

ristiriitatilanteissa työnantajalla. Perheenjäsenten välillä ja erityisesti puolisoitten välillä ei kuitenkaan lähtökohtaolettama ole tämä (ks. AL 64 §).

Mikä tahansa taloudellista arvoa omaava suoritus käy vastikkeesta. Laadulla ei siis ole merkitystä. Työ voidaan korvata opin saannilla, vastavuoroisella työllä (työ korvataan työllä) tai muulla suorituksella. Talkootyöt katsotaan kuitenkin vastikkeettomaksi, vaikka asiaankuuluvaa kestitystä talkooväelle tarjotaankin. Vastike tulee olla suoritettu työsuhteessa tehdystä työstä. Jos työtä suorittanut saa jonkin etuuden esimerkiksi palkintona tai palkkiona muusta kuin työstään, ei sitä välttämättä lueta työansioksi.

*Oikeustapauksia vastikkeesta:*

KKO 1953 II 115. Henkilön, joka oli sitoutunut tekemään työtä maanomistajalle vuokran vastikkeeksi perunamaasta, katsottu vahingoittuessaan olleen työsuhteessa maanomistajaan.

KKO 1952 II 7. Vastavuoroisessa työssä sattunut työtapaturma määrätty tapaturmavakuutuslain nojalla korvattavaksi.

KKO 1968 II 34. A:n, joka oli yhdellä kolmasosalla osakkaan avoimessa yhtiössä ja toimi sen murskauskoneaseman työnjohtajana, katsottiin olleen sellainen johtavassa asemassa oleva henkilö, jolla tapaturmavakuutuslain 1 §:n 3 momentin perusteella oli oikeus tapaturmakorvaukseen, vaikka hänelle hänen yhtiölle tekemästä työstä oli suoritettu vastikkeeksi vain hänen yhtiöosuuttaan vastaava osa vuosituotosta.

KKO: 1990:29. A oli vapaaehtoisuuteen perustuen työskennellyt yhdistys B:n invalidilasten ja -nuorten hoitolaitoksessa tämän johdon ja valvonnan alaisena saaden työstään asunnon, ruoan, vaatteet ja terveydenhoidon sekä vähäisiä rahasuorituksia. B:n katsottiin suorittaneen A:lle työsopimuslain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua vastiketta. A oli siten ollut sanotun lainkohdan mukaisessa työsuhteessa yhdistykseen.

VAKO 17.3.1998/3849:97 - X oli ollut Y:n omistaman sikalan tilapäisessä korjaustyössä ja tässä työssä vahingoittunut. Palkkaa ei ollut maksettu, mutta X oli saanut syödäkseen. Katsottiin, ettei pelkällä ateriaedulla ole sellaista taloudellista arvoa, jota voitaisiin pitää tapaturmavakuutuslaissa tarkoitettuna vastikkeena suoritetusta työstä. X:n ei katsottu olleen tapaturman sattuessa työsuhteessa.

5) Johdon ja valvonnan alaisuus

*“Ja niin heille asetettiin työnjohtajia rasittamaan heitä raskaalla työllä.*

*-2 Moos. 1:11*

Ollakseen työsuhteessa työntekijän tulee tehdä työtään työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajalle kuuluvaa työntöön johtamisen ja valvomisen oikeutta kutsutaan *direktio-oikeudeksi*. Työnantajan direktio-oikeutta vastaa työntekijän alisteisuus eli *subordinaatio*.

Direktio-tunnusmerkki on usein tärkein kriteeri, jolla yrittäjän ja työntekijän välille voidaan tehdä ero. Työsuhteinen työntekijä on — toisin kuin yrittäjä — työssään epäitsenäinen eli alisteinen työnantajan työn johdolle ja valvonnalle. On huomattava, että alisteisuutta voi olla muunlaistakin kuin tässä tarkoitettu (vrt. virkasuhde). Kysymys on nyt työsopimukseen (vast.) perustuvasta työoikeudellisesta direktiosta ja sille alisteisuudesta (tyyppitilanne on tehtaan työnjohtaja suhteessa alaisiinsa).

Direktiotunnusmerkissä voidaan erottaa kaksi osaa: *oikeus johtoon* ja *oikeus valvontaan*. Työnantajalla tulee olla oikeus näihin *molempiin*. Periaatteessa riittää kuitenkin pelkkä oikeus näihin. Työn johtoa taikka kontrollia ei vaadita käytännössä esiintyväksi. Tässä mielessä tunnusmerkki on käytännössä hankala. Asianhaaroista, erityisesti oikeussuhteen pohjana olevasta sopimuksesta, joudutaan päättelemään se, onko työtä teettävällä ollut oikeus johtaa ja valvoa tai vastaavasti, onko työtä suoritettava ollut alisteinen johdolle ja valvonnalle.

Todettakoon, että eri työlait saattavat edellyttää *intensiivisyydeltään* eriasteista direktio-oikeutta. Esimerkiksi sosiaaliturvaa koskevan lainsäädännön osalta direktio-oikeuden vaatimus saattaa olla alempana kuin muiden työlakien osalta.

*Oikeustapauksia:*

KKO 1971 II 90. Osakeyhtiön toimitusjohtajalla, jolle kuului yhtiön liiketoiminnan johtaminen, oli sellainen itsenäinen asema, ettei työsopimuslakia ollut sovellettava hänen yhtiön kanssa tekemäänsä palvelussopimukseen.

KKO 1978 II 15 (Ään.). Koska A, joka oli tehnyt oy B:n kanssa sopimuksen B:n tuotteiden edustamisesta eräässä myyntipiirissä, ei ollut hänelle toimialueensa koko myynnistä maksetun provision lisäksi saanut B:ltä korvausta muista kuluistaan kuin matkakuluista sekä tietyistä puhelinkuluista ja kun A oli itse määrännyt työaikansa sekä lomiansa ajankohdan ja pituuden ja A:ta oli sopimuksen voimassaoloajan verotettu hänen ilmoittamistaan myyntituloista, joista yhtiö ei ollut suorittanut ennakonpidätystä, sopimuksen ei katsottu tarkoittaneen A:n sitoutumista työsopimuksella tekemään B:lle työtä sen johdon ja valvonnan alaisena.

KKO 1991:168. Valtion teollisuuslaitosta itsenäisesti johtaneen toimitusjohtajan katsottiin olleen työsuhteessa yhtiöön, koska toimitusjohtajan asemasta ei ollut säädetty eikä toimitusjohtaja näin ollen ollut laitoksen hallintoelin, vaan sen johtokunnalla oli ollut oikeus johtaa ja valvoa hänen työtään.

KKO 1996:49. Toimitusjohtajan katsottiin olleen työsuhteessa yhdistykseen, vaikka hän käytännössä olikin voinut toimia melko itsenäisesti. Vrt. KKO 1999:97, jossa katsottiin, ettei liikepankin johtokunnan jäsen ja hallintojohtaja ollut työsuhteessa pankkiin.

## 2.4. Yhteenvetoa

Edellä esitettyjen *perustunnusmerkkien* avulla siis ratkaistaan työoikeuden normien soveltamisala lähtökohtaisesti. Vaikka jossakin laissa ei olisikaan nimenomaisesti

soveltamisalaa määritelty työsuhteen käsitteen avulla taikka sen tunnusmerkkejä tois-  
tamalla, katsotaan näidenkin lakien koskevan edellä kuvattua suhdetta, jos laissa pu-  
hutaan työnantajasta ja työntekijästä. Työoikeuden normistojen soveltamisala on siis  
*lähtökohtaisesti yhteneväinen* em. kriteerien tasolla.

Käytännössä on kuitenkin jatkuvasti ilmennyt eräitä *ongelmia*. Elävässä elämässä  
esiintyy monia sellaisia *rajatapausryhmiä*, joiden osalta on epätietoisuutta siitä, so-  
velletaanko heihin työoikeuden normeja. Klassinen perustunnusmerkistö ei ole ky-  
ennyt tarjoamaan riittävän erottelukykyisiä ja täsmällisiä kriteereitä kaikkia eri tilan-  
teita varten. Lainsäädännön, oikeustieteen ja oikeuskäytön teitse on kehitetty eräitä  
perinteistä tunnusmerkistöä *täydentäviä sääntöjä*, joiden avulla voidaan tunnistaa  
mahdollinen työntekijäaseman olemassaolo.

## 2.5. Työsuhteen tunnistamista täydentäviä sääntöjä

### 1. Kotityöntekijän asema

*“Kurjakin on kotonansa kuningas.” -Sananlasku*

Koska jokaisella on kodissaan tietty herruus tai perusoikeutena suojattu *kotirauha*  
(PL 10 §), on ongelmallista, tapahtuuko työ kotona työnantajan johdon ja valvonnan  
alaisena. Kotirauhan periaatteesta saattaa johtua tulkinta siitä, että kotonaan mm.  
ompelelutyötä taikka lastenhoitoa harjoittavat henkilöt jäisivät esimerkiksi vaille vuosi-  
lomaetuuksia, ylityöpalkkoja ja työeläketurvaa.

Työsopimuslaissa kuitenkin vähennetään kotirauhan periaatteen voimaa tässä ky-  
symyksessä toteamalla, että lain soveltaminen ei esty *pelkästään sen takia*, että työ  
tehdään työntekijän kotona. Direktio-oikeuden puuttumista ei siis nykyisin voida enää  
perustella yksistään sillä, että työtä on tehty kotona. Sen sijaan ko. puute voi johtua  
muista seikoista. Kotonaan työskentelevät eivät siis ole automaattisesti työlakien  
piirissä.

Uusia kotityöntekijäin ryhmiä ovat nykyisin tietokoneilla ja moderneilla viestintä-  
välineillä kotonaan työskentelevät ammatti-ihmiset (ns. telework tai *etätyö* kotona),  
jotka viestintäyhteyksiensä lisäksi usein ovat työssä osan viikonpäivistä myös varsi-  
naisen työnantajan tiloissa.<sup>27</sup> Mikäli kiinteää tai riittävän intensiivistä yhteyttä (kuten  
raportointia) varsinaiseen työtä antavaan tahoon ei kotityöntekijällä ole, saattaa koti-  
työtä omilla teknisillä laitteillaan suorittavan asema jäädä työsuhteen käsitteen ulko-  
puolelle. Työeläkelakien mukaisessa ratkaisu- ja soveltamiskäytännössä on muun  
muassa yleensä katsottu, etteivät kotona työskentelevät toimittajat ja lehtiavustajat ole  
tehneet työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.

Kotityöstä on erityissäännöksiä mm. TAL:ssa, VLL:ssa, TturvaL:ssa ja Tslu-  
ValvL:ssa. Ne yleensä sulkevat kotityön tekijät asianomaisten erityislakien normaali-  
en oikeusvaikutusten ulkopuolelle.

<sup>27</sup> Ks. asiasta enemmän esim. *Helle, Minna*: Etätyö, Helsinki 2004. -Etätyöstä on EU-tasoinen puiteso-  
pimus vuodelta 2002 ja työmarkkinaosapuolten sopimus sen toimeenpanosta sekä ohjeistusta (2005).

*Oikeustapauksia:*

KKO 1967 II 116. Henkilö, joka valmisti asunnossaan katiskoita eräälle osuusliikkeelle tämän aineista kappalehinnan mukaan laskettavasta maksusta, vahingoittui sanotussa työssään. Hänen ei katsottu olleen työsuhteessa osuusliikkeeseen ja tapaturmakorvaus evättiin.

Omassa kodissaan yhtä lasta omien lastensa ohella 350 markan kuukausikorvauksesta hoitanut henkilö (valvottu perhepäivähoito) ei ollut työsuhteessa. TN:n päätös 13.1.1977 N:o 1014.

Toimittajan, joka laati kotonaan artikkeleita osakeyhtiön julkaisemiin lehtiin saaden palkkion jokaisesta artikkelista erikseen ja jonka oikeutta laatia artikkeleita toisen kustantajan lehtiin ei ollut rajoitettu, katsottu työskennelleen itsenäisenä yrittäjänä. VAKO:n päätös 3.7.1974 N:o 933/73/1140.

Käännös- ja tulkkaustehtäviä kaupungille osan vuotta tarpeen mukaan tehnyt, jolla ei omaa toiminimeä ja vain kuusi toimeksiantajaa, katsottiin vuosilomalain piiriin kuuluvaksi työntekijäksi eikä yrittäjäksi. Turun HO 2005:6 S 04/1513

2. Työntekijät, jotka itse valitsevat työpaikkansa

TSL 1:1 §:n 3 momentissa on myös toinen soveltamisalaan liittyvä täydennyssääntö, joka koskee sellaisia työnsuorittajia, jotka *voivat itse (vapaasti) valita työpaikkansa*. Esimerkkinä tällaisista ryhmistä voidaan mainita mm. myyntimiehet, edustajat, tuote-esittelijät, freelance-toimittajat, kirjailijat ja monet muutkin ns. vapaan ammatin harjoittajat. Selkeää ratkaisusääntöä ei ole näidenkään osalta olemassa. Laki vain toteaa, ettei pelkästään se seikka, että työ tehdään työntekijän itse valitsemassa työpaikassa, estä lain soveltamista. Työntekijäasema voi kuitenkin puuttua ko. oikeussuhteesta jollakin muulla perusteella. Työsuhteen tunnusmerkkien ja erityisesti direktio-oikeuden vallitseminen joudutaan ratkaisemaan näissä tilanteissa muiden seikkojen arvioinnin avulla. Mainittakoon, että kaupallisten edustajien osalta merkittäviä tekijöitä ovat mm. raportointivelvollisuus ja mahdollisten muiden edustustehtävien rajoittaminen.

*Oikeustapauksia:*

Lehden ilmoitushankkijana ja irtonumeroiden myyjänä provisiopalkalla toimineen henkilön ei katsottu olleen työsuhteessa. (TEL:n sovellutusala) VAKO:n päätös 28.9.1967 N:o 4205/66/1129.

Tuote-esittelijänä, piirinsä muiden tuote-esittelijöiden kouluttajana sekä yhtiön ja tuote-esittelijöiden yhdysmiehenä työskennellyt oli työsuhteessa yhtiöön. VAKO:n päätös 23.5.1973 N:o 458/72/767.

Graafisen taiteilijan, joka on suunnitellut ja valmistanut erillisten sopimusten perusteella Oy Yleisradio Ab:n eri toimituksille piirroksia ohjelmasarjoihin sekä animaatiofilmejä, katsottu työskennelleen itsenäisenä yrittäjänä. VAKO 11.11.1976 N:o 8914/75/1776.

I:n, joka vuodesta 1966 lähtien oli edustanut erään osakeyhtiön tuotteita Turun myyntipiirissä aluksi yhdessä erään toiminimen kanssa mutta myöhemmin yksin saaden provision myynnistä siitä riippumatta, oliko hän hankkinut tilauksen vai ei, ja joka oli itse määrännyt työaikansa ja jonka tuloista yhtiö ei ollut suorittanut ennakonpidätystä, ei katsottu toimineen työsopimuslain alaisena työntekijänä. KKO:n tuomio 17.2.1978 N:o R.D. 1976.

K oli työskennellyt freelance-näyttelijänä, ohjaajana ja muissa vastaavissa tehtävissä mm. Oy Yleisradio Ab:ssa saaden palkkiota tehtävistään. Työ katsottiin työsuhdetyöksi. K oli tehnyt eri aikoina useita eri sopimuksiin perustuvia ohjelmia, joilla ei ollut mitään keskinäistä yhteyttä. Tältä osin VO katsoi muodostuneen useita yhdenjaksoisia TEL:n piiriin kuuluvia työsuhteita. VAKO:n päätös 3.7.1980 N:o 10973/78/1396.

### 3. Omistamaansa tai hallitsemaansa työvälinettä käyttävät työntekijät

Työnantajan asiana on antaa työntekijälle työvälineet ja työaineet. Asiasta voidaan kuitenkin sopia toisin tai käytäntö työalalla voi myös olla toinen. Jos työtä tekevä käyttää työssään omaa tai hallitsemaansa arvokasta työvälinettä tai konetta ja saa työtä teettävältä tästä korvauksen, saattaa tilanne muistuttaa jo itsenäisen koneurakoitsijan yrittäjäasemaa. Esimerkiksi maanviljelijä saattaa ottaa hevosellaan tai traktorillaan kuljetustehtäviä taikka metsäajoa toimeksiantajan lukuun. On voitu sopia jokin kokonaiskorvaus, joka sisältää sekä konekorvauksen että työkorvauksen. Mitä arvokkaammasta ja työssä tehokkaammasta koneesta on kysymys, sitä lähemmäksi tullaan yrittäjävaihtoehtoa.

Tapaturmavakuutuslain osalta soveltamisala on tällaisissa tilanteissa kulkenut laajentavaan suuntaan: Ensiksi tulkittiin *hevosella metsätöitä* tehneet pienviljelijät tämän sivutyönsä osalta tapaturmakorvaukseen oikeutetuiksi työntekijöiksi. Sitten taas metsätöitä *traktorillaan* suorittaneet ovat saattaneet saada tapaturmasuojaa.<sup>28</sup> Mutta *kuorma-autollaan* töitä tekeviä ei ainakaan vielä ole vallitsevasti pidetty työsuhteisina työntekijöinä, vaan pääsääntöisesti he ovat yrittäjiä.<sup>29</sup> Maatalousyrittäjien tapaturmaturvaa koskevan järjestelmän voimaantulo v 1982 on vähentänyt tällaisia ongelmia (Ks. Maatalousyrittäjien TapVakL 1 ja 8 §:t).

TSL 1:1 § 3 momentin säännöksellä on pyritty vähentämään *työvälinekriteerin* merkitystä ko. asiassa: pelkästään se seikka, että työ suoritetaan työntekijän työväli-

<sup>28</sup> Ks. esim. KKO 1968 I 4, KKO 1984 II 185, KKO 1971 II 70.

<sup>29</sup> KKO 1949 II 110. Autonomistaja, joka oli suorittanut puutavaran ajoja omalla autollaan ja itse palkannut omat apumiehensä, katsottu itsenäiseksi yrittäjäksi.

