen oikeuden henkilöstön ja työnantajan edustajille sopia YT-neuvottelukunnan perustamisesta. Ja edelleen lain 51 § säättää, että myös neuvotteluelvoitteen täyttämisen määräajoista voidaan sopia henkilöstön edustajien ja yritysjohton välillä. Lisäksi 58 § luo kelpoisuuden sopia siitäkin, että yt-menettelyt syrjäytyvät kokonaan TES:n neuvottelujärjestyksen mukaisen menettelyn tieltä. Yt-laki on lisäksi suurelta osaltaan semidispositiivinen. Lain 61 § säättää työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille oikeuden sopimuksillaan poiketa siitä, mitä lain lain 3, 4, 5, 6 ja 8 luvuissa säädetään, paitsi vähintään 10 työntekijän irtisanomisia koskevasta lain 47 ja 48 §:istä.

Oikeustapauksia:

TT 2000:18. Lausuntonaan työtuomioistuin katsoi, että myyjiä ja varastomiehiä koskevassa työehtosopimuksessa annettu oikeus sopia paikalli-

⁷⁰ *Kimmo Niemisen* mukaan edustuksellisen tason yhteistoimintasopimuksella ei voida sopia heikennyksistä työ sopimuksen olennaisiin ehtoihin tai sopimuksen veroiseen käytäntöön, ellei työnantajalla ole taloudellista ja tuotannollista irtisanomisperustetta. Tällainen irtisanomisperuste nimittäin yleensä oikeuttaa työnantajan myös tiettyihin yksipuolisiin työsuhteen ehtojen muuttamisiin, kuten palkan alennuksiin. Toisaalta parannusten sopiminen yksittäisten työsuhteiden olennaisiinkin ehtoihin on suoraan YT-lain nojalla mahdollista.

sesti työasujen huollosta korvausta vastaan voitiin paikallisesti sopia myös yt-menettelyjen yhteydessä luottamusmiehen ja työnantajan edustajien kesken niin, että sopimus satoi kaikkia työntekijöitä, joiden työsuhteissa asianomaista työehtosopimusta tuli noudattaa.

RHO 27.6. 1991 S 90/309. Yt-neuvotteluissa oltiin yksimielisiä taloudellisten ja tuotannollisten syiden olemassaolosta ja siitä, keihin irtisanominen tuli kohdistumaan. Irtisanominen oli kohdistunut kantajaan työsuhteensa keston perusteella ja siksi, että työtaitonsa kohdistui vain suppealle alueelle. Työnantaja ei pitänyt kantajaa tärkeänä ammattityöntekijänä. Työnantajalla katsottiin olleen laillinen irtisanomisoikeus.

TurunHO 1.6.1992 S 91/544. Yt-menettelyssä päästiin yhteisymmärryksen irtisanottavien määrystä. Halpahallin myynti oli laskenut ja palkkojen osuus liikevaihdosta noussut. Kantaja kuului työntekijöiden muodostamaan neuvottelukuntaan, joka oli hyväksynyt viiden henkilön irtisanomiset. Kantajan irtisanominen katsottiin lailliseksi.

Itä-Suomen HO 23.12.1994 S 94/352 (ään.) Työehtosopimuksen työolonormin luonteiseksi katsottu työvoiman vähentämistä koskeva määräys ja ennen muuta yhteistoimintamenettelyssä syntynyt sopimus irtisanomisjärjestyksestä olivat syrjäyttäneet niiden kanssa ristiriidassa olevan aikaisemmin laaditun työehtosopimuksen määräyksen.

HHO 3.1.1995 S 94/965. Yhteistoimintaneuvotteluissa oli todettu irtisanomistarpeeksi 25- 30 henkilöä. Asianomaisena vuonna oli irtisanottu kuitenkin 54 henkilöä. Lisäirtisanomistarve olisi edellyttänyt uusia neuvotteluja.

2.4. Työsopimus

Kun sopimus johdon ja valvonnan alaisena tehtävästä palkkatyöstä toiselle, työnantajalle, on solmittu ja työsuhte sopimuksen perusteella on alkanut, tulee työehtosopimuksesta *eräs normilähde* osapuolten väliseen työsuhteeseen. Sopimusehtoja on noudatettava.

Sopimusoikeudelliset periaatteet sopimuksen ehtojen sitovuudesta tulevat luonnollisesti sovellettaviksi myös työehtosopimukseen. Niinpä voi olla, että olosuhteiden olennainen muutos tai kohtuuttomuus oikeuttaa sopimusehtojen noudattamisesta vapautumiseen. Luonnollisesti myös mahdottomuus vapauttaa sidonnaisuudesta. Mutta näiden yleisten periaatteiden lisäksi erityisesti työoikeudelliset muut normit vaikuttavat monasti työehtosopimusehtojen sitovuuteen.

Eräät työehtosopimukseen nähden ensisijaiset normit saattavat johtaa työehtosopimusehdon väistymiseen. Näin on ennen muuta silloin, kun työehtosopimus on ristiriidassa työehtosopimuksen tai lain vähimmäispakottavan normin kanssa. Edellä jo viitattiin tällöin noudatettavaan osapätemättömyysoppiin.

TSL 10:2 §:ssä on myös ilmaistu normi, jonka mukaan *hyvän tavan vastaiset tai kohtuuttomat* ehdot voivat tulla soviteltaviksi tai ne voidaan kokonaan jättää huomioon ottamatta. Tämä säännös koskee nyt myös palkkaehtoa. Mikäli taas työsuhte

perustuu johonkin muuhun sopimukseen kuin työsopimukseen, voidaan tällaisten muiden sopimusten ehtoja vastaavasti sovitella ja jättää ne huomioon ottamatta OikTL:n 36-38 §:n nojalla.

2.4.1. Työsopimuksen solmiminen

1. Työsopimuskelpoisuus. Oikeustoimen tekijältä vaaditaan oikeudellista toimintakelpoisuutta, jotta hänen tekemänsä sopimus olisi pätevä. Lähtökohtaisesti täysin oikeustoimikelpoisia ovat 18 vuotta täyttäneet henkilöt. Oikeustoimikelpoisuus voi puuttua osittain tai kokonaan. Jälkimmäisessä tapauksessa henkilön sanotaan olevan vajaavaltainen. Vajaavaltaisella ei ole yleistä oikeutta vallita omaisuuttaan eikä tehdä sopimuksia tai muita oikeustoimia, mutta vajaavaltaisillekin ovat sallitut olosuhteisiin nähden tavanomaiset sekä merkitykseltään vähäiset oikeustoimet tai ne, joista on erikseen toisin säädetty (L holhoustoimesta 24 §). Vajaavaltaisien sopimus- ja talousasioita hoitavat edunvalvojat, joita ovat alaikäisten osalta huoltajat (yleensä vanhemmat). Työsopimuksen solmimisoikeutta rajoitettaessa on nykyisin otettava huomioon perustuslain 18 §:n säännös siitä, että jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Tätä perusoikeutta ei voi rajoittaa eduskuntalakia alemmanasteisella säännöksellä.

Työnantajakelpoisuus. Mainittu *oikeudellisen täysivaltaisuuden edellytys* koskee myös *työnantajana olevaa luonnollista henkilöä*. Laissa ei muutoin ole varsinaista säännöstä työnantajakelpoisuudesta. Työnantajapuolella voi siis työsopimuksen tehdä oikeustoimikelpoinen luonnollinen henkilö sekä varsinaiset juridiset henkilöt että myös eräät muutkin työnantajaksi kelpoiset. Työnantajina voivat siis olla eräät sellaisetkin tahot, joilla ei ole yleisesti tunnustettua juridisen henkilön asemaa. Työnantajan asema näillä voi kuitenkin olla, mikäli näillä on tiettyä varallisuutta takanaan. Oikeuskäytännössä on nimittäin katsottu kuolinpesien ja eräiden (verotuksellisten) yhtymien voivan olla työnantaja-asemassa. Työnantajakelpoisuuteen ei siis liity välttämättä oikeushenkilövaatimusta. Työnantajan edustajina toimivat tällöin kuitenkin eräät luonnolliset henkilöt, joilta olisi ilmeisesti vaadittava täysivaltaisuutta ja muutoinkin kelpoisuutta solmia työnantajan puolesta työsopimus. Tällaisen kelpoisuuden omaavan työnantajan edustajan *toimivallan* rajojen ylittäminen taas on eri asia.

Nuoren työsopimuskelpoisuus työntekijänä. Työntekijänä voi työsopimuksen tehdä jo 15 vuotta täyttänyt henkilö. Alle 18-vuotiaan oikeudesta sitoutua työsopimuksella työntekijänä tekemään työtä työnantajalle säädetään nuorista työntekijöistä annetussa laissa, (998/1993), ja EU:ssa on voimassa direktiivi nuorten työntekijöiden suojelusta (1994/33/EY). Myös ILO:n yleissopimus no: 138 koskee nuorten työhönpääsyn vähimmäisikää. Pällekkäisen sääntelyn välttämiseksi on uuden työsopimuslain 1: 6 §:n 1 momentissa vain viitattu nuorista työntekijöistä annetun lain säännöksiin. Työsopimuslain säätämisen yhteydessä on nuoria työntekijöitä koskevan lain 3 §:ää muutettu

lisäämällä siihen säännös, jonka mukaan jo 15 vuotta täyttänyt saa työntekijänä itse tehdä, irtisanoa ja purkaa työsopimuksensa. Tällainen säännös oli aikaisemmin työsopimuslaissa.

Nuoria työntekijöitä ovat kaikki alle 18-vuotiaat. Heitä koskevassa laissa on säännöksiä muun muassa nuoren työntekijän työsuhteesta sovellettavista enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista sekä työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyvistä edellytyksistä. Säännökset velvoittavat nuoria työllistäviä työnantajia. Työnantaja saa ottaa normaaliin työhön nuoren, joka on täyttänyt 15 vuotta ja myös suorittanut oppivelvollisuutensa.

Lähtökohtaisesti taas *lasten*, joilla tarkoitetaan alle 15 vuotiaita, ja oppivelvollisuuden alaisten henkilöiden työnteko on kielletty. Oppivelvollisuus olisi siis 15-vuotiaan nuorenkin osalta oltava täytetty, ennen kuin hänet voidaan ottaa pysyvään työhön. Työnantaja voi kuitenkin ottaa työhön 14 vuotta täyttäneen tai ko. kalenterivuonna täyttävän henkilön, jos kyse on mm. koulujen loma-aikana tehtävästä erityisen kevyestä työstä ja enintään 2/3 loma-ajasta. Työ ei saa aiheuttaa haittaa lapsen koulunkäynnille.

Vaikka lasten työnteko onkin pääsääntöisesti kielletty, voidaan *erityisestä* syystä ja työsuojelupiirin poikkeusluvalla kuitenkin 14 vuotta nuorempiakin lapsia ottaa tilapäisesti työskentelemään esiintyjänä tai avustajana taide- ja kulttuuriesityksissä sekä muissa vastaavissa tilanteissa. Tämäkään työ ei saa aiheuttaa haittaa lapselle eikä hänen koulunkäynnilleen.

Harkitessaan alle 18 vuotiaan nuoren ja etenkin alle 15 vuotiaan lapsen työhön ottamista työnantajan on syytä tutustua lakiin nuorista työntekijöistä ja selvittää työnantajaa koskevia erityisvelvoitteita esimerkiksi työsuojelupiirin viranomaisilta.

Silloin kun laki sallii työntekijän jo alle 15-vuotiaalle lapselle, tekee työsopimuksen huoltaja tai huoltajan luvalla lapsi itse. Vastaavaa sovelletaan myös työsopimuksen irtisanomiseen ja purkamiseen. Lisäksi nuoria työntekijöitä koskevassa laissa on erityissäännös huoltajan oikeudesta purkaa alle 18 vuotiaan alaikäisen tekemä työsopimus silloin, kun purkaminen (heti päättymään) on tarpeen lapsen tai muun nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia. Mainituista syistä aiheutuva työsopimuksen purkamisen tarpeellisuus jää huoltajan harkintaan. Huoltajan tekemä nuoren työsopimuksen purkaminen jää voimaan siitä huolimatta, ettei se olisi alle kahdeksantoistavuotiaan nuoren kannalta mieluinen tai jälkikäteen arvioiden riittävästi perusteltu.

Täysi-ikäisen, mutta vajaavaltaisen työsopimuskelpoisuus. TSL 6 §:n 2 momentin säännös koskee sellaisia sinänsä täysi-ikäisiä henkilöitä, jotka on tuomioistuimen päätöksellä julistettu vajaavaltaiseksi tai joiden toimintakelpoisuutta on tuomioistuimen päätöksellä rajoitettu. Holhustoimesta annetun lain (442/1999) mukaan tuomioistuin voi päätöksellään rajoittaa henkilön toimintakelpoisuutta yksittäistapauksessa esiintyvän tarpeen mukaisesti osin tai kokonaankin. Vajaavaltaiseksi julistetulle määrätään samalla myös edunvalvoja. Työsopimuslain mukaan tällaiset henkilöt voivat itse solmia työsopimuksensa ja myös irtisanoa, purkaa tai muuten päättää sen.

Työsopimuskelpoisuuden puuttumisen seuraamukset. Mikäli työsopimus on tehty silloin kun jompikumpi osapuoli on ollut vailla oikeudellista toimintakelpoisuutta, on sopimus pätemätön. Pätemättömyys tulee voimaan, jos tähän pätemättömyysperusteeseen vedotaan. Mutta jos työntekijä on jo tehnyt työtä vajaan valtaisuuden vuoksi pätemättömän sopimuksen perusteella, sovelletaan työsopimuslain 10 luvun 4 §:n säännöstä, jonka mukaan työnantaja ei saa vedota työntekijän vajaan valtaisuudesta johtuvaan pätemättömyyteen niin kauan kuin vajaan valtainen täyttää sopimusvelvoitteensa. Pakottavaan työsuojelulainsäädäntöön työnantaja saa kuitenkin vedota.

Todettakoon täydennykseksi, että oikeustoimilain 3 luvussa säädettyjen pätemättömyysperusteiden (mm. pakko, erehdyttäminen, petollinen viettely, kunnian vastainen ja arvoton menettely jne.) osalta taas noudatetaan TSL 10:1 §:n säännöstä, jonka mukaan työntekijällä on tällaiseen työnantajapuolen aiheuttamaan pätemättömyyteen vetoamisen sijasta oikeus vain irtisanoa määräaikainenkin työsopimus heti päättyneeseen, ellei pätemättömyysperuste ole menettänyt merkitystään.

2. *Muoto.* Työsopimuksen tekeminen ei työsopimuslain mukaan edellytä määrätyn muodon noudattamista. Sopimus voidaan solmia suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti.

Varsinaisia muotomääräyksiä siis ei liity edes pitkäkestoisiin määräaikaisiin työsopimuksiin. Sähköistä työsopimuksen tekotapaa koskeva lisäys otettiin eduskunnassa lakiin EY:n sähköistä kaupankäyntiä koskevan direktiivin (2000/31/EY) johdosta. Työsopimus voi siis syntyä vaikka *faxin, sähköpostin ja matkapuhelinten tekstiviestien* kautta. Pätevä työsopimus voi syntyä myös ns. hiljaisesti eli konkludenttisesti.

Käytännössä noin 90 % työsopimuksista laaditaan työsuhteen alkuaikoina *kirjallisesti*, koska näin voidaan helpottaa sovittujen ehtojen toteennäyttöä. Monilla yrityksillä on tapana laatia työsopimus erityisille työsopimuslomakkeille yksilökohtaisesti sovelletuin ja täydennetyin ehdoin. Molemmat sopijapuolet myös allekirjoittavat kirjalliset sopimukset. Työsopimuksen laatimista helpottavia kaavoja tai lomakkeita on saatavissa juridisten kaavakirjojen lisäksi sekä ammatti- että työnantajaliitoista.

Merimieslaissa ja oppisopimuskoulutuslaissa tarkoitetut työ- ja oppisopimukset on tehtävä *kirjallisesti*. Työsopimusten tekemiseen eräiden nuorten kanssa on työnantajan osalta liitetty eräiden luetteloiden ja ilmoitusten tekemisvelvollisuus.

3. *Sisältö.* Työsopimuksen sisällön suhteen lähtökohtana on *sopimusvapaus*. Osapuolet itse sopivat sovellettavista ehdoista. Keskeisiä asioita ovat henkilökysymysten lisäksi työtehtävien määrittely (toimenkuva), työsuhteen voimassaoloaika, onko koeaika, työaika, palkkaryhmä, mahdollisesti sovellettavaksi tuleva työehtosopimus sekä esimiessuhteet. Monia työsopimusasioita kuitenkin säännellään pakottavasti joskin muussa ylempinasteisessa normissa, kuten laissa ja työehtosopimuksissa. Silti sopimisvapautta on vielä osapuolilla jäljellä.

4. *Kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista.* Euroopan Yhteisön antaman työsopimuksen ja työsuhteen ehtojen todentamista koskevan direktiivin (91/533/ETY) takia aikaisempaan työsopimuslakiin lisättiin v. 1993 säännöksiä, jotka

koskivat työnantajan velvollisuutta selvittää työntekijälle kirjallisesti työsuhteen keskeiset ehdot. Ideana on työehtojen läpinäkyvyyden (transparency) parantaminen.

Nykyisen työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle, jonka työsuhde on voimassa toistaiseksi tai yli kuukauden pituisen määräajan, kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä, jolleivät ehdot käy ilmi kirjallisesta työ sopimuksesta. Jos työntekijä on alle kuukauden pituisissa määräaikaisissa työsuhteissa saman työnantajan kanssa toistuvasti samoin ehdoin, on työnantajan annettava selvitys työnteon keskeisistä ehdoista viimeistään kuukauden kuluttua ensimmäisen työsuhteen alkamisesta. Sopimussuhteiden toistuessa selvitystä ei tarvitse antaa uudelleen, ellei kyse on työehdon muutoksesta. Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä selvitys on annettava hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen.

Erillistä selvitystä ei siis tarvitse antaa, jos kirjallinen työ sopimus jo sisältää tiedot tällaisista ehdoista. Kirjallisessa muodossa annettuna selvityksenä voitaneen pitää myös sähköpostilla tehtyä ilmoitusta.

Yksi alle kuukauden kestävä määräaikainen työsuhde ei synnytä työnantajalle selvitysvelvoitetta, koska direktiivissä on kuukauden aikaraja. Yksi selvitys riittää tällaisissa lyhyissä ketjuissa olevissa työsuhteissa. Vuokratyössä selvitys on annettava vuokratyöntekijän *pyynnöstä* myös, vaikka sopimus olisi tehty alle kuukauden määräajaksi.⁷¹

Ulkomaille vähintään kuukauden pituiseen työhön lähetettävän työntekijän osalta selvitys, jonka sisällöstä on erityissäännöksiä, on oltava hänen käytössään ennen lähtöä.

Selvityksen antamisvelvollisuuden tahallinen tai tuottamuksellinen rikkominen on *sakkorangaistusuhan* alainen työ sopimuslakirikkomus (TSL 13:11.2 §). Myös vahingonkorvaus voi tulla kysymykseen.

Selvitys voidaan antaa useallakin asiakirjalla tai viittaamalla työsuhteessa sovellettavaan lakiin tai työehtosopimukseen. Työ sopimuksissa näitä viittauksia usein onkin. Eräissä yrityksissä on tapana antaa myös uusia työhöntulijoita varten laadittu opas.

Selvityksestä on käytävä ilmi ainakin:

- työsuhteen osapuolten koti- tai liikepaikka,
- työnteon alkamisajankohta,
- määräaikaisen työ sopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste,
- koeaika,
- työn tekopaikka tai selvitys tämän paikan määräytymisen periaatteista,
- työntekijän pääasialliset työtehtävät,
- palkka tai muu vastikkeiden määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi,
- säännöllinen työaika,
- vuosiloman määräytyminen sekä
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste.

⁷¹ Ks. hallituksen esitys 68/2008, joka pyrkii vuokratyöntekijöiden aseman parantamiseen.

Vähintään 12 kuukaudeksi ulkomaille lähetettävän työntekijän selvityksessä on lisäksi oltava tieto ulkomaantyön kestosta, palkanmaksussa käytettävästä valuutasta, ulkomailla suoritettavista rahakorvauksista ja luontoiseduista sekä työntekijän kotiuttamisen ehdoista.

Lisäksi laki edellyttää työnantajan ilmoittavan kirjallisesti aiemmin selvitettyjen ehtojen muuttumisesta niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään kuukauden kuluttua muutoksen voimaantulosta. Lainsäädännön tai työehtosopimuksen muutok- sista ei kuitenkaan tarvitse erikseen selvitystä tehdä.

Selvitys ei periaatteessa ole sama kuin työsopimus, vaan selvitys on lähtökohtaisesti työnantajan käsitys sovellettavista ehdoista. Jos työntekijä ei selvityksen saatuaan ilmaise omaa eriävää käsitystään vaan jättää reagoimatta, saattaa kirjallinen selvitys kääntää todistustaakkavastuun työntekijälle, joka esimerkiksi oikeudessa myöhemmin väittää työsopimuksessa sovitun muuta kuin mitä selvityksestä käy ilmi.

Työsopimuslaissa on selvityksen sisältöä paitsi täsmennetty myös laajennettu hie- man pidemmälle kuin mitä direktiivi edellyttäisi. Esimerkiksi tällaisia laajennuksia ovat määräaikaisen työsopimuksen solmimisen perustetta (syytä) ja työsuhteen koe- aikaa (onko sitä ja kuinka pitkä) koskevat selvityskohdat. Työsopimuslain mukaan tätä selvitysvelvoitetta ei työehtosopimuksillakaan saa säädellä niin, että työntekijän oikeus tiedonsaantiin vähenisi siitä, mitä laissa säädetään.

2.4.2. Työsopimuksen ja tähän perustuvan työsuhteen kesto

2.4.2.1. Toistainen ja määräaikainen työsopimus sekä niiden sekamuodot

“Väliaikaista kaikki on vaan “

-Iskelmä, sanoittaja: Tatu Pekkarinen

1. *Päämuodot.* Työsopimuksen voimassaoloaika on keskeisiä sopimusasioita. Työ- sopimus voidaan tehdä *toistaiseksi* tai perustellusta syystä *määräaikaiseksi* (TSL1: 3 §). Toistaiseksi voimassa olevat ja määräaikaiset työsuhteet ovat siis nykyiset lain tuntemat kaksi päävaihtoehtoa. Kun työsopimuslaissa sanotaan, että työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi, käy siitä ilmi samalla se, että *työsopimusten päätyyppinä ovat toistaiseksi voimassa olevat* sopimukset. Jos siis ei muuta ole sovittu, oletetaan työsopimus tehdyn toistaiseksi.

Keskeisin eroavuus näiden päämuotojen välillä on se, että määräaikainen työsopi- mus päättyy määräajan koittaessa ilman irtisanomista. Irtisanomisajat ja työntekijän irtisanomissuoja tulevat noudatettavaksi toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa.

Toistaiseksi voimassaolevat työsopimukset ovat työelämässä yleisimpiä. Määräai- kaisessa palvelussuhteessa kaikkiaan työskentelee nykyisin n. 16 % työvoimasta, etenkin palvelusektoreilla. EU maista vain Espanjassa ja Portugalissa on suhteellisesti enemmän näitä ns. “pätkätöitä”. Naisten osuus määräaikaistyössä on suurempi kuin miesten. Sijaisuuksien takia naiset tekevät usein määräaikaistyötä. Eräillä työaloilla, kuten satamatyössä, rakennusalalla ja maataloudessa, on ollut perinteisesti tapana

käyttää määräaikaisia työsopimuksia toistaiseksi voimassa olevien ohella, mutta työelämämme kehityssuuntana on ollut määräaikaistyön lisääntyminen uusilla aloilla, kuten vuokratyössä. Uudet työntekijät, jotka ovat yleensä nuoria, saatetaan ottaa aluksi tällaisiin työsuhteisiin esim. sijaisiksi. Määräaikainen työsopimus on yleensä kestoaltaan alle vuoden.

Toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa työskentelevää kutsutaan koeajan jälkeen tavallisesti vakinaiseksi työntekijäksi. Määräaikaiset työsuhteet kuuluvat niin sanottuihin *epätyypillisiin* työsuhteisiin. Määräaikainen työsopimus (esim. sijaisuus) voi olla samalla myös osa-aikainen. Tällaisia on kaikista palvelussuhteista 4 %. Normaalityösuhteina taas pidettäviin kuuluu se, että työsuhde on toistaiseksi voimassa oleva ja kokoaikainen.

2. *Sekamuodot.*⁷² Koska kuitenkin laki on osin sopimuksenvarainen, voidaan tietyin edellytyksin sopia esimerkiksi jonkinlaisesta toistaisen ja määräaikaisen työsopimuksen *sekamuodosta* vaikkapa siten, että työsopimus on kokonaiskestoltaan määräaikainen, mutta kuitenkin irtisanottavissa sopimuskauden kestäessä eräin ehdoin⁷³.

Poikkeuksellisesta määräaikaisen työsopimuksen irtisanomisoikeudesta tulisi siis etukäteen sopia. Työnantajan irtisanomisoikeutta rajoittaa tällaistenkin ehtojen mukaisissa irtisanomisissa irtisanomissuojaa koskevat normit. Siten tällainen sopimus ei vähennä työntekijän suojaa lain tasosta (ks. TSL 13:6).

KKO 2006: Määräaikaisissa työsuhteissa olleiden työntekijöiden työsopimuksissa oli ehto, jonka mukaan sopimus oli molemmin puolin irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva työsopimus. Kyseistä ehtoa ei pidetty kiellettyinä.

Kouvola HO 16.6.1993, S 92/70. (lainvoimainen, KKO: ei valituslupaa) Työntekijä oli otettu työhön sijaiseksi vakinaisen työntekijän äitiysloman ja hoitovapaan ajaksi. Kirjallisessa työsopimuksessa oli ehto, jonka mukaan työsopimus oli irtisanottavissa. Työnantajalla oli tästä syystä oikeus irtisanoa määräajan voimassa olevaksi tarkoitettu työsopimus työsopimuslain 37 a §:ssä mainituilla tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Voidaan tehdä myös *ns. takarajaehtoinen työsopimus*, jos siihen on perusteltu syy. Toistaiseksi voimassaolevaan työsuhteeseen voidaan asettaa esimerkiksi ehto, että työsuhde katkeaa ilman varsinaista irtisanomista työntekijän täyttäessä vanhuuseläkkeen saamisoikeuden edellytykset. Jonkun tietyn iän asettaminen takarajaksi voi kuitenkin olla kiellettyä ikäsyryntää tai tasapuolista kohtelua koskevan vaatimuksen vastaista. Eläkeikä ei ole välttämättä eroamisikä. Työsuhteisiin on säädetty vasta 68 vuoden ikä eroamiseksi (TSL 6:1a §). Vanhuuseläkkeelle työntekijä voi kuitenkin

⁷² Teoksessa *Tiitinen & Kröger* käytetään tästä ilmaisua ”kestoajaltaan yhdistetyt työsopimukset”, emt. s. 95

⁷³ Jos kyse on yli viideksi vuodeksi tehty määräaikainen työsopimus, on sopimus puolin ja toisin irtisanottavissa viiden vuoden kuluttua jo TSL 6:1.3 §:n perusteella. Tämä säännös ei merkinne kuitenkaan sitä, että työsopimus muuttuisi sinänsä kokonaan toistaiseksi voimassa olevaksi, vaan osapuolten tahto oikeussuhteen päättymisestä sovittuna määräaikana on myös voimassa edelleen.

siirtyä normaalisti jo 63 vuoden iästä alkaen ja ns. vapaaehtoisilla eläkevakuutuksilla voidaan vielä alentaa tätä ikärajaa. *Riittävätasoiselle eläkkeelle* siirtyminen on sinänsä sallittu peruste sekä TSL 1:2 §:n 2 momentin rajoitusten että ilmeisesti myös irtisanomissuojanormien näkökulmasta. Työsopimukseen voidaan asettaa eläkeläistymiseen liittyvä takaraja myös yrityksen eläkesäännöllä, jos työsopimuksessa on sovittu tuon säännön noudattamisesta *työsopimuksen osana*.⁷⁴ Mikäli kuitenkin takarajainen työsopimus osoittautuisi yksittäistilanteissa kohtuuttomaksi, voidaan sitä tältä osin sovitella.

KKO 1990:72. A:n työsopimuksen mukaan työsuhteessa oli noudatettava po. yhtiössä (Veikkaus) voimassa olevaa eläkesääntöä. A oli eläkesäännön edellyttämällä tavalla ilmoittanut käyttävänsä hyväkseen eläkesäännön mukaista oikeuttaan jatkaa työsuhdettaan yli 63 vuoden eläkeiän. Työnantaja oli A:n ilmoituksen jälkeen mutta ennen tämän eläkeiän saavuttamista yksipuolisesti muuttanut eläkesääntöä siten, että mainittu eläkeikä merkitsi samalla eroamisikä. - Katsottiin, että eläkesäännön muutos satoi myös A:ta ja että eläkesäännöllä voitiin pätevästi määrätä eroamisikästä. Vrt. TT 17/1981.

3. *Milloin on kyse määräaikaisesta?* Työsopimusta on pidettävä määräaikaisena, jos on sovittu jostakin määräajasta (esim. päivä, kuukausi, vuosi ym.), jos on sovittu määrätystä työstä, (esim. rakennustyö, tietty muu tehtävä) taikka jos kestämisäika muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta.

Uuden työsopimuslain perustelujen mukaan määräaikaisuuden perusteena voi olla jokin objektiivinen syy. Sopimustulkinnoissa osapuolten tarkoitus on yleensä ratkaiseva. Erimielisyydet tästä voivat olla mahdollisia, jolloin asiaa arvioidaan objektiivisen tarkoituksen kannalta eli selvitetään työvoiman palkkauksen asiallinen tarkoitus ja tarve.

Ks. TT 169/1982. Työntekijä oli tehnyt työnjohtajan kanssa suullisen työsopimuksen. Työntekijän aloitettua työt seuraavana aamuna työnjohtaja oli ilmoittanut, että työsuhde kestäisi vain työmaan valmistumiseen saakka ja olisi siten määräaikainen. Työsopimusta tehtäessä ei kuitenkaan ollut sovittu, että työskentely rajoittuu vain siihen työkohteeseen, jossa työntekijän oli määrä aloittaa työt. Päinvastoin puhetta oli ollut yhtiön muillakin työmailla käynnissä olevista töistä. Työsopimus katsottiin toistaiseksi voimassaolevaksi.

TT:2006-14 Työntekijä oli itse irtisanonut työsopimuksensa ja sen jälkeen solminut työnantajan kanssa työsopimuksen, jonka nojalla hän oli jatkanut kesken jäänyttä latukoneen korjaustyötä. Olosuhteet huomioon ottaen asiassa katsottiin näytetyksi, että sopimus oli tehty määräajaksi. Työsopimus oli päättynyt sovitun työn valmistuttua.

4. *Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen.* Määräaikainen työsopimus lakkaa olemasta voimassa ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmis-

⁷⁴ Työsuhteen päättyminen halutulla takarajan hetkellä automaattisesti voidaan ehkä aikaansaada myös siten, että työntekijä jo etukäteen työsopimuksen solmittuaan irtisanoo toistaiseksi sovitun työsopimuksensa.

tuessa (TSL 6:1 §). Viittä vuotta pidemmäksi ajaksi solmittu määräaikainen työsopimus voi päättyä myös siten, että jompi kumpi osapuoli sen irtisanoo sitten kun viisi vuotta on kulunut sopimuksen teosta. Määräaikaiseksi sovittua alle viittä vuotta voimassa ollutta työsopimusta ei lähtökohtaisesti voida irtisanoa, ellei määräaikaiseen työsopimukseen ole sisällytetty irtisanomismahdollisuutta tai laissa tällaista poikkeuksellista irtisanomisoikeutta anneta (ks. näistä TSL 5:7 §, 7:5 §, 7:7 § ja 7:8 §). Työsopimuksen kestoluonteella on siis merkitystä mm. irtisanomissuojan kannalta. Irtisanomissuoja liittyy sellaisiin työsopimuksiin, jotka ovat irtisanottavissa.

Määräaikainen työsopimus voidaan määräajan kestäessä kuitenkin *purkaa* TSL 8:1 §:n nojalla, muttei purku, jonka perusteet yleensä edellyttävät toisen osapuolen syylistymistä sopimusvelvoitteiden rikkomiseen, ole mahdollista irtisanomisperusteeksi kelpaavin taloudellisin ja tuotannollisin syin.

KKO 1988:9. Rakennusliike oli palkannut kirvesmiehen tietyn rakennuskohteen valmistuessa päättyvään määräaikaiseen työsuhteeseen. Rakennusliikkeen ja rakennuttajan välinen urakkasopimus oli kuitenkin ennen rakennuskohteen valmistumista purettu asiassa selvittämättä jääneen syyn vuoksi. Rakennusliikkeellä ei ollut urakkasopimuksen purkamisen perusteella työsopimuslain 43 §:n 1 momentin mukaista tärkeää syytä kirvesmiehen työsopimuksen *purkamiseen* sovitusta työkaudesta huolimatta.

5. *Sääntelyvaiheet.* Alkuperäistä vapautta tehdä määräaikainen työsopimus rajoitettiin vuonna 1984 työsopimuslain muutoksella. Määräaikainen työsopimus voitiin tämän lainmuutoksen mukaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan taikka suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen (TSL 2 § 2). Tällainen säännös määräaikaisen työsopimuksen käyttämisen edellytyksistä otettiin lakiin muun muassa siksi, että työsopimuslain irtisanomissuojan kiertäminen sopimuksen muodon valinnalla oli aiheuttanut ongelmia oikeuskäytännössä.⁷⁵ Katsottiin, että lain tuli estää työsuhdeturvaa koskevien säännösten kiertäminen. Hallituksen esityksessä viitattiin ratkaisuun KKO 1978 II 45.

KKO 1978 II 45. Kun työntekijät olivat olleet useita kuukausia työnantajan palveluksessa ennen kirjallisten työsopimusten tekemistä ja kirjallisten työsopimusten tarkoituksena oli katsottava olleen aikaansaada kuukauden kerrallaan jatkuvia toistaiseksi voimassa olevia työsopimuksia, sopimuksia ei siitä huolimatta, että niihin oli merkitty kalenteriajan mukainen sopimusaika, ollut pidettävä määräaikaisina. (lain kiertotapaus) - Vrt KKO 1980 II 84.

Lisäksi todettiin, ettei ole mitään syytä muilta osin rajoittaa työsopimuksen muodon vapaata valintaa. Lakiin tullee rajoituksella "ei rajoiteta osapuolten oikeutta käyttää määräaikaista työsopimusta laissa tarkoitetuissa tapauksissa aina, kun käytännön tarpeet sitä edellyttävät, - mutta jolla estetään määräaikaisen työsopimuksen käyttämi-

⁷⁵ Ks. L työsopimuslain muuttamisesta 3.2.1984/125, ja Hallituksen esitys n:o 205/1983 vp.

nen irtisanomissuojan välttämiseksi.” Todetun lisäksi lainmuutoksella pyrittiin ohjaamaan työnantajia huolellisemmin ja pitkäjänteisemmin suunnittelemaan henkilökuntapolitiikkaansa.

Ajanjaksona 1.2.1997 - 31.12.1999 oli voimassa *väliaikaisena* muuten sama säännös, mutta nyt myös “*palvelujen kysynnän vakiintumattomuus*” mainittiin laissa eräänä lisäperusteena määräaikaisen sopimuksen tekemiselle, lähinnä palvelualojen työllistämisen edistämiseksi. Lisäksi väliaikaislaki poisti määräaikaisten työsopimusten toistuvasti peräkkäin solmimista koskeneen lisäedellytyksen eli “*pätevän syyn*” vaatimuksen. Säännös muuttui taas takaisin vuoden 1984 säännöksen mukaiseksi vuoden 2000 alusta, kunnes puolestaan uusi työsopimuslaki tuli voimaan 1.6.2001. Vuosina 1995 ja 1996 oli myös voimassa erityislaki pitkäaikaistyöttömien kanssa tehtävistä määräaikaisista työsopimuksista.

-Todettakoon, että nämä sääntelyvaiheet ovat merkityksellisiä myös nykyisin, jos arvioitavana on pitkään jatkunut työskentely määräaikaisten työsopimusten perusteella samalle työnantajalle.

Nykyisen sääntelyn yhtenä uutena taustana on ollut *EY:n määräaikaistyötä koskeva direktiivi* (1999/70/EY). Sen tarkoituksena on yhtäältä parantaa määräaikaistyön laatua varmistamalla *syrijättömyyden periaatteen* soveltaminen ja toisaalta asettaa puitteet sellaisten *väärinkäytösten ehkäisemiseksi*, jotka johtuvat *perättäisten määräaikaisten* työsopimusten käytöstä (puitesopimuksen lauseke 1).

Työsopimuslain viimeisimmän uudistuksen yhtenä päälinjana oli, että sinänsä *ei kiristetä määräaikaisten työsopimusten tekoa, mutta määräaikaisten ja vakinaisten työntekijöiden asemaa lähennetään toisiinsa määräaikaisten oikeusasemaan parantaen*. Työnantajaan kohdistuvasta syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta on uusittuja ja uusia erityissäännöksiä TSL 2: 2 §:ssä. Määräaikaisessa työsuhteessa ei tuon säännöksen 2 momentin mukaan saa soveltaa epäedullisempia ehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei tämä ole perusteltua asiallisista syistä (Ks. KKO 2008: 28).

Perättäisten määräaikaisten työsopimusten yhdenjaksoisuudesta työsuhte-etujen kannalta on taas säännös TSL 1:5 §:ssä.

6. *Perusteltu syy määräaikaisuuden edellytyksenä.*⁷⁶ Uuden työsopimuslain mukaan työnantajan aloitteesta voidaan määräaikainen sopimus tehdä edellyttäen, että siihen on *perusteltu syy*. Työsopimuksessa oleva *määräaikaisehto, joka on tehty työnantajan aloitteesta, on siis vaikutukseton ilman sitä tukevaa perusteltua syytä*. Ilman tällaista syytä tehtyä määräaikaista sopimusta ei pidetä kokonaisuudessaan pätemättömänä, vaan ainoastaan sen kestoaikaa koskeva ehto on pätemätön, ja tällöin työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Perustellun syyn edellytys koskee siis vain *työnantajan aloitteesta* määräaikaisena tehtyä sopimusta. Edellytys koskee myös sopimuksia, jotka työnantaja on muutoin edellyttänyt tehtävän määräaikaisena. Kun perustellun syyn vaatimus on säädetty työntekijän suojaksi, ei työnantajalta edellytetä lisäksi perusteltua syytä silloin kun määräaikainen työsopimus solmitaan työntekijän aloitteesta tai hänen pyynnöstään. Jo aikaisemminkin on oikeuskäytännössä arvioitu niin, että työntekijän aloitteesta ja

⁷⁶ Ks. asiasta HE 157/2000 s 60 s ja esim. *Hietala, Kahri, Kairinen, Kaivanto: Työsopimuslaki käytännössä*, 2008 s.57 -67

hänen etunsa mukaisesti tehty määräaikainen työsopimus on sallittu (ks. KKO 1995:159 ja myös Rovaniemen HO 30.12.1987 n:o 1351).

Perusteeton määräaikaisen työsopimuksen käyttö ei siis ole työnantajalle sallittua. Pelkkä halu tähän ei riitä. Jos työnantajalla on *pysyvä tarve* asianomaisesta työvoimasta, ei työsopimusta voida pätevästi solmia työnantajan aloitteesta määräaikaisena. Tällaisen tarpeen olemassaoloa *arvioidaan työnantajakohtaisesti*, mutta sitä ei voitane kuitenkaan arvioida niin laajasti kuin irtisanomiseen liittyvää uudelleensijoitusvelvoitetta voidaan arvioida TSL 7:4 §:n perusteella.⁷⁷

KKO:2008:29 Sairaanhoidopiiri oli palkannut hengityshalvauspotilaalle hoitajan määräaikaiseen työsuhteeseen niin, että työsopimus päättyi, kun potilaan hoidon tarve lakkasi. Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla työnantajalla ei ollut työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentissa tarkoitettua perusteltua syytä tehdä työsopimusta määräaikaisena. (Ään.) – Enemmistö arvioi asiaa työnantajan tällaisen työvoiman tarpeen kannalta, ottaen huomioon myös kyseisen hoitotyön henkilökohtaisen luonteen. Perusteluissa lausuttiin muun muassa, että hengityshalvauspotilaan hoitotyötä ei kuntayhtymän kannalta voida pitää sellaisena, että siihen soveltuvan työvoiman tarve olisi sillä tavoin satunnaista, että määräaikaisten työsuhteiden käyttö olisi yleensä perusteltua. Vaikka otettiin huomioon tämän hoitotyön piirteet, työsopimuksen tekemiseen ei ollut tässä tapauksessa perusteltua syytä.

Työnantajan on kiistatilanteessa osoitettava tällaisen perustellun syyn olemassaolo, ellei alan käytännöstä muuta näyttövastuuta johdu. Edellä jo mainittiin, että työnantajalta edellytettävästä kirjallisesta selvityksestä työnteen keskeisistä ehdoista tulee käydä ilmi myös määräaikaisuuden peruste, paitsi silloin, kun jo kirjalliseen työsopimukseen sisältyy tieto määräaikaisuuden syystä.

Työsopimuslain esitöiden mukaan perustellun syyn vaatimuksella torjutaan mahdollisuus *kiertää työsuhdeturvaa* koskevia pakottavia säännöksiä työsopimuksen kestoaikaa koskevalla valinnalla. Jos työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve, määräaikaisten sopimusten käyttöä ei voida pitää sallittuna, vaan tehtävien työsopimusten tulee olla voimassa toistaiseksi. Toisaalta esitöissä viitataan vuoden 1984 lainmuutoksen esitöihin toteamalla, että määräaikaisten sopimusten käyttöä ei rajoiteta silloin, kun siihen on laissa tarkoitettu syy. Säännös on pyritty kirjoittamaan työmarkkinoiden ja käytännön työelämän tarpeet huomioon ottavalla tavalla.

Milloin sitten määräaikaisen työsopimuksen teko sallitaan? TSL:n esitöiden mukaan määräaikaisen työsopimuksen käyttö on lähtökohtaisesti silloin mahdollista, kun se on työnantajan toiminnan ja teetettävien töiden kannalta perusteltua eikä tarkoituksena ole kiertää työntekijän suojaksi säädettyjä irtisanomissuojasäännöksiä. Esityöt antavat siis ymmärtää, ettei tarkoituksena ole tehdä asiallisia muutoksia vuonna 1984 säädettyyn säännökseen verrattuna. Tästä syystä aikaisemman lain maininnat määräaikaisuuden perusteista ja sen aikana syntyneet oikeustapaukset ovat edelleen relevantteja.

⁷⁷ Vrt. *Tiitinen & Kröger*, emt. s. 102 s. - Työsopimuksen tekovaiheessa ei osapuolten välillä ole vielä sellaista sopimussuhteeseen liittyvää lojaliteettivelvoitetta kuin työsuhteen aikana.

Eduskunnan lakivaliokunta jopa katsoi, ettei edes sanamuodon muuttaminen olisi ollut perusteltua varsinkaan, kun ehdotettu uusi säännös on vanhaan verrattuna epämääräisempi. Kuitenkin työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta harkitsi tätä lakivaliokunnan kantaa, mutta piti silti sanamuodon hallituksen esityksen mukaisena.