KKO 1953 II 63. Ammattimaisen autoliikenteen harjoittajaa, joka, otettuaan autollaan suorittaakseen soranajoa valtiolle aluksi kuutiometrimäärän ja sitten auton käyttötuntien perusteella sovitusta maksusta, oli sanotussa ajotyössä tapaturmaisesti loukkaantunut, pidettiin itsenäisenä yrittäjänä.

neillä ja koneilla, ei estä lain soveltamista. Tämäkin täydentävä sääntö siis jättää siis vielä harkintamahdollisuuksia.

#### 4. Julkisoikeudelliset palvelussuhteet

*Virkasuhteet.* TSL 1:2 §:n mukaan lakia ei sovelleta *julkisoikeudelliseen* palvelussuhteeseen. Valtion, kuntien, kuntayhtymien ja seurakuntien *virkamiehet ja viranhaltijat tekevät* ansiotyötä *virkasuhteissaan*. Valtion virkamiehistä on oma lakinsa (750/1994). Kuntien viranhaltijoiden asema taas perustuu kuntalakiin, virkaehtosopimukseen, lakiin kunnallisista viranhaltijoista (304/2003) ja virkasääntöön.

*Virkasuhde* määritetään valtion virkamieslain 1 §:ssä julkisoikeudelliseksi palvelussuhteeksi, jossa valtio on työnantajana ja virkamies työn suorittajana. *Virka*, johon virkamies on nimitetty pysyvästi tai määräajaksi, on eri asia kuin virkamiehen ja valtion välillä vallitseva *virkasuhde*. Myös virkasuhteeksi virkamieheksi voidaan nykyisin nimittää perustamatta samalla virkaa. Määräaikaiset viranhoidot perustuvat virkasuhteeseen nimittämiseen.

Virkasuhde eroaa työsuhteesta siinä, että *virkasuhde ei perustu sopimukseen*, vaan siihen, että julkisoikeudelliseen palvelussuhteeseen hakeutuva antaa suostumuksensa virkaan tai virkamieheksi *nimittämiseen* taikka vain virkasuhteen hoitamiseen. Virkasuhde on siis juridisessa ajattelussa mielletty julkisoikeudelliseksi oikeussuhteeksi, jossa virkamies on julkisen yhdyskunnan alainen eikä tasavertainen sopimuskuppani. Erityisesti nämä ominaispiirteet erottavat virkasuhteen työoikeudellisesta työsuhteesta. Virkamiesoikeus jäsenyyty oikeussystematiikassamme hallinto-oikeuteen. Sisällöllisesti kuitenkin virkamiesoikeuden monet asiat muistuttavat oikeustilaa työoikeudessa, joskin erojakin on.

Hallinto-oikeuden perinteisten oppien mukaan virkamies on henkilö, joka on suostumuksensa mukaisesti määrätty hoitamaan viraksi muodostettua julkisen yhdyskunnan tehtäväryhmää. *Julkisen vallan käyttöä* merkitsevien hallintotoimien suorittajien tulisikin olla virkamiehiä (hallinto-oikeuden ns. *virkamiesperiaate*, PL 124 §). Virkasuhde on siis julkisoikeudellinen palvelussuhde virkamiehen ja hänen työnantajanaan olevan julkisen yhdyskunnan (valtio, kunnat, kuntayhtymät ja seurakunnat) välillä. Virkasuhde ei välttämättä kytkeydy tiettyyn virkaan, vaan virkoja voidaan lakkauttaa tai siirtää toiseen virastoon virkasuhteen välttämättä katkeamatta. Viran lakkauttaminen ei sellaisenaan ole vielä virkasuhteen päättämisperuste.

Virkasuhteet voidaan lain mukaan päättää *irtisanomalla* irtisanomisaikaa noudattaen. Virkasuhde voidaan myös lakkauttaa *purkamalla* se heti virkamiehen törkeän virkavelvollisuuksien rikkomisen tai laiminlyönnin takia. Viranomaisen irtisanomis- ja purkuoikeutta on kuitenkin rajoitettu asiallisin ja menettelyllisin edellytyksin. Perusoikeus lakisääteisestä erottamisturvasta koskee myös virkamiehiä. Irtisanominen voi tapahtua työsuhteen tapaan virkamiehestä johtuvilla erityisen painavilla syillä taikka työnantajapuolesta johtuvilla organisatorisilla, taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä. Asialliset edellytykset näille toimille, kuten myös virkamiesten lomauttamiselle, muistuttavat työsuhteturvaa koskevia säännöksiä työsopimuslaissa. Toisaalta taas

eroavuutta on muun muassa oikeusturvassa. Esimerkiksi silloin kun virkasuhteen katkaissut hallintopäätös kumotaan valitusmenettelyssä valtion virkamieslautakunnassa, hallinto-oikeudessa tai KHO:ssa, virkasuhteen ei katsota katkenneen lainkaan. Eri asia taas on, onko tilanteessa tehty erityinen virkamiesoikeudellinen virantoimituksesta pidättämispäätös, mitä työsuhteissa ei tunneta.

Mainittakoon vielä, että *rikoslain mukainen virkamies-käsite* on laajempi kuin tämä hallinto-oikeudellinen käsite. Virkamiehen rikosoikeudellisesta vastuusta on erityissäännöksiä rikoslaissa.

*Muut julkisoikeudelliset palvelusvelvollisuudet.* Työsopimuslakia ei sovelleta myöskään julkisoikeudellisen palvelusvelvollisuuden täyttämiseen (1:2 § 1 kohta), koska ne perustuvat julkisoikeudelliseen määräykseen. Ansiotyöksi ei yleensä lueta ns. *semivapaita töitä*, joissa normaali työn vapaus ja vapaaehtoisuus puuttuvat. Kyse on työstä, jota asevelvolliset, siviilipalvelusmiehet, yhteiskuntapalveluna rikoksensa soveltavat ja vangit tekevät. Euroopan Neuvoston ihmisoikeussopimuksen 4. artikla kieltää kuitenkin muun muassa sen, ettei ketään saa vaatia tekemään pakkotyötä tai muuta pakollista työtä. Vankien ja aseellisessa palveluksessa olevien työtä ei kuitenkaan pidetä kiellettyinä pakollisena työnä. Työ- ja sosiaalilainsäädäntö ei normaalisti koske tällaisia puolivapaasti suoritettavia töitä. Kuitenkin mm. työturvallisuuslaki ulottuu poikkeuksellisesti rangaistus- ja huoltolaitoksissa oleviin.

## 5. Tavanomainen harrastustoiminta ja urheilu

Monet ihmiset suorittavat vapaa-ajallaan *harrastustoimintansa* yhteydessä merkittävää työtä. Kyse voi olla mm. urheilun, kulttuurin tai hyväntekeväisyyden hyväksi ns. *kolmannella sektorilla* (kaksi muuta ovat yksityinen ja julkinen sektori) tehtävistä toimista, joiden osalta voidaan maksaa joitakin pieniä palkkioita tai korvauksia mm. matkoista jne. TSL 1:2 §:n 2 kohdan mukaan työsopimuslakia ei sovelleta *tavanomaiseen* harrastustoimintaan. Kyse ei tällöin ole työsuhteeksi katsottavasta ansiotyöstä. Työsopimuslain esitöissä todetaan, että silloin kun *kulukorvauksia* maksetaan työn suorittajalle aiheutuneista todellisista kuluista, suurehkoakaan korvausta ei voitaisi pitää osoituksena harrastustoiminnan muuttumisesta työsuhteessa tapahtuvaksi työnteoksi. Jos sen sijaan vastike *lain kiertämistarkoituksessa* muutetaan nimikkeeltään kulukorvaukseksi, toimintaa pidettäisiin työsuhteisena, jos muut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

Harrastustoiminnan ja työsuhteen työn välistä rajaa tehtäessä merkitystä on myös sillä, tehdäänkö työtä toiminnan järjestäjän lukuun ja saako järjestäjä siitä taloudellista hyötyä sekä liittyykö työn tekemiseen ansiotarkoitus. Tavanomaisen harrastustoiminnan järjestäjä ei yleensä taloudellisen tuloksen tavoittelun mielessä ohjaa eikä valvo toimintaan osallistuvan työn tekoa. Toisaalta pelkästään se, että työn teettäjän tavoitteena ei ole taloudellisen tuloksen saavuttaminen, ei sulje pois työsopimuslain soveltamismahdollisuutta. Esimerkiksi yleishyödyllisissä yhteisöissä tehtyä työtä voidaan pitää lain piiriin kuuluvana, jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Ks. mm. KKO 1966 II 26 ja 27; TN 1044-78; TN 1139-83; KKO 1987:4 sekä KKO 1990:29.

KKO 1999:113. Pelastusarmeijan palveluksessa upseerina toimineen A:n katsottiin olleen työsopimuslain 1 §:n tarkoittamassa työsuhteessa Pelastusarmeijaan.

Työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolelle saattaa jäädä erilainen *varainhankintatyö yhdistysten hyväksi*. Tällaista on normaalin keräys- ja talkootyön lisäksi esimerkiksi vammais- ja lastensuojelun avohuoltona järjestettävä tukihenkilö- ja tukiperhe-toiminta, jota järjestävät muun muassa kunnat, seurakunnat ja potilasyhdistykset. Myös kirkot ja *uskonnolliset yhdyskunnat* järjestävät merkittävässä määrin vapaaehtoistoimintaa kerhojen ja harrastuspiirien vetäjille maksettua pientä *palkkiota* vastaan, mikä on suurelta osin kulukorvausta. Tällaista toimintaa voidaan myös pitää tavanomaisena harrastustoimintana.

Työsopimuslain esitöiden mukaan tavanomaisena harrastustoimintana lain soveltamisen ulkopuolelle jää *urheileminen* ja urheiluseuran piirissä tapahtuva vapaaehtoinen lasten ja nuorten ohjaaminen, jos sitä ei tehdä ammattimaisesti eikä ansiotarkoituksessa. Kuitenkin oikeuskäytännössä on katsottu *eräät ammattieurheilijat työsuhteessa oleviksi*. Esimerkiksi ammattimaisten joukkueurheilijoiden tekemiä *pelaajasopimuksia* on saatettu pitää työsopimuslain tarkoittamina työsopimuksina, joihin varsinaisen työoikeuden normistot soveltuvat.

KKO 1993:42. Ammattilaiskoripalloilijan pelaajasopimusta koripalloyhdistyksen kanssa pidettiin työsopimuksena.

-Ks. myös KKO 1993:40, jossa oli kyse ulkomaisen koripalloilijan pelaajasopimuksen päättymisestä kesken työsopimuskauden.

KKO:1995:145 (ään.). Jääkiekkoilijan ja seuran välistä pelaajasopimusta pidettiin työsopimuslain 1 §:n mukaisena työsopimuksena.

KKO 1997:38. A oli tehnyt yhdistyksen kanssa sopimuksen pelaamisesta yhdistyksen edustusjoukkueessa jääkiekon I-divisioonassa. Sopimuksen mukaan A:lla oli odotettavissa pelaamisesta palkkiota niin paljon, että vastike oli työntekijälle maksettua palkkaa eikä vain harrastustoiminnan tueksi annettua avustusta. A oli työsopimussuhteessa yhdistykseen.

Erotuomarina eri urheiluseurojen kori- ja jalkapallo-otteluissa toiminutta, joka oli saanut näiltä palkkioita ja joskus myös päivärahoja ja kilometrikorvauksia, ei pidetty työsuhteessa palloliittoon olevana. Erotuomarina toimimista pidettiin lähinnä harrastustoimintana. TEL:a ei sovellettu. VAKO 6.8.1998 (5675/97)

Työntekijän eläkelaki (TyEL) ja tapaturmavakuutuslaki (TVakL) eivät nykyisin koske urheilemista, kuten ei myöskään YEL (yrittäjien eläkelaki). Mutta toisaalta urheilijalle, joka saa veronalaista palkkaa vuodessa vähintään 9.600 euroa, on järjestettävä *kohtuullinen tapaturma- ja vanhuuseläketurva* erillisen lain mukaisesti.

Laki urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvasta (575/2000) säättää vakuuttamisvelvollisuudesta, että jos urheilijan ja urheilutoimintaa harjoittavan yhteisön välillä on *sovittu*, että urheilija saa urheilemisesta veronalaista *palkkaa* vuodessa tai vuotta lyhyemmässä pelikaudessa vähintään 9 600

euroa, urheiluseuran tai muun yhteisön on järjestettävä urheilijalle 38 ikävuoden täyttämiseen saakka vakuutuksella tämän erityislain mukainen turva tapaturman ja vanhuuden varalta. Jos taas urheilijalla ei ole tällaista sopimusta urheiluseuran kanssa, mutta hän kuitenkin saa urheilemisesta vuodessa *veronalaista tuloa* vähintään 9 600 euroa, hänen on järjestettävä vakuutuksella itselleen tällainen sosiaaliturva. Siten sekä yksilö- että joukkueurheilijat, joiden veronalainen vuositulo on vähintään tuo euro määrä, ovat erillisen, mutta vain kohtuullisen sosiaaliturvavakuutuksen piirissä.

Työsuhteisia ammattiurheilijoita ei kuitenkaan ole suljettu pois *varsinaisen* työlainsäädännön, kuten työsopimuslain, työaikalain ja vuosilomalain soveltamispiiristä, mikä saattaa aiheuttaa käytännössä tulkinta- ja soveltamisongelmia.

## 6. Erityislaila säädellyt työt

Työsopimuslain säännöksiä ei sovelleta sellaiseen työsuoritusta edellyttävän sopimukseen, josta säädetään *erikseen lailla*. Erityislain säännös syrjäyttää siis yleislain säännöksen soveltamisen (*lex specialis*-sääntö). Työsopimuslain soveltamisalasäännöksen pakottavuus estää kuitenkin säätämästä eduskuntalakia alemmalla tasolla, kuten asetuksella, poikkeuksista työsopimuslain soveltamisalaan, ellei asianomaisessa laissa ole nimenomaista asetuksenantovaltuutta.

Työsopimuslain soveltamisalasta poikkeamisesta on säädetty muun muassa laissa omaishoidon tuesta (937/2005) Siinä säädetään mm., että omaishoitaja ei ole työsopimuslain (55/2001) tarkoittamassa työsuhteessa sopimuksen tehneeseen kuntaan, hoidettavaan tai hoidettavan huoltajaan.

Oppisopimuskoulutukseen kuuluva työ tehdään normaalisti määräaikaisessa työsuhteessa, johon sovelletaan osittain työsopimuslakia. Sen sijaan ammatilliseen koulutukseen kuuluvien käytännön työtehtävien yhteydessä työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998) niin, että työpaikkakoulutuksessa oleva opiskelija ei ole työsuhteessa. Mutta toisinkin voidaan sopia. Samoin on asia ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa lain mukaisessa koulutuksessa.

Myös laki julkisesta työvoimapaikasta (1295/2002) säättää, että työttömyysetuuksiin kuuluvaan koulutukseen liittyvän työssäoppimis- tai harjoittelujakson aikana opiskelija ei ole työsuhteessa sen järjestäjään eikä koulutuspalvelujen tuottajaan, elleivät opiskelijan kanssa ole toisin sovittu. Myöskään perusopetuslaissa (628/1998) ja sen nojalla annetussa asetuksessa tarkoitettuun työelämään perehdyttämiseen osallistuvat koululaiset eivät ole työsuhteessa.

Eri asia taas on se, että eräistä sinänsä työsuhteina pidettävistä töistä on aineellisia erityissäännöksiä, kuten on muun muassa merimieslaissa, ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998, oppisopimuskoulutus) ja kotitaloustyöntekijän työsuhteesta.

delaiassa. Merimiestyön<sup>31</sup>, oppisopimustyön ja kotitaloustyön erityisluonne on otettu huomioon erityislakien säännöksissä, mutta kysymys on sinänsä työsuhdetyöstä.

## 7. Johtavassa asemassa olevat työnsuorittajat

1. *Kuka johtaa johtajaa?* Kun työntekijäaseman syntymiseksi edellytetään sitä, että henkilö tekee työtä toiselle tämän johdon ja valvonnan alaisena, on varsinkin *toimitusjohtajien* ja vastaavien *ylimpien johtajien* työoikeudellisesta asemasta epäselvyyksiä. Taas ns. ylemmät toimihenkilöt kuuluvat työsopimuslain piiriin.<sup>32</sup> Kysymys on siis yritysorganisaatioiden sisällä työsuhteisen palkkatyön "ylärajusta". Uudessa työ-sopimuslaissakaan ei katsottu tarpeelliseksi antaa asiasta mitään täydentävää sääntöä. Kuitenkin tarvetta tällaistenkin työnsuorittajaryhmien aseman ratkaisemiseen on erityisesti sosiaalilainsäädännön mutta myös mm. työntekijän irtisanomissuojan ja palkkaturvan kannalta.

Johtavassa asemassa olevien työnsuorittajien asema on käytännössä monimutkaisempi erityisesti yhteisöjen osakkeiden tai osuuksien omistamisen mukanaan tuoman määräysvallan kautta. Palkkajohtaja, joka ei lisäksi omaa omistukseen perustuvaa määräysvaltaa yhteisössä, jossa hän työskentelee palkkaa vastaan, on normaalisti periaatteessa työssään työntekijäasemassa, ellei hän ole toimitusjohtaja tai muu laissa säädetyn johtoelimen asemassa. Ylimpien johtajien kansa solmitaan tavallisesti *johtajasopimukseksi* nimetty sopimus. Pelkkä sopimuksen nimi ei kuitenkaan ratkaise työoikeudellista asemaa. Johtajan asema ratkaistaan periaatteessa samojen kriteerien mukaan kuin muidenkin ansiotyötä suorittavien.