Perusteltuja syitä voidaan tarkastella lähemmin seuraavan pääryhmittäytymisen avulla:

(1) *Työn luonne.* Aikaisemmassa laissa esimerkkinä mainittu peruste, työn luonne, voi tarkoittaa monia erilaisia asiantiloja. Työ voi olla luonteeltaan esimerkiksi määrättyyn työkokonaisuuteen kuuluvaa työtä, jota ei jatkuvasti teetä, hankekohtaista, kausiluontoista tai työntekijä voidaan palkata vain tietyn määrätyn tilauksen suorittamista varten. Niin ikään harjoittelu on usein luonteensa vuoksi kestoltaan väliaikaista.

Jos kysymys on jonkin *määrätyn työn tai työkokonaisuuden tekemisestä* tai sellaisesta lyhytaikaisesta määrätystä työstä, jota työnantaja ei teetä jatkuvasti, (mm. projektit eli hankkeet) määräaikaisen työsopimuksen käyttö on perusteltua. Asiaa arvioidessa huomiota olisi hallituksen esityksen mukaan kiinnitettävä työn erityisluonteen lisäksi myös työn erityispiirteisiin kunkin työnantajan kannalta. Näitä ovat esimerkiksi se, onko työnantajalla toimintansa laajuuden vuoksi mahdollisuus teettää jatkuvasti sinänsä määrättyjä, erillisinä tai itsenäisinä pidettäviä töitä, asettaako työ tekijälleen joitakin erityisiä ammattitaitovaatimuksia, joita vakituudessa työsuhteessa olevilla ei ole.

Esimerkkinä luonteeltaan määräaikaisesta työstä voidaan mainita myös TT:n ja SAK:n välisen irtisanomissuojasopimuksen 3 § lopussa kuvattu tilanne, jossa irtisanomisajan päättymisen jälkeen työtä on edelleen jäljellä ja sen tekemisestä loppuun solmitaan määräaikainen työsopimus.

Kausiluonteisuus käy myös perustelluksi syyksi esitöiden mukaan. Työ on kausiluonteista, jos sitä tehdään ainoastaan tiettyinä aikoina vuodesta (mm. kesän ja talven sesongit) tai jos työn määrä olennaisesti lisääntyy etukäteen tiedossa olevina ajanjaksoina (mm. jouluna). Työtä voidaan pitää kausiluonteisena, jos tilapäistyövoimaa tarvitaan vain lyhyehköksi ajaksi. Hallituksen esityksessä todetaan, että jos työtä teetetään toistuvasti vuosittain esimerkiksi *yhdeksästä kymmeneen kuukauteen*, työtä ei olisi pidettävä kausiluonteisena. Harkittaessa oikeutta määräaikaisen sopimuksen tekemiseen olisi otettava huomioon, onko työnantajalla mahdollisuus muun muassa töiden uudelleenjärjestelyjen avulla tarjota työntekijälle jotakin muuta työtä jäljelle jääväksi lyhyeksi väliajaksi tai sopia työsopimuksessa työn teon ja palkanmaksun lyhytaikaisesta keskeyttämisestä. -Estettä ei liene sopia kausiluontoisen työn tekemisestä sinänsä toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen puitteissa esimerkiksi osavuosityöstä niin, että työnteko ja palkanmaksu ovat keskeytyneenä muulloin kuin etukäteen sovituna sesonkiaikoina.

Tietyn kertaluonteisen tilauksen ajaksi voidaan myös palkata lisätyövoimaa määräaikaisesti, jos tilauksen toimittaminen sitä välttämättä edellyttää. Tällöin edellytyksenä on työnantajan perusteltu aihe olettaa, että kyseisen tilauksen toimittamisen jälkeen ei ole tarjota uutta työtä. Yrityksen koolla ja aiemmilla liikesuhteilla on merki-

tystä arvioinnissa. Määräaikaisen työsopimuksen käyttö on mahdollista myös silloin, kun työnantajalla on tarve saada lisätyövoimaa *tuotantohuippujen tasaamiseksi*.

Myös *työharjoittelusta* voi luonteensa takia johtua määräaikaisuuden peruste. Oikeuskäytännössä taas on niin ikään *alan käytäntö* hyväksytty perusteeksi määräaikaisuudelle (KKO 1995:13). Esimerkiksi työvoiman vuokrausliikkeiden alalla määräaikaiset työsopimukset ovat yleisiä. Tilausravintoloiden niin sanotut extratarjoilijoiden työsuhteet ovat yleensä myös määräaikaisia. (Ks. KKO 1995:159) Taas KKO:n ratkaisusta 1988:9 käy lisäksi ilmi mm. se että, alan vakiintunut käytäntö (rakennusala) aiheuttaa työntekijälle näyttövastuuta siitä, miksi hänen kohdallaan olisi syytä poiketa tästä vakiintuneesta käytännöstä. (Ks. alan käytännön merkityksestä myös KKO 1980 II 84 ja KKO 1985 II 146.)

(2) *Sijaisuus*. Uudenkin työsopimuslain osalta on selvää, että toisten työntekijöiden vapaista tai lomista johtuvat sijaisuudet kelpaavat työnantajalle määräaikaisten työsopimusten perusteeksi. Sijainen voidaan ottaa esimerkiksi toisen työntekijän perhevapaan, opintovapaan, sairausloman, vuosiloman tai muun vastaavan ajaksi. Hallituksen esityksen mukaan sillä syyllä, minkä vuoksi sijaista tarvitaan, ei ole merkitystä. Olennaista on, että työstään poissa olevan työntekijän työsuhde jatkuu poissaolon ajan. Vaikka sijaisen käyttö johtuu jonkun työntekijän väliaikaisesta poissaolosta, ei yrityksen ulkopuolelta tulleen työntekijän välttämättä tarvitse tehdä juuri poissaolevan työtehtäviä. Työnantaja voi hoitaa työtehtävien uudelleen jakamisen erilaisilla sisäisillä sijaisjärjestelyillä (sijaisketjuin). Tarpeen lisätyövoiman palkkaamiseen sijaisuuden perusteella tulisi vähintäänkin välillisesti johtua jonkun työntekijän poissaolosta. Sijaisuusperusteeseen voidaan rinnastaa *täytettävänä olevan toimen hoitamisen* kestoltaan rajoitettuna.

(3) *Epävarmuus ja vakiintumattomuus*. Ajanjaksona 1.2.1997 - 31.12.1999 voimassa olleessa väliaikaislaissa myös "*palvelujen kysynnän vakiintumattomuus*" mainittiin perusteena määräaikaisuudelle. Tarkoituksena oli helpottaa säännöksen tulkintaa ja korostaa säännöksen taustalla olevaa periaatetta, jonka mukaan määräaikainen työsopimus voidaan tehdä aina, kun siihen on olemassa lainkohdassa tarkoitettu syy. (HE 78/1996 vp. s. 4) Väliaikaislain esitöiden mukaan maininnan tavoitteena oli mahdollistaa määräaikaisen työsopimuksen tekeminen myös silloin, kun esimerkiksi palvelualalla toimiva työnantaja ei kysynnän jatkumisen epävarmuuden vuoksi uskalla solmia työntekijän kanssa toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta.

"Parempi edes pätkä kuin ei mitään"

Eduskunnan työasiainvaliokunnan kannanotoista käy ilmi, että määräaikaisten työsopimusten käyttöedellytysten lieventämisen taustalla oli *työllisyyden edistäminen* erityisesti *palvelusektorilla*. Valiokunta katsoi, ettei työttömyys- ja talousongelmia voida ratkaista ilman palvelusektorin nopeaa ja voimakasta kehittämistä. Tavoitetta nostaa palvelusektorin talous- ja elinkeinopolitiikassa tasaveroiseen asemaan teollisuuden kanssa tukee valiokunnan mukaan se, että työlainsäädäntö mahdollistaa joustojen käytön samalla tavalla teollisuudessa ja palvelusektorilla. Valiokunta ehdotti hallituksen esityksen muutosta siten, että myös palvelu-

jen kysynnän vakiintumattomuus mainitaan laissa. Näin esimerkiksi parturi, kampaaja ja ravintoloitsija voisivat kysynnän lisääntyessä solmia määräaikaisen työsopimuksen. Lievennettäessä määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksiä tuli valiokunnan mukaan kiinnittää huomiota siihen, että palvelujen kysyntä ei ole vakiintumatonta, jos määräaikaisia solmitaan tällä perusteella lukuisia peräkkäin. (Työasiainvaliokunnan mietintö 18/HE 78/1996.)

Vaikka vuoden 2000 alusta alkaen sääntely palautui sellaiseksi, mitä se oli ennen väliaikaislain voimaantuloa, voidaan uuden työsopimuslain osalta edelleenkin katsoa, että ”palvelujen kysynnän vakiintumattomuus” kelpaa perustelluksi syyksi.

Myös *teollisuusyrityksen tilauskannan vakiintumattomuutta* on pidetty perusteltuna syynä. Teollisuusyrityksen tilauskannan huomattava muuttuminen on mainittu jo vuoden 1984 lainmuutoksen hallituksen esityksen perusteluissa esimerkkinä määräaikaiselle työsopimukselle. Uuden työsopimuslain esitöissäkin todetaan, että *toiminnan aloittamisesta johtuva kysynnän vakiintumattomuus* saattaa aiheuttaa perustellun syyn tehdä jonkin aikaa määräaikaisia työsopimuksia. Tarjottavissa oleva työ voi toisinaan olla luonteeltaan siten epävarmaa, ettei tarvetta sen tekemiseen tai teettämiseen etukäteen tiedetä, kuten esimerkiksi ennalta vaikeasti arvioitavissa olevien *asiakas- tai oppilasmäärien vaihdellessa*.

Epävarmuutta työllistämisen edellytyksistä ja mahdollisuuksista voi syntyä myös siitä, että *yksikkö on uudelleenjärjestelyjen alaisena ja säästövelvoitteiden kohteena*. Tämä on arvioitu riittäväksi sopimuksen määräaikaisuuden perusteeksi muun muassa Itä-Suomen HO:n tuomiossa 11.6.1998 n:o 680 (useita sopimuksia peräkkäin), kun elintarvikealan yritystoiminnassa oli ollut voimakas muutosvaihe (KKO: ei valituslu-paa.).

Epävarmuus *muiden kuin työnantajan vallinnan piirissä olevista palkkausvaroista* voi hovioikeustason ratkaisukäytännön valossa olla lain mukainen peruste määräaikaiseen työsopimukseen ainakin tilanteissa, joissa työllistäminen perustuu julkiseen avustukseen tai työllistämistukeen. (Ks. esim. Turun HO 10.1.1986 n:o 1142; Itä-Suomen HO 10.4.1992 n:o 834 ja Helsingin HO 10.10.1990 n:o 1371)

Toisaalta pelkät *työnantajan omassa harkintavallassa olevat budjettiperusteet* eivät yksistään riitä.

Tämä käy ilmi välillisesti ensinnäkin vuonna 1996 tehdyn väliaikaisen lainmuutoksen hallituksen esityksestä, jossa katsottiin, etteivät työn luonteeseen liittyviä perusteltuja syitä määräaikaisten työsopimusten tekemiseen ole esimerkiksi talousarvion keskeneräisyys tai palkanmaksukauteen liittyvät hallinnolliset tarkoituksenmukaisuussyt. Toiseksi myös ennakoratkaisussa KKO 1993:70 katsottiin, että budjetti-peruste määräaikaisten ketjutukseen ei pelkästään ollut pätevä syy tilanteessa, jossa työsopimuskausia ei oltu sidottu tiettyihin hankkeisiin eikä niitä varten saatuihin määrärahoihin. Mutta mikäli kyse on ulkopuoliseen rahoituspäätökseen perustuvasta rahoituksesta, tilanne saattaa olla toinen. Näin katsoi mm. Helsingin HO tuomiossaan 16.1.1991 N:o 98 (Joulumaa-projektin joulupukki).

7. Lainvastaisuuden seuraamukset. Mikäli määräaikainen työsopimus on tehty työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä, on työsopimusta lain mukaan pidettävä

toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena (TSL 1:3 §). Tämä työsuhteen kesto-
luonteen muuttuminen merkitsee mm. irtisanomisaikojen ja irtisanomissuojanormien
tulemista noudatettavaksi. Jos työnantaja on tällöin kuitenkin antanut määräaikaisena
virheellisesti pitämänsä työsuhteen päättyä, voidaan työnantajalta vaatia irtisanomis-
ajan palkan maksamista, ja mahdollisesti myös TSL 12:2 § tarkoitettu korvaus työsopimuksen
perusteettomasta päättämisestä voi tulla kyseeseen.

Näyttövastuun jakautumisesta taas todetaan TSL:n esitöissä, että näyttövelvollisuus
sopimuksen määräaikaisuudesta on sillä, joka vetoaa määräaikaisuuteen. Ja puoles-
taan sen osoittaminen, onko tilanteessa ollut lain edellyttämä perusteltu syy, kuuluu
lähtökohtaisesti työnantajan näytettäväksi.

2.4.2.2. Määräaikaisten solmiminen toistuvasti peräkkäin

1. Perusteltu syy ketjusopimustilanteissa. Solmittaessa samojen osapuolten välillä
toisiaan seuraavia useita määräaikaisia työsopimuksia, syntyy niin sanottu *ketjusopi-*
mustilanne.

Ketjusopimustilanne:

Työsopimuskausi A Työsopimuskausi B Työsopimuskausi C

Yhdenjaksoinen työsuhde:

- joko toistainen tai määräaikainen

Jotta työnantajan aloitteesta voidaan tehdä *toisiaan seuraavia määräaikaisia* työ-
sopimuksia, vaaditaan siihenkin TSL 1:3 §:n mukaan *perusteltu syy*. Hallituksen esi-
tyksessä (HE 157/2000) todetaan, että vaikka jo ensimmäistä ilman perusteltua syytä
tehtyä määräaikaista työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana, ehdotetaan
säännökseen otettavaksi myös kieltö tehdä toistuvia määräaikaisia sopimuksia ilman
perusteltua syytä. Jos perusteltua syytä määräaikaisten ketjuttamiseen ei ole, työsopimuksista
on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Jos lain ilmaisulla ”*toisiaan seuraavia määräaikaisia työsopimuksia*”
tulkitaan sanamuodon mukaan, ketjusopimustilanne voi syntyä *kolman-*
nesta osapuolten välillä solmitusta määräaikaisesta työsopimuksesta al-
kaen. Nimittäin ilmaus ”määräaikaisia” viittaa vähintään kahteen ja si-

ten ilmaus "toisiaan seuraavia määräaikaista" edellyttää vähintään kolmea.

Toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttämisen edellytyksenä on yhtäältä siis se, että kunkin määräaikaisten sopimuksen tekemiselle on perustelu syy, joka voi ketjusopimustilanteissa tietysti vaihtua työsopimuksittain. Esitöiden mukaan kielletystä peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten käytöstä ei ole kysymys esimerkiksi silloin, kun työnantaja tarjoaa sijaiselle uutta sijaisuutta määräaikaisten sopimuksin.

Toiseksi edellytetään, että työnantaja ei pyri toisiaan seuraavilla määräaikaisten sopimuksilla kiertämään toistaiseksi voimassa oleviin työsopimuksiin liittyvää suojaa. Jos työnantajan työvoiman tarve on arvioitavissa pysyväksi, jatkuvasti toistuvien määräaikaisten sopimusten käyttöön samoissa töissä ei esitöiden mukaan ole perusteltua syytä. Ketjuttamisen edellytyksenä oleva perusteltu syy on ilmeisestikin yhteydessä *lain kiertämisen kieltoon* enemmän kuin jokaisen työsopimuksen osalta edellytettävä perusteltu syy.

Käytännössä esiintyy useita tilanteita, joissa määräaikaisten sopimuksen uusiminen edeltäneen päättyessä on perusteltua. Määräaikaista tulisi kohdella vakinaisiin verrattuna tasapuolisesti, ja heillä tulee olla myös mahdollisuus päästä yrityksessä avautuviin työpaikkoihin (TSL. 2: 2 ja 2:6 §).

Tapauksissa, joissa määräaikaista työsopimuksia on laillisin perustein solmittu samojen osapuolten välillä useita, ja seuraava sopimus alkaa joko välittömästi tai suhteellisen pian edellisen päättymisen jälkeen, saattaa oikeusharkinta johtaa arvioon, että sopimusketjua pidetään *ainakin yhdenjaksoisena, samana* työsuhteena. Työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä on tästä erityissäännös eräiden etuuksien osalta. On huomattava, että työsuhteen yhdenjaksoisuus on eri asia kuin työsopimuksen voimassa olo toistaiseksi. Yhdenjaksoisuutta käsitellään jäljempänä.

2. *Ketjutussäännöksen tulkinnan lähtökohdista.* Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä mainittua edellytystä perustellusta syyistä määräaikaisten sopimusten ketjuttamiselle, on tulkittava sääntelyn ja siihen liittyvä oikeuskäytännön kehityksen valossa.

Vuonna 1984 tehdyllä lainmuutoksella tuli työsopimuslakiin säännös siitä, että useiden määräaikaisten työsopimusten solmiminen toistuvasti peräkkäin edellytti "pätevää syytä" ja jos sitä ei ollut, työsopimusta pidettiin toistaiseksi voimassa olevana. Ketjutustilanteita koskevassa oikeuskäytännössä ovat olleet esillä ennen muuta sellaiset tilanteet, joissa on ollut kyse useiden peräkkäin solmittujen määräaikaisten työsopimusten laillisuudesta. Vaikka laissa ketjuttamisen edellytyksenä oli "pätevä syy" näyttää oikeuskäytäntö kuitenkin arvioineen tällaisia tilanteita myös "perustellun syyn" kriteerin avulla:

KKO 1989:100. Kysymys siitä, oli kaupungilla ollut pätevä syy solmia puistotyöntekijän kanssa toistuvasti peräkkäin määräaikaista työsopimuksia. -Helsingin kaupungin luonteeltaan kausiluontoisissa puisto- ja katutöissä olleen työntekijän kanssa oli solmittu kuusi määräaikaista työsopimusta, jotka muodostivat lähes kahden vuoden kestäneen katkotoman ajanjakson. - KKO katsoi, ettei työn luonne kuitenkaan tässä tapauksessa ollut *perusteltu syy* määräaikaisten työsopimusten tekemiseen

näin pitkäksi ajaksi, koska eri vuodenajoille tyypilliset työt olivat toistuneet. Työsuhde katsottiin toistaiseksi voimassa olevaksi.

KKO 1993:70. Vesi- ja ympäristöpiiri oli tehnyt työntekijän kanssa runsaan vuoden aikana yhdeksän peräkkäistä määräaikaista työsopimusta sillä perusteella, että työntekijän palkkaukseen tarvittavat varat oli saatu jaksoittain budjetin määrärahoista. Tämän ei katsottu muodostaneen työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytettyä *pätevää syytä* toistuvasti solmia määräaikaista työsopimuksia. Työntekijän työsopimusta oli kokonaisuudessaan pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

KKO 1995:13. Ottaen huomioon tienrakennusalan erityisluonne ja alalla vakiintunut käytäntö tielaitoksella oli työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty *pätevä syy* solmia työntekijän kanssa noin yhden vuoden neljän kuukauden aikana viisi lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. (Ään.)

KKO 1995:14. Tielaitoksella ei ollut työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytettyä *pätevää syytä* solmia työntekijän kanssa yli seitsemän vuoden ajaksi yhteensä 50 lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Sopimukset olivat siten muodostuneet toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi. (Ään.)

KKO 1995:159 Tilausravintolan niin sanotut extratarjoilijat olivat tuomiossa selostetuilla perusteilla määräaikaaisessa työsuhteessa. – Perusteena ratkaisulle oli muun muassa osapuolten tarkoitus. Juttu koski Arc-tia Oy:n ylläpitämässä Helsingin Messukeskuksen tilausravintolassa työskennelleitä extratarjoilijoiden työsuhteiden kestoluonnetta sekä niiden ehtojen yksipuolista muuttamista. Ratkaisuissa arvioitiin erilaisia tekijöitä, ja todettiin mm. että työntekijän mahdollisuus valita työvuoronsa yhtiön ja muiden työnantajien palveluksessa osoitti yhtiöllä olleen perustellun syyn uskoa työsopimusten tekemisen määräaikaaisina vastaavan myös työntekijöiden etua. Näissä olosuhteissa yhtiöllä oli ollut *pätevä syy* tehdä samojenkin työntekijöiden kanssa toistuvasti määräaikaaisia työsopimuksia.

Vuoden 1996 väliaikaislailla ketjutussäännöksestä poistui helmikuusta 1997 vuoden 1999 loppuun asti nimenomainen maininta “pätevästä syystä” ja siitä, miten lakia on tulkittava, jos määräaikaaisia työsuhteita ketjutetaan ilman ”pätevää syytä”. Väliaikainen lainmuutos ymmärrettiin tältä osin luonteeltaan lähinnä lainsäädäntötekniseksi, koska toistuvia määräaikaaisia sopimuksia koskevalla edellytyksellä ”pätevä syy” oli väliaikaislain perustelujen mukaan ollut ennen muuta vain “selittävää merkitystä”. Lähtökohtana oikeusharkinnassa oli koko ajan ollut työntekijän työsuhdeturvan kiertämisen estäminen (HE 78/1996 vp). Väliaikaislain aikana ketjutusta oli siis arvioitava ennen muuta lain kiertokiellon kautta.

Jo ennen väliaikaislakia Korkeimman oikeuden useina eri vuosina julkaisemat ennakkoratkaisut olivat tarkentaneet lähinnä “pätevän syyn” vaatimusta sopimusten ketjuttamiselle. Ennakkoratkaisut viittasivat siihen, että KKO antoi ketjusopimustilanteiden arvioinnissaan erityistä merkitystä sopimusten lukumäärälle ja niiden kat-taman ajanjakson pituudelle. Mitään yksiselitteistä sääntöä ei kuitenkaan muotoutu-

nut esimerkiksi siitä, kuinka monta peräkkäistä määräaikaista työsopimusta voidaan lain mukaan solmia.

Edellä mainitussa ennakkoratkaisussa KKO 1989:100 oli arvioitavana 6 kappaletta sopimuksia lähes 2 vuoden ajanjaksolla. Tapauksessa KKO 1993:70 taas kyse on 9 kappaleesta ja runsaasta 6 vuodesta. Ratkaisussa KKO 1995:13 arvioitiin, että useiden sopimusten yhteenlaskettunakin suhteellisen lyhyt ajallinen kesto ei ollut kohtuuttoman pitkä. Ratkaisussa KKO 1995:14 otettiin huomioon muun ohella sopimusten runsas lukumäärä, lähes 50 kpl, niistä yhteensä muodostunut pitkä aika, yli 7 vuotta, sekä se, että työntekijän työtehtävät olivat olleet koko ajan samankaltaisia.

Tässä suhteessa oikeuskäytännön linjaus muuttui kuitenkin vähän ennen työsopimuslain 2 §:n väliaikaislain säätämistä annetussa ratkaisussa:

KKO 1996:105 Kaupunki oli tehnyt työntekijän kanssa runsaan kauden vuoden aikana yli 90 eripituista lähes peräkkäistä määräaikaista työsopimusta vanhainkodin vakinaisten viranhaltijoiden tai työntekijöiden sijaisuuksista. Sopimukset oli sidottu vakinaisen viranhaltijan tai työntekijän poissaoloon. Sopimusten tekemisellä ei niiden peruste huomioon ottaen ollut pyritty jatkuvaan työsuhteeseen eikä kaupunki myöskään ollut pyrkinyt kiertämään toistaiseksi voimassa olevaan työsopimukseen liittyvää työsuhdeturvaa. Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tekemiseen oli ollut työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty pätevä syy, joten sopimuksia ei pidetty toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena. (Vertaa taas sijaisuusratkaisu TT 1999-11)

Tässä kaupungin vanhainkodin sijaista koskevassa ratkaisussa työsopimusten huomattavankaan suurelle lukumäärälle, yli 90, ja niiden kattamalle ajanjaksolle, runsas 6 vuotta, ei enää annettu arvioinnissa samanlaista merkitystä kuin ennen. Ratkaisevaa oli se, *oliko jokaiselle työsopimukselle ollut laissa edellytetty perusteltu syy*. Ketjutuksen tuolloin vaatiman "pätevän syyn" osalta KKO kiinnitti huomiota nyt vain osapuolten pyrkimykseen ja siihen, oliko kyse työsuhdeturvan kiertämisestä. Ratkaisun perusteluissa KKO totesi, että sen omassa käytännössäkään (1995:14) oli annettu tässä suhteessa merkitystä sopimusten lukumäärälle ja niiden kattamalle ajalle. "Yksistään mainittujen seikkojen perusteella eivät sopimukset kuitenkaan muodostu toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi, jos yksittäisten määräaikaisten sopimusten tekemiseen on koko ajan ollut laissa edellytetty peruste, kuten sijaisuus."

3. *Johtopäätöksiä.* Työsopimuslain esityöt ja kerrottu taustahistoria tukevat sitä, ettei "perustellun syyn" vaatimus merkitse tässä yhteydessä työnantajaan kohdistuvaa vaatimusta näyttää pitkään jatkuneessa ja lukuisia työsopimuksia käsittävässä ketjusopimustilanteessa painavampia perusteita kuin mitä jokaisen määräaikaisen työsopimuksen osalta edellytetään. Toisaalta perusteluvaatimusta on erityisesti pitkien ketjusopimusten tilanteissa omiaan lisäämään muun muassa näkökohdat työsuhdeturvanor-

mien kiertämisen kiellosta ja työvoimatarpeen tosiasiallisesta kestoajasta ⁷⁸ ja myös määräaikaistyödirektiivin säännökset. Mainittu KKO:n ratkaisu vuodelta 1996 koski myös vain sijaisuus-perustetta. Muihin tai lukuisiin eri syihin perustuvasta pitkästä ketjusopimustilanteesta ei ole toistaiseksi vastaavaa ennakkoratkaisua.

Jos perusteltua syytä ketjusopimukseen ei ole, pidetään työsuhdetta toistaiseksi voimassa olevana.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT:2003-13, oli kysymys siitä, oliko työnantajalla työehtosopimuksessa edellytetyt perusteet solmia työntekijän kanssa kolme peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. Tuomiossa katsottiin, että ensimmäinen määräaikainen työsopimus oli solmittu työehtosopimuksen vastaisesti. Työsopimus oli voimassa toistaiseksi voimassaolevana tuon sopimuksen solmimisesta lukien. Pelkästään myöhempien määräaikaisten sopimusten solmiminen ei ollut muuttanut työsuhdetta määräaikaiseksi siinäkin tapauksessa, että uusien sopimusten solmimiseen määräaikaisina sinänsä olisi ollut työehtosopimuksen mukaiset perusteet.

TT 2004- 42 Kysymys siitä, oliko työnantajalla työehtosopimuksessa edellytetyt perusteet solmia työntekijän kanssa kymmenen määräaikaista työsopimusta (mm. ulkopuolinen rahoitus). Tuomiossa katsottiin, että työnantajalla ei ollut työehtosopimuksessa edellytettyä perusteltua syytä tehtyihin määräaikaisiin sopimuksiin. Työntekijän työsuhde oli siten muodostunut toistaiseksi voimassa olevaksi. Perusteltua syytä ei ollut myöskään solmia työntekijän viimeisintä, voimassa olevaa työsopimusta määräaikaiseksi.

Hovioikeuksien tuomioita:

Kouvolan HO 21.12.1988 n:o 1764. Määräaikaisuudelle muodosti laillisen perusteen paperialan tietyn tuotannon jatkumisen epävarmuus yhdessä sen kanssa, että työntekijät olivat ymmärtäneet töiden loppuvan.

Itä-Suomen HO 1.6.1989 n:o 1016. Ammattikasvatushallituksen omaan budjettipäätökseen perustuvaa määräaikaisuutta ei hyväksytty.

Helsingin HO 24.10.1990 n:o 1450. Palkkauksen suorittaminen kausi-, ruuhka- ym. apulaisten palkkaukseen tarkoitettuista varoista, ei tässä tapauksessa ollut lääninverovirastolle perusteltu syy pysyvänluonteisten tehtävien suorittamiseen määräaikaisin työsopimuksin lähes seitsemän vuoden ajan.

Helsingin HO 16.1.1991 N:o 98. Ulkopuolisella rahoituksella projektissa työskentely oli perusteltu syy tilanteessa, joka koski joulupukin työtä Matkailun edistämiskeskuksen Joulumaa-projektissa, joka sai rahoituksena Lapin läänin kehittämisrahastoista. Katsottiin, että joulupukki oli ollut määräaikaisissa työsopimuksissa koko ajan.

⁷⁸ Jos määräaikaista työntekijää käytetään kauan samoissa tehtävissä, on se osoitus siitä, että työnantajalla onkin tällaisen työvoiman pysyvä tarve.

Kouvola HO 22.5.1991 n:o 632. Teknillisen korkeakoulun Laser-projektiin oli myönnetty varat budjettikausittain eikä korkeakoulun edustajilla ollut säännösten perusteella oikeutta sitoutua varojen käyttöön yli budjetin ja budjettikausien. Määräaikainen työsuhde oli laillinen.

Turun HO 10.1.1994 S-93/157. (Finlex) Toistuviin määräaikaisiin sopimuksiin oli perusteltu aihe sen vuoksi, että oli ollut suunnitelmia viireillä toimien lakkauttamisista vuodesta 1986 lähtien, eikä kyse ollut lain kiertämisestä (lainvoimainen).

2.4.2.3. Työsuhteen yhdenjaksoisuus

1. *Lähtökohtia.* Periaatteessa *työsopimus* ja *työsuhde* ovat eri käsitteitä. Lähtökohtana on, että työsuhteen voimassaoloaika määrää myös siihen perustuvan työsuhteen voimassaoloajan.

Tästä on kuitenkin tehty poikkeuksia. Peräkkäiset määräaikaisiin taikka toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin perustuvat kaudet saman työntekijän ja työnantajan välillä (ketjusopimukset) voivat ensinnäkin synnyttää yhdenjaksoisen eli ilman katkoa olevan saman työsuhteen. Voidaan puhua myös yhdenjaksoisesta palvelussuhteesta. Näin voidaan asia tulkita siinäkin tapauksessa, että useiden määräaikaisten työsuhteiden käytölle on sinänsä ollut perusteltu syy, jolloin työsuhdetta ei pidetä toistaiseksi luonteisena.

Tällainen tulkinta kuitenkin edellyttää, ettei työsuhteiden väli saa olla kovin pitkä. Jos taas määräaikaista työsuhteeseen on käytetty vain irtisanomissuojan kiertämiseen, on määräaikaista työsuhteeseen perustuva työsuhteeseen katsottu toistaiseksi voimassa olevaksi.

Työsuhteen yhdenjaksoisuudella on eräiden työntekijäin etujen osalta (mm. vuosilomaoikeudet, irtisanomisaika, irtisanomisjärjestys, ikälisät ja eläke-etuudet) merkitystä. Tästä syystä ja työntekijän suojeluperiaatteen nojalla on ollut ilman lainsäädännöstäkin mahdollista tulkita ketjusopimustilanteita yhdenjaksoiseksi työsuhteeksi. Jos vielä otetaan huomioon irtisanomissuojan kiertämiseen liittyvät näkökohdat ja TSL 1:2 § 2 momentti, voidaan tulkintaa johtaa toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen suuntaan. Kuitenkaan yhdenjaksoiseksi katsottava työsuhteeseen ei siis välttämättä ole kestoluonteeltaan toistaiseksi voimassa oleva eli irtisanomissäännösten piirissä.

Eräissä lainkohdissa on pyritty suojelemaan työsuhteiden jatkumista *keskeytymättömänä* etenkin muutos- tai vaihdostilanteissa (ks. VLL 5 § ja TSL 1:10 §, liikkeen luovutus). Yhdenjaksoisuustulkintaa on käytetty ketjusopimustilanteissa etenkin sosiaaliturvaan liittyvässä oikeuskäytännössä, mutta myös muissa yhteyksissä tällaista tulkintaa on esiintynyt. Esimerkiksi seuraavissa ratkaisuisissa on ollut kyse tästä problematiikasta.

Työneuvoston ratkaisussa 1255-90, joka koski yhdenjaksoisuusasiaa siivoojien vuosiloman pituuden määräytymisen kannalta, katsottiin, että väliaikaiset keskeytykset työn tekemisessä eivät sinänsä katkaise työsuhdetta. Tällaisia väliaikaisia keskeytymiä ovat esimerkiksi vuosilo-

ma, lomauttaminen, sairaus, äitiys- ja isyysloma, hoitovapaa, opintovapaa sekä lakko tai sulku. Ratkaisevaa työsuhteen alkamista, jatkumista ja päättymistä arvioitaessa on työn tekemisen tosiasiallinen alkaminen ensimmäisen kerran ja sen tosiasiallinen lopettaminen työsopimuksen päättyessä silloinkin kun työsuhde on perustunut kahteen tai useampaan toisiaan seuranneeseen määräaikaiseen työsopimukseen.

Muusikko F:n työskentelyn yleisradiossa syksystä 1959 alkaen katsottiin seitsemänä eri jaksoneen yhdenjaksoista näinä ajanjaksoina, kun työskentelyn toistuvuus, jatkuvuus, palkkioiden suuruus ja maksukerrat otettiin huomioon. TEL:ia sovellettiin kuhunkin seitsemään työsuhdejaksoon. VAKO:n päätös 4.9.1986 N:o 1466 ja 1612/85/1363.

TT 163/1989. (Aän.) Työnantaja ei ollut sopinut tarvittaessa töihin kutsuttavan tarjoilijan kanssa siitä, oliko työssäolot tarkoitettu määräaikaisiksi työsopimuksiksi vai oliko kysymys ollut toistaiseksi voimassa olevaksi tarkoitettu työsuhde. - Työkyvyttömyyttä edeltäneen kuukauden aikana oli sovittu useasta peräkkäisestä työjaksosta. Työsuhteen katsottiin kestäneen toistaiseksi voimassa olevana yhden kuukauden ennen työkyvyttömyyden alkamista ja työntekijällä oli oikeus sairausajan palkkaan.

TT 2000-47. Työehtosopimuksen määräyksen mukaan keskeytymättä jatkunutta, toisiaan välittömästi seuraavista määräaikaisista työsopimuksista koostuvaa työsuhdetta oli sairaus- ja vuosilomaetuksien osalta pidettävä toistaiseksi voimassa olevana sopimuksena, jos edellisen työsuhteen päättymisen ja seuraavan työsuhteen alkamisen välinen aika on alle kahdeksan päivää. Kokemuslisästä ei ollut sovittu vastaavaa enintään seitsemän päivän tulkintaa. Tulkittavana oli kokemuslisään oikeuttavan ajan kannalta sellaisen keskeytyneen työskentelyn tilanne, jossa postinjakajan muutoin yhdenjaksoinen v. 1988 alkanut työskentely määräaikaisissa virka- ja työsuhdeissa oli keskeytynyt mm. vuonna 1994 yli kahdeksaksi päiväksi. Vaikka kokemuslisiä ja vuosilomia kerryttävä palvelusaika oli rinnastettu toisiinsa, eräissä työehtosopimusmääräyksissä ei pelkästään tämän katsottu riittävän perusteeksi tulkinnalle siitä, että tietyt palvelusajat ennen keskeytyksiä tulisi lukea kokemuslisiin oikeuttavaksi ajaksi myöhemmissä työsuhdeissa.

2. Työsuhteen kestosta riippuvat etuudet määräaikaisia ketjutettaessa. TSL 1:5 §:ssä säädetään, että jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

Tämä työsopimuslakiin kirjoitettu säännös perustuu aikaisempaan ja luonteeltaan yleisempään tulkintaan, mutta tämä erityissäännös koskee nimenomaisesti vain *määräaikaisista* työsopimuksista muodostuvaa ketjusopimusten tilannetta ja niitäkin työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta. Taustalla on EU:n määräaikaista työtä koskevan direktiivin (1999/70/EY) 4 artiklassa säädetty syrjinnän kielto ja direktiivissä omaksuttu linjaus lähentää määräaikaisten työntekijöiden asemaa suhteessa vakinaisiin. Edellä jo viitattujen yleisten periaatteiden, oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytän-

nön varaan jää siten edelleen sellaisten tilanteiden arviointi, joissa on kysymys peräkkäisistä mutta toistaiseksi voimassa olevista työsopimuksista.

Työsuhde-etuuksien karttumisen kannalta työsuhteen katsotaan siis jatkuneen yhdenjaksoisena sen perustuessa useisiin peräkkäisiin, toisiaan välittömästi tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin seuraaviin *määräaikaisiin* työsopimuksiin. Säännöksen perustelujen mukaan tällöin työsuhde-etuudet, kuten esimerkiksi *vuosiloman ansainta* tai työsuhteen keston perustuvat *palkkaetuedet*, määräytyvät niin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa, vaikka työsuhdetta ei tämän luvun 3 §:n 2 momentin säännöksen perusteella pidetä toistaisena. Säännöstä on siis sovellettava, vaikka toisiaan seuraavat määräaikaiset työsopimukset olisi tehty laissa tarkoitettuun perustelluin syin. Tämä TSL 1:5 §:n säännös on *semidispositiivinen* siten, että valtakunnallisiin työehtosopimuksin voidaan sopia toisin myös työntekijän vahingoksi (ks. TSL 13:7 §)

Ainakin sanamuodon mukaan tulkiten tämänkin määräaikaisia ketjutyösopimuksia koskevan erityissäännöksen ilmaus *”useita peräkkäisiä”* näyttäisi edellyttävän vähintään kolmea määräaikaista työsopimusta (miniminä siis $1+1=$ ”useita” ja $1+1+1=$ ”useita peräkkäisiä”). Eri asia on, että *yleisten työoikeuden periaatteiden ja oikeuskäytännönkin perusteella* on mahdollista tehdä yhdenjaksoisuutta koskeva tulkinta myös silloin, kun kyse on vain kahdesta työsopimuskaudesta.

Hallituksen esityksen mukaan työntekijän työsuhde-etuudet karttavat siinäkin tapauksessa, että peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten ja työnteon väliin jää *lyhytaikaisia keskeytyksiä*. Säännöksen kiertämisen estämiseksi ei keskeytyksen lyhytaikaisuutta katsottu tarkoituksenmukaiseksi määrittää täsmällisesti kalenteriajan mukaan. Keskeytysten pituus on ratkaistava kussakin yksittäistapauksessa kunkin työsuhteen pituuteen perustuvan työsuhde-etuuden tullessa ajankohtaiseksi. Ajatuksena on eräänlainen *tilannekohtainen suhteellisuuden näkökulma*.

Esimerkiksi vuosilomalain 5 §:n 1 momentissa edellytetään korkeamman karttumiskertoimen (2,5 pv/kk) soveltumiseksi työsuhteen jatkumista *”keskeytyksettä”* vähintään vuoden. Kun siis lomaetuuden karttumisen kannalta tulkitaan, onko useaan määräaikaiseen työsopimukseen perustuva työntekeä kuitenkin jatkunut työsopimuslain tarkoittamalla tavalla *”vain lyhytaikaisin keskeytyksin”* yli vuoden, tulisi mahdollisten keskeytysten lyhytaikaisuutta arvioida vuoden mittaisen ajanjakson näkökulmasta, koska vuosilomalaki rakentuu tällaiselle vuosi-perustalle. Siten saattaa olla mahdollista pitää yhdenjaksoisena sellaista esimerkkitalannetta, jossa työnteon tosiasiallinen keskeytymisaika työsopimuskausien välissä vastaa käytännössä sellaista muutamien päivien ajanjaksoa, jota vastaavalla ajalta työnantaja on edeltäneen määräaikaisen työsopimuskauden (tai -kausien) päättyessä maksanut vuosilomakorvauksena rahaa. Vastaavasti kun arvioidaan työehtosopimuksen palkkamääräyksissä tarkoitettujen määrävuosien täyttymistä ns. ikälisien saamiseksi, tulee mahdollisten keskeytysten lyhytaikaisuutta arvioida vuositasoisesta näkökulmasta.

Tämän ajattelulogiikan mukaan taas esimerkiksi kun työsopimuslain sairausajan palkkaoikeutta koskevan säännöksen (2: 11 §) soveltamisessa tarkastelunäkökulmana on kuukausi, lyhytaikaisena keskeytyksenä ei voitaisi enää pitää yhtä pitkää katkosta kuin vuositasoisesta näkökulmasta saatetaan tehdä. Tällöin voisi ehkä ajatella, että

normaalien viikottaisten vapaiden pituinen katkos voisi tässä perspektiivissä ainakin olla "lyhytaikainen keskeytys". Säännöksen perusteluiden mukaan viime kädessä ratkaisevaa on, onko työntekijä tehnyt työnantajalle jatkuvasti työtä määräaikaisten työsopimusten perusteella.

3. *Yhdenjaksoisena pitäminen.* Säännöksessä tarkoitettu oikeusvaikutus eli *työsuhteen pitäminen yhdenjaksoisena* ei vaikuta mitään työsuhteen päättämisperusteeseen. Tässäkin on tärkeää, että työsuhteen voimassaoloa toistaisena ja sen yhdenjaksoisuutta ei sekoiteta keskenään. Työsuhteiden päättämisen laillisuutta koskevissa oikeusriidoissa peruskysymys on siitä, mikä on työsopimuksen kestoluonne. Yhdenjaksoisuuden arvioinnissa taas kyse on koko työsopimusketjusta ja palvelusajan hyväksilukemisesta työsuhde-etuuksien ansainnassa.

2.4.2.4. Työsuhteen hiljainen pidennys.

Toistaisiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvänä erityistilanteena voidaan vielä mainita TSL 6 luvun 5 §:ssä säännelty asia: Jos työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen jälkeen, katsotaan sopimussuhdetta ja työsuhdetta jatkettun toistaiseksi. Aikaisemman työsopimuslain 39 §:ssä oli samantapainen säännös. Säännös voi olla ajankohtainen ennen muuta määräaikaisen työsopimuksen päättymistilanteissa, joissa työntekijän kuitenkin sallitaan jatkavan työskentelyään. Tällöin lain voimasta toistaiseksi voimassaolevaksi muuttuneen työsopimuksen päättäminen edellyttää normaaleja irtisanomisedellytyksiä ja -menettelyjä. Hiljaisesta pidennyksestä ja pelkästä sallimisesta ei ole kyse silloin, kun jatkotyöstä sovitaan nimenomaisesti.

KKO 1990:54. Työntekijä oli otettu määräaikaiseen työsuhteeseen kunnan saatua työllistämistukea. Työnteko oli jatkunut kunnan saatua uudestaan tukea. Kun osapuolet eivät olleet tehneet uutta työsopimusta, oli työsuhde jatkunut TSL 39 §:n nojalla toistaiseksi voimassa olevana. (Ks. myös KKO 1985 II 25.)

2.4.3. Koeaika

"Hevoskaupassa ostajalla olkoon kolmen päivän koetusaika."

-Vuoden 1734 kauppakaari

1. *Koeajan tarkoitus, sopiminen, kesto-aika ja sijainti työsuhteessa.* TSL 1: 4 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ja työntekijä *voivat sopia* työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään neljän kuukauden pituisesta koeajasta. Jos työnantaja järjestää työntekijälle erityisen työhön liittyvän koulutuksen, joka kestää yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta, koeaika saadaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi.

Koeaikaehto mahdollistaa kummallekin sen, että tuon ajan kuluessa sopimus voidaan molemmiin puolin purkaa normaaleja purku- ja irtisanomissäännöksiä noudatta-

matta. Käytännössä tämä tarkoittaa yleensä sitä, että työntekijän työstä erottamisen kynnys on tällöin melko alhaalla.