2. *Orgaaniteoria ja toimitusjohtajat.* Yhtiöoikeudellisina eliminä toimivien *toimitusjohtajien* ei ole katsottu olevan työsuhteessa (ns. orgaaniteoria). Korkein oikeus on useissa osakeyhtiöiden ja osuuskuntien toimitusjohtajien osalta pitänyt heitä *yhtiöoikeudellisina eliminä* eikä siten työoikeudellisessa työsuhteessa olevina työnsuorittajina. Oikeuskäytännössään KKO ei tosin aikaisemminkaan ole pääsääntöisesti pitänyt osakeyhtiöiden toimitusjohtajia työoikeudellisessa työsuhteessa yritykseen olevina silloin, kun heidän osaltaan ei *työoikeudellisen johdon ja valvonnan alaisuutta* koskeva edellytys ole täyttynyt.<sup>33</sup> Kuitenkin KKO on 1980-luvun kuluessa ja etenkin osakeyhtiölain tuolloisen uudistamisen jälkeen muuttanut perustelutapaa niin, että monien toimitusjohtajien on katsottu toimivan yhtiöoikeudellisina *orgaaneina*, joiden ei *tämän vuoksi* voida katsoa olleen työsopimuslaissa tarkoitetun johdon ja valvonnan alaisia. Jopa pelkkä toimitusjohtajan orgaaniasema on uusimmissa ratkaisuissa saat-

<sup>31</sup> Merimieslaki on kuitenkin sellainen erityislaki, joka syrjäyttää työsopimuslain soveltamisen. Ks. KKO 1994:144.

<sup>32</sup> Eri asia taas on, että eräissä työlaeissa säännöksiä, jotka supistavat soveltamisaluetta niin, ettei lakia tai osaa sen säännöksistä sovelleta yrityksen itsenäisen osan johtamistyöhön tai siihen välittömästi rinnastettavaan itsenäiseen tehtävään (esim. TAL 2 § 1 kohta ja TSL 3:5 § 4 mom)

<sup>33</sup> Ks. KKO 1968 II 9 ja KKO 15.2.1974 n:o 2714/74

tanut riittää työoikeudellisen suojan ulkopuolelle jäämiseen. Ratkaisulinja ja perustelutapa on sittemmin levinyt myös muihin yhtiömuotoihin kuin osakeyhtiöihin.

Työoikeudellisessa kirjallisuudessa on myös esitetty kritiikkiä tätä perustelutapaa vastaan. Työlainopin piirissä on varsin yleinen sellainen käsitys, että *muodollisia kriteereitä* ei tulisi näissä soveltamisalakysymyksissä käyttää. Sen sijaan olisi tutkittava työtä suorittavan henkilön *tosiasiallista* asemaa. (ks. KKO 1996:49) Toimitusjohtajkin voisivat siten olla työoikeudellisen suojan piirissä varsinkin silloin, kun heidän toimitusjohtajan asemansa osoittautuu olevan *vain muodollista* laatua.

KKO 1986 II 40. Osakeyhtiölain 8 luvun 3 ja 6 §:n mukaan toimitusjohtaja on yhtiön johtoon kuuluva elin, jonka tehtävänä on hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. A ei näin ollen ollut sellaisen johdon ja valvonnan alainen, jota tarkoitetaan työsopimuslain 1 §:ssä, eikä siten työsopimussuhteessa yhtiöön. (Irtisanomissuojaa koskeva juttu) Ks. myös KKO 1986 II 167.

KKO 1989:136. Osuuskunnan toimitusjohtajana ja siinä asemassa osuuskunnan sääntöjen mukaan myös hallituksen puheenjohtajana ollut A oli irtisanottu osuuskunnan palveluksesta. Osuuskuntalain 80 §:n 1 momentin ja osuuskunnan sääntöjen mukaan toimitusjohtaja oli osuuskunnan johtoon kuuluva osuuskunnan elin, jonka tehtävänä oli liikkeen välitön johtaminen hallituksen valvonnassa. Tässä asemassaan A ei ollut osuuskunnan sellaisen johdon tai valvonnan alainen, jota tarkoitettiin työsopimuslain 1 §:ssä, eikä siten työsopimussuhteessa osuuskuntaan. Korvauskanne laittomasta irtisanomisesta hylättiin.

KKO 1990:114. H oli toiminut osakeyhtiön toimitusjohtajana ja hallituksen ainoana varsinaisena jäsenenä. Koska toimitusjohtaja oli osakeyhtiölaissa tarkoitettu elin, häntä ei pidetty työsopimuslaissa tarkoitettun johdon ja valvonnan alaisena työntekijänä.

KKO 1991:168. Valtion teollisuuslaitosta itsenäisesti johtaneen toimitusjohtajan katsottiin olleen työsuhteessa laitokseen, koska toimitusjohtajan asemasta ei ollut säädetty eikä toimitusjohtaja näin ollen ollut laitoksen hallintoelin, vaan sen johtokunnalla oli ollut oikeus johtaa ja valvoa hänen työtään.

KKO 1996:49 Toimitusjohtajan katsottiin olleen työsuhteessa yhdistykseen, vaikka hän käytännössä olikin voinut toimia melko itsenäisesti.

KKO 1999:97. A:n, joka oli ollut liikepankin johtokunnan jäsen ja sen hallintojohtaja, ei katsottu olleen työsuhteessa pankkiin. (Työsopimuslain mukaista työsuhdeturvaa ei annettu)

Orgaaniasemansa tai tosiasiallisten muiden syiden perusteella työ- ja sosiaalilainsäädännön turvan ulkopuolelle mahdollisesti jäävien johtajien asema voidaan tietysti turvata sopimusteitse. Ns. *johtajasopimuksella* voidaan tällaisten johtajien asema järjestää halutuksi. Usein on sovittu perusteiltaan vapaasta toimitusjohtajan irtisanomisesta, mutta toisaalta irtisanottu on oikeutettu saamaan jopa noin vuoden palkkaa

vastaavan erokorvauksen (ns. *kultainen kädenpuristus*). Eräät ammattiliitot ovat jopa julkaisseet suosituksia siitä, minkälaisia johtajasopimuksia olisi syytä tehdä.

3. Työntekijän eläkelaiissa (TyEL) on annettu erityinen ratkaisusääntö sellaisten *johtajien* osalta, jotka omaavat *määräysvaltaa* yhteisössä myös jollakin muulla perusteella, kuten *omistuksella*. Tätä säännöstä ei voida suoranaisesti soveltaa varsinaisen työläinsäädännön osalta, koska ko. lainkohta liittyy lähinnä TyEL:n ja YEL:n väliseen rajanvetoon sosiaaliturvassa. Tapaturmavakuutuslain 2 §:ssä on pääosin vastaavan sisältöinen sääntö.

TyEL 7 §:n mukaan lain piiriin kuuluvaan työntekijään rinnastetaan johtavassa asemassa oleva osakeyhtiön toimihenkilö tai muussa yhteisössä johtavassa asemassa oleva henkilö, vaikka hän ei ole työsuhteessa osakeyhtiöön tai muuhun yhteisöön. Mutta näin ei tehdä, jos johtavassa asemassa oleva osakeyhtiön toimihenkilö omistaa joko yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa enemmän kuin puolet yhtiön osakepääomasta tai jos näiden henkilöiden omistamien osakkeiden äänimäärä on enemmän kuin puolet kaikkien osakkeiden tuottamasta äänimäärästä. Muissa yhteisössä johtavassa asemassa oleva ei kuulu TyEL:n piiriin, jos tällaisella henkilöllä on katsottava olevan yhteisössä vastaavanlainen omistuksen tai äänivaltaan perustuva määräämisvalta. Lisäksi avoimen yhtiön yhtiömiestä tai muun yhteisön tai yhtymän sellaista osakasta tai yhtiömiestä, joka on henkilökohtaisesti vastuussa yhteisön tai yhtymän velvoitteista ja sitoumuksista ei rinnasteta työntekijään.

Jotta johtavassa asemassa oleva sulkeutuisi tämän rajoitussäännöksen mukaan *TyEL-työsuhteen* käsitteen ulkopuolelle, edellyttää se siis kahta seikkaa: *sekä* johtavassa asemassa toimimista *että* osakkeiden tai osuuksien omistamiseen (yksin tai yhdessä perheenjäsenten kanssa) perustuvaa määrääsvallan enemmistöä. Lisäksi avoimen yhtiön (tai vastaavien) henkilökohtaisesti vastuunalaista osakasta ei pidetä omistamansa osuuden tai äänivallan koosta huolimatta TyEL:a sovellettaessa työsuhteessa olevana. Hänet on siis vakuutettava yrittäjänä YEL:n mukaan.

Esimerkkinä voidaan mainita tilanne, jossa mies ja vaimo omistavat yhdessä osakeyhtiön sadasta osakkeesta, jotka kukin antavat yhden äänen yhtiökokouksessa, yhteensä 60. Jos mies toimii johtavassa asemassa mutta vaimo konttorityöntekijänä, on mies yrittäjä, mutta vaimo yhtiön työsuhteinen työntekijä.

## 8. Perheenjäsenten väliset suhteet

*“Akka on köyhän miehen renki.” -Sananlasku*

Laissa ei ole sinänsä mitään estettä sille, että sukulaiset taikka perheenjäsenet ovat keskenään työsopimus- ja työsuhteessa. Mies saattaa hyvinkin olla vaimonsa työntekijä tai päinvastoin. Perheenjäsenten väliset työsuhteet on kuitenkin monen lain osalta *erityissäännöksin* suljettu soveltamisalan ulkopuolelle. Kuitenkaan näin ei ole tehty esimerkiksi työsopimuslaissa.

Jotta perheenjäsen voisi olla TSL 1:1 §:ssä tarkoitettussa työsuhteessa toiseen perheenjäseneseen, on tästä oltava heidän keskenä *selvästi sovittu*. Erityisesti on oltava sovittu vastikkeen maksamisesta. Mainitussa lainkohdassa oleva legaalinen oletama

työnteon vastikkeellisuudesta ei ole voimassa perheenjäsenten välillä. Työtä voidaan siis tehdä perheenjäsenten välillä myös *perheoikeudellisella* perusteella. Jos taas on tehty selvä työsopimus tai työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät muutoin, sovelletaan ko. suhteessa työlakeja sikäli kuin tätä ei ole poikkeussäännöksiin rajoitettu.

Käsitteen "perhe" tai "perheoikeudellinen" merkityssisältö on kuitenkin epäselvä. Ongelmia syntyy erityisesti kihlakumppanien ja avoliittolaisten osalta. Perheoikeudellista suhdetta ei voida vallita työntekijän ja jonkin juridisen henkilön välillä (esim. osakeyhtiö) olkoonkin, että ko. juridinen henkilö on ns. perheyhtiö. Mainittakoon vielä, että kuolinpesän osakas voi olla työsuhteessa kuolinpesään, vaikkei kuolinpesää pidetä edes juridisena henkilönä.

Silloin, kun perheenjäsenten välistä suhdetta ei pidetä työsuhteena, saattavat kuitenkin perhe-, jäämistö- ja siviilioikeuden normit antaa oikeuden saada kohtuullinen korvaus (ei siis työpalkkaa) toisen hyväksi tehdystä työstä.<sup>34</sup>

*Oikeustapauksia:*

KKO 1960 II 88. Tilan omistajan poika on perheineen suorittanut tilan työt. Pojan pojalle on tuomittu rahapalkkaa hänen tilalta saamiensa etuisuuksien lisäksi, kun hänelle oli luvattu maksaa tällaista palkkaa.

KKO 1984 II 116. Kommandiittiyhtiön ainoan vastuunalaisen yhtiömiehen puoliso, joka oli äänetön yhtiömies, katsottiin olevan työsuhteessa yhtiöön.

Au-pair -nimikkeellä palkatun henkilön katsottu olleen työsopimussuhteessa, kun todelliset olosuhteet osoittivat työsuhteen tunnusmerkkien toteutuneen. TN 12.8.1993 (14/93)- Näin arvioidaan myös työeläkelakien soveltamisessa.

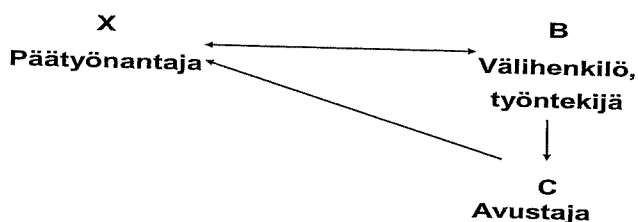
## 9. Työntekijän avustajan asema ja ns. välihenkilöongelma

Vaikka työsuhteessa oleva on velvollinen henkilökohtaiseen työsuoritukseen, saa hän kuitenkin ottaa *työhönsä avustajan*, jos siihen on työnantajan suostumus. Työntekijäkin voi siis käyttää työssään avustajaa *itsensä ohella*, mikäli apulaisen käytöstä on sovittu tai sitä on edellytetty (vrt. sijaisen käyttö KKO 1999:55). Avustajan käyttöoikeus ei siis välttämättä poista työtä suorittavalta työntekijäasemaa. Esimerkiksi muurari palkatulla saattaa olla oikeus ottaa itse valitsemansa hanslankari.

Avustajan käyttö työsuhteessa synnyttää lisäksi ongelmat siitä, *kuka on avustajan työnantaja* ja kuka esim. käyttää avustajaan nähden direktio-oikeutta ja on vastuussa tämän palkka- ja sosiaalimenoista. Tämä ns. *välihenkilöongelma* on ratkaistu TSL 1:8 §:ssä säätämällä, että työntekijän työnantajansa suostumuksen perusteella ottamat avustajat tulevat työsuhteeseen varsinaiseen päätyönantajaan.

<sup>34</sup> Korvaustyöstä ks. esim. KKO 1988: 27 ja 28.

Välihenkilötilanne kaaviona:



Todettakoon vielä, että B:llä lienee normaalisti C:hen nähden työnjohtajan eli työnantajan sijaisen (TSL 1:9 §) asema ja valtuudet. Palkka- ja sosiaalimenoista sen sijaan on X vastuussa, ellei muuta ole sovittu.

Sirkkelisahuri B:n ottamat apulaiset C ja D vaativat palkkaansa puiden sahaustajalta X:ltä. Tämä kieltäytyi katsoen B:n olleen työnantajana. Paikkakunnan tavan mukaan sahaustajan asiana on ollut hankkia tarpeelliset apumiehet ja maksaa heille palkka. X:n katsottiin tuntiessaan yleisen tavan asiassa hyväksyneen sen, että B oli hankkinut apulaiset. X tuomittiin palkanmaksuvelvolliseksi. Itä-SuomenHO 1.9.1983 S 1980/364.

## 10. Työkunta

*“Piankos 10 miestä virstan kulkee.” -Sananlasku*

Työkunnalla tarkoitetaan tilannetta, jossa ryhmä työntekijöitä on yhteisesti sitoutunut tekemään jonkin työn. Työkunta ei ole mikään yhtiö, vaan varsin höllä työyhteenliittymä. Työnteon yhteisyys johtuu työsuorituksen ja palkkatekniikan luonteesta. Esimerkkinä työkunnista voidaan mainita mm. rakennusalan ryhmäurakat, orkesterit, bändit ja entisajan uittoporukat.

Nykyisin uusia työkuntien kaltaisia asetelmia saattaa syntyä ns. *tiimityössä*. Moderni tiimityö voidaan määritellä ryhmän jäsenten *monitaitoisuuteen perustuvaksi yhteistyöksi*. Laissa ei ole erityissäännöstä tiimityöstä.

TSL 1:1 §:ssä olevalla maininnalla “työntekijät yhtenä työkuntana” viitataan aikaisemman työsopimuslain työkuntasääntöön. Sillä poistettiin sellaisten tulkintojen mahdollisuus, että tällaiset työnsuorittajat taikka heidän ”nokka- tai etumiehensä” olisivat suljetut pois työlakien soveltamispiiristä. Työkuntasopimuksen perusteella *syntyy työsuhde työkunnan kunkin jäsenen ja työnantajan välille*. Työkunnalle tai sen etumiehelle ei siis anneta yrityksen tai yrittäjän asemaa, vaan työkunta ikään kuin hajotetaan henkilöjäseniinsä.

Kokonaan eri asia on se, jos ryhmä työtä suorittavia henkilöitä on organisoinut toimintansa liikkeeksi tai selvimminkin juridiseksi henkilöksi. Tällöin ei ole kyse enää työkunnasta.

Mainittakoon vielä, että työkunnille on usein tyypillistä vaihtuvien avustajien ja työn suorittajien käyttö. Työkuntakin voi toimia ns. välihenkilönä.

*Oikeustapauksia:*

KKO 1970 II 23. Soitinyhtyeen johtaja oli sitoutunut yhteiseen esittämään tanssimusiikkia erään yhdistyksen huvitilaisuudessa korvausta vastaan. Korvaus oli tarkoitus jakaa tasan yhtyeen jäsenten kesken. Eräs yhtyeen jäsenistä joutui tällöin työtapaturman uhriksi. Yhtyeen katsottu sitoutuneen yhteisesti työkuntana vastikkeesta suorittamaan työn yhdistyksen johdon ja valvonnan alaisena ja yhdistyksen vakuutusyhtiö määrättiin suorittamaan korvaus.

TT n:o 47/1969. Helsingin asemarakennuksessa toimi erään osakeyhtiön I ja II-luokan ravintolat. I-luokan ravintolan vahtimestarit olivat hoitaneet II-luokankin ravintolan vahtimestarin toimet itse palkkaamallaan apulaisilla siihen asti kunnes vahtimestarit oli siirretty kokonaispalkkaukseen. I-luokan ravintolan eteisvahtimestarien katsottiin työkuntana otaneen hoidettavakseen molempien ravintoloiden eteistoiminnan. Järjestelyä ei pidetty TES:n vastaisena.

Orkesterin jäsenten, jotka olivat orkesterinjohtajan ja ohjelmatoimiston välisin sopimuksin sitoutuneet yhtyeenä esiintymään sopimuksessa nimetyssä paikassa, oli katsottava olevan työkuntana työsuhteessa sanottuun ohjelmatoimistoon. VAKO:n päätös 20.5.1970 N:o 2745/68/605.

## 4. ITSENÄISEN ANSIOTYÖN LUOKAT

### 4.1. Yrittäjät

1. Itsenäisen ansiotyön merkittävimmän ryhmän muodostavat *yrittäjät*. Yrittäjien eläkelain 1 §:n 2 momentissa määritetään yrittäjä henkilöksi, joka tekee *ansiotyötä* olematta työsuhteessa taikka virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimsuhteessa. Yrittäjänä suoritettu ansiotyö voidaan jäsentää juridisesti kahteen pääryhmään: yhtäältä *henkilöyrittäjiin* (kuten toiminimiyrittäjät, ammatinharjoittajat ja maatalousyrittäjät) ja toisaalta *yhtiöyrittäjiin*, jotka toimivat jonkin heistä erillisen yhtiön puitteissa (kuten Oy, Ky tai Ay). Verotuksellisten syiden takia yrittäjät rekisteröidään nykyisin lääninveroviraston pitämään rekisteriin.

2. *Henkilöyrittäjillä* ei ole toiminnassaan mukana varsinaista juridista yhtiötä, kuten kommandiittiyhtiötä, avointa yhtiötä taikka osakeyhtiötä. Henkilöyrittäjiä kutsutaan "itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi" tai "liikkeenharjoittajiksi". Heillä on usein käytössään jonkinlainen toiminimi. Voidaan puhua myös "yksityisistä kirjanpitovelvollisista". Näitä ovat muun muassa monet ns. vapaan ammatin harjoittajat, kuten lääkärit, asianajajat, ekonomit, insinöörit ja arkkitehdit. Henkilöyrittäjiä ovat pääsääntöisesti myös eräät kotonaan työskentelevät ammatinharjoittajat, lasten perhepäivähoitajat, perhehoitajalain (312/1992) tarkoittamat perhehoitajat, sosiaalihuoltolain tarkoit-

tamat omaishoitajat sekä myyntipiireissään toimivat kauppaedustajat. Perinteisiä yrittäjiä ovat taas maanviljelijät, kalastajat ja poronhoitajat, joiden avustavat perheenjäsenet jäsennetään pääsääntöisesti myös yrittäjiksi. Yrittäjiksi voivat lukeutua niin ikään eräät riittävän arvokkailla kaivinkoneillaan tai autoillaan ansiotoimintaa harjoittavat.

Monet päätoimissaan työ- tai virkasuhteessa toimivat voivat lisäksi harjoittaa sivutoimisesti yrittämistoimintaa. Sama ihminen voi siis tehdä rinnakkaista työtä eri rooleissa.

Arvioitaessa henkilöyrittäjän ja työsuhteen välistä rajaa keskeiseksi nousee itsenäisyyden tai vapauden kriteeri. Yrittäjä ei ansiotyötä suorittaessaan ole tehtävän- tai toimeksiantajien johdon ja valvonnan alla sillä tavoin kuin työntekijät ovat. Yrittäjän asema suhteessa tehtävän antajiin (asiakkaisiin) perustuu erilaisiin toimeksianto-, urakka-, kauppa- tai toimitussopimuksiin, joihin ei liity lähtökohtaisesti sitä, että yrittäjä olisi henkilökohtaisesti sitoutunut panemaan omaa työpanostaan sopimusvelvoitteen täyttämiseksi. Yrittäjä on sopimuksesta riippuen vastuussa lähinnä siitä, että sovittu tulos aikaansaadaan tai tehtävä suoritetaan. Lisäksi erona on ennen muuta se, onko henkilö sijoittanut toimintaansa merkittävän määrän taloudellista panosta (pääomaa) taikka vaihtoehtoisesti onko hänellä itsessään sellaista arvokasta osaamista tai ammattitaitoa, jonka taloudellinen arvo on merkittävä. Yrittäjille kuuluu myös riski siitä, että toiminta tuottaa ansiotuloja. Yrittäjätoiminta on usein myös julkisempaa kuin työsuhteessa työskentely (mainokset, kyltit, toiminimet ym.)

*Oikeustapauksia:*

Lääkäri A oli tehnyt erään lääkärikeskuksen kanssa ns. yksityisvastaanottosopimuksen, jonka mukaan A piti yleislääkärin vastaanottoa saaden itse palkkiot, vuokraa ei tiloista peritty, kesälomaa A sai normaalien periaatteiden mukaisesti ja lääkärikeskus korvasi menetetyt ansiot loma-ajalta, A vastaanotti keskuksen hankkimat työterveyspotilaat ja suoritti työpaikkakäynnit velvoituksetta, keskus antoi avustajan palvelut maksutta. - Kiista koski maksamatta jätettyjä kesälomakorvauksia. Kihlakunnanoikeus pyysi työneuvoston ratkaisua siitä, sovelletaanko lääkäriin vuosilomalakia. Työneuvosto katsoi, ettei kyse ollut työsopimus-suhteesta, johon vuosilomalakia olisi tullut soveltaa. TN 1.12.1983/1148. (Vrt. TN 1182/1985, 71/1968, 1003/1976 ja 13/1999; ks. myös VAKO 29.5.1986 D 05251/85)

KHO 1982 B II 575.A:n lapsi oli ollut perhepäivähoidossa hoitajan kotona. Hoidosta oli maksettu kuukausittain kiinteä korvaus. Hoidosta aiheutuneista kustannuksista, muun muassa ruokamenoista oli hoitaja vastannut. Hoitajan ei ollut sovittu olevan työsuhteessa A:han eikä hänen oikeuttaan ottaa muita hoidettavia lapsia ollut rajoitettu. Näissä olosuhteissa perhepäivähoitajaa oli pidettävä ennakkoperintälain 4 §:ssä tarkoitettuna itsenäisenä yrittäjänä. (nytemmin laki on muuttunut)

H oli tehnyt yhtiön kanssa sopimuksen siitä, että hän toimii yhtiön piiriedustajana Tampereella myynnin perusteella laskettua provisiokorvausta vastaan ja käyttäen työssään palkkaamaansa henkilökuntaa ja ajokalustoaan. Piiriedustaja H ei tässä toiminnassaan ollut vuosilomalaissa tarkoitettussa työsuhteessa yhtiöön. TN 2.11.1972 n:o 926.

A oli yhtiön kanssa suullisesti tehdyn sopimuksen perusteella edustanut yhtiötä hankkimalla sen tuotteita koskevia tilauksia Turun myyntipiirisä ja sittemmin siten, että tuotteiden edustus oli yksinomaan A:lla, joka sai provision koko toimialueensa myynnistä riippumatta siitä, oliko hän hankkinut tilauksen vai ei. A toimi omasta huoneistostaan käsin. Hänellä oli ennakoverolippu. Vaikka A oli jatkuvasti tiedottanut yhtiölle toiminnastaan, ei häntä pidetty yhtiön työsuhteisena työntekijänä. KKO 17.2.1978 n:o 2489/77. Ks. myös TN n:o 1107.

KKO 1986 II 27. A oli useita vuosia asunut avoliitossa B:n kanssa tämän hallinnassa olleella, B:n edesmenneen aviomiehen kuolinpesään kuuluneella tilalla ja osallistuen työhön harjoittanut tilalla B:n kanssa yhteiseen lukuun maataloutta. -Avopuoliso A:ta pidettiin maatalousyrittäjien tapaturmavakuutuslain 3 §:n 1 kohdassa tarkoitettuna maatalousyrittäjänä.

3. *Yhtiöyrittäjät* taas ovat organisoineet toimintansa juridisen henkilön, yleensä yhtiön puitteisiin. Yhtiömuotona voi olla henkilöyhtiö, osakeyhtiö tai jopa osuuskunta. Osakas voi toimia yhtiön lukuun ja hyväksi sekä saada yhtiöstä palkkaa tai palkkiota sen hyväksi tekemästään työstä. Kyse on tällöin *osakastyöstä*. Oman yhtiönsä puitteissa toimiva yrittäjä saattaa nostaa säännöllistä kuukausipalkkaa, joka taas voidaan kirjanpidollisesti lukea korvaukseksi yhtiön hyväksi tehdystä työstä tai voitonjaoksi. Henkilöyhtiöissä yrittäjä saattaa nostaa myös ns. yksityisottoja yrityksestään käyttöönsä.

Yhtiöyrittäjän työskennellessä asiakkaalle yhtiön nimissä ja puitteissa ei lähtökohteisesti synny työsuhdetta hänen ja *asiakkaan* välille. Ennakkoperintärekisteri selkeyttää nykyisin tätä kysymystä verotuksen osalta.

A oli suorittanut tulkkaus- ja käännöstitä tilaajalle perustamansa kommandiittiyhtiön puitteissa, jossa A oli vastuunalainen yhtiömiestä. Yhtiö oli myös laskuttanut työstä tilaajaa. A ei ollut työsuhteessa tilaajaan. TN 1.2.1983 n:o 1149. Ks. myös HHO 15.12.1993, S 93/1352.

Toinen ongelma on se, mikä oikeussuhde vallitsee *osakkaan ja yhtiön* välillä. Yrittäjä voi yhtäältä tehdä yhtiön hyväksi työtä osakkaana eli *itsenäisesti osakastyönä* ja toisaalta myös yhtiön *työsuhteessa* olevana.

KHO 22.3.1993 D: 3647/91. Oy oli maksanut suunnittelupalkkioita toimitusjohtajansa ja suunnittelupäällikkönsä, jotka olivat yhtiön osakkaita, yksityisille toiminimille. Palkkiot olivat kuluina oy:n kirjanpidossa. Palkkiot eivät olleet itsenäisille yrittäjille maksettuja suorituksia eivätkä myöskään osakkaiden yhtiöltä saamaa peiteltyä osinkoa vaan ennakkoperintälain 4 §:ssä tarkoitettuja, osakkaiden yhtiön hyväksi suorittamaan työhön perustuvia palkkioita, joista oli suoritettava asianmukainen ennakonpidätys ja työnantajan sosiaaliturvamaksu.

KKO 1991:60. Osakeyhtiön palveluksessa ollut henkilö oli ollut yhtiön perustajaosakas, omistanut 10 prosenttia sen osakkeista ja ollut sen hallituksen jäsen. Hänen katsottiin tästä huolimatta olleen työsuhteessa yhtiöön.

KKO 1994:95. Osakeyhtiön osakkaat A ja B olivat vuonna 1978 sopineet, että he saivat samat palkkaedut työstään yhtiössä, jossa A oli toimitusjohtajana ja B talousjohtajana. Yhtiö oli A:n päätöksellä vuonna 1990 taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella irtisanonut B:n työsuhteen. - Irtisanominen merkitsi myös osakassopimuksen irtisanomista, mihin A:lla ei sopimuksen tarkoitus ja sisältö huomioon ottaen ollut oikeutta. Tämän sopimusrikkomuksen johdosta A velvoitettiin suorittamaan B:lle vahingonkorvausta osakassopimukseen liittyneiden etujen menetyksestä.

Edellä jo kerrottiin sosiaaliturvaoikeudellisessa lainsäädännössä olevan sääntöjä, joiden kautta voidaan selvittää se, ovatko osakkaana olevat henkilöt yhtiöön nähden työsuhteessa, vaiko eivät. TyEL:n ja TVakL:n osalta ratkaisevaa niiden osakkaiden osalta, jotka ovat johtavassa asemassa, on yli 50 %:n omistus tai vastaava määräysvalta. Jos siis henkilö toimii yhtiössä *johtavassa asemassa sekä omistaa yhdessä perheenjäsentensä kanssa yli puolet osakkeista* tai ainakin omaa osakkeiden tai osuuksien kautta tällaisen *määräysvallan*, ei kyse ole TyEL:n ja TVakL:n piiriin kuuluvasta työsuhteesta ko. yhtiöön (TyEL 7 §). Työeläkejärjestelmässä on lisäksi voimassa sääntö, ettei avoimen yhtiön osakasta taikka kommandiittiyhtiön henkilökoh- taisesti vastuunalaista yhtiömiestä pidetä TyEL-työsuhteessa olevana.

Työoikeuden osalta taas (esim. TSL, VLL ym.) ei ole säädetty vastaavia rajanvetoja. Oikeuskäytännössä on kuitenkin muodostunut eräitä saman suuntaisia *määräysvaltaan* liittyviä linjanvetoja, kuten esimerkiksi:

A ja B olivat omistaneet sanomalehteä julkaisseen Oy:n puoliksi. A oli toiminut hallituksen puheenjohtajana ja lehden vastaavana päätoimittajana. B taas toimi hallituksen jäsenenä ja toimitusjohtajana. Koska hallituksessa oli vain kaksi jäsentä, tuli hallituksen päätökseksi tasaäänestyksessä se mielipide, johon puheenjohtaja oli yhtynyt. Näin ollen hallituksen puheenjohtajana toiminut A ei ollut lehden palveluksessa TSL:ssa tarkoitettussa työsuhteessa. Hänellä ei siten ollut oikeutta työehtosopimuksessa määriteltyyn palkkaan. VHO 18.6.1987 S 86/300.

Kolme henkilöä olivat perustaneet osakeyhtiön ja muodostaneet sen hallituksen. Kullekin sovittiin maksettavaksi 5.000 markkaa kuukaudessa, mikäli yhtiön rahatilanne sen salli sen jälkeen kun ensin oli maksettu työntekijöiden palkat. Yksi heistä, joka oli tehnyt yhtiölle sen toimialaan kuuluneita töitä, oli eronnut hallituksesta ja lakannut olemasta yhtiön osakas. Ennen tätä tapahtumaa häntä ei pidetty työsuhteessa olleena, mutta viimeistään osakkuudesta ja hallituksesta eroamisensa jälkeen hän oli ollut työsuhteessa yhtiöön. IHO 4.5.1990 S 88/505.

3. *Lisähuomioita.* Ansiotyö yrittäjänä on ollut viime vuosina hieman lisääntymässä, vaikka maatalousyrittäjien määrä väheneekin jatkuvasti. Ns. kaupunkiyrittäjyyden kasvu on selitettävissä osaksi työnjaon etenemisellä ja joustavuustarpeilla sekä osaksi työllisyys- ja verotussyillä. Tärkeä kasvutekijä on myös se, että suuryhtiöt ovat harastaneet ns. *yhtiöittämistä* esimerkiksi siten, että jotkut työsuhteiset ammattitaitoiset palkansaajat ovat alkaneet tehdä aikaisempia töitään yhtiö- taikka henkilöyrittäjinä. Työtä suoritetaan tällöin juridisesti muun muassa urakkasopimuksien, hankinta- tai

kauppasopimuksien, toimeksiantosopimuksien ja agenttisopimuksien velvoitteiden täyttämiseksi. Yhtiöittämällä syntyneen uuden pienyrittäjän taloudellis-sosiaalinen itsenäisyys saattaa kuitenkin olla tosiasiaa kyseenalaista. Kyse ei kuitenkaan välttämättä ole työoikeudellisen johdon ja valvonnan alaisena toimimisesta.

Mainittakoon, että Ruotsissa on arvioitu työntekijäkäsitteen näkökulmasta eräitä ns. *parturintuolin vuokraustapauksia*, joissa aiemmin työsuhhteessa toiminut parturi on vuokrannut itselleen salongista tuolin ja ryhtynyt harjoittamaan ammattiaan itsenäisesti. Ruotsin työtuomioistuimen ratkaisuisa vuokrajärjestely on hyväksytty ja väite työlainsäädännön kiertämisestä on hylätty lähinnä silloin, kun kyse on ollut osapuolten vapaasti sopimasta vuokrajärjestelystä, jossa parturilla tai kampaajalla on ollut panoksenaan yrittäjätoiminnassaan rahapanoksen sijasta merkittävää ammatillista osaamista, 'human capital'. (Ks. AD 7/1978, 12/1979, 134/1982 ja 175/1988.)

Palvelusektorilla, lähinnä liikealalla, on käytetty myös uutta, lähinnä amerikkalaista alkuperää olevaa *franchising* -sopimusjärjestelyä, jolla joku tavaramerkkiketjun yrittäjä tai kauppias sidotaan sopimuksin vahvasti pääyhtiöön (esim. hampurilaisketjut, polttoainealan dealerit ja merkkitavaran kauppiat). Nämä seikat saattavat synnyttää työ-, sosiaali- ja vero-oikeuden normien osalta soveltamisalapulmia. Esille nousee kysymys, pitäisikö varsin sidotussa asemassa oleviin yrittäjäryhmiin kuitenkin soveltaa esimerkiksi työoikeudellisia normeja ja periaatteita. Mainittakoon, että vahingonkorvauslaissa on jo eräs esimerkki sellaisesta lakiteknisestä toteutuksesta, että *työntekijään rinnastettavat itsenäiset yrittäjät* ovat oikeutetut samanlaiseen vastuuturvaan kuin työntekijätkin (VahL 3:1 ja 4:1 §:t).

KKO 1992:142. Itsenäinen kaivinkoneyrittäjä rinnastettiin työntekijään, kun hän oli ilman palkkaamiaan apulaisia päätoimisesti suorittanut toimeksi annettua tehtävää noin 2,5 kuukauden aikana, tehtävä oli ollut samanlaatuisen kuormaustyön suorittamista toimeksiantajan osoittamassa työkohteissa ja tämän antamien suunnitelmien ja työskentelyohjeiden mukaisesti ja konetyöstä työtunneilta maksettu korvaus oli osaksi ollut palkkaa koneenkäyttäjän omasta työpanoksesta.

## 4.2. Orgaanityö

1. Edellä jo kerrottiin siitä, että eräiden yritysten ja yhteisöjen *toimieliminä* eli orgaanina työtä tekevät henkilöt, kuten *toimitusjohtajat*, eivät kuulu työsuhteen käsitteen piiriin. Tämä määrällisesti sinänsä pieni *orgaanityön* luokka on syntynyt lähinnä sen oikeuskäytännön pohjalta, jossa muun muassa *osakeyhtiöiden toimitusjohtajana* toimineita henkilöitä ei ole pidetty työsuhhteessa yhtiöön olevina. Toisaalta toimitusjohtajan työstä palkkaa nostavia henkilöitä, jotka eivät omistuksen kautta omaa määräysvaltaa yhtiössä, ei voida pitää yrittäjinäkään. Näin ollen yhtiöoikeudellisina eliminä toimivista muodostuu oma itsenäisen ansiotyön ryhmä.