Koeaikaa koskeva säännös oli jo vuosien 1922 ja 1970 työ sopimuslaeissa. Säännökseen tehtiin lailla (125/84) muutoksia, joissa otettiin huomioon syntynyt oikeuskäytäntö. Koeajan enimmäispituus muutettiin kolmesta neljäksi kuukaudeksi, millä pyrittiin lisäämään joustavuutta työsuhteen alussa, koska henkilöstön osaamiseen ja ammattitaitoon kohdistuu koko ajan uusia vaatimuksia muun muassa teknologisen kehityksen seurauksena. Uusin koeaikasäännös TSL 1:4 §:ssä on pakottavaa oikeutta, ja se vastaa perusteiltaan aikaisempaa.

Koeajan tarkoituksena on sopivuuden ja soveltuvuuden selvittäminen puolin ja toisin. TSL:n perustelujen mukaan koeajan tarkoituksena on antaa molemmille sopijapuolille aikaa harkita, vastaako tehty työ sopimus etukäteisodotuksia. Kyse ei ole vain työ sopimuksen arvioinnista, vaan koeajan tarkoituksena on varata kummallekin osapuolelle mahdollisuus työsuhteen alussa selvittää osapuolten, edellytysten ja olosuhteiden soveltuvuutta puolin ja toisin. Tällöin he voivat harkita, vastaako työsuhteen jatkaminen heidän odotuksiaan ja edellyttämyksiään.

Toisaalta koeaikaehto ei merkitse ”katumuspykälää”, joka sallisi työnantajan tai työntekijän koeaikana vetäytyvän pois pelkästään epäedulliseksi osoittautuneen työ sopimuksen sidonnaisuudesta (Ks. KKO 1993:42) tai työnantajan erottavan työntekijänsä koeaikana mielivaltaisesti (KKO 1979 I 1). Koeaika ei myöskään ole sama kuin määräaikainen työ sopimus.

Automaattisesti ei jokaiseen uuteen työ sopimukseen sisälly koeaikaehto, vaan koeajasta on sovittava yleensä nimenomaisesti ja lähtökohtaisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Samalla on sovittava täsmällisesti myös noudatettavan koeajan pituudesta, joka on sama kummallekin sopimuspuolelle. Jos pituudesta ei ole sovittu, voidaan katsoa koeajan tulleen sovituksi lain sallimaksi enimmäisajaksi. (Ks. KKO 1990:52) Sopimiselta ei edellytetä kirjallista muotoa. Suullisen sopimisen tilanteessa työnantajalle syntyy lain 2 luvun 4 §:n tarkoittama velvollisuus antaa kirjallinen selvitys myös työsuhteen koeajasta.

Koeajan sopimiselle ei lakitekstissä aseta varsinaisia *asiallisia* edellytyksiä. Koeaikaehto voidaan käyttää sekä toistaiseksi voimassa olevissa että myös tietyn rajoituksen määräaikaisissa työsuhteissa (ks. TT 8/1986). Kuitenkin oikeusjärjestys ja myös oikeuskäytäntö edellyttävät, ettei koeaikaehdon käyttämisessä saa olla kysymys työ sopimuksen purkamista ja irtisanomista koskevien säännösten kiertäminen (KKO 1986 II 52). Lisäksi koeaikaehdon käyttö ei saisi johtaa kohtuuttomuuteen (Ks. työ sopimuslain 10 luvun 2 §:n säännös kohtuuttomista ehdoista).

Toistaiseksi voimassa olevassa työ sopimuksessa työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta ja *enintään neljän kuukauden* pituisesta koeajasta. Estettä ei ole sopia tätä lyhyemmästä koeajasta.

Koeaika alkaa kulua työnteon aloittamisesta lukien, eikä vielä työ sopimuksen solmimisesta, mikä onkin koeajan tarkoitukseen nähden luonnollista. Korkein oikeus on tuomiossaan KKO 1992:100 katsonut, että työnantajalla ei ollut oikeutta *purkaa* työ sopimusta koeajan perusteella jo ennen sovittua työnteon aloittamispäivää, vaikka

esille olisikin tullut seikkoja, jotka sinänsä olisivat saattaneet johtaa sopimuksen purkamiseen koeaikana. Siten tämän sopimuksen purkamisperustetta oli arvioitava työ-sopimuslain normaalin purkusäännöksen nojalla.

Silloin kun työnantaja järjestää työntekijälle työsuhteen alussa erityisen yli neljä kuukautta yhdenjaksoisena kestävä koulutuksen, koeaika voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituiseksi. Koska tässä on kysymys poikkeuksesta pääsääntöön, on tätä pidennysmahdollisuuden sisältävää säännöstä tulkittava suppeasti, sanamuodon ydinalueella pysyen. Maininta koulutuksen yhdenjaksoisuudesta ei tässä estä koulutettavaa tekemästä työsopimuksen tarkoittamaa työtä, koska tämä voi juuri olla olennainen osa pidennety koeajan päämääränä olevaa koulutusta. *Erityisellä* koulutuksella tarkoitetaan työsopimuksen mukaiseen työhön liittyvää koulutusta. Erityistä työhön liittyvää koulutusta ei ole esimerkiksi normaali työhön perehdyttäminen. Koulutuksen on sisällöltään oltava tavanomaista perehdyttämiskoulutusta vaativampaa teoreettisten tai käytännön tietojen ja taitojen opettamista.

Joissakin työsopimuksissa on sovittu koeajan lisäksi myös harjoittelusta. Harjoittelu-aika on pidettävä käsitteellisesti koeajasta erillään. Jos harjoittelu-aika jatkuu vielä koeajan päätyttyä, työsuhteen päättämiseen on noudatettava työsopimuksen lakkaamisesta koskevia yleisiä säännöksiä.

Kysymystä *koeajan sijoittumisesta alkaneen työsuhteen aikana ja sen uusimisesta samojen osapuolten välillä* ei laissa suoraan säännellä. Kysymys koeajan uusimisesta on voi nousta esiin silloin, kun saman työntekijän kanssa tehdään uusi työsopimus aikaisemmin jo päättyneen työsuhteen jälkeen hieman toisista töistä.

Aikaisemman lain tulkintaa koskevassa tuomiossa KKO 1986 II 52 katsottiin, että uuden työsopimuksen koeaika koskeva määräys ei ollut sitova, kun työntekijä oli palannut kohtuullisen ajan kuluessa entiseen kaltaiseen työhön työnantajan palvelukseen eikä ollut selvitetty erityistä syytä koeaika koskevan määräykseen tässä tilanteessa. Eri työsuhteiden väliin jäi tässä tapauksessa vajaan kahden kuukauden pituinen jakso. Koeaikaehdon käyttö katsottiin tässä tilanteessa työsuhdeturvasäännösten kiertämiseksi. Toisaalta taas ratkaisussa KKO 1995:103 (ään.) työntekijä oli palannut jonkin ajan kuluttua aikaisemman työsuhteensa päättymisestä uuden työsopimuksen perusteella samanlaisiin tehtäviin. Uuden työsopimuksen 4 kk:n koeaikaehto katsottiin päteväksi.

Tästä asiasta todetaan työsopimuslain perusteluissa (HE 157/2000), että säännöksen ehdoton luonne huomioon ottaen koeajan toistuva käyttö ei ole mahdollista, jos peräkkäisissä työsopimuksissa on sovittu samoista tai samankaltaisista työtehtävistä. Mutta sen sijaan jos tehdään uusi työsopimus työtehtävissä ja työntekijän asemassa tapahtuneen huomattavan muutoksen vuoksi, voisi uuden koeaikaehdon käyttö joissakin tapauksissa olla perusteltua. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon 10 luvun 2 §:n säännös, joka mahdollistaa hyvän tavan vastaisen tai muutoin kohtuuttoman ehdon sovittelun tai kokonaan huomioon ottamatta jättämisen. Ratkaisu uuden koeaikaehdon kohtuullisuudesta on tehtävä tapauskohtaisesti.

Taas sellaisesta tilanteesta, jossa siirrytään *saman työsuhteen vallitessa* vain toisiin tehtäviin tai asemiin, todetaan perusteluissa, että jos pohjalla olevan työsopimuksen muutosopimus merkitsee huomattavaa muutosta aikaisempiin työtehtäviin, myös tällaiseen uutta työtä koskevaan sopimukseen voitaisiin liittää koeaikaehto. Näissä

tapauksissa kummallakin sopijapuolella olisi oikeus purkaa sovittua uutta työtä koskeva, mutta saman *työsuhteen sisäinen* muutossopimus koeajan kuluessa, jos muutossopimus ei vastaa sopijapuolen tarkoitusta. Työsuhteen sisäisen muutossopimuksen purkaminen siinä olevan koeaikaehdon perusteella ei johtaisi koko työsuhteen päättymiseen, vaan työntekijällä olisi oikeus palata aikaisempiin tehtäviinsä. Työsuhteen perustana oleva alkuperäinen työsopimus olisi tällöin päätettävissä ainoastaan 7 ja 8 luvussa säädetyin irtisanomis- tai purkamisperustein.

2. *Lyhytkestoisten määräaikaisten työsuhteiden koeaika.* TSL 1:4 §:n 2 momentin mukaan kahdeksaa kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoista. Hallituksen esityksen (157/2000) mukaan säännöksen tavoitteena on estää jatkossa se oikeuskäytännössäkin hyväksytty tapa, jonka mukaan koko sopimuksen kestoaika voitaisiin sopia koeajaksi. Ratkaisussa KKO 1982 II 73 nimittäin katsottiin, että kolmen kuukauden määräaikaisen työsopimuksen koko kestoaika voitiin sopia koeajaksi. Uusi sääntely lähtee siitä, että määräaikaisen sopimuksen tehdessään sopijapuolet sitoutuvat sopimuksesta syntyviin velvoitteisiin määräajaksi. Asetelma muuttuisi kokonaan, jos lyhytaikaisissa määräaikaisissa sopimuksissa sallittaisiin koko sopimuskauden pituinen koeaika.

Kahdeksan kuukautta käsittävässä tai sitä pitemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa siis olla normaalisti enintään neljä kuukautta. Mutta taas esimerkiksi kuuden kuukauden työsuhteessa koeaika voi olla enintään kolme kuukautta, ja vastaavasti neljän kuukauden työsuhteessa kaksi kuukautta, kolmen kuukauden määräaikaisessa taas 1,5 kk jne. Kyse on siis eräänlaisesta *”puolitussäännöstä pro rata temporis”*.

Vuokratyöntekijän koeajasta on nyt erityissäännös. Jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan käyttäjäyrityksen (tilaajan) palvelukseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, koeajan enimmäispituudesta (TSL 1:4 § 1mom) vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen.⁷⁹

3. *Työnantajan ilmoitusvelvoite työehtosopimuksen koeaikamääräyksestä.* TSL 1:4 §:n 3 momentin mukaan, jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa. Perusteluiden ja myös oikeuskäytännön mukaan koeajasta on sovittava yleensä nimenomaisesti työsopimuksella. Vaikka joissakin työehtosopimuksissa on määräyksiä koeajasta, sitä asettavaa työehtosopimusmääräystä ei voida soveltaa automaattisesti kaikkiin uusiin työntekijöihin, koska työehtosopimuksella ei voida luoda velvollisuuksia muille kuin siihen työehtosopimuslain nojalla sidotuille työntekijöille. Käytännössä työehtosopimuksen sisältö ei välttämättä ole myöskään työehtosopimukseen sidottuun yhdistykseen järjestäytyneiden työntekijöiden tiedossa. Tästä syystä katsottiin perustelluksi säätää, että työnantajan on nimenomaisesti ilmoitettava työntekijälle työehtosopimuksessa määrätyn koeaikaehdon soveltamisesta työsopimusta solmittaessa. Tämä on uusi lisäehto siihen periaatteeseen nähden, että

⁷⁹ Ks HE 68/2008

normaalisitovan työehtosopimuksen työnormeista tulee automaattisesti työ sopimuksen ehtoja.

Vrt. KKO 1989:8 (vanha laki): Työnantaja ei ollut työ sopimusta solmittaessa viitannut työehtosopimuksen koeaikamääräykseen, jonka mukaan työntekijällä on ennen vakinaiseksi työntekijäksi tuloaan kolmen kuukauden koeaika. Kun työnantaja ei ollut näyttänyt, että muutoinkaan olisi ollut tarkoitus sopia työntekijän kanssa koeajasta, työ sopimuksen katsottiin tulleen sovituksi toistaiseksi voimassa olevana ilman koeaikaa koskevaa ehtoa. - Tässä ns. hautausurakoitsijatapuksessa kummatkin osapuolet olivat jopa sidottuja automiehiä koskevaan työehtosopimukseen.

Jos työnantaja ei täytä tätä ilmoitusvelvollisuuttaan, *työnantaja* ei saa soveltaen työehtosopimukseen perustuvaa koeaikaehtoä purkaa työsuhdetta päättymään heti. Sen sijaan *työntekijä* voi työnantajan ilmoitusvelvoitteesta riippumatta turvautua koeaikapurkuun, jos koeajan noudattamisen on katsottava tulleen hänen työsuhteensa ehdoksi (molemmat sidottuja TES:een).

Selvää on, että koeaikaehto ei tule sitovaksi pelkästään *yleissitovassa* työehtosopimuksessa olevan määräyksen perusteella, koska yleissitova työehtosopimus velvoittaa yksipuolisesti vain työnantajaa. Järjestäytymättömän työnantajan palkkaamien työntekijöiden työ sopimukseen koeaikaehto voi kuitenkin tulla esimerkiksi siten, että työ sopimuksissa on kirjallinen selkeä viittaus yleissitovan työehtosopimuksen koeaikamääräykseen ja lisäksi edellyttäen, että työnantaja on ainakin suullisesti ilmoittanut työ sopimuksesta sovittaessa työntekijälle tällaisen työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta.

Näyttövelvollisuus siitä, että koeajasta on sovittu, on sillä sopijapuolella, joka koeaikaan vetoaa. Korkein oikeus on tuomiossaan KKO 1980 II 137 katsonut, että työnantaja oli velvollinen korvaamaan työntekijälle työ sopimuksen lakkauttamisesta aiheutuneen vahingon, kun hän ei ollut näyttänyt nimenomaisesti sopineensa työsuhteessa noudatettavasta koeajasta tai selvittänyt, että työntekijä palvelukseen tullessaan olisi tiennyt olevansa koeajalla.

4. Koeaikapurun edellytykset. Koeajan kuluessa työ sopimus voidaan siis molemmin puolin purkaa. Työ sopimusta ei saa kuitenkaan purkaa 2 luvun 2 §:n 1 momentissa tarkoitetuilla syrjintäsyillä tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisilla perusteilla. Rajoitussäännös koskee myös työntekijää. Työnantaja ei saa purkaa työ sopimusta koeikasäännökseen vedoten laiminlyötyään TSL 1:4 §:n 3 momentissa säädetyn ilmoitusvelvollisuutensa.

Työsuhdetta ei aikaisemminkaan ole saanut koeaikana katkaista mielivaltaisilla perusteilla. Plenum-ratkaisussaan (KKO 1979 I 1) korkein oikeus katsoi, samalla kun se totesi purkamisen voivan koeaikana tapahtua normaaleista purku- ja irtisanomisperusteista riippumatta, että TSL:n syrjintäkielto on voimassa myös koeaikana ja ettei purkaminen saisi tapahtua muutoinkaan epäasiallisilla perusteilla. (Ks. myös KKO 1979 II 115). Nämä oikeuskäytännössä omaksutut oikeusohjeet kirjattiin sittemmin

(v. 1984) lakiin lisäämällä säännökseen lausuma siitä, ettei purkaminen koeaikana saa kuitenkaan tapahtua vuoden 1970 TSL:n 17 §:n 3 momentissa tarkoitetuilla (epätasa-puolisuus ja perusteeton syrjintä) tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Nykyisen TSL:n mukaan työsopimus voidaan koeajan kuluessa purkaa ilman sellaisia irtisanomis- tai purkamisperusteita, joita lain 7 ja 8 luvussa tarkoitetaan. Toisaalta työntekijän henkilöstä johtuvat päättämisperusteet voivat riittää myös koeaikapurun perusteiksi. Myöskään irtisanomisaikaa ei noudateta. Koeaikana ei työntekijällä siten ole normaalia irtisanomissuojaa eikä myöskään työsopimuksen purkamisen yleisiä asiallisia edellytyksiä noudateta vielä koeaikana. Koeaikapurun kynnyks on siis selvästi alempana kuin irtisanomiskynnys.

Kuitenkin työsopimuslain 9 luvun 2 §:n säännöstä toisen osapuolen kuulemisesta ennen koeaikapurun suorittamista on noudatettava menettelytapasääntönä. Todetakaan, etteivät erityiset irtisanomissuojaa koskevat säännökset (perhevapaat ja luottamusmiehet) *sinänsä* rajoita koeaikapurua. Koeaikana tapahtuva työsopimuksen purkamisoikeus on katsottu olevan riippumaton laissa säädetystä luottamusmiehen erityisestä irtisanomissuojasta (KKO 1992:191). Syrjintäsäännökset kuitenkin antavat tiettyä lisäsuojaa varsinkin näissä erityistilanteissa.

Laki edellyttää kuitenkin, että koeaikana ei kumpikaan osapuoli saa purkaa työsopimusta syrjivän (TSL 2:2.1) tai muutoinkaan koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisiin perustein. Kielto ei koske ainoastaan työnantajaa vaan myös työntekijää. Syrjinnästä on säännöksiä muun muassa perustuslaissa, rikoslaissa, tasa-arvolaisissa, työsopimuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa. Sukupuolisyryntänä voidaan pitää muun muassa sitä, että raskaaksi koeaikana tullut nainen tämän vuoksi erotetaan työstään koeaikahtoon vedoten. (KKO 1992:7) Koeaikaisen työsopimuksen purkaminen ei myöskään saa perustua hyvän tavan vastaisena pidettävään seikkaan, sellaisena kuin yleinen oikeuskäsitys tämän ymmärtää.

Koeajan tarkoitukseen nähden asialliset syyt oikeuttavat purkamisen. Perusteen asiallisuutta on siis arvioitava koeajan tarkoituksen valossa. Jos kyse on *työnantajan tekemän purun* asiallisuuden arvioinnista, tulisi perusteen olla esimerkiksi sellainen työntekijän henkilöön tai hänen työsuoritukseensa liittyvä syy, jonka vuoksi tehty työsopimus ei vastaa työnantajan sille oikeutetusti asettamia vaatimuksia tai edellyttämyksiä. Jos esimerkiksi työntekijä osoittautuu soveltumattomaksi työhönsä terveydentilansa tai muiden ominaisuuksiensa vuoksi, ei tätä voida yleensä pitää koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallisena purkuperusteena. Työtuomioistuin katsoi ratkaisussaan TT 116/1985, että soveltumattomuus, joka ilmeni työnantajan edellyttämään joutuisuuteen kykenemättömyytenä, ei ollut epäasiallinen peruste. Perusteen tulee kuitenkin olla aina todellinen, sillä aiheettomia epäilyjä esimerkiksi työntekijän terveydentilasta pidetään epäasiallisina perusteina (Ks. KKO 1980 II 110). Työnantajan velvollisuudeksi ei voida asettaa sen negatiivisen asian näyttämistä, että purkaminen ei ole tapahtunut epäasiallisilla perusteilla, mutta sen sijaan työnantaja on näyttövastuussa perusteen laillisuudesta ja asiallisuudesta.

Vastaavia purkuedellytyksiä sovelletaan *myös työntekijän tekemään koeaikapurkuun*. Korkein oikeus on katsonut, että ammattilaiskoripalloilijan tekemä pelaajasopimuksensa purkaminen koeaikana pelkästään sovittua paremman vastikkeen saami-

seksi toisessa koripallojoukkueessa oli tapahtunut epäasiallisilla perusteilla (KKO 1993:42)

Työsopimuslain 9 luvun säännöksistä osa soveltuu myös *koeaikapurun menettelyihin*. Ennen kuin purkamistahto saatetaan toisen osapuolen tietoon, on purkamista aikovan varattava toiselle tilaisuus tulla kuulluksi purkamisperusteesta. Päätämislmoitus taas on saatettava tiedoksi ensisijaisesti toiselle osapuolelle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei ole mahdollista, niin sitten käy myös kirjeitse tai sähköisesti tehty ilmoitus. Ilmoitus tulee tehdä koeajan sisällä. Päätämislmoituksen sisältöön kuuluu vähintään se, että siitä käy ilmi tahto purkaa työsuhte koeaikaehdon perusteella. Työntekijällä on oikeus erillisen pyynnön kautta saada työnantajalta viivytyksettä kirjallinen ilmoitus purkusuhteesta ja työsuhteen päättymispäivämäärästä.

Kysymys siitä, onko työnantajalla on oikeus kieltäytyä antamasta selvitystä koeaikapurkuun johtaneista todellisista syistä, on oikeustieteessä kiistanalainen. Turun hovioikeus on 7.8.2003 antamassaan päätöksessä (S 02/3051) vahvistanut tulkinnan, että työnantajalla ei olisi velvollisuutta yksilöidä koeaikapurkuun johtaneita syitä vaikka työntekijä niitä onkin pyytänyt.

Jos työnantaja on tehnyt koeaikapurun ilman laissa säädettyjä perusteita, työsuhte silti päättyy ja kysymykseen tulee TSL 12 luvun 2 §:n *korvaussäännöksen* soveltaminen, ellei korvauksesta sovita muutoin. Tällöin korvausasteikossa ei noudateta 3 kk:n vähimmäisrajaa, mutta enimmäiskorvaus taas on normaalisti 24 kuukauden palkan suuruinen.

Oikeustapauksia:

KKO 1979 I 1. Työsopimuslain mukainen koeajaksi tehty työsopimus voidaan purkaa sanotun lain irtisanomis- ja purkamissäännöksissä mainituista työsopimuksen lakkauttamisperusteista riippumatta. Kun jutussa ei ollut ilmennyt, että työnantaja olisi purkanut sanotunlaisen työsopimuksen työsopimuslain 17 §:n 3 mom:n vastaisesti tai muutoin epäasiallisilla perusteilla, työntekijän työsopimuksen purkamiseen perustuva vahingonkorvausvaatimus hylättiin. (ään)

KKO 1980 II 137. Työnantaja, joka oli tehnyt suullisen työsopimuksen työntekijän kanssa, ei ollut näyttänyt nimenomaisesti sopineensa työsuhteessa noudatettavasta koeajasta tai selvittänyt, että työntekijä palvelukseen tullessaan olisi tiennyt olevansa koeajalla, velvoitettiin TSL 51 §:n 1 mom:n nojalla korvaamaan työntekijälle työsopimuksen lakkauttamisesta aiheutunut vahinko.

KKO 1986 II 52 Koska työntekijä oli palannut kohtuullisen ajan kuluessa entisen kaltaiseen työhön työnantajan palvelukseen, eikä ollut selvitetty, että olisi ollut erityinen syy koeaikaa koskevan määräyksen ottamiseen työsopimukseen, katsottiin määräyksen tarkoituksena olleen työsopimuksen purkamista ja irtisanomista koskevien säännösten kiertäminen. Sen vuoksi koeaikaa koskeva määräys ei ollut sitova.

KKO 1989:8: Työnantaja ei ollut työsopimusta solmittaessa viitannut työehtosopimuksen koeaikamääräykseen, jonka mukaan työntekijällä on ennen vakinaiseksi työntekijäksi tuloaan kolmen kuukauden koeaika.

Kun työnantaja ei ollut näyttänyt, että muutoinkaan olisi ollut tarkoitus sopia työntekijän kanssa koeajasta, työsopimuksen katsottiin tulleen sovituksi toistaiseksi voimassa olevana ilman koeaikaa koskevaa ehtoa.

KKO 1990:52. Työnantaja oli työsopimusta solmittaessa viitannut koeaikaan työsopimuslain mukaan, mainitsematta koeajan pituutta. Työsopimuksen katsottiin tulleen tehdyksi koeajaksi lain salliman neljän kuukauden enimmäisajan mukaisesti.

KKO 1992:7. Työnantaja oli koeaikana purkanut työsopimuksen työntekijän raskauden vuoksi. Purkaminen oli tapahtunut epäasiallisella perusteella. Työnantaja veloitettiin suorittamaan työntekijälle vahingonkorvusta. (ään.)

KKO 1992: 100 Työsopimuksessa oli sovittu työsuhteen alkamisesta koeajalla. Työnantaja oli lakkauttanut työsopimuksen jo ennen työsuhteen alkamista. Lakkauttamiseen ei sovellettu työsopimuslain 3 §:n säännöstä työsopimuksen purkamisesta koeaikana vaan lain 43 §:n 1 momentin säännöstä työsopimuksen purkamisesta työntekijän laiminlyönnin ja käytäytymisen perusteella. (ään.)

KKO 1992: 191 Koeaikaisen työsopimuksen solmineen, luottamusmieheksi valitun työntekijän työsopimus voitiin koeaikana purkaa työsopimuslain 3 §:n nojalla.

KKO 1993:4 Ammattilaiskoripalloilijan pelaajasopimusta koripalloyhdistyksen kanssa pidettiin työsopimuksena.

Ammattilaiskoripalloilijan katsottiin koeaikana purkaneen pelaajasopimuksensa, jota pidettiin määräaikaisena työsopimuksena, epäasiallisella perusteella, kun purkamiselle ei ollut esitetty muuta syytä kuin paremman vastikkeen saaminen toisessa koripallojoukkueessa. (Ään.)

KKO:1995:103 Työntekijä oli jonkin ajan kuluttua työsuhteen päättymisestä tehnyt työnantajan aloitteesta uuden työsopimuksen samanlaisista tehtävistä. Uudessa sopimuksessa oli neljän kuukauden koeaikaa koskeva ehto. Ehto katsottiin työntekijää sitovaksi.(Ään.) Vrt. KKO:1986-II-52 (edellä)

TT 92/1985. Tapauksessa työsopimus oli koeaikana purettu työntekijän poissaolon johdosta, johon työntekijä ymmärsi saaneensa työnantajan luvan. Työnantaja piti poissaoloa luvattomana, koska työnantajan mielestä lupa oli myönnetty lääkärissä käyntiä varten eikä kansanparantajan luona käyntiin. Katsottiin, että luvan myöntäminen oli perustunut väärään käsitykseen poissaolon tarkoituksesta, mitä ei voitu katsoa ainakaan yksin työntekijän viaksi ja työnantajan olisi pitänyt selvittää asiaa enemmän. Näissä oloissa purkamisen katsottiin tapahtuneen epäasiallisella perusteella.

TT 116/ 1985. Työsopimuksen purkaminen koeaikana oli tässä tapauksessa perustunut työntekijän väitettyyn soveltumattomuuteen työsopimuksessa tarkoitettuun työhön. Työnantajan käsityksen mukaan se oli ilmennyt siten, ettei työntekijä ollut kyennyt sellaiseen joutuisuuteen kuin työnantaja edellytti. Joutuisuudesta esitettiin erilaisia ja ristiriitaisia arviointoja, muttei selvää näyttöä työntekijän soveltumattomuudesta. Tästä huolimatta katsottiin jääneen näyttämättä, että koeaikapurku olisi tapahtunut epäasiallisella perusteella.

2.5. Tapa ja sopimuksen veroinen käytäntö

2.5.1. Tapa

“Kyllä talo aina tapansa pitää.”

-Sananlasku

Oikeudenkäymiskaaren 1 luvun 11 §:n mukaan *maan tapa*, jos se ei ole kohtuuton, olkoon myös tuomarin ohjeena silloin, kun säädettyä lakia ei ole. Tapa siis tunnustetaan erääksi yleiseksi oikeuslähteeksi. Myös työoikeuden osalta tavalla voi eräin edellytyksin olla oikeusnormin tai säännöstyskeinon asema. Vakiintunut käytäntö työpaikoilla, työaloilla taikka laajemminkin työmarkkinaelämässä voi saada oikeuslähteen aseman. Esimerkkinä tavoista voidaan mainita mm. eräät taukoja, poissaolosta ilmoittamista, pukeutumista ja merkkipäiviä ja muita juhlia koskevat työpaikkakäytännöt. Voidaan puhua myös *yrityskulttuureista* tai laajemmin työmarkkinatavoista. Käytännössä noudatetulla tavalla voi olla merkitystä myös eräiden tahdonilmauksien tulkinnassa. Työsopimuslain 1:10 pykälässä, joka koskee vähimmäispalkan määräytymistä työehtosopimuksen puuttuessa, viitataan myös ”tavanomaiseen palkkaan”.

Yleensä kuitenkin voidaan asettaa juridisesti relevantin tavan synty miseksi seuraavia edellytyksiä:

- käytännön on tullut kestää pitkähkön ajan (vakiintuminen)
- käytännön sisällön on oltava selvä ja yksiselitteinen (eriytyminen)
- tapaa on tullut noudattaa yleensä ilman huomattavia poikkeuksia (tehokkuus), sekä
- että osapuolet ovat noudattaneet käytäntöä oikeudellisen velvollisuuden tunteen johdosta, ts. että osapuolet ovat itse mieltäneet tavan sitovaksi oikeusohjeeksi (hyväksyminen).

“Väärinkäyttö ei kumoa käytäntöä.”

-Roomal. oikeus

Virheeseen nojaavat käytännöt eivät sido (esim. palkanlaskijan virheelliset palkkaryhmäsiioitukset). Ne siis voidaan oikaista ainakin oikaisu hetkestä eteenpäin vaikuttavin seuraamuksin ja toisaalta myös taannehtivasti ottaen huomioon ennen muuta vanhentumisajat ja kohtuusperiaate.

Kuljetusliikkeen työntekijöille oli noin 2,5 vuoden ajan maksettu matkakulujen korvausta työehtosopimuksen erheellisen tulkinnan johdosta. Alioikeus katsoi maksamisesta tulleen sopimuksen veroinen käytännön, mutta hovioikeus katsoi, ettei matkakulujen korvaus ollut tullut työso-pimusten osaksi, koska sitä oli maksettu lähinnä virheellisen tulkinnan takia. Itä-Suomen HO 18.11.1982 S 1981/134.

Lisäksi voidaan katsoa, että vain käytännössä ilmennyt käyttäytymistapa voi saada tavanomaisoikeudellisen arvon. Jonkun juridisen oikeuden käyttämättömyys, eikä käytäntö, ei voine saada tällaista asemaa. Esimerkiksi voidaan ajatella sellaista tilannetta, että työnantajalla olisi lain mukaan oikeus johonkin toimeen, mutta tätä oikeutta ei käytetty. Tilanne ei ole muodostanut sellaista vakiintunutta käytäntöä, joka kumoaisi ko. oikeuden.

Muuttuvassa yhteiskunnallisessa tilanteessa tavalla oikeuslähteenä ei voine olla keskeistä merkitystä. Työoikeuden osalta myös muiden säännöstyskeinojen kattavuus ja monipuolisuus rajoittavat tavan relevanssia. Tapa voi tulla sitovaksi työsuhteen ehdoksi asioissa, joissa sopimus on sallittu. Työnjohtovallan alue on yksi tällainen esimerkkialue. Tapaoikeutta ei pitäisi sekoittaa sopimukseen eikä etenkin sitä lähellä olevaan ”sopimuksen veroisena” pidettävään käytäntöön, jota selvitetään seuraavassa jaksossa.

Vakiintuneen käytännön merkitystä koskevasta oikeuskäytännöstä mainittakoon muun muassa seuraavat:

KKO 1985 II 41. Työntekijän kuukausipalkka oli työsopimuksessa sovittu siinä mainittua valtion virkamiesten palkkausluokkaa vastaavaksi ja paikkatarkistukset suoritettavaksi noudattaen yleisiä palkankorotuksia. Kun oli jäänyt näyttämättä, että työnantaja olisi sitoutunut noudattamaan valtion virkaehtosopimuksen määräyksiä lomarahana suorittamisesta tai että työsuhteessa olisi vakiintunut käytännöksi sanotunlaisen lomarahan maksaminen, työntekijällä ei ollut oikeutta lomaraahan. (Ään.)

KKO 1985 II 192. Työn luonteen vuoksi työntekijä oli ollut vuosittain lomautettuna 1.5.-31.8. Lomauttaminen oli vakiintunut työsuhteessa noudatettavaksi käytännöksi ja muodostunut siten olennaiseksi osaksi työntekijän työsuhteen ehtoja. Välittömästi ennen lomauttamisen alkua työntekijä, jolla oli neljän kuukauden irtisanomisaika, oli irtisanottu ilman irtisanomisaikaa. Työnantaja ei ollut velvollinen suorittamaan TSL 42 §:n 2 momentissa tarkoitettua irtisanomisajan palkkaa.

KKO 1993:142. Yhtiö oli hyväksynyt eläkesäännön, jonka eläkkeen määräytymistä koskevat säännökset olivat keskenään ristiriitaisia. Käytännössä ohjesääntöä oli eräiden säännösten sanamuodosta poiketen sovellettu tavalla, jota yhtiö oli näyttänyt ohjesääntöä hyväksyttäessä tarkoitetun. Kun ohjesääntöön perustuva eläke oli yhtiön yksipuolisella tahdonilmaisella työntekijöilleen lupaama etuus, ohjesääntöä oli sovellettava sen alkuperäistä tarkoitusta vastaavalla ja käytännössä vakiintuneelta tavalla. (-Noudatettua käytäntöä vastaamaton eläkesäännön sanamuoto ei siten tuonut työntekijälle oikeuksia.)

KKO 1995:13. Ottaen huomioon tienrakennusalan erityisluonne ja alalla vakiintunut käytäntö tielaitoksella oli työsopimuslain 2 §:n 2 momentissa edellytetty pätevä syy solmia työntekijän kanssa noin yhden vuoden neljän kuukauden aikana viisi peräkkäistä määräaikaista työsopimusta. (ään.)

2.5.2. Sopimuksen veroinen käytäntö

Työehtosopimusnormeihin nähden työntekijälle edullisemmalla käytännöllä voi toisinaan olla jopa suurempi juridinen sitovuus kuin tavallisilla tavoilla. Etenkin henkilöstölle myönnetyt lisäedut ja palkkaliukumukset voivat toisinaan perustua "sopimuksen veroiseen käytäntöön", jota ei voida yksipuolisesti muuttaa. Tällaista KKO:n oikeuskäytännössään luomaa kantaa tukee myös jo pitkän perinteen omaava oppi ns. saavutetuista oikeuksista.

Kysymys on yleisen tapaoikeuden erityisestä ryhmästä, jossa on mukana jo sopimus oikeudellinen sitoutumiselementti⁸⁰ eikä vain oikeudellisenä normina noudattaminen. Eroavuus on käytännössä ennen muuta siinä suhteessa, miten ko. ehtoa voidaan muuttaa (sopimuksen veroista käytäntöä on vaikeampaa muuttaa).

Kaikenlaiset etuudet ja oikeudet työsuhteessa eivät kuitenkaan ole saavutettuja oikeuksia. Sopimuksen veroisia käytäntöjä eivät ole lahjanluonteiset käytännöt, koska ne ovat yksipuolisia, eivätkä sellaiset käytännöt, joista ei yksilötasolla voida työsopimuksilla sopia.

Oikeustapauksia:

Ks. KKO 1984 II 23. Työntekijälle oli maksettu työsuhteen alusta lukien lähes 3 vuotta työn kulloisestakin laadusta riippumatonta, työehtosopimuksen mukaisilla korotuksilla korotettua tuntipalkkaa. Työnantaja alensi työntekijän palkan viimeksi määräämänsä työtehtävän edellyttämäksi, ao. työehtosopimuksen mukaiseksi palkaksi. Alennettu palkka oli lähes 30 % alempi kuin aikaisemmin maksettu palkka. -Korkein oikeus katsoi tuomiossaan, ettei työnantajan ja työntekijän välisen suullisen työsopimuksen sisällöstä oltu esitetty tarkkaa selvitystä. Kuitenkin menettely, jonka mukaan työntekijälle oli suoritettu työehtosopimuksen mukaisista palkoista poiketen niitä korkeampaa, työtehtävän laadusta riippumatonta tuntipalkkaa, oli muodostunut sellaiseksi työnantajaa sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jota työnantaja ei saa yksipuolisesti muuttaa. Korkein oikeus totesi edelleen, että työoikeudessa yleisesti työntekijän hyväksi sovellettu ns. edullisemmuussääntö huomioon ottaen työnantajan toimenpide loukkasi työntekijän oikeutta saada työstään vastike sen mukaisesti kuin sopimussuhteessa noudatettu ja siten sen sisällöksi tullut käytäntö edellytti.

KKO 1984 II 135. Työnantaja oli lakimääräisen loman lisäksi antanut työntekijälle oikeuden talvilomaan siten, että työntekijä sai siirtää kolme lomapäivää pidettäväksi lomakauden ulkopuolella kaksinkertaisena. Asianosaiset eivät olleet tehneet sopimusta puheena olevasta lomapäivien siirto-oikeudesta, vaan työnantaja oli suonut mainitun etuuden työntekijälle yksipuolisin vapaaehtoisin toimenpitein. Ko. siirto-oikeus ei siten ollut tullut työsuhteen ehdoksi eikä ko. laista poikkeavaa loma-oikeutta voitu pitää sellaisena työnantajaa sitovana sopimuksen veroisena käytäntönä, jota työnantaja ei olisi saanut yksipuolisesti muuttaa.

⁸⁰ Ks. *Tiitinen & Kröger*, emt. s 642 ja TT 1984-86

Työnantaja oli oikeutettu toteuttamaan lomansiirto-oikeuden supistamisen.

KKO 1989:92. Työnantaja oli palkinnut pitkään palveluksessa olleita henkilöitä rahalahjoin, joiden antoperusteet määräytyivät palvelusajan ja antamisajankohdan palkan perusteella. Lahjan antoperusteet eivät olleet muodostuneet yksittäisen työsopimuksen ehdoiksi. Työnantajalla oli oikeus yksipuolisesti muuttaa antoperusteita eikä työntekijällä ollut oikeutta rahalahjaan, joka hänelle aikaisemmin voimassa olleiden perusteiden mukaan olisi annettu. - Rahalahja katsottiin kiitos- ja huomionosoituslahjan luonteiseksi. Käytännön muutoksesta oli ilmoitettu yhteistoimintamenettelyssä.

KKO 1990:103. Työnantaja oli jo 1950-luvulla maksanut joulurahaa, joka oli v. 1985 neuvottelujen jälkeen muutettu kuukausipalkan korotukseksi. Neljän kuukauden kuluttua tästä työnantaja oli lakkauttanut korotuksen maksamisen. Kun otettiin huomioon joulurahan pitkäköön ajan kestänyt maksukäytäntö, sitä vastaavan korotuksen suorittaminen oli viimeistään maksutavan muutoksen yhteydessä muodostunut sellaiseksi työnantajaa sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jota ei saanut yksipuolisesti muuttaa.

-KS. myös KKO 1995:52: jouluraha oli vakiintunut työsuhteen ehdoksi, mutta oli sittemmin korvattu *tulospalkkiolla*, jota koskevaa palkkiosääntöä ei työnantaja saanut yksipuolisesti muuttaa työntekijöille huonomaksi. -Ks. edelleen TT 1984/82. Joulurahan yli 20 vuotta jatkunut maksukäytäntö tulkittiin sellaiseksi pysyväksi sosiaalieduksi, jota työehtosopimuksen pöytäkirjamerkintä ns. muista sosiaalieduista koski.

KKO 1994:123. Työnantaja oli vuonna 1979 muuttanut työntekijän palkanmaksuperustetta. Tämän johdosta työntekijälle oli vuodesta 1984 hänen vuonna 1990 tapahtuneeseen eläkkeelle siirtymiseensä saakka maksettu alhaisempaa palkkaa kuin mitä työsopimuksessa oli sovittu. Työntekijä ei voinut näyttää vaatineensa aikaisemmin kuin vasta vähän ennen työsuhteensa päättymistä sopimuksen mukaista palkkaa. Tätä ei kuitenkaan muu selvitys huomioon ottaen pidetty osoituksena sellaisesta palkkaperusteiden hiljaisesta hyväksymisestä, jonka johdosta palkkauksessa tapahtunut epäedullinen muutos olisi tullut työntekijää sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi.

2.6. Työnantajan käskyt

“Viisaat ehdottavat, tyhmit määräävät.”--Kv. sanonta

2.6.1. Työnantajan käskyvallan perusteita

1. Työnantajalla katsotaan olevan tietty valta käskyillään säännöstöä työsuhteen sisäl-
töä. Tämä käskyvalta kytkeytyy työnantajan *direktio-oikeuteen*. Tämä käsite esiin-
tyy oikeuskirjallisuudessa lähinnä *kahdessa käyttöyhteydessä*. Ensinnäkin direktio-
oikeudella viitataan työsopimuksen ja työsuhteen *tunnusmerkkiin*, direktio-
tunnusmerkkiin. Tästä on ollut edellä jo puhe työoikeuden normien soveltamisalan
yhteydessä. Direktiotunnusmerkki viittaa työntekoon työnantajan johdon ja valvon-

nan alaisena. Työnantajalle kuuluvaa direktio-oikeutta vastaa siis työntekijän puolel-
la alisteisuus eli ns. *subordinaatio*.

Direktio-oikeuden käsitteen toinen käyttöyhteys kytkeytyy keskusteluun työntekijän
pää- ja sivuvelvoitteista. Työntekijän päävelvoitteena on työnteko. Sivuelvoitte-
naan työntekijä taas on velvollinen noudattamaan kuuliaisuutta ja uskollisuutta (TSL
3:1 §). Työntekijän kuuliaisuusvelvoite (tai tottelemisvelvoite) sisältää sen, että työn-
tekijä on velvollinen noudattamaan niitä määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa
mukaisesti antaa työn suorittamisesta.

Uskollisuusvelvollisuus taas on laajempi sisältäen ainakin velvollisuuden välttää
kaikkea, mikä on ristiriidassa työntekijän asemassa olevalta kohtuuden mukaan vaa-
dittavan menettelyn kanssa. Tämä velvollisuus ulottuu myös muualle kuin vain työn
suorittamiseen.

Työnantajan valta käskyillään säännöstöä työsuhdetta liittyä lähinnä kuuliaisuus-
velvollisuuteen. Normiteoreettisessa suhteessa työnantajan direktiovalta on TSL 1:1
§:ssä tarkoitetun työntekijän *alisteisuuden looginen korrelaatti* ja kuuliaisuusvelvoite
taas sen *implikaatio* (jos alisteisuus, niin tottelemisvelvoite).

2. *Direktiovallan oikeusperusta.* Mihin sitten työnantajan direktio-oikeus (ja työn-
antajan käskyvalta) juridisesti perustuu? Kysymykseen on annettu kirjallisuudessa
vaihtelevia vastauksia. Perusteena voi olla joidenkin mielestä ensi kädessä työsopi-
mus, jonka sopimusehtoihin myös direktiovalta sisältyy ainakin "hiljaisena välipu-
heena". Tämän lisäksi voidaan viitata eräisiin lain määräyksiin (TSL 1:1 ja 3:1 §.
TAL 34-35 §, VLL 20.1 § ym.). Lisäksi saatetaan viitata työehtosopimuksen määrä-
yksiin, joissa todetaan, että työnantajalla on oikeus määrätä työn johtamisesta. (Ks.
esim- TT- SAK:n uusimman yleissopimuksen yleiset määräykset, kolmas kohta).

Työnantajan käskyvallalla näyttäisi olevan useita erilaisia oikeusperusteita. Tästä
näyttäisi seuraavan se, että myöskään direktiovallan täsmällisiä rajoja ei ole tarkkaan
missään säännöstetty. Työnantajan käskyvallanhan pitäisi teoreettisesti ajatellen pe-
rustua oikeastaan kelpuuttavaan kompetenssinormiin. Nuo lainkohdat ja TES-
määräykset, joihin edellä on viitattu, eivät juurikaan ole tyypiltään *kompetenssinor-
meja.*

TSL 1:1 §:ssä lähinnä määritellään työsopimus sopimustyyppinä. TSL
3:1 § taas on selvästi luonteeltaan käyttäytymisnormi työntekijälle.
Myös TAL 34-35 §:t, johon tässä yhteydessä myös on viitattu, ovat lä-
hinnä käyttäytymisnormeja. Ehkä vuosilomalain 20 §:n 1 momentissa
ja saman lain 23 §:ssä voidaan katsoa annetun tavallaan kompetens-
sinormin luonteinen kelpuutus työnantajalle määrätä vuosiloman ajan-
kohta. TT- SAK:n välisen yleissopimuksen työnjohto-oikeutta koskeva
kohta kyllä muodollisesti sisältää selvän direktiokompetenssia koskevan
normin: "Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja
määrätä työn johtamisesta". Tämän TES-normin, ja eräiden muiden
vastavien, on kuitenkin katsottu olevan merkitykseltään vain *toteava*.
Se vain toteaa työnantajalle kuuluvan yleisen oikeuden määrätä työn
johtamisesta (TT 1/48).