### 4.3. Korvaustyö

1. Ansiotyötä voidaan tehdä myös *velvoiteoikeudellisella, perheoikeudellisella tai jäämistöoikeudellisella* perusteella ilman, että työtä suorittava henkilö on työsuhteinen työntekijä, virkasuhteinen virkamies taikka itsenäinen yrittäjä. Tätä kolmatta ansiotyön (eli ns. "muut ansiotyön muodot") luokkaa voidaan kutsua *korvaustyöksi*. Tällaisia työntöön muotoja ovat muun muassa sellaiset ystävien, tuttavien, perheenjäsenten ja sukulaisten väliset työsuoritukset, joissa työtä toisen hyväksi tehneellä on oikeus kohtuulliseen korvaukseen, työhyvitykseen tai toisen työn kautta saamaan perusteettoman edun palautukseen. Edellä jo mainituissa osakastyön tapauksissa voi niin ikään olla kyse korvaustyöstä.

2. Puolison oikeudesta saada *korvausta* toisen puolison ansiotoiminnassa avustamisesta säädetään AL 64 §:ssä. Tahtoessaan saada tällaisesta työstä korvauksen hänen on näytettävä, että siitä oli sovittu tai että korvausta oli tarkoitettu annettavaksi tahi että sen suorittaminen työn laatuun ja muuten olosuhteisiin katsoen on pidettävä kohtuullisena. Mikäli korvauksesta ei oltu sovittu, vanhenee korvausoikeus vuoden kuluessa työn suorittamisvuoden päättymisestä. Etenkin kihlauksen ja avoliiton purkautumistilanteissa saattaa tulla kyseeseen *kohtuullisen korvauksen* saaminen tehdystä työstä. Perintökaaren 8 luvun 5 §:ssä on niin ikään säädetty 18 vuotta täyttäneen perillisen oikeudesta saada *hyvitystä* työstä, jolla tämä on jatkuvasti avustanut perittävää tämän elinkeinon tai ammatin harjoittamisessa saamatta siitä kohtuullista korvausta.

KKO 1991:1. A ja B olivat edellyttäneet, että mikäli A hoitaa B:n asiat tämän kuolemaan saakka, A saa B:n kuoleman jälkeen tämän talletustilillä olevat varat. Kun A oli suorittanut hänelle uskotun tehtävän, A:lla oli oikeus saada siitä korvaus B:n kuoltua tämän perillisiltä.

KKO 1988:27 ja 28. A ja B olivat eläneet avoliitossa ja sen aikana myös kihlautuneet. B oli rakentanut A:n kiinteistölle asuintalon ja autotallin, josta työstä vastikkeena B olisi saanut asua talossa. Työn korvaamisesta muulla tavalla ei näytetty sovittua. Kun B:n työpanos oli ollut huomattava ja hän oli välien rikkoutumisen vuoksi menettänyt vastikkeen A:lle suorittamastaan rakennustyöstä, hänellä oli oikeus saada siitä kohtuullinen rahakorvaus. Ks. myös KKO 1993:168.

KKO 1996:118. Perilliselle määrättiin perintökaaren 8 luvun 5 §:n nojalla suoritettavaksi perinnönjaossa hyvitystä hänen perittävän hyväksi tekemästään työstä. Tällainen pesän varoista osana perintöosuutta maksettava hyvitys ei ollut korkolain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettua rahavelkaa, jolle olisi ollut maksettava viivästyskorkoa.

## 5. TYÖOIKEUDEN NORMIEN SOVELTAMISEN ALKAMISEN JA PÄÄTTYMISEN AJANKOHTA

### 5.1. Teorioiden mukaiset käsitykset

1. *Perussuhdeteorian* mukaan siis työsopimuksen, työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitteet erotetaan toisistaan. Työsopimuslain 1:1 §:stä ilmikäyvät kriteerit täyttävä sopimus on *työsopimus*. Se on siis sopimus, jossa toinen osapuoli, työntekijäksi kutsuttu, sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työnantajan lukuun työtä, tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimuksen solmimisen kautta syntyy asianosaisten välille oikeussuhde, jota kutsutaan *työsopimussuhteeksi*. Työsopimussuhde taas ikään kuin täydellistyy työoikeudelliseksi *työsuhteeksi* silloin, kun työntekijä alkaa tehdä sitä työtä, johon hän on työsopimuksessa sitoutunut. Vastaavasti työsuhteeseen päättyy, ehkä työsopimuksen kesto- ja voimassaoloajasta riippumatta, silloin kun työnteko loppuu.

Tästä käsitteiden määrittelystä johtuu tulkinta siitä, että työoikeuden normeja aletaan soveltaa vasta siitä hetkestä alkaen, kun työntekijä on sopinut henkilö aloittaa työt. Tätä on perusteltu sillä, että työoikeuden normien tarkoituksena on suojata työtä todella suorittavaa eikä vielä työntekijästä sopimuksen tehnyttä henkilöä. Vastaavasti näiden normien soveltaminen lakkaisi silloin, kun työnteko viimeisenä työpäivänä päättyy.

2. Mikäli taas kysymystä työlakien *soveltamisen alkamisen ja päättymisen ajankohdasta* tarkastellaan *työsopimusopin* kannalta, tullaan sopimuksen solmimishetken ja työsopimuksen voimassaoloajan päättymishetken mukaiseen valintaan. Saksassa on tätä vastaavaa kysymystä käsitelty ns. *sopimusteorian* ja *jäseneksituloteorian* kautta. Sopimusteorian mukaan työlakeja aletaan soveltaa sopimuksen solmimisvaiheessa ja jälkimmäisen teorian mukaan soveltaminen alkaa silloin, kun työntekijä tulee työyhteisön jäseneksi.<sup>35</sup>

### 5.2. Voimassa olevan oikeustilan mukainen kanta

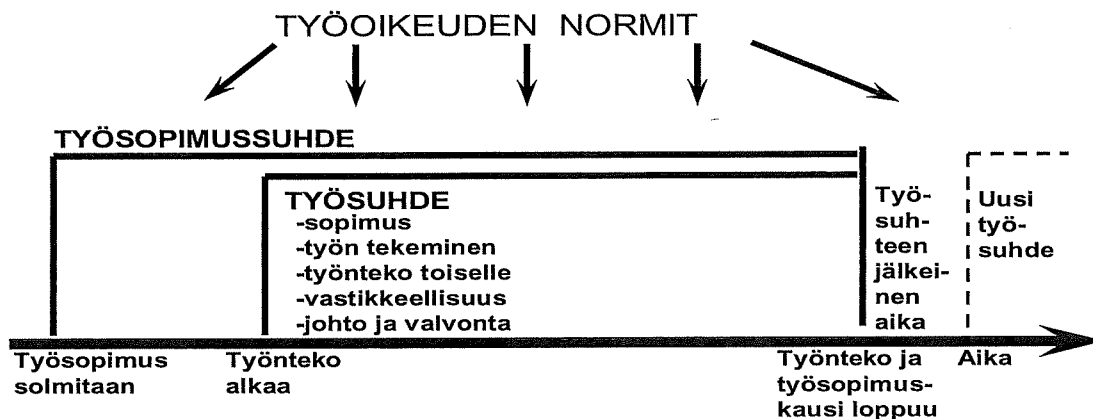
1. Kuitenkin sekä työsopimusopin että perussuhdeteorian tarjoamat vastausvaihtoehdot ovat nykyisen käsityskannan mukaan *molemmat huonoja selityksiä* asialle. Kolmannen ja paremman vastauksen tarjoaa *analyttisen oikeustieteen* perinteessä kehitelty käsitys työoikeudellisten oikeusvaikutusten alkamisesta ja päättymisestä *osittaisesti ja vaiheittain*. Työoikeuden normien soveltamisen alkamisen ja päättymisen ei tarvitse tapahtua suinkaan *yhtenä tietyinä* hetkenä, vaan asia voidaan nähdä työnantajan ja työntekijän *oikeusasemien vaiheittaisena* syntymisenä ja lakkaamisena.<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Ks. Vuorio, Työsuhteen ehtojen määrääminen s. 162- 165.

<sup>36</sup> Ks. myös Tiitinen & Kröger, 2008 s 28 -

Myös voimassaolevan oikeuden kanta on se, että kaikkien normien soveltaminen ei ala eikä pääty tiettyinä hetkenä yhtä aikaa, vaan asiasta ja säännöksestä riippuen vaiheittain, eräänlaisena *prosessina*. Työsopimuksen solmimisvaiheessa tulevat tietysti sovellettavaksi jo eräät työoikeuden normit, kun taas pääosa soveltuu vasta työn- teon aloittamisen jälkeen. Eräitä työ- ja sosiaaliturvaoikeuden normeja sovelletaan jo työsopimuksen tekemisvaiheessa ja toisia taas alkavaan työsuhteeseen valmistautu- misvaiheessa. Esimerkiksi työntekijälle kuuluva lakisääteinen työtapaturmaturva on voimassa jo ensimmäisellä työmatkalla uuteen työpaikkaan työtä aloittamaan. Taas kysymys siitä, mistä alkaen työsopimuksessa sovittu koeaika alkaa kulua, saa voi- massaolevassa oikeudessamme vastauksensa perussuhdeteorian mukaisesti: koeaika alkaa kulua työn- teon alkamisesta (ks. TSL 1:4 § ja myös jo KKO 1992:100).

2. Vastaava vaiheittainen ja osittainen työoikeuden normien *soveltamisen lakkaami- nen* tapahtuu työn- teon lopettamisen ja siitä johtuvien eräiden myöhempien tapahtu- mien osalta. Lopputilin hakumatkalla sattunut tapaturma on muun muassa vielä päät- tyneen työsuhteen tapaturmavakuutuksen piirissä.



3. Silloin kun laissa puhutaan "työsuhteesta johtuvista saatavista" taikka kun on kyse työn- teolla ansaittavista etuuksista, tulkitaan ne perussuhdeteorian mukaisen työsuhteen alkamis- ja päättymistulkinnan mukaisesti, ellei erityisnormia asiasta ole.

KKO 1972 II 40. Koska työntekijä oli työnantajan kanssa tekemänsä sopimuksen mukaan saanut sovitusta päivästä lähtien niin sanottua lak- kautuspalkkaa työntekovelvollisuudesta, oli työsuhte työntekijän siten lopettaessa työntekonsa työnantajan hyväksi päättynyt, vaikka sopimuk- sen mukaan työsuhteen katsottiinkin jatkuvan keskeytyksettä siihen asti, kunnes työntekijällä olisi oikeus saada työnantajan eläkesäätiön sääntö- jen mukainen vanhuus- tai työkyvyttömyyseläke. Työntekijällä oli oi- keus ennen työsuhteensa päättymishetkeä ansaitsemiinsa vuosiloma- etuuksiin.

KKO 1982 II 18. Työsopimuksessa tarkoitettu työ oli sovittu alkavaksi 1.3.1980. Työnantajan jouduttua sitä ennen konkurssiin oli konkurssihallinto irtisanonut sopimuksen päättymään 4.2.1980. Kun työsopimus oli lakannut jo ennen sovitun työn alkamista, ei irtisanomisajan palkkaa pidetty palkkaturvaan oikeuttavana työsuhteesta johtuvana saatavana.

KKO 1992:100. Työsopimuksessa oli sovittu työsuhteen alkamisesta koeajalla. Työnantaja oli lakkauttanut työsopimuksen jo ennen työsuhteen alkamista. Lakkauttamiseen ei sovellettu työsopimuslain 3 §:n säännöstä purkamisesta koeaikana vaan lain 43 §:n työsopimuksen purkusäännöstä.

A oli solminut tammikuussa 1982 työsopimuksen, jonka mukaan hän aloitti työt helmikuussa. Työsopimuksen solmimisen jälkeen A oli vienyt mm. vaatteitaan säilytettäväksi työmaalla työnantajan osoittamaan lukittuun asuntovaunuun. Vaatteet kuitenkin anastettiin murtautumalla ennen työsuhteen alkamista. Työehtosopimuksen mukaan työnantaja oli vastuussa säilytyksessä olevista työntekijöiden vaatteista vakuuttamalla ne murron varalta. Koska TES:n määräyksiä sovellettiin työsuhteeseen eikä sosiaalituloja koskevia määräyksiä ollut tarkoitettu sovellettavaksi aikaan ennen työsuhteen syntymistä, työnantaja ei ollut vastuussa A:n anastetuista vaatteista. IHO 21.11.1985 S 1983/536 ja TT:n lausunto 1985/50.

### 5.3. Yhdenjaksoisuuskysymys

1. Työsopimusopin ja työsuhdeteorian välillä on eroavuutta myös siinä, miten tulkitaan ja ratkaistaan *ongelma yhdenjaksoisuudesta* esimerkiksi ns. *ketjusopimustilanteissa*. Työsopimusopin kautta on perussuhdeteoriana vaikeampaa selittää, miten useat, toisiaan seuranneet työsopimuskaudet samojen osapuolten välillä (ketjusopimustilanne) muodostavat *saman ja katkeamattoman oikeussuhteen*. Työsopimusopin näkökulmasta tällöin jouduttaisiin selittämään, että työsopimussuhde noudattaa muuta alkamisen ja päättymisen logiikkaa kuin työsopimuksen voimassaoloaika. Työsuhdeteoria, joka ei ole tällä tavoin kiinnittynyt vain sopimukseen, antaa luontevamman vastauksen tällaisiin uusittujen työsopimusten tarkoittamiin tilanteisiin: Saman *tosiasiallisen* työsuhteen vain katsotaan jatkuneen samojen osapuolten välisten sopimusten vaihtumisista huolimatta yhdenjaksoisena (samana).

2. Miten sitten voidaan luontevasti selittää se, että TSL 1:10 §:n nojalla työnantajan *liikettä luovutettaessa* työsuhte jatkua samana ja yhdenjaksoisena? Kysehän on tällöin merkittävästä tosiasiallisesta muutostilanteesta, jossa työsopimuksen ja työsuhteen toinen osapuoli, työnantaja, vaihtuu uudeksi työnantajasyksiköksi. – Ehkä luonteva selitys tälle oikeusilmiölle saadaan siten, että työsuhteiden ajatellaan ikään kuin ankkuroituvan tai kytkeytyvän yrityksiin, liikkeisiin ja konkreettisiin työpaikkoihin, (ns. ankkuriteoria). Kiinnittyessään oikeussuhteen osapuolten lisäksi konkreettisiin toiminnallisiin osakokonaisuuksiin voidaan työsuhteiden selittää seuraavan työpaikan kohtaloita muun muassa liikkeen luovutussäännöksen tarkoittamalla tavalla. Liikkeen

luovutusta koskeva oikeusvaikutus ei siis olisi mikään poikkeus. Tavallaan täten selittyisi se, että liikkeen luovutuksissa ”sorvari siirtyy sorvinsa kaupassa ostajalle”.

## 6. TYÖNANTAJAN KÄSITE, OIKEUSASEMA JA VASTUUPIIRI

### 6.1. Käsiteongelma

1. Vaikka työlainsäädännössä käytetään yleisesti työnantajan käsitettä, ei sitä ole varsinaisesti laissa määritetty. Työntekijän osalta ei juuri liene epäselvyyttä, koska TSL 1:1 §:n tunnusmerkit ovat työntekijäpuolen kriteereitä. Mutta *oikean työnantajan löytäminen* on toisinaan ongelmallista, etenkin työnantajalle työ-, sosiaaliturva- ja vero-oikeuden normeissa asetettujen erilaisten *velvoitteiden ja taloudellisten vastuiden kannalta*. Joskus nousee myös kysymys siitä, kuka tai mikä subjekti on työnantajalle kuuluvien *oikeuksien kannalta* sellainen oikea taho, joka on esimerkiksi oikeutettu ottamiseen ja erottamiseen sekä direktiovallan käyttöön.

Direktio-oikeuden osalta keskeinen on säännös TSL 1:9 §:ssä. Sen mukaan työnantaja voi asettaa sijaansa toisen henkilön *edustajanaan* johtamaan ja valvomaan työtä. Tällöin työnantaja (päämiehenä) kuitenkin vastaa edustajan virheellä tai laiminlyönnillä työntekijälle aiheuttamasta vahingosta.

Koska työnantajan käsitettä ei ole täsmennetty TSL 12:1 §:ssä taikka vahingonkorvauslaissakaan, nousee toisinaan kysymyksiä siitä, mikä oikeussubjekti on (tai mitkä subjektit ovat) työnantajana *vahingonkorvausvastuussa* suhteessa vahingon kärsijään. Vahingonkorvausvastuun lisäksi työoikeuden normit asettavat työnantajalle monia *muutakin velvoitteita*, joiden osalta oikean vastuullisen tahon löytäminen ei aina ole selvää.

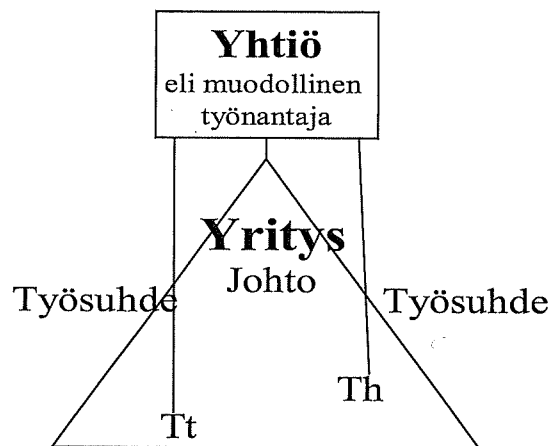
Myös *rikosoikeudellisesti vastuullisen* työnantajasubjektin löytyminen voi toisinaan olla ongelmallista. Työnantajat ovat valtaosin *oikeushenkilöitä*. Juridisia henkilöitä ei voida tuomita perinteisiin rikosoikeudellisiin rangaistuksiin, sakkoon ja vankeuteen. Kuitenkin RL 9 luvun tarkoittama *oikeushenkilön rangaistusvastuu* käsittää mahdollisuuden tuomita oikeushenkilö *yhteisösakkoon* oikeushenkilön toiminnassa tehdystä rikoksesta, mutta vain silloin, kun rikoslaissa on todettu tällainen sanktiomahdollisuus. *Oikeushenkilön toiminnassa tehtynä* pidetään muun muassa rikosta, jonka tekijä on toiminut oikeushenkilön puolesta tai hyväksi ja on virka- tai työsuhteessa oikeushenkilöön. Rikoksia, joissa yhteisösakko voi tulla kysymykseen, ovat muun muassa lahjomat, avustuspetokset, markkinointi- ja kilpailurikokset, kätkemisrikokset, salakuljetukset, työturvallisuusrikokset ja ympäristörikokset.

Normaalisti työturvallisuusrikkomuksista asetetaan joku *luonnollinen henkilö* työnantajayhtiön piiristä syytteeseen. Rikoslain 47 luvun 7 §:ssä on säädetty, että rangaistavaksi säädetystä työnantajan tai tämän edustajan menettelystä tuomitaan rangaistukseen se, jonka *velvollisuuksien vastainen teko* tai laiminlyönti on kyseessä. Mainituksa luvussa *työnantajalla tarkoitetaan* sitä, joka työsuhteessa teettää työtä, sekä sitä, joka tosiasiallisesti käyttää työnantajalle kuuluvaa päätösvaltaa (RL 47: 8 §).

2. *Yrityksen ja yhtiön käsitteet.* Työnantajan käsite sinänsä viittaa yleiskielessämme siihen tahoon, joka antaa työtä.<sup>37</sup> Työtä taas nykyisin antavat ja teettävät säännönmukaisesti erilaiset yritykset sekä julkisia tehtäviä hoitavat organisaatiot. Yrityksen käsite (enterprise) puolestaan viittaa taloudelliseen ja toiminnalliseen kokonaisuuteen. Yritys ei kuitenkaan ole sama kuin yhtiö(company). (Vrt. YTL 3 §)

Yritys voi koostua yhdestä tai useammasta *liikkeestä* (business) tai laitoksesta ja ne voivat toimia erillisten juridisten henkilöiden, yhtiöiden, puitteissa. Taloudellisessa ja toiminnallisessa mielessä työsuhteet kytkeytyvät tosiasiaassa liikkeisiin ja yrityksiin eivätkä niinkään näitä omistaviin oikeushenkilöihin.

Suurimpia työnantajia ovat yksityisellä sektorilla suuret yritykset. Maassamme toimii yli satatuhatta työllistävää yritystä. Näistä kuitenkin valtaosa on alle 20 työntekijän pienyrityksiä, jotka työllistävät noin viidenneksen työvoimasta.



Yrityksillä ja liikkeillä on yleensä *juridisen henkilön* oikeudellinen *muoto* ja status. Tällaisia ovat mm. osakeyhtiöt, osuuskunnat, henkilöyhtiöt, yhdistykset ja julkiset subjektit. Luonnolliset henkilöt ovat nykyisin enää vain varsin harvoin työnantajina. Työlainsäädännön kielenkäytössä työnantajasta kuitenkin käytetään myös pronominia "*hän*" (mm. TSL 6:6, 7:3,7:4 ja 9:3 §:t).

Juridisilla subjekteilla on luonnollisesti myös *työnantajakelpoisuus*. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että työnantajaksi ovat kelpollisia myös eräät sellaiset yhtymät, kuolinpesät ja muut *varallisuusmassaa omaavat* muodostumat, joita ei pidetä varsinaisina juridisinä henkilöinä.

<sup>37</sup> Veroviranomaiset pitävät työnantajarekisteriä säännöllisesti palkkaa maksavista työnantajista, samoin kuin ennakkopidätys- ja arvonlisärekisteriä.

Kuolinpesä on katsottu työnantajaksi mm. seuraavissa ratkaisuisissa: KKO 1966II 105, KKO 1974 II 39. Työtuomioistuin on taas tuominut kuolinpesän osakkaat työehtosopimuksen rikkomisesta mm. hyvityssakkoon ratkaisussa 3/1956. Jonkinlainen yhtymä on katsottu työnantajaksi seuraavissa tapauksissa: KKO 1951 I 9.

3. *Lähtökohdat oikean työnantajan täsmentämiseksi.* Työoikeudellisen työsopimusopin mukaan työnantaja on *työsopimuksen osapuoli* eli työntekijän sopijakumppani. TSL 1:1 §:n sanamuoto tukee sitä, että oikea työnantaja on se, jonka *lukuun* työntekijä on sitoutunut tekemään työtä. Tavallaan siten *sopimustunnusmerkki määrittää työnantajan.*

Perussuhdeteorian kautta taas työnantajan käsite määritetään väljemmin vain *työsuhteen toiseksi osapuoleksi.* Työnantajaksi täsmentyy täten ja tarkemmin ottaen se taho, johon työsuhteen käsitteen *tunnusmerkit tosiasiasa viittaavat.* Usein ne viittaavat samaan subjektiin, mutta toisinaan ne voivat viitata muuhunkin kuin vain työsopimuksen sopijapuoleen. Tällaisia tunnusmerkkien viittauskohteen *jakaantumistilanteita usean subjektin kesken* muodostuu muun muassa työvoiman vuokraustoiminnassa ja muutoinkin silloin, kun palkan maksajana tai työn teettäjänä on jokin muu kuin työsopimuskumppani.

Oikeaa työnantajaa koskevissa epätietoisuustilanteissa työsopimusoppi antaa *selkeämmän vastauksen* kuin työsuhdeteoria. Yksinkertaisesti työnantaja selviää siitä, kuka tai mikä on esimerkiksi allekirjoittanut työsopimuksen.

Silloin, kun jokin juridinen henkilö on varsinainen sopimusoikeudellinen työnantaja, toimivat eräät luonnolliset henkilöt työnantajan puolesta (TSL 1:9 §). Lähtökohteisesti työnantaja voidaankin määrittää työsopimusopin mukaan. Niinpä esimerkiksi työsuhteen päättämistä koskevien oikeustointen (irtisanomisten ym.) suorittamisen kannalta oikea työnantaja olisi se, joka määräytyy sopimustunnusmerkin kautta. Ja ottajahan yleensä myös erottaa, ellei erottamisen valtaa ole siirretty tai se ole siirtynyt toiselle. Eri asia taas on sen vastuun ulottuvuus, vastuun kantamisen piiri, joka liittyy näihin erottamistilanteisiin.

Siltä osin taas kun kyse on konkreettisen *työn teettämiseen* liittyvistä työnantajan oikeuksista ja näiden oikeuksien käyttöön kytkeytyvistä vastuista (esim. työturvallisuus ja työaikakysymykset), olisi kuitenkin *tosiasiallinen työtä teettävä työnantaja* pääsääntöisesti sääntelyn tarkoituksen kannalta oikeampi valinta kuin muodollinen sopijakumppani. Siis se, jolle työntekijä tekee todellisuudessa työtään ja joka myös tosiasiasa käyttää työnantajan direktiovaltaa, olisi *tältä osin* katsottavissa oikeaksi työnantajaksi. Näin on menetelty esimerkiksi RL 47: 8§:ssä.

Myös uuden työsopimuslain 1:7 §:n mukaan suostumuksen perusteella toisen työnantajan käytettäväksi siirretyn työntekijän, kuten vuokratun työntekijän, osalta tämä toinen työnantaja (*käyttäjäyritys*) vastaa suhteessa työntekijään niistä työoikeudellisista työnantajavelvoitteista, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Näitä ovat lähinnä työaika- ja työturvallisuusvelvoitteet. Työsopimuskumppanina oleva työnantaja taas vastaa tällöin muista velvoitteista, kuten palkasta ja vuosilomasta.

## 6. 2. Oikeusasema-ajattelu

1. Työnantajan käsite voidaan sisällöllisessä mielessä ymmärtää eri elementtejä sisältäväksi *oikeusaseman nimeksi*. Itse asiassa työsuhteen käsitteen tunnusmerkit jäsentävät nuo oikeudelliset elementit varsin hyvin. Työnantajan oikeusasemaan kuuluvat tämän mukaan ainakin:

- sopimusosapuolena oleminen (sopimus)
- oikeus saada työnsuoritukset hyväkseen (työnteko toisen lukuun)
- velvollisuus maksaa vastikkeet (vastike) sekä
- direktio-oikeus (johdon ja valvonnan alaisuus).

Jokin juridinen henkilö (Oy X) voidaan ymmärtää siten tuon työnantajan oikeusaseman *perussubjektiksi*, joka voi käyttää työnantajalle kuuluvia elementtejä varten joitakin *apusubjekteja*. Työnantajuuteen eli työnantajan rooliin kuuluu monia eri funktioita, joita hoitamaan yleensä tarvitaan useita henkilöitä. Työnantajan oikeusaseman perussubjekti voi *delegoida eli siirtää* tehtäviään, oikeuksiaan ja vastuitaan myös omassa yritysorganisaatiossaan alaspäin. Eräs seuraamus tästä on se, että jotkut apusubjektit (kuten johtajat, vastaavat mestarit ym.) saattavat joutua kantamaan myös rikosoikeudellisen seuraamusvastuun työnantajan roolissa, vaikka he itse ovatkin työsuhteessa yritykseen.

2. *Työnantajan oikeusaseman elementtien jakaantumistilanteita*. Normaalisti nuo kaikki työnantajan oikeusaseman elementit kuuluvat selvästi jollekin tietylle juridiselle subjektille, joka vain eräiltä osin käyttää apusubjekteja. Toisinaan kuitenkin nuo eri elementit *jakaantuvat* erilaisille oikeudellisesti itsenäisille subjekteille, jolloin vastuullisen työnantajasubjektin löytäminen voi olla ongelmallista. Esimerkiksi joku subjekti voi olla työsopimuksen osapuolena ja palkanmaksajana, mutta työ taas voi tapahtua jonkun toisen subjektin lukuun ja tämä toinen subjekti käyttää myös työjohtovaltaa.

a. *Vuokratyö*. Tällainen on tilanne esimerkiksi viime vuosina yleistyneessä vuokratyössä eli *työvoiman vuokrauksessa*. Työsopimuslain 1:7 §:n 3 momentissa säädetään siitä, että työnantaja voi, saatuaan työntekijältä suostumuksen, siirtää tämän toisen työnantajan (käyttäjäyritys) käyttöön. Tällöin direktio-oikeus ja eräät työn tekemiseen välittömästi liittyvät työnantajavelvoitteet myös siirtyvät. Käyttäjäyrityksen on toimittava vuokratun työntekijän työnantajalle tämän velvollisuuksien täyttämiseksi tarpeelliset tiedot.

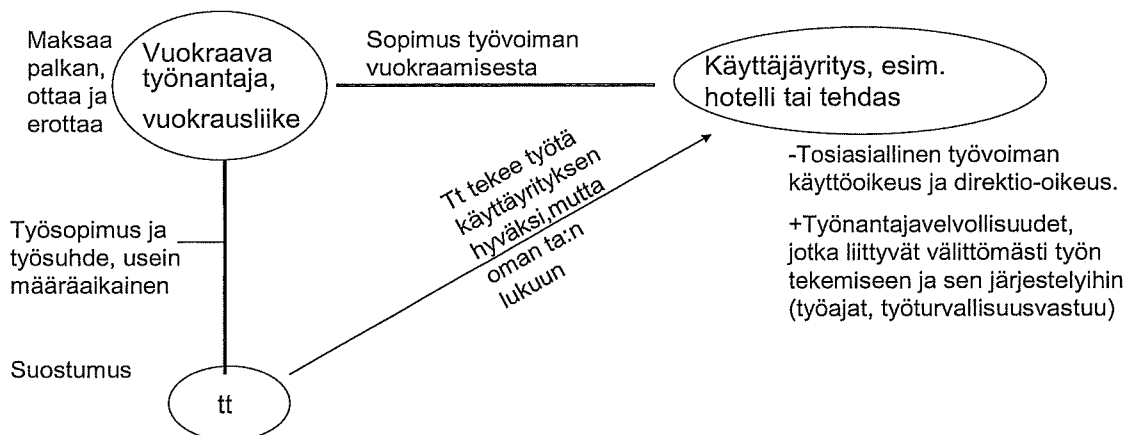
Kysymys siitä, mitkä työnantajan oikeudet ja velvollisuudet kohdistuvat vuokratyössä käyttäjäyritykseen, on osin tulkinnanvarainen. Selvää kuitenkin on, käyttäjäyrityksen on vastattava muun muassa käytännön työturvallisuudesta ja tehtävä asianmukaiset ilmoitukset (TTurvaL 3 §). Työvoimaansa käyttäjäyritykselle vuokrannut taas on työsopimuskumppanina oikeutettu ottamaan ja erottamaan, niihin liittyvine rajoituksineen, sekä vastuussa palkanmaksusta vuokratulle (ks. kuvio jäljempänä).

Yleensä työvoiman vuokrauksessa on kyse määräaikaisesta työsuhteesta, keikasta, joka saattaa uusiutua toistuvastikin. Tällöin voi nousta esiin muun muassa kysymys koeajan laskemisesta. TSL 1:4 §:n tarkoitetun koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka työntekijä oli vuokrattuna käyttäjäyritykseen, jos työntekijä vuokratyösuhteen päätyttyä palkataan uudestaan käyttäjäyritykseen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin.

Palkan määrä taas riippuu työsopimuksesta ja mahdollisesti sovellettavaksi tulevasta työehtosopimuksesta. Työvoiman vuokrausalalla ei toistaiseksi ole *koko kasvavaa alaa* kattavaa yleissitovaa työehtosopimusta, mutta kuitenkin kolme tiettyä vuokratyön osa-alueita koskevaa yleissitovaa työehtosopimusta on (toimistotyön, kemian ja ravintolamuusikkojen alat). Vuokratyössä sovellettavaksi tulevaa työehtosopimusta säädellään TSL 2:9 §:ssä tiiviisti sanoen niin, että ensisijaisesti sovelletaan vuokraavaa työnantajaa normaalisti sitovaa tai yleissitovaa TES:ta ja toissijaisesti käyttäjäyritystä sitova TES tulee sovellettavaksi. Ellei mikään työehtosopimus sovellu, eikä työsopimuksessakaan ole palkkaa sovittu, viimekäteisesti noudatetaan tavanmukaista ja kohtuullista palkkaa koskevia säännöksiä (TSL 2:10 ja 10:2).

Vuokratyötä koskee työsopimuslain lisäksi muun muassa välillisesti *tilaajavastuulaki* ja *yhteistoimintalaki*. Kysymys on käyttäjäyrityksen kannalta ulkopuolisesta työvoimasta, josta on määräyksiä useiden alojen työehtosopimuksissakin. EU:ssa on pitkään valmisteltu vuokratyön ehtoja säätelevää direktiiviä. Se on nyt hyväksytty ja toimeenpanovaiheessa (2008/104/EY). Direktiivi rakentuu yhdenvertaisen kohtelun periaatteelle ja edellyttää, että vuokratyössä olevien keskeisten työehtojen ja työolojen olisi oltava vähintään sellaiset kuin käyttäjäyrityksen omillakin työntekijöillä on, ellei kansallisissa työehtosopimuksissa ole toisin määrätty.

## Työvoiman vuokraustilanne



Työvoiman vuokrausliikkeitä on maassamme jo lukuisia, yleensä isoimmista kaupungeista. Vuokratyövoimana on käytettävissä useita kymmeniä tuhansia henkilöitä, usein myös opiskelijoita. Toimintaa valvovat työsuojeluviranomaiset, joille päätoimialanaan työvoiman vuokrausta harjoittajien on tehtävä ilmoitus. Osa vuokrausliikkeistä on myös järjestäytynyt.

*b. Työntekijän siirtäminen ja lainaaminen.* Toisinaan työnantajuus on jakaantunut siten, että työntekijä on suostumuksensa mukaisesti *siirretty tai lainattu* jollekin toiselle subjektille vähäksi aikaa. Tällöin sovelletaan TSL 1:7 §:n säännöksiä. Joskus taas *palkan työstä maksaa* joku toinen subjekti kuin se, jonka hyväksi tai lukuun työtä suoritetaan.

TT 5/1949. Osakeyhtiön vaneritehtaan sorvaajan työsuhteen katsottiin jatkuneen sinäkin aikana, minkä sorvaaja oli tuotantohäiriön takia joutunut työskentelemään toisella paikkakunnalla toisen yhtiön palveluksessa tämän maksamaa palkkaa vastaan, koska sorvaajan joutumista työskentelemään väliaikaisesti toisessa tehtaassa oli pidettävä O-yhtiönantajan määräyksestä johtuneena asiana. Sorvaaja oli siten oikeutettu, työsuhteen yhtiöön näin jatkuessa, saamaan osakeyhtiöitä ruokarahan ko. siirtoajalta.

KKO 1937 II 324. Yhtiön palveluksessa ollut työntekijä oli vahingoittunut työskennellessään esimiehensä määräyksestä tämän huvilalla yhtiön maksamaa palkkaa vastaan. Äänin 2-3 KKO katsoi työntekijän olleen tällöinkin yhtiön työssä.

KKO 1971 II 34. Valtionrautateiden ratatyöntekijä, joka mainitun työnantajansa määräyksestä sekä tämän johdon ja valvonnan alaisena osallistui yksityisen tehdaslaitoksen tehdasraiteen kunnostustöihin, oli tapaturmaisesti vahingoittunut matkalla työhön. - Vaikka yksityinen tehdaslaitos, jonka kustannuksella ko. työtä tehtiin, maksoi ratatyöntekijälle palkan, tämän katsottiin tapaturman sattua olleen työsuhteessa valtioon.

A oli hoitanut liikenneonnettomuudessa vammautunutta B:n ja C:n kehitysvammaista lasta tämän kodissa. A:n palkan oli maksanut Keskinäinen Vakuutusyhtiö X. Vaikka vakuutusyhtiö oli toiminut A:n palkan maksajana, oli työn tosiasiallinen johto ja valvontaoikeus ollut lapsen vanhemmilla. Kun yhtiön katsottiin toimineen pelkästään teknisenä palkanmaksajana, ETK katsoi vanhempien olevan työnantajina eläkevelvoitettuja. ETK:n päätös 24.5.1984.