Yleistä lakitasoista selkeää säännöstä ei meillä siis asiasta ole. Näyttääkin siltä, että kysymykseen työnantajan työnjohtovallan perustasta on vastattava lähinnä viittaamalla *työsopimukseen*. Työnantajan valta antaa käskyjä perustuu jokaisen työsuhteen osalta työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen joko nimenomaisena tai hiljaisena ehtona. Työsopimuksessa työntekijä alistaa työvoimansa työnantajan käytettäväksi. Työnjohtovalta on tämän *alisteisuuden korrelaatti*.

3. *Direktiovallan dispositiivisuus*. Sanotusta seuraa myös se, että työnjohtovalta on siis luonteeltaan sopimuksenvarainen, dispositiivinen seikka. Asiasta voidaan sopia mm. työsuhteella ja työehtosopimuksella. Työehtosopimuksella voidaan rajoittaa työnantajan direktiovaltaa siitä, mitä se normaalisti olisi. Säännöstyskompetenssin piiriin kuuluu myös direktio-oikeuden laajentaminen. Kuitenkaan direktio-oikeutta ei voida kokonaan poistaa, koska tällöin oikeussuhde ei enää olisi työoikeudellinen työsuhte.

4. *Työnantajan muita valtaoikeuksia*. On syytä huomauttaa, että työnantajalle kuuluu työnjohtovallan lisäksi muitakin "valtoja". Työnantajalle kuuluu myös liikkeenjohdollista ja yritysjohdollista toimivaltaa. Nämä taas perustuvat lähinnä tuotantovälineiden omistusoikeuteen ja yhtiöoikeuteen. Nämä valtaoikeuden välittyvät työsuhteeseen ennen muuta direktiovallan välityksellä.

Direktio-oikeuden käsitteestä on syytä pitää erillään myös työnantajan *oikeus ottaa ja erottaa työntekijöitä*. Se seikka, kenen kanssa jokin henkilö solmii työsuhteen, on eri asia kuin se, minkälainen määräysvalta toisella sopimuspuolella on toiseen nähden sitten, kun sopimus on solmittu. Oikeus ottaa ja erottaa työntekijöitä lähinnä taas pohjaa sopimusvapauteen. Kysymys ei ole käsitteellisesti työnjohtovallasta.

2.6.2. Työnjohtovallan laajuuden määrittelyä

"Johtaminen on onnistumisen organisointia."

-Matti Peltonen

1. Niitä käskyjä, joita työnantaja antaa direktiovallan nojalla, voidaan tässä yhteydessä kutsua esimerkiksi *direktioiksi* (direktio = työnjohtokäsky). Oleellista direktioiden antokompetenssin eli direktiovallan laajuuden kannalta on *se alisteisuus*, johon työntekijä on työsuhteessaan työvoimansa alistanut.

Kun työnjohtovallan asiallista laajuutta arvioidaan käytännössä, yleensä pyritään ottamaan huomioon kulloinkin vallitsevat olosuhteet asian luonteen mukaisesti ja erityisesti palkkakysymykset (TT 14/53 ja TT 40/68). Koska työnjohtovalta periaatteessa pohjautuu yksilösopimukseen, on asia aina ratkaistava tapauskohtaisesti. Olosuhteet työpaikoilla ja työsuhteissa siis määräävät paljolti direktiovallan sisältöä (Ks. TT 18/1969). Arvioitaessa jonkin työntekijän osalta hänen työnantajalleen kuuluvaa

direktiovaltaa on lähtökohtana se todellinen työ, jota ko. työntekijä tekee, eikä jokin nimike (TT 16/60).⁸¹

2. Periaatteessa työntekijä on velvollinen tekemään sitä työtä, josta hänen työsopimuksessaan on sovittu tai jota siinä on edellytetty (sopimus- ja edellytysoppi). Usein kuitenkin käytännössä on paineita *muuttaa* työntekijän työtehtävien piiriä tai koko hänen *toimenkuvaansa*. Työnantaja saattaa haluta *siirtää* jopa koko työntekijän tehtävapisteen toiseen paikkaan. Näissä toimenkuvan muutos- ja työpaikan siirtotilanteissa useimmiten kärjistyvät kysymykset siitä, voiko työnantaja direktiollaan *yksipuolisesti* toteuttaa tällaiset muutokset.

Jos työntekijä suostuu muutoksiin, voidaan tätä suostumusta ehkä pitää, tilanteesta riippuen, *työsopimuksen muutoksena*. Mutta jos hän ei suostu, tällöinkin työnantajalla saattaa olla valta yksipuolisestikin tehdä tiettyjä muutoksia toimenkuvaan tai jopa siirtoja valtaoikeuksiensa nojalla.

Myös olosuhteiden muutos yrityksessä voi sellaisenaan tietyissä tilanteissa tehdä aikaisemman työsopimuksen työntekoa koskevan ehdon merkityksettömäksi ja täten oikeuttaa muuttamaan työntekoseikkoja. Yleensä on niin, että jos sopimuspuhjan olosuhteet olennaisesti muuttuvat, tämä saattaa oikeuttaa sopimuksen muutokseen (ns. *clausula rebus sic stantibus*-oppi).

Työsopimus on kuitenkin aina, vaikka siinä olisi sovittu jostakin työstä, jossain määrin *avoin*, koska siihen kuuluu (työntekijän alistuneisuuden korrelaattina) työnantajan direktiovalta. Työsopimuksessahan aina sovitaan mm. siitä, että työntekijä tekee työtä työnantajan johdon ja vallan alaisena. Siis sovitaan *sekä työstä* että työntekijän *alisteisuudesta* työnantajan direktiolle.

3. Sanottu huomioon ottaen on varsin vaikea esittää mitään yleispätevää käsitystä direktiovallan *rajoista*. Esitän seuraavassa joitakin *näkökohtia* asiasta lähinnä oikeuskäytännön pohjalta. Pidän lähinnä silmällä *pysyviä* työtehtävien muutostilanteita.

Väliaikaiset ja tilapäiset tehtävämuutokset ja siirrot työnteon paikasta toiseen saattavat tapahtua *lievemmin* perusteina kuin mitä seuraavassa esitetään.

YTL:n edellyttämät neuvottelu- ja tiedottamisvelvoitteet ohitetaan tässä myös. Olennaiset muutokset työtehtävissä, työmenetelmissä, töiden järjestelyssä ja siirrot tehtävästä toiseen kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin (YTL 6luvun 32 ja 33 §) yrityksissä.

⁸¹ Ks. myös KKO:1990:152 Työntekijä oli toiminut autonkuljettajana kuljetus- ja asiointitehtävissä sekä suorittanut varastomiehen tehtäviä ja siivoustöitä. Työnantaja oli lisäksi määrännyt myös lumityöt työntekijän tehtäväksi. Koska työntekijän työsuhteen ehtojen mukaan hänen toimenkuvaansa ei ollut rajattu koskemaan vain tiettyjä työtehtäviä, työnantajalla oli työnjohto-oikeutensa nojalla ollut oikeus tällaisen määräyksen antamiseen. Työntekijän kieltäytyttyä varoituksesta huolimatta lumitöiden suorittamisesta, katsottiin työnantajalla olleen tärkeä syy työsopimuksen purkamiseen.

2.6.3. Mitä direktiovaltaan lähtökohtaisesti kuuluu

“Kohtele alempiasi samoin kuin toivot ylempiesi kohtelevan sinua.” -Seneca

1. On katsottu, että työnantajan työoikeudelliseen työnjohtovallan piiriin kuuluu lähtökohtaisesti oikeus järjestellä töitä ja työmenetelmiä. Työnantaja voi antaa yksityiskohtaisia ohjeita työn suorittamisen suhteen. Myös työaikakysymykset kuuluvat, sikäli kuin niitä ei ole työehtosopimuksessa lakia tarkemmin säännöstelty, työnantajan työnjohtovallan piiriin. Vuoden 1970 työsopimuslain 13 §:n säännöksestä kävi ilmi se, että työnantajalla on oikeus määrätä mitä tehdään, miten tehdään, milloin tehdään ja missä tehdään. Nykyinen lakiteksti TSL 3:1 §:ssä puhuu vain työnantajan toimivallasta, mutta esitöistä käy ilmi, ettei oikeudellista muutosta ole haluttu tehdä. Työnantajalla on niin ikään oikeus päättää siitä, kuka johtaa työtä ja käyttää työnjohtovaltaa työntekijöihin nähden (TSL 1:9 §). Työnantajan työnjohtovaltaan kuuluu myös oikeus antaa varoitus ja määrätä eräitä luonteeltaan kurinpidollisia seuraamuksia työntekijälle, joka on rikkonut työsuhteeseensa liittyviä velvollisuuksia (Ks. TT 94/1975 ja TT 53/1972, ks. TSL 7:2§ 3 mom).

2. Hahmoteltua yleistä direktiovaltaa voidaan rajata työsuhteen muissa säännöstyskeinoissa, kuten työsopimuksissa, yt-sopimuksissa ja työehtosopimuksissa. Myös vakiintunut käytäntö voi merkitä ko. vallan rajoittumista (ks. esim. TT 18/69). Yleistä lähtökohtaista työnjohtovaltaa voidaan myös laajentaa nimenomaisilla direktiokompetenssinormeilla mm. työehtosopimuksissa (ks. TT 63/1975, 60/1976, TT:1993-67, TT:1997-48).

2.6.4. Työnjohtovaltaa rajaavia kriteereitä

1. Lainmukaisuus

Oikeusjärjestys ei voi kunnioittaa sellaista direktiota, joka merkitsisi lainvastaisuutta. Sellainen työsopimus, jolla työntekijä sitoutuisi työnantajan määräyksestä tekemään rikkomuksia taikka rikoksia, ei ole pätevä.

Niinpä esim. autonkuljettaja ei ole velvollinen noudattamaan sellaista direktiota, jonka mukaan olisi ajettava ylinopeutta tai ylikuormalla taikka käytettävä liikenneturvallisuutta vaarantavaa ajoneuvoa. Myöskään ei voida tehokkaasti sopia väärennosten teosta, salakuljetuksesta tai muusta sellaisesta.

2. Hyvä tapa

Työsopimuksella ei voida sopia tehokkaasti alistumisesta hyvän tavan vastaiseen työtoimintaan. TSL 10:2 §:n mukaan silloin, kun työsopimuksen ehdon soveltaminen on hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se jättää

huomioon ottamatta. Hyvällä tavalla saatetaan tarkoittaa sekä yleistä hyvää tapaa yhteiskunnassa että myös työtapaa, hyvää ammattitapaa. (Ks. Ruotsin AD 46/1983).

3. Kohtuus ja tasapuolisuus

Kohtuus on varsin yleinen oikeusjärjestyksessä käytetty kriteeri. Keneltäkään ei voida vaatia kohtuuttomia. Näin ei voida myöskään tehdä työntekijän osalta. Direktio, joka edellyttää työntekijällä kohtuuttomia, ei ole tehokas.⁸²

Työnantajan on TSL 2:2 §:n mukaan kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti. Syrjintä laissa mainittujen ja tarkoitettujen syrjintäperusteiden vuoksi on niin ikään kielletty. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö taas on tasa-arvolaisissa.

4. Työnantajan säännöllinen toimiala

Työntekijä ei ole voinut työsopimusta tehtäessä alistaa työvoimaansa sellaiseen toimintaan, jota hän ei ole voinut *ennakoida*. Näin ollen direktiovaltaa rajoittaa se toimiala, jolla työnantaja on säännöllisesti toiminut.

Tähän liittyy myös kysymys palkasta ja työehtosopimuksista. Työntekijälle määrättyjen uusien työtehtävien tulisi kuulua työnantajaa sitovan työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Mikäli toimenkuvan muutos tai siirto merkitsisi sitä, että työntekijän työ ei enää olisikaan aikaisemman TES:n soveltamispiirissä, ei tällainen muutos olisi yksipuolisesti toteutettuna pätevä.

5. Työntekijän oma ammattipätevyys

Työntekijä ei voi työsopimuksessaankaan "myydä" (alistaa) mitään, mitä hänellä ei ole. "*Kukaan ei voi toiselle siirtää parempaa oikeutta mitä itsellä on.*" Näin ollen työntekijältä edellytettävien työtehtävien pitää kuulua työntekijän yleisen *ammattipätevyiden* piiriin. Jo työturvallisuusriskitkin huomioon ottaen on selvää, ettei työntekijältä voida edellyttää sellaisen työn tekemistä, mitä hän ei osaa tai mitä hänen ei edes *pitäisi* osata. Mitä eriytyneempi ja suppeampi ammattipätevyys työntekijällä on, sitä rajoitetumpi hänen siirtomahdollisuutensa direktiovallan puitteissa toisiin tehtäviin on.

KKO 1931 II 50. Ensiviulun soittaja F elokuvateatterissa C määrättiin soittamaan toiseen elokuvateatteriin, koska C-teatterissa ryhdyttiin esittämään äänielokuvia vuonna 1929. Taiteilija F kieltäytyi ja purki työsopimuksensa vaatien sovittua korvausta. KKO katsoi taiteilijan sitoutuneen soittamaan nimenomaan C-teatterissa eivätkä toisen teatterin olosuhteet olleet tätä vastaavat. F ei ollut velvollinen siirtymään, ja työnantaja velvoitettiin korvaukseen.

KKO 1981 II 146. Korjaamomies B ja asentaja-koneistaja C olivat vedoten puutteelliseen ammattitaitoonsa kumpikin kieltäytyneet suorittamasta työnjohtajan määräämää nostotyötä siltanosturilla, vaikka he olivat aikaisemmin suorittaneetkin joitakin nostoja. KKO katsoi, ettei työnantajalla ollut oikeutta määrätä nostotyöhön sellaista työntekijää, jonka ammattitaitoa ei voitu työturvallisuuden kannalta pitää riittävinä.

⁸² Ks. esim. KKO:1999:113. Pelastusarmeijan työsuhteiselle upseerille annettua, upseerien ohjesääntön mukaista määräystä siirtäjä Kuopiosta Jyväskylään ei pidetty kohtuuttomana.

B:llä ja C:llä ei katsottu olleen myöskään työkokemuksensa perusteella riittävää ammattitaitoa.

KKO 1993:69. Jalkapalloseuralla ei ollut työnantajan työnjohto-oikeuden nojalla oikeutta siirtää edustusjoukkueen valmentajaa juniorijalkapalloilijoiden valmentajaksi ja juniorivalmentajien ohjaajaksi ja kouluttajaksi. -Siirto olisi olennaisesti muuttanut työtehtäviä ja se olisi ollut myös omiaan merkitsemään valmentajan arvostuksen vähenemistä ja haittaamaan hänen vastaista toimintaansa valmennustehtävissä. Valmentajalla oli seuran menettelyn johdosta oikeus purkaa valmennussopimuksensa ja seura oli velvollinen korvaamaan sopimuksen ennenaikaisesta päättymisestä aiheutuneen vahingon.

Tässä yhteydessä voidaan viitata myös ns. *ammattitaitosuojaan*, joka käsite on tullut esille lähinnä työttömyyskorvauksen saajien piiriä rajattaessa. Jos työntekijä koulutetaan työnantajan kustannuksella uusiin tehtäviin, on työntekijä velvollinen siirtymään tällaisiin uusiin tehtäviin. Kysymys siitä, milloin työntekijä on velvollinen osallistumaan koulutukseen, on sen sijaan hankala. Ainakin jos työnantaja työaikana ja palkkaa vastaan kouluttaa työntekijöitään uusiin tehtäviin, voidaan tällainen velvollisuus katsoa työntekijällä olevan.

6. Työturvallisuus

Oikeusjärjestyksen mukaan ei voi olla tehokas sellainen työntekijän työvoiman alistaminen toisen käyttöön, joka merkitsisi luopumista omasta turvallisuudesta. Näin ollen työnjohtovallankaan piiriin ei kuulu sellainen määräys, jolla työntekijä veloitettaisiin ryhtymään työhön, jossa suojelutoimet eivät ole asianmukaiset ja josta sitten voisi aiheutua haittaa työntekijän terveydelle.

KKO 1971 II 3. Valimolle rakennustöihin otettu aputyömies oli kiellettyyn ryhtymästä valukappaleiden hiekkapuhallustyöhön. Sitten oli tarkastuksessa todettu, että hiekkapuhallustyön suorittamiseen väliaikaisesti varatussa paikassa suojelutoimet eivät kaikilta osiltaan olleet asianmukaiset ja että tästä olisi voinut aiheutua haittaa työntekijän terveydelle. Kiellettyymistä työstä ko. olosuhteissa ei ollut pidettävä TSL 43 §:ssä tarkoitettuna, työsopimuksen purkamiseen oikeuttavana syynä.

Työstä pidättäytymisoikeus. Työturvallisuuslaissa on säännös *työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä*. Lain 23 §:n mukaan tällainen työstä pidättäytymisoikeus on, jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden hengelle tai terveydelle. Pidättäytymisestä tulee ilmoittaa työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Pidättäytymisoikeus jatkuu niin kauan kunnes työnantaja on poistanut vaaratekijät tai muutoin huolehtinut siitä, että työ voidaan suorittaa turvallisesti. Pidättäytymisen ei saa rajoittaa työntekoa laajemmalti kuin työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta on välttämätöntä. Tällaisen pidättäytymisen, johon työntekijä on perustellusti katsonut olevansa oikeutettu, aiheuttamista vahingoista ei työntekijä ole vastuussa. Hänellä on TSL 2:12 §:n nojalla oikeus saada tällöin palkkansa normaalisti.

Työsuojeluvaltuutetun keskeytysoikeus. Työsuojeluvaltuutetulla on valtaoikeuksia näissä tilanteissa. Jos työstä aiheutuu välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijän hengelle tai terveydelle, työsuojeluvaltuutetulla on eräin lisäehdoin oikeus *keskeyttää* työ edustamiensa työntekijöiden osalta (TSluValvL 44/2006, 36§). Näitten säännösten osalta on syytä panna merkille mm. se, että työntekijän työstä pidättäytymisoikeus ei edellytä *välitöntä* vaaraa, toisin kuin työsuojeluvaltuutetun keskeytysoikeus.

Mainittakoon vielä, että työsuhteen osapuolilla saattaa olla oikeus pidättäytyä suorituksistaan myös eräissä muissa tilanteissa. Tämän yleisen *detentio-oikeuden* asema on kuitenkin työoikeudessa epäselvä erityisesti sen takia, että sillä on liityntä työtaistelutoimenpiteisiin.

7. Palkka

Palkkakysymys ja direktiovalta ovat sidoksissa toisiinsa. Työntekijähän alistaa työvoimansa työnantajan käytettäväksi palkkaa tai muuta *vastiketta vastaan*. Direktiovalta suuntautuu työn suorittamiseen, joten sillä ei voi suoraan määrätä palkkaehdoista. Direktiovallan kautta tehtävät työsuoritusten muutokset voivat kuitenkin *välillisesti vaikuttaa* myös palkkaan.

Työtuomioistuin on antanut lukuisia tuomioita, joissa on ollut esillä työnantajan tekemän toimintamuutoksen vaikutus palkkaukseen.⁸³ Niiden perusteella voidaan sanoa, että mikäli työnantajalla on lailliset perusteet tehdä toiminta- ja työtehtävämuutos, voivat samalla tästä johtuen myös palkkaetuudet muuttua, ellei tilannetta koskevista sopimuksista muuta johdu. Mutta jos muutos merkitsisi koko työehtosopimuksen mukaisen palkkaperusteen (kuten siirtymistä suorituspalkkajärjestelmästä aikapalkkaan tms.) muuttumista, ei työnantajalla olisi oikeutta tehdä muutosta yksipuolisesti pelkän direktio-oikeutensa nojalla. Ainakin siinä tapauksessa, että muutos merkitsisi työntekijän kannalta huonompaa tilannetta, näin voidaan ajatella. Mikäli uudelleenjärjestelyjen yhteydessä työntekijän työtehtävät ja vastuu lisääntyvät, tuntuisi oikeudenmukaiselta, että työntekijän palkkapussissa tapahtuisi vastaava muutos.

TT 14/1953. Työnantajan työn johtamisoikeuteen sisältyvät toimenpiteet, jotka eivät koske työ sopimuksen ehtoja, ovat erotetut niitten asioiden piiristä, joista on neuvoteltava työehtosopimuksen neuvottelulausekkeen mukaisesti, kuitenkin siten, että jos työnantaja työnjohto-oikeutensa nojalla ryhtyy sellaisiin toimenpiteisiin, jotka vaikuttavat työntekijöiden ansiomahdollisuuksiin tai heidän muihin työehtoihinsa, näistä on neuvoteltava.

TT 21/1962. Palkkausmuodolla oli siinä määrin liittymäkohtia työehtosopimuksessa säänneltyyn urakkatyöhön ja sen palkkaukseen, ettei työnantajalla ollut oikeutta uudelleenjärjestelyihin mm. työaikojen osalta.

TT 40/1968. TES:ssä olevasta säännöksestä, jonka mukaan työnantajalla on oikeus määrätä työn johtamisesta, ei ole johdettavissa sellaista pe-

⁸³ Ks. esim. TT 14/1953, TT 21/1962, TT 40/1968, TT 40/1969, TT 1989 -95, TT 1992 -58, TT 1992 -93, TT 1993-67. -Näitä on myös annettu yleisissä tuomioistuimissa, esim. KKO 1980 II 119, KKO 1991:187.

riaatetta, että työnantaja voisi saattaa työn uudelleen järjestelyt voimaan ennen kuin palkoista on myös sovittu.