3. *Yhteistyönantajuus ja yhteisvastuu.* Yleensä työntekijällä on vain yksi työnantaja. Työnantajan oikeusasema voi kuitenkin toisinaan kuulua myös usealle eri subjektille yhtäaikaaisesti, jolloin *vastuukin* on yhteistä. Tällaisia yhteistyönantajuutta koskevia tapauksia on oikeuskäytännössä esiintynyt eräissä erityistilanteissa.

KKO 15.3.1982 N:o 3492/81. Konkurssiin joutuneen yhtiön toiminta oli aloitettu jo ennen rekisteröintiä. Perustajayhtiöillä, jotka muodostivat

kiinteästi toisiinsa liittyvän toiminnallisen kokonaisuuden ja osaksi konsernin, oli yhteisvastuu OYL 14 §:n 2 momentin perusteella valtion palkkaturvasaamisista. (Yhteistyönantajien yhteisvastuu lain perusteella)

KKO 3.3.1983 N:o 5240/82. H oli solminut neljän henkilön kanssa työsopimuksen, jonka mukaan hän työskenteli tehdyn yhtiösopimuksen mukaisesti perustettavan osakeyhtiö K:n puolesta. Neljä henkilöä katsottiin osakeyhtiölain 14 §:n 2 momentin perusteella yhteisvastuullisiksi H:lle siitä, että hän oli työsopimuksensa mukaisesti tehnyt työtä yhtiön lukuun ja ollut sen käytettävissä tietyn ajan. (Yhteisvastuutilanne lain perusteella)

A oli hoitanut B:n kodissa B:n omia ja kahden muun perheen lapsia. Lasten vanhemmat olivat suorittaneet omat hoitomaksunsa päivittäisen hoitoajan perusteella ja vastanneet yhdessä kuluista. Ennakkoerot ja sotu-maksu oli yksinkertaisuuden vuoksi maksettu A:n nimissä. Kysymys oli eläketurvan järjestämisvelvoitteesta. - VAKO katsoi A:n hoidossa olleiden vanhempien yhdessä olevan velvollisia järjestämään eläketurvan. (Yhteisvastuullisuus). VAKO 12.12.1985 N:o 269/85 ja N:o 381/85, 2171.

### 6.3 Työnantajan vastuupiirin ulottuvuus

1. *Yrityskokonaisuudet ja konsernitilanteet.* Työnantajan kannettavaksi asettuu ennen muuta useita merkittäviä taloudellisia vastuita. Juridisilla henkilöillä on lähtökohtaisesti oma, itsenäinen vastuupiirinsä. Esimerkiksi *osakeyhtiön osakkeenomistajat eivät yleensä joudu kantamaan vastuuta yhtiön veloista.* Osakkeenomistajien vastuu rajautuu pääsääntöisesti vain yhtiöön sijoitettuun osakepääomaan.

Yrityksen omistavan yhtiön osakkaina voivat toimia joko luonnolliset taikka juridiset henkilöt, jotka voivat muodostaa useista omistamistaan eri yhtiöistä sellaisen *yrityskokonaisuuden ja yhtiöryppään (yritysryhmän)*, missä vallitsee saman omistuspohjan tai sopimuksen kautta yhteinen määräysvalta. Osakeyhtiölaissa tarkoitettussa *konsernitilanteessa* taas joku yhtiö toimii ns. emoyhtiönä halliten ja omistaen useita eri tytäryhtiöitä ketjussa tai rinnakkain. Lisäksi tunnetaan erilaisiin *sopimuksiin perustuvat* konsernitilanteet.

Työsopimukset ja työsuhteet ovat muodollisesti voimassa työntekijöiden ja konserniin kuuluvien erillisten *yhtiöiden* välillä. Tämä on lähtökohta ja pääsääntö. Mikäli kuitenkin rypäs- tai konserniyhtiöt muodostavat *tosiasiassa* yhtenäisen taloudellisen ja henkilöstöpoliittisen määräysvallan alaisen toiminnallisen ja taloudellisen kokonaisuuden, jossa vallitsee merkittäviä taloudellisia siteitä yhtiöiden välillä ilman markkinataloudelliseen kilpailuun perustuvaa liiketoimintasuhdetta, saattaa toisinaan olla perusteltua asettaa kaikki tosiasiallisesti samaan yrityskokonaisuuteen kuuluvat yhtiöt *yhteisvastuuseen* eräistä työnantajalle kuuluvista velvoitteista, kuten palkanmaksusta. VLL 5 §:n 2 momentin säännös tukee analogisesti tällaista ajattelua. Vastaavasti nämä seikat voidaan ottaa huomioon harkittaessa *työnantajan oikeutta* suorittaa erottamisia tai lomautuksia (työllistämisedellytysten arviointialue, TSL 7:4)).

Vaihtoehtoisesti vain jonkin konserniin tai yhtiöryppääseen kuuluvan tietyn yhtiön *vastuupiiri* työnantajana voidaan ulottaa tuon juridisen henkilön muodollista vastuupiiriä laajemmaksi. Esimerkiksi yrityskokonaisuuteen kuuluvan yhden yhtiön irtisanoessa työntekijöitä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla saattaa joskus olla perusteltua katsoa, että *tälle työnantajalle* kuuluva uudelleensijoitusvelvollisuus (TSL 7:3 ja 4 §:t) ulottuu *koko yrityksen* puitteisiin. TSL:ssa tarkoitetun työnantajan uudelleensijoittamisvelvoitteen onkin katsottu voivan määräytyä harjoitetun tosiasiallisen yritystoiminnan pohjalta eikä asianomaisen juridisen henkilön muodollisten tai sisäisten yksikkörajojen mukaan. *Yrityksen* käsite olisi siis lähtökohtana tämän vastuun laajuutta harkittaessa.

Valtakunnallisen öljy-yhtiön varastokonttoristi Pietarsaaren varastosta oli irtisanottu tuotannollisilla perusteilla. Tällä paikkakunnalla työnantajalla ei ollut tarjota muuta työtä. Kun oikeuskäytännössä oli katsottu, että työnantajalla on velvollisuus järjestää työtä koko yrityksen puitteissa eikä vain sillä paikkakunnalla, jossa ko. työntekijä oli työssä, ja kun ei ollut ilmennyt seikkoja, joiden perusteella työnantaja olisi vapautunut työn järjestämisvelvollisuudesta koko yrityksen puitteissa, katsottiin irtisanominen lainvastaiseksi. Helsingin HO 3.12.1980 S 1980/454.

Uudelleensijoitusvelvoitteen laajentumiseksi yhtiörajaa ulommaksi on oikeuskäytännössä edellytetty sitä, että on kyse *samojen omistajien määräysvallan alaisesta ja samalla alalla toimivien* yritysten kokonaisuudesta, jossa on harjoitettu *yhteistä henkilöstöpolitiikkaa* rypäsyhtiöiden muodollisesta erillisyydestä huolimatta.

KKO:1995:93. Työntekijä, joka oli ollut ensin yhtiön A ja sitten yhtiön B palveluksessa siirtyi yhtiöiden B, C ja D edustajien yhteisesti työntekijälle tekemän tarjouksen perusteella niin sanottuna vanhana työntekijänä C:n palvelukseen. D maksoi osan työntekijän palkasta. Yhtiöt A, B, C ja D olivat samojen omistajien määräysvallassa. Yhtiöillä oli yhteinen henkilöstöpolitiikka ja niiden toimialat olivat samanlaiset. Työntekijän työn loppuessa C:llä oli velvollisuus selvittää olisiko työntekijä työsopimuksen irtisanomisen sijasta voitu sijoittaa uudelleen työhön muissa yhtiöissä.

Uuden työsopimuslain 7 luvun 4 §:n 3 momentissa on säännös työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuden ulottuvuudesta silloin, kun kyse on tarjolla olevan työn vähentymiseen liittyvästä irtisanomistilanteesta. Säännös asettaa sellaiselle työnantajalle, joka *tosiasiallisesti käyttää henkilöstöasioissa määräysvaltaa* toisessa yrityksessä tai yhteisössä omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella, velvollisuutensa *selvittää*, voisiko työnantaja täyttää työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa tarjoamalla työtä muista määräysvallassaan olevista yrityksistä tai yhteisöistä. Säännöksen taustana on edellä mainitun KKO:n ratkaisun lisäksi seuraava konsernitilannetta koskeva ennakkopäätös:

KKO 1998:77. A oli työskennellyt toimistosihteerinä konsernin emoyhtiön tilitoimistossa, jossa oli muun ohella sisäisenä hallintopalveluna hoidettu tytäryhtiöiden kirjanpitoa. Töiden uudelleenjärjestelyn yhteydessä oli tytäryhtiöiden kirjanpitoa siirretty hoidettavaksi tilitoimiston sijasta tytäryhtiöissä. Työnantajan katsottiin A:n toimistosihteerin toimen lakkautettuaan olevan

velvollinen selvittämään, oliko A sijoitettavissa uudelleen konsernin piirissä työsopimuslain 37 a §:n 1 momentissa säädetyllä tavalla. (Kun tätä selvitystä ei oltu tehty, työnantajan irtisanominen katsottiin laittomaksi).

*Konserniyhtiöiden väliset taloussiteet* taas otettiin huomioon työnantajan lomautusoi-  
keutta harkittaessa:

KKO 1996:15. Emoyhtiössä ja konserniin kuuluneissa rakennusosalalla toimi-  
neissa yhtiöissä oli alkanut saneerausmenettely. Kuudesta konserniin kuulu-  
vasta yhtiöstä oli kustannusten vähentämiseksi muodostettu yhteinen aluey-  
sikkö, ja yhtiöiden taloushallinto oli keskitetty yhtiöön X. Yhtiö X oli lomaut-  
tanut taloushallintojohtajansa A:n ja keskitettyjä taloushallintotehtäviä johta-  
maan oli otettu taloushallinnon johtajana toisessa alueyksikön yhtiössä toimi-  
nut henkilö.

Yhtiöllä X oli oikeus lomauttaa A, kun järjestelyt olivat konserniyhtiöiden ta-  
loudellisten siteiden johdosta myös yhtiössä X konkurssin torjumiseksi vält-  
tämättömiä ja kun taloushallintojohtajan tehtävät siinä olivat päättyneet.

*”Hyödyn saaja kärsiköön vaaran ja vaaran kärsijä saakoon hyödyn.”*  
-Tuomarinohjeet

2. *Muita vastuupiiriä laajentavia perusteita.* Jonkin oikeussubjektin vastuupiirin laa-  
juus voi olla normaaleja yhtiöoikeudellisia rajoja laajempi edellä esitetyn lisäksi  
muun muassa tekemiensä *sopimusten* (esim. takaus, vastattavaksi ottamiset jne. ks.  
KKO 1991:186), *tosiasiallisten toimiensa* tai erityissäännöksen johdosta (ks. esim.  
KKO 1981 II 61). Esimerkiksi vastuupiiri voi etenkin taloudellisissa rahavastuissa  
laajeta ulommaksikin erinäisten velvoiteoikeudellisten vastuuperiaatteiden takia  
(hyödyn saaminen, lain kiertäminen jne.) muun muassa palkkavastuuta koskevissa  
asioissa (palkkaturvan takaisinperintä). Oikeuskäytännössä on toisinaan eräät yrityk-  
sessä todellista määräysvaltaa käyttäneet omistajat, jotka ovat saaneet taloudellisen  
hyödyn yrityksen toiminnasta, katsottu tosiasiallisiksi työnantajavastuussa oleviksi  
subjekteiksi.

Palkkaturvalain 8 §:n 3 momentissa on säännös *samana työnantajana* pidettävästä  
yrityksestä. Jos työntekijä hakee toistuvasti palkkaturvana samaan maksukyvyttö-  
mään työnantajaan kohdistuvia saatavia, voidaan oikeus palkkaturvaan evätä tai sen  
määrää vähentää. Samana työnantajana pidetään säännöksen mukaan myös yritystä,  
jossa omistuksen, sopimuksen tai muun järjestelyn perusteella on määräysvalta aikai-  
semmalla työnantajalla, tähän konkurssilainsäädännön mukaan läheisyysuhteessa  
olevalla tai näillä yhdessä. Vastaavan tapainen samojen tahojen määräysvaltaan liitty-  
vä vastuussäännös on myös TSL 1: 10 §:n 3 momentissa. Sen mukaan konkurssipesäl-  
tä liikkeen hankkinut vastaanottaja ei vapaudu ennen luovutusta eräänntyneiden työ-  
suhdesaatavien maksamisesta silloin, kun konkurssiin asetetussa liikkeessä ja vas-  
taanottajassa on määräysvalta samoilla henkilöillä omistuksen, sopimuksen tai muun  
järjestelyn perusteella.

Siviili- ja ehkä myös yhtiöoikeuden piirissä tunnetaan niin ikään mahdollisuus tie-  
tyissä poikkeustilanteissa tehdä vastuullisten subjektien *samastus*. (Ks. KKO 1929 II

638-640.) Taas vastuupiirin laajennusta yhtiön lisäksi siitä erillisiin *osakkaisiin* (joi-  
na voivat olla myös oikeushenkilöt) on yhtiöoikeudessa kutsuttu *vastuunläpimurroksi*  
(*Piercing the corporate veil-doktriini*).

Työoikeudellinen työnantajan käsite on tässä suhteessa joustavampi kuin yhtiöoike-  
us. Kun työnantajaksi voivat olla kelvollisia jopa oikeushenkilöllisyyttä vailla olevat  
tahot ja kun laissa ei työnantajan käsitettä ole täsmennetty, avautuu mahdollisuus  
esimerkiksi pitää myös jotakin toista subjektia työnantajana työsopimusopin mukai-  
sen työnantajan kanssa (ja siis yhteisvastuullisena). Mutta käsitteen määrittelemättö-  
myys ylläpitää myös mahdollisuutta vain työnantajan oikeusaseman perussubjektin  
(työsopimuskumppanin) vastuupiirin ulottamiseen normaalia laajemmaksi (esim. tu-  
keutumalla lain kiertämisen ja oikeuden väärinkäytön kieltoon.) Oikeuskäytäntöä on  
etenkin palkkaturvan takaisinmaksun osalta.

#### *Oikeuskäytäntöä:*

KKO 1996:2. Kommandiittiyhtiö A:n toimintaa jatkamaan perustettiin  
osakeyhtiö B, jolle myytiin A:n liikeomaisuus. A luovutti omaisuutensa  
konkurssiin. A:n työntekijöille maksettiin palkkaturvana työsuhdesaata-  
via. B:n katsottiin tuomiossa selostetuilla perusteilla olevan vastuussa val-  
tion palkkaturvasaataavista. KKO totesi järjestelyjen tarkoituksena olleen  
jatkaa tosiasiallisesti samaa liiketoimintaa saman henkilöpiirin määräysval-  
lassa. Kun tarkoituksena oli työntekijäin suojaksi säädetyn palkkaturva-  
lainsäädännön hyväksikäyttö, asetettiin B yhteisvastuuseen A:n ja sen  
konkurssipesän kanssa valtion saatavista.

Työvoimapiiri oli päätöksellään velvoittanut K Oy:n tehdystä työstä hyö-  
dyn saaneena yhteisvastuullisesti P Oy:n kanssa suorittamaan valtiolle ta-  
kaisin palkkaturvana P Oy:n työntekijöille maksetut määrät. K Oy oli  
tehnyt urakkasopimukset, joiden perusteella tehdystä työstä palkkaturvana  
maksetut saatavat olivat muodostuneet. Työntekijät olivat P Oy:n palve-  
luksessa, mutta hyödyn työstä oli saanut K Oy. Yhtiöiden katsottiin  
muodostaneen niiden muodollisesta itsenäisyydestä huolimatta kokonai-  
suuden, jonka vastuu palkkaturvasuorituksista oli yhteinen. Samat henki-  
löt olivat perustaneet ko. yhtiöt, he omistivat puoliksi kummankin yhtiön  
eikä yhtiöiden välillä vallinnut tosiasiallista liikesuhdetta. (Tosiasiallisten  
yhteistyönantajien vastuu) Turun HO 28.11.1986 N:o 974.

Pakottavien työoikeudellisten säännösten *kiertäminen* on toimintaa, jossa jollekin  
järjestelylle tai oikeustoimelle annetaan tarkoituksellisesti sellainen muoto, sisältö tai  
käyttö, joka ei vastaa asian tosiasiallista luonnetta tai tarkoitusta. Tällöin viranomai-  
sissa voidaan vedota yleiseen *lain kiertämisen ja oikeuden väärinkäytön kieltoihin* ja  
tilanne saatetaan tulkita sen tosiasiallisen tarkoituksen ja luonteen mukaisesti. Oike-  
uskäytännössä onkin eräissä ratkaisuissa menetelty näin. (Ks. esim. KKO 1978 II 45,  
KKO 1986 II 52, KKO 1994:24 ja VAKO 12.12.1996, D10401- 10406/95.)