TT 40/1969. Direktiovallan laajuus on ratkaistava asian luonteen mukaisesti ottamalla huomioon kulloinkin vallitsevat olot sekä varsinkin edellytykset palkan ennakolta vahvistamiseen ja osapuolten neuvotteluvalmius.

8. Työaika

Normaalisti työsopimusta tehtäessä on sovittu tai edellytetty tietyn työajan noudattamisesta. Kuitenkin työajan sijoituksesta määrääminen yleensä kuuluu työnantajan työnjohtovallan piiriin. Näin ollen työnantaja voi myös tehdä tiettyjä muutoksia työajan suhteen.

TT 60/1971. Työehtosopimuksen määräys työnantajalle kuuluvasta työn johtamisen oikeudesta antaa, työnantajalle oikeuden toimivaltansa puitteissa määrätä muun ohella työajasta.

Jos työaika on säännelty pakottavasti työehtosopimuksessa, taikka mikäli siitä on nimenomaan erityisesti sovittu työntekijän kanssa, ei työnantajalla ole oikeutta yksipuolisesti muuttaa sovittua työaikaa. (Ks. TT 13/1969.)

9. Työmatka ja työnteen paikka

Merkittäviä näkökohtia asiassa ovat myös varsinainen työmatka ja siirto työskentelypaikasta toiseen. Ilman työntekijän suostumusta eivät *olennaiset muutokset* näissä suhteissa ole oikeutemme mukaisia. Työntekijän voidaan ehkä edellyttää siirtyvän toiseen työpisteeseen saman talousalueen tai työssäkäyntialueen sisällä. Tällöinhän ei työmatka olennaisesti muutu. Työssäkäyntialue on alue, jonka puitteissa tavallisesti ihmiset käyvät työssä (ns. *pendelöintialue*).⁸⁴ Asian arviointiin tietysti vaikuttaa ennen muuta työmatkaan käytetyn ajan piteneminen.

10. Välineet

Pääsääntöisesti työnantaja antaa työntekijälle työtarvikkeet ja -välineet. Valta antaa työvälineet ja myös valta vaihtaa ne toisiksi kuuluu pääsääntöisesti työnantajalle. Valta antaa työvälineet ja direktiovalta ovat sinänsä eri asioita, mutta niillä on varsin läheinen yhteys käytännössä. Sillä seikalla, millä välineillä työntekijä työnsä tekee, on tietenkin merkitystä myös hänen työtehtäviensä suorittamisen ja palkkakysymyksenkin kannalta. Tätä kautta asia saattaa tulla direktiovallan rajoille. Pääsääntöisesti kuitenkin työnantaja voi valita työvälineet. Yhteistoimintalaki tietysti tuo asiaan omia edellytyksiä.

TT 9/1974. Yhtiöllä oli oikeus työnjohto-oikeutensa puitteissa antaa työt studiossa, jonka laitteisto oli luovutettu toiselle omistajalle, edelleen teknisten toimihenkilöittensä tehtäväksi.

⁸⁴ Työssäkäyntialueista on työttömyysturvalaissa säännös

11. Neutraliteettioikeus työtaistelutilanteissa

Työoikeudessa vallitsee sellainen yleinen *periaate*, että työntekijä voi pääsääntöisesti ilman haitallisia seuraamuksia kieltäytyä suorittamasta työtaistelun alaisia työtehtäviä. Tätä kutsutaan *neutraliteettioikeudeksi*. Suoranaista säädöstä asiasta ei kuitenkaan ole. Valtion ja kunnan virkamiehellä ei ole velvollisuutta suorittaa sallitun sulun, lakon tai sopimuksenvaraisia asioita koskevan saarron alaisia tehtäviä. Tästä on nimenomainen lainsäädännös (VVehtoL 11, KVehtoL 12 §:t). Työttömyysturvalaki antaa taas työttömälle työnhakijalle tällaisen neutraliteettioikeuden. Oikeuskäytännössä on katsottu myös työsuhteisille työntekijöille kuuluvan tietty oikeus kieltäytyä suorittamasta työtaistelun alaisena olevia töitä. Tällä asialla on yhtymäkohtia TSL 2:12 §:ssä tarkoitettuihin tilanteisiin.

AKT:n jäseninä olleille autonkuljettajille oli varasto- ja myyntihenkilöstön lakon vuoksi tarjottu heidän oman työnsä sijasta varastotyötä. Nämä kuitenkin kieltäytyivät tästä ja työnantaja pidättäytyi maksamasta heille tältä ajalta palkkaa. - Valtion virkaehtosopimuslakiin ja työttömyysturvalakiin viitaten katsottiin oikeudessamme yleisimminkin vallitsevan sen periaatteen, että työntekijällä on pääsääntöisesti oikeus ilman haitallisia seuraamuksia kieltäytyä suorittamasta lakon alaisia työtehtäviä. Yhtiö tuomittiin palkanmaksuvelvolliseksi. HHO 6.7.1988 S 1987/533. (Ks. myös Ruotsin AD 77/1986).

2.6.5. Yleiset rajakriteerit työnjohtovallan laajuudesta

1. *Objektiiviset rajat*. Ensinnäkin direktiovallalla on tietyt objektiiviset rajat. Nämä objektiiviset rajat hahmottuvat ajatteleamalla niin, ettei työntekijä voi työ sopimuksensa alistaa toisen käytettäväksi tai luopua kokonaan tai olennaisesti henkilökohtaisista perusoikeuksistaan. Tällaisia oikeushyviä ovat mm. henki, terveys ja osin myös henkilökohtainen vapaus. Mikäli työnjohtokäsky merkitsisi käytännössä tällaisten oikeushyvien (olennaista) loukkaamista, ei työnjohtokäsky olisi oikeusjärjestyksen mukainen.

Uskonnollisiin syihin ja uskonnonvapautteen vedoten työntekijällä saattaa olla jonkinlainen, joskaan ei kovin laaja oikeus vastustaa eräitä työnjohtokäskyjä. Konkreettiseen työntekoon liittyvissä tehtävä-, turvallisuus- ja työaikakäytöksissä ei uskonnonvapautta suojata. Suomessa näyttävät vallitsevan protestanttisen työmoraalin lähtökohdat. *Ihmisoikeuksien vahvistuessa* saattaa tämäkin asia osittain muuttua.

2. *Edellytysoppi ja lojaliteetti*. Toisaalta direktiovallan rajoja voidaan kuvata sopimus oikeudellisen *edellytysopin* avulla. Yleensä työntekijä on velvollinen tekemään niitä töitä, joista hän on sopinut tai joita hänen voidaan edellyttää tekevän. Se, mistä *on sovittu tai mitä voidaan edellyttää*, on taas tietenkin käytännössä aina ratkaistava tapauskohtaisesti. Kaikki edellä luetellut rajauskriteerit liittyvät edellytysoppiin välittömästi tai välillisesti.

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa ja myös esitöissä on korostettu lojaliteetti periaatetta, joka tässä yhteydessä merkitsisi sitä, että työnantajan olisi direktiovaltaa

käyttäessään otettava huomioon myös työntekijän edut eikä ajateltava vain omaa etuaan. Lisäksi toisen osapuolen kuulemista koskevat normit laissa tai työehtosopimuksissa liittyvät asiaan. Uuden TSL:n 2:1 § taas sisältää työnantajaan kohdistuvan velvoitteen huolehtia, että työntekijä suoriutuu työstään etenkin muutostilanteissa.

3. *Työtuomioistuimen yleinen rajakriteeri.* Oikeuskäytännöstä on lisäksi myös löydetävissä eräs yleinen rajakriteeri direktiovallalle. Työtuomioistuin on ratkaisussaan 4/1969 todennut, että työnantajan direktio-oikeuteen kuuluvana yleisenä periaatteena oli pidettävä, että työntekijä oli työnantajan määräyksestä velvollinen suorittamaan työtä, joka välittömästi liittyi hänen varsinaiseen työhönsä ja jonka tekeminen ei olennaisesti muuttanut hänen työnsä laatua. Välittömän liittymien ja olennaisen laatumuutoksen kriteerit ovat siis oikeuskäytännössä tärkeitä yleisiä periaatteita direktiovallan rajoja punnittaessa. Mainittakoon, että Ruotsissa on merkittävien uudelleen-sijoitusten katsottu edellyttävän *hyväksyttäviä syitä.* (AD 89/1978, saunojatapaus).

Oikeustapauksia:

TT 18/1969. Pullojen kantaminen kahvilaan sen alla olevassa kerroksessa sijaitsevasta varastosta oli olennaisesti poikennut tarjoilijan työsopimuksia tehtäessä edellyttämistä töistä. Olutpullojen kantotyötä ei siten voitu pitää tarjoilijoiden töiden kannalta samanlaisena eikä niihin verrattavana työnä, johon työntekijät voitaisiin direktiovallan perusteella siirtää.

KKO 1981 II 161. Kirjuri siirrettiin työnantajan toimesta yksipuolisesti varastomiehen tehtäviin palkkaa alentamatta. Syynä siirrolle oli mm. epäily siitä, että kirjuri olisi tahallaan avannut esimiehensä ansioerittelyliuskan sisältäneen kuoren. Koska varastomiehen tehtävät olivat olennaisesti poikenneet tuntikirjurin työstä, ei yhtiöllä ollut perustetta työsuhteen ehtojen muuttamiseen. Kerrottu menettely ei KKO:n mukaan muodostanut myöskään, kun tahallisuudesta ei ollut näyttöä, irtisanomisperustetta.

2.6.6. Direktiovallan ylittämisen seuraamuksia

1. Mikäli työnantaja (kuten esimies) ylittää edellä luonnostellut direktiovallan rajansa työnjohtokäskeillään, voi tilanne olla erilainen tapauksesta riippuen. Jos on kysymys yksittäisestä työnjohtokäskystä, joka ei ole työnantajan (työnjohtajan) toimivallan piirissä, ei työntekijän tarvitse noudattaa tällaista määräystä. Hän siis voi jatkaa työtään entiseen tapaan, mikäli se on käytännössä mahdollista.

2. Mikäli sen sijaan työnantaja kuitenkin todella haluaa *olennaisesti* muuttaa työntekijän toimenkuvaa tai siirtää hänet kokonaan toisiin tehtäviin, voidaan tilannetta pitää myös eräin edellytyksin vanhan työsopimuksen irtisanomisena. Kyse on tällöin irtisanomisesta työsopimuksen muuttamistarkoituksessa. Tässä tapauksessa työnantaja itse asiassa irtisanoo vanhan työsopimuksen kokonaan, mutta samalla tarjoaa työntekijälle uutta työsopimusta uusin, muutetuin ehdoin. Irtisanomissuoja tulee tässä yhteydessä sovellettavaksi. (Vrt. Ruotsin AD 89/78).

Työntekijä voi myös tässä tapauksessa käyttää työsopimuksen purkuoikeuttaan TSL 8:1§:n nojalla. Tällainen työsopimuksen olennaisen perustan muutos voi muodostaa laissa tarkoitetun syyn työsuhteen päättämiseksi. Työntekijä voisi myös saada korvauksia TSL 12:2 §:n nojalla.

3. *Työnantajan provosoima irtisanoutuminen.* Mikäli kuitenkin työntekijä tällaisessa tilanteessa *suojautuakseen* vain irtisanoutuu, tulee tilanne hankalammaksi. Periaatteessahan työntekijällä on vapaa irtisanomisoikeus, eivätkä korvausnormit suoraan näyttäisi soveltuvan tällaiseen tilanteeseen.⁸⁵ Kysymys on tällöin kuitenkin työnantajan *provosoimasta* irtisanoutumisesta. Tätä asiaa pitäisi oikeudellisesti arvioida joko irtisanomissäännöksen taikka purkusäännöksen pohjalta.

KKO 1982 II 169. Työnantaja vaati erästä pitkään työssä ollutta myyjää siirtymään varastoon pakkaajaksi. Myyjä kieltäytyi, mutta työnantajan vaatiessa siirtoa itsepintaisesta myyjä irtisanoutui ja sai irtisanomisajan palkan. Myyjä vaati työnantajalta vahingonkorvausta työttömyysajalta. KKO katsoi, että myyjän oli puhuessaan irtisanomisesta katsottava purkaneen työsopimuksensa, ja että pakkaajan työt olivat työn laadun ja työolosuhteiden vuoksi poikenneet myyjän tehtävistä siinä määrin, ettei työnantaja voinut pelkästään työjohto-oikeutensa nojalla siirtää myyjää pakkaamoon. Myyjä sai korvauksen vahingostaan.

2.6.7. Pätevän direktin noudattamatta jättämisen seuraamukset

1. Jos asianomainen *työntekijä* kieltäytyy noudattamasta pätevää työjohtokäskyä, on sitä pidettävä hänen velvollisuuksiensa laiminlyömisenä. Näin ollen hänen suhteensa saattavat tulla noudatettavaksi varoitusten ohella sekä irtisanomista että jopa purkamista koskevat seuraamukset. Myös vahingonkorvausvastuu saattaa tulla kysymykseen.

2. Jos taas työntekijät kollektiivina kieltäytyvät noudattamasta jotakin työnantajan pätevää direktiota, saatetaan tilannetta arvioida työtaistelutoimenpiteenä. Mikäli työehtosopimus on voimassa ja siinä on todettu työnantajalle kuuluvan tällainen direktiovalta, on työtaistelutoimenpide työehtosopimuksessa olevaan työjohto-oikeutta koskevaan työnormiin kohdistuvana säännönmukaisesti työrauhavelvoitteen vastaisena laiton. Tästä saattaa seurata hyvityssakkoseuraamus, jos asia viedään työtuomioistuimeen. Myös työntekijät, jotka osallistuvat sellaiseen laittomaan työtaistelutoimenpiteeseen, jota työntekijäpuolen yhdistys ei ole toimeenpannut, saattavat menettää irtisanomis- tai purkusäännöksen nojalla työpaikkansa, mikäli edellytykset työsopimusten päättämiseen katsotaan vallitsevan. - Näihin työsuhteen katkaisemisseuraamuksiin palataan myöhemmin.

⁸⁵ Ks. erityistilanteista TSL 7:6, jossa säädellään vastuuta liikkeen luovutustilanteen aiheuttamien olennaisten työehtojen heikentymisten takia tehdyn työsuhteen päättämisen johdosta.

Villatehtaan laitosmiesten, jotka olivat kieltäytyneet noudattamasta työnantajan määräämää automaattikutomon uudelleenjärjestelyä ja jatkaneet aikaisemman käytännön noudattamista painostaakseen työnantajaa uudelleenjärjestelyjen johdosta käydyissä palkkaneuvotteluissa, katsottu syyllistyneen työehtosopimuksen työnantajan työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen kohdistuneeseen työtaistelutoimenpiteeseen. TT 3/1964.

Työntekijäliitto oli uhannut lakolla osakeyhtiötä siinä tapauksessa, että osakeyhtiö ryhtyisi kaavailtuihin kurinpitotoimiin yhtiön johtajaa vastaan. Yhtiö vapautti kurinpitotoimin johtajan ja antoi myös huomautuksen erälle toiselle johtajalle. Työntekijät toimeenpanivat kahden päivän mittaisen lakon. TT katsoi lakon kohdistuneen työehtosopimuksen direktiovaltaa koskeviin määräyksiin, ja tulkitsi samalla työnantajan työnjohtovallan koskevan myös johtajien työolosuhteita ja kurinpitovallan olevan eräs osa johtamista. TT 53/1972.

3. SÄÄNNÖSTYSKEINOJEN HIERARKIA JA NORMIRISTIRIITOJEN RATKAISU

“Pane ajatuksesi järjestykseen, niin huomaat, ettei niitä paljon ole.” - Matti Kurjensaari

1. Työsuhteen *kotimaisten* säännöstyskeinojen suhteen on työoikeudellisessa kirjallisuudessa muodostettu tietty *teoreettinen etusijajärjestys*, jolla voidaan eräiltä osin ratkaista mahdollisia ristiriitatilanteita. Tämä etusijajärjestys perustuu keskeisesti valitsevaan käsitykseen oikeusnormien *asettamisvallan hierarkiasta*.

Ensisijainen normitusvalta, lainsäädäntövalta, kuuluu valtion lainsäädäntöelimille (PL 3 §). Työmarkkinajärjestöille kuuluva säännöstämiskompetenssi, joka perustuu lakiin, on etusijaltaan seuraava. Yritystasolla tapahtuva kollektiivipäätttäminen tulee hierarkiassa ennen yksilötasoista sopimusvaltaa. Säädetty tai kirjallisesti asetettu oikeus on taas tapaoikeuteen nähden ensisijainen (OK 1:11 §). Työnantajan yksipuolinen määräysvalta saa tässä kelpuutusasteiden hierarkiassa alimman sijan.

Näin on siis muodostettu työoikeudellinen kompetenssien asteikko, joka siis etenee johdonmukaisesti ylhäältä valtiosta yksilötasolle asti. Kun lisäksi otetaan huomioon mahdollisuus normittaa myös niin, että asiasta voidaan säätää, määrätä, päättää tai sopia toisin jossakin alemman asteisessa säännöstyskeinossa, muodostuu monia portaita sisältävä etusijajärjestys.

2. Työsuhdetta sääntelevien *kotimaisten normien* lähtökohtainen etusijajärjestys⁸⁶ on pääpiirteissään seuraava:

1. Ehdottomat lainsäädännökset, mukaan lukien perustuslaki
2. Sellaisen normaalisoivan TES:n normimääräykset, jossa osapuolena on valtakunnallinen ammattiyhdistys, mukaan lukien TES:n nojalla tehdyt paikalliset sopimukset

⁸⁶ Ks etusijajärjestyksestä myös Tiitinen & Kröger, Työsopimusoikeus, 2008, s666, ja aikaisemmasta Sarkko, Työoikeus, yleinen osa, 1980 s. 289 -

3. Yleissitovan TES:n normimääräykset
4. Semidispositiiviset lainsäännökset, joista voidaan poiketa TES:lla
5. Työsäännöt ja vastaavat yhteistoimintasopimukset
6. Työsopimusehdot ja sopimuksen veroiset käytännöt
7. Sellaiset TES-normit, joista voidaan sopia toisin työsopimuksissa
8. Dispositiiviset lainsäännökset
9. Tavanomaisen oikeuden normit sekä
10. Työnantajan käskyt (direktiot).

Etusijajärjestys on muodostettu normitasolla. Se ilmaisee itse asiassa käyttäytymisnormien *systemivoimassaolon*⁸⁷, muttei vielä välttämättä konkreettisesti käypää normia, jota tulisi soveltaa asianomaisessa tilanteessa. Hierarkiassa ensisijaisten normien kautta ratkeaa se, voiko *samasta asiasta* olla *pätevästi voimassa* alemmanasteisia normeja. (Vrt. *lex superior* sääntö).

Normien kollisiotilanteissa ratkaisua haetaan ensiksi tämän etusijajärjestyksen pohjalta. Tällöin on usein tutkittava, onko jokin lain tai työehtosopimuksen normi luonteeltaan absoluuttinen, puolipakottava (semidispositiivinen) vai dispositiivinen. Työehtosopimusten osalta on selvitettävä myös sen osalliset.

Esimerkiksi pakottavat laki- ja työehtosopimusnormit ovat yleensä vain miniminormeja, joten tämän tarkastelun jälkeen tilanteeseen nähden voi vielä olla *pätevästi voimassa* useita erisisältöisiä normeja. Esimerkiksi normaali- tai yleissitova TES voi edellyttää vähintään 10 euron tuntipalkkaa, mutta työsopimustasoisesti on voitu sopia 11 eurosta. Koska TES ei lähtökohtaisesti aseta palkoille maksimirajaa⁸⁸, on työsopimusehto *pätevästi voimassa*.

3. *Edullisemmuussääntö*. Mikäli säännöstyskeinojen hierarkian avulla tehty tarkastelu johtaa siihen, että *samasta asiasta* on *pätevästi voimassa* kaksi tai useampi normi, voi sovellettavaksi tulevan normin valinnan ratkaisuperusteeksi tulla ns. *edullisemmuussääntö*. Tällöin ei valitakaan näistä hierarkiassa korkeimmalla sijalla olevaa normia (vrt. *lex superior*-sääntö), vaan *se normi, joka johtaa työntekijälle edullimpaan lopputulokseen*. Tämä edullisemmuussääntö on voimassa työoikeudessa tavanomaisoikeudellisena sääntönä, joka on oikeuskäytännössä ja – kirjallisuudessa hyväksytty. Myös YTL 29 §:n viimeinen virke vahvistaa edullisemmuussäännön asemaa. Sääntö pohjaa työntekijän suojeluperiaatteeseen. Edullisemmuussäännöstä voidaan kuitenkin sopia toisin, myös työehtosopimuksella, koska siitä ei ole pakottavaa säännöstä tai määräystä.

Sääntö on sovellettavissa *lähinnä silloin, kun on kyse työntekijän eduista tai oikeuksista* kuten mm. palkasta. Sen sijaan sitä ei voitane soveltaa luonteeltaan julkisoikeu-

⁸⁷ *Systemivoimassaololla* ymmärretään sellaista oikeusnormien voimassaolon perustetta, joka korostaa sitä, onko normi syntynyt pätevällä tavalla. Toinen vaihtoehto voimassaololle on katsoa asiaa *tehokkuus-voimassaolon* kannalta: noudatetaanko normia käytännössä (mm. oikeuskäytännössä). Kolmas vaihtoehto olisi *hyväksyttävyyteen* liittyvä voimassaolo: onko normi sellainen, että ihmisten hyväksyvät sen sitovana normina.

⁸⁸ Vrt. kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 ja 5, jotka lähtevät siitä, että yksittäinen kunta ei voisi sopia virkaehtosopimusta paremmista ehdoista. Valtion virkaehtosopimuslaki ei taas ole näin sitova.