## Lähdekirjallisuutta lukuun II

- Bruun , Mäenpää , Tuori:* Virkamiesten oikeusasema. Keuruu 1995.
- Bruun, von Koskull:* Allmän arbetsrätt. Helsingfors 2003.
- Grönroos, Christian:* Palvelujen markkinointi. Espoo 1981.
- Hallituksen esitys* työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi. HE 157/2000.
- Helle, Minna:* Etätyö, Helsinki 2004
- Huhtala, Seppo:* Työnantajuuus erityisesti konsernissa. Turku 2002.
- Hietala, Kahri, Kairinen,, Kaivanto:* Työsopimuslaki käytännössä. Jyväskylä 2008.
- Kairinen, Martti:* Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Vammala 1979.
- Kairinen, Koskinen, Laitinen, Niemelä, Uhmavaara:* Työelämän muutossuunnat, Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. Työpoliittinen tutkimus 252, Työministeriö 2003.
- Koskinen, Kulla:* Virkamiesoikeuden perusteet. Helsinki 2001.
- Kröger, Tarja:* Sopimusvapaus työntekosopimuksissa. Tampere 1995.
- Paanetoja, Jaana:* Työlainsäädännön soveltamisalasta. Tutkimus direktiotunnusmerkistä työsuhteen kriteerinä. Helsinki 1993.
- Pekkanen, Raimo:* Sekatyypinen työsopimus. Helsinki 1966; Työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä. Vammala 1968.
- Rauste, Olli:* Urheilu-oikeus. Jyväskylä 1997
- Routamo, Eero:* Vastuu työtaturmasta. Porvoo 1972.
- Saarinen, Mauri:* Työsuhteasioiden käsikirja, Helsinki 1996;
- Saarnilehto, Ari (toim.):* Vastuun samaistuksesta ja muita kirjoituksia. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu B:5. Turku 1996.
- Sarkko, Kaarlo:* Työoikeus, yleinen osa. Vammala 1980; Työoikeus, erityinen osa 1. Vammala 1983.
- Sipilä, Arvo:* Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Helsinki 1938; Suomen työoikeus I. Imatra 1947; Suomen työoikeuden pääasiat. Porvoo 1968.
- Sädevirta, Markus:* Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, Vantaa 2002
- Tiitinen, Kari-Pekka:* Virkaehtosopimusoikeus. Vammala 1983.
- Tiitinen, Kröger:* Työsopimusoikeus, Helsinki 2008 (Tiitinen & Kröger 2008)
- Tiitinen , Kröger , Lonka , Paanetoja:* Työaikalaki 1996, Jyväskylä 1996.
- Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirjat*
- Työtuomioistuin 50 vuotta.* Juhlakirja, toimittanut Pekka Orasmaa. Jyväskylä 1997.
- Valkonen, Mika:* Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Rovaniemi 2001.
- Vuorio, Jorma:* Työsuhteen ehtojen määrääminen. Turku 1955.

## III LUKU. KANSAINVÄLINEN TYÖOIKEUS

“Sitä kuusta kuuleminen, jonka juurella asunto.”  
-Sananlasku

### 1. KÄSITE

Kansainvälinen työoikeus on yhtäältä kansainvälisiin oikeuslähteisiin perustuvaa kansakuntien yhteistä oikeutta. Kyse on tällöin työelämää koskevien erilaisten normien asettamisesta kansainvälisellä tasolla. Tässä mielessä myös EU-oikeus ja myös tätä laajempi Eurooppa-oikeus jäsenyvät tähän tasoon, vaikka kyse on vain Euroopan alueen oikeudesta. Toisaalta kansainvälisen työoikeuden käsitteen piiriin voidaan lukea normit, jotka määrittävät eri maiden työoikeusnormien kansainvälistä soveltamisalaa. Nämä ns. *lainvalintasäännöt* ovat kansainvälisen tason periaatteita ja sääntöjä, jotka on omaksuttu valtioiden omien oikeusjärjestysten osiksi. Kansainvälisen työoikeuden alue voidaan siten jäsentää kahteen ryhmään, *julkiseen ja yksityiseen kansainväliseen työoikeuteen*.

1. Käsitteellä *julkinen kansainvälinen työoikeus* kuvataan kansainvälisen tason lähteissä asetettuja työelämää koskevia normeja. Yleensä tämä tapahtuu valtioiden välisin sopimuksin tai joidenkin pysyvien kansainvälisten organisaatioiden (kuten YK, ILO, EN ja EU) päätöksin. Kansainvälisellä tasolla syntyvät normit vaikuttavat eri tavoin kansallisiin työoikeuksiin.

Suomen työoikeuden osalta *lähtökohtana* on ns. *dualismin periaate*, joka erottaa julkisen kansainvälisen työoikeuden ja Suomen työoikeuden omiksi normijärjestelmikseen, toisin kuin ns. *monismin periaate*.<sup>38</sup> Tästä dualistisesta lähtökohdasta seuraa, että kansainvälisellä tasolla syntyneet oikeusnormit *muunnetaan eli transformoidaan* kotimaiseksi oikeudeksi muuttamalla maamme omat normit vastaamaan kansainvälisen työoikeuden sisältöjä. Julkisen kansainvälisen työoikeuden normit eivät pääsääntöisesti ole *sellaisenaan* voimassa työelämässä ja työsuhteissa (poikkeuksia tosin on EU-oikeuden osalta), mutta ne vaikuttavat suomalaisen työoikeuden normien säätämiseen, muuttamiseen ja tulkintaan. Kun kuitenkin nuo normit niiden kansainvälisoikeudellisen hyväksymisen (ratifiointien) lisäksi saatetaan maassamme voimaan erillisillä voimaansettamissäädöksillä, kuten laeilla tai asetuksilla, syntyy tästä sitovuutta etenkin suhteessa maamme valtioon ja sen viranomaisiin, muttei välttämättä vielä kansalaisiin.

Dualistisesta peruslähtökohdasta merkittävän poikkeuksen muodostaa eräiden EU:n normien *suora sovellettavuus ja välitön vaikutus*. Ne merkitsevät monistisen periaatteen mukaisia oikeusohjeita.

<sup>38</sup> Kansainvälisen ja kansallisen oikeuden välistä suhdetta koskevista periaatteista ja käytännöistä ks. *Martin Scheinin*, *Ihmisoikeudet Suomen oikeudessa*, Jyväskylä 1991, s.16-21 ja *Rosas, Krause*, (toim.) *Kansainvälinen normisto Suomen oikeuselämässä*, Jyväskylä 1993 s. 9 – 55.

2. *Yksityinen kansainvälinen työoikeus* on kansainvälisen yksityisoikeuden alan eräs osa. Sen normit sääntelevät eri maiden, kuten Suomen, oman *työoikeuden kansainvälistä soveltamisalaa*. Asiaongelmana on tällöin se, sovelletaanko Suomen työoikeutta ulkomailla ja toisaalta salliiko Suomen työoikeus sen, että jonkin muun maan työoikeuden normit tulevat sovellettaviksi Suomessa tapahtuvassa työskentelyssä. Kyse on siis normeista ja periaatteista, jotka antavat ratkaisuja ennen muuta kysymykseen siitä, *minkä maan työoikeuden normeja sovelletaan kansainvälisluonteisessa tilanteessa*. Tällaisia *lainvalintaongelmia* kytkeytyy muun muassa sellaisiin työsuhteisiin, jotka liittyvät relevantilla tavalla kahden maan alueeseen tai oikeuspiiriin. Esimerkiksi suomalaisen työnantajan lähettäessä työntekijöitään työhön ulkomaiseen tytäryhtiönsä tai lyhytkestoisemmalle ns. ulkomaankomennukselle ja vastaavasti ulkomaisen työntekijän tullessa työskentelemään Suomeen, syntyy ongelma siitä, minkä maan työoikeuden normeja tällöin sovelletaan. Suomen työoikeuteen kuuluu omia säännöksiä siitä, miten maamme työoikeuden kansainvälinen soveltamisala määräytyy.

## 2. SUOMEN TYÖOIKEUDEN KANSAINVÄLINEN SOVELTAMISALA

“*Maassa maan tavalla.*”

1. Suomen työoikeutta sovelletaan lähtökohtaisesti maassamme tapahtuvaan työsuhtedetyöhön. Kullakin valtiolla ja sen oikeudella on periaatteellinen suvereniteetti omalla alueellaan. Tämän *alueperiaatteen* osalta on kuitenkin kansainvälistyvässä maailmassa tarvetta tehdä poikkeuksia ja täydennyksiä. *Kansainvälisluonteiset* työntekotilanteet voivat muodostaa myös Suomen työoikeuden osalta poikkeuksen alueperiaatteen lähtökohdasta. Yhtäältä jonkin ulkomaan työoikeuden alaisena voi tilapäisesti työskennellä Suomessa. Toisaalta Suomen työoikeutta on mahdollista soveltaa myös ulkomailla, jos asianomaisen maan oikeusjärjestys vain sen sallii. Kansainvälistä soveltamisalaa koskeva kysymys nousee esiin luonnollisesti vain silloin, kun työsuhdetta voidaan pitää kansainvälisluonteisena.

Käsite ”kansainvälisluonteinen” viittaa sellaisiin tilanteisiin, joissa on merkityksellinen *liittymä* tai liittymiä (kytkentöjä) useampaan kuin yhteen valtioon, eli esimerkiksi Suomen lisäksi Saksaan. Termillä ”liittymä” tarkoitetaan tässä yhteydessä työ sopimusta, työsuhdetta ja näiden osapuolia koskevia, oikeudellista merkitystä omaavia kytkeviä tai yhteyksiä tiettyyn valtioon. Työsopimuksissa tai työsuhteissa ovat relevantteja liittymiä ennen muuta *työntekopaikka, osapuolten kotipaikat, työnantajan liikepaikka ja sopimuksen solmimispaikka*. Sillä, minkä valtion kansalaisuus (passi) osapuolilla on, ei yksistään tee sopimuksesta kansainvälisluonteista. Niinpä esimerkiksi kansainvälisluonteisia työ sopimussuhteita ovat tilanteet, jossa suomalainen työntekijä (kotipaikka Suomessa) tekee työnantajansa lukuun työtä jossakin ulkomailla, taikka vastaavasti kotipaikaltaan ulkomaalainen tulee tekemään työtä täällä Suomessa liikepaikaltaan ulkomaisen yrityksen lukuun. Tällöin on tärkeätä tietää, sovelletaanko niihin *Suomen työoikeutta* ja miltä osin.

Suomessa asustaa nykyisin yli 100.000 ulkomaalaista, joista on tällä työssä noin kolmannes. Nämä työllistetyt ovat siis lähtökohtaisesti Suomen lain piirissä, ellei relevantteja liittymiä johonkin toisen valtioon ole. Suomalaisia taas työskentelee muissa maissa ns. *lähetettyinä työntekijöinä* muutama tuhat, mutta lisäksi lukuisia suomalaisia on työssä ulkomailla muunlaisessa kuin lähetetyn työntekijän asemassa. EU-maissa on voimassa *työvoiman vapaa liikkuvuus* ja työlupia vaaditaan vain muiden valtioiden osalta.

2. Kun työoikeuden kansainvälistä soveltamisalaa ja lainvalinta-asiaa ratkaistaan tuomioistuimessa, ovat lähtökohtana sen maan *kansainvälistä yksityisoikeutta* koskevat säännökset, jossa asianomainen toimivaltainen tuomioistuin sijaitsee. Suomen tuomioistuimissa käsiteltäväksi kuuluvissa jutuissa siis Suomessa voimassa olevat kansainvälisen yksityisoikeuden säännökset määrittävät kansainvälisluonteisissa työ-sopimuksissa sovellettavaksi tulevan työlainsäädännön.

Suomen kansainvälistä yksityisoikeutta koskevia säännöksiä on yhdenmukaistettu sopimussuhteiden ja tuomioistuinten toimivallan osalta. EY:n jäsenvaltiot ovat tehneet sopimusvelvoitteisiin sovellettavaa lakia koskevan yleissopimuksen (SopS 30/1999, *Roman yleissopimus*). Yleissopimus tuli Suomen osalta voimaan 1 päivänä huhtikuuta 1999 (ks. ns. blancolaki Sk. 398/1999). Yleissopimuksen määräykset ovat sellaisenaan sovellettavia, eikä niistä voida poiketa kansallisella lainsäädännöllä. Yleissopimuksessa on myös eräitä työsopimusta koskevia määräyksiä.

Lisäksi EY-maiden välillä on tehty vuonna 1968 yleissopimus tuomioistuimen toimivallasta ja tuomioiden täytäntöönpanosta yksityisoikeuden alalla (ns. Brysselin sopimus). Vastaava sopimus tehtiin EFTA:n ja EY valtioiden välillä vuonna 1988 (ns. Luganon sopimus). Brysselin yleissopimuksen korvaa nyt EY:n asetus 44/2001.

Kysymys *oikeasta forumista eli tuomioistuimesta* on eri asia kuin työsuhteeseen sovellettavaksi tuleva laki. Asetuksen 44/2001 EY jaksossa 5 säädellään erikseen tuomioistuinten toimivaltaa *työsopimusta koskevissa riita-asioissa* siten, että osapuolten sopimusmahdollisuutta tästä asiasta on osin rajoitettu (art. 21). Pääsääntönä on, että jossakin EU:n jäsenvaltiossa kotipaikan omaavaa työnantajaa vastaan voidaan nostaa kanne joko *työnantajan kotipaikan tuomioistuimessa* taikka vaihtoehtoisesti toisenkin jäsenvaltion sen paikkakunnan tuomioistuimessa, missä työntekijä *tavallisesti työskentelee tai viimeksi työskenteli*. Ja ellei tällaista yhtä maata ole, niin kyseen voi tulla sen paikkakunnan tuomioistuin, jossa työhön ottaminen tapahtui. Mikäli on kysymys toiseen EU-maahan lähetetystä työntekijästä, hän voi nostaa kanteen myös työntekopaikan maan tuomioistuimessa. Työntekijään kohdistuva kanne taas tulee nostaa vain hänen kotipaikkansa tuomioistuimessa. Muitten kuin sopimukseen sidottujen EU-maiden osalta oikea tuomioistuin määräytyy Suomen lain valossa oikeudenkäymiskaaren 10 luvusta. (Ks. KKO 1986 II 50, vanha laki)

3. Kansainvälisluonteisiin työsopimukseen sovellettavaksi tulevaa lakia koskevat työ-sopimuslain säännökset ovat TSL:n 11 luvussa. Siinä on vain kaksi pykälää, joissa pelkästään viitataan kahteen oikeuslähteeseen.

Työsopimuslain 11 luvun sisältö muotoutui tällaiseksi lain eduskuntakäsittelyssä. Eduskunta katsoi, ettei lakiin ole syytä sisällyttää edes informatiivisia säännöksiä tästä asiasta, vaikka edellä mainitut yleissopimukset ja sopimukset eivät olekaan erityisen selkeitä. Perusteena tälle oli, että tuon Rooman yleissopimuksen katsottiin muodostavan kokonaisuuden, jonka osia ei ole syytä sisällyttää erityisalojen säädöksiin etenkin siten, että säännökset eivät ole identtiset tuon sopimusmääräysten kanssa. Lisäksi viitattiin siihen, että EU:n perustamissopimusten muutosten myötä *lainvalintakysymykset ovat siirtyneet yhteisötoimivallan piiriin.*

4. Ilmauksella "*työsopimukseen sovellettava laki*"<sup>39</sup> ei TSL 11 luvussa tarkoiteta kuitenkaan kaikkea maamme *oikeutta*. Ilmaisusovellettavasta laista viittaa ensisijaisesti työsopimus-oikeudellisiin lakeihin ja niitä koskeviin oikeuskäytännön ratkaisuihin sekä laintulkinnan periaatteisiin. Estettä ei ole tulkita tuota ilmausta niin, että työsopimuslain lisäksi sovellettavalla lailla tarkoitetaan muun muassa työaika- ja vuosilomia sekä työturvallisuutta koskevia yksittäisten työntekijöiden lakeja.

Kollektiivisen työoikeuden alueella (mm. työehtosopimukset, työtaistelut, työriitojen sovittelut ym.) taas noudatetaan lähtökohtaisesti tiukemmin alueperiaatetta (ja EU-alueella subsidiariteetti- eli toissijaisuusperiaatetta). Varsinkin silloin, kun kyse on perusluonteeltaan julkisoikeudellisista kollektiivisen työoikeuden säännöksistä, eivät ne ole tuon työsopimuslaissa olevan termin piirissä.

Mainitun Rooman yleissopimuksen yleiset määräykset koskevat myös *työehtosopimusnormiemme* kansainvälisen soveltamiskysymyksen ratkaisua. Perusperiaate on, että työehtosopimukseen sovelletaan sen maan lakia, johon tuo kollektiivisopimus *läheisimmin liittyy*. Työehtosopimuksissa voi itsessään olla määräyksiä niiden kansainvälisestä soveltamisalasta, mikä selventää asiaa. Muun muassa rakennus- ja maatalousprojekteissa.

Koska taas työehtosopimusten noudattaminen yleissitovina (TSL 2:7§) perustuu työsopimuslakiin, kattaa työsopimukseen sovellettavaa lakia koskeva ilmaisu myös yleissitovat työehtosopimukset, jotka määrittävät muun muassa minimipalkat. Yleissitovien työehtosopimusten soveltamisesta *Suomeen lähetettyjen työntekijöiden* osalta on erityissäännös laissa lähetetyistä työntekijöistä (1146/1999), jota on muutettu viime vuosina ennen muuta ulkomailta Suomeen tulevien työntekijöiden, etenkin vuokratyöntekijöiden, aseman tasavertaistamiseksi suomalaisten vastaavien kanssa etenkin vähimmäispalkkojen osalta<sup>40</sup>.

Selvää on, että *sosiaaliturvaoikeudellinen* normisto (eläkkeet, sairausvakuutus ym.) jää työsopimukseen sovellettavan lain käsitteen ulkopuolelle. Sosiaaliturvaoikeudellisen normiston kansainvälisestä soveltamisesta on voimassa omia periaatteita ja valtioiden välisiä sosiaaliturvasopimuksia (*kansainvälinen sosiaaliturvaoikeus*).<sup>41</sup> Myös eräät muut julkisoikeudellisloukkoiset työoikeuden lakinormit eivät sovellu maamme rajojen ulkopuolella suoritettuun työhön. Viranomaisestemmekin valvontatoimivalta ja

<sup>39</sup> Ks. asiasta myös *Tiitinen & Kröger*, Työsopimus-oikeus, 2008 s 697-709

<sup>40</sup> HE 142/2005

<sup>41</sup> Ks. EY:n asetus sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta 71/1408.

tuomiovalta pääsääntöisesti loppuu maan rajalla, ellei kansainvälisistä sopimuksista muuta johdu.

5. *Lakiviittaus sovellettavaksi tulevan lain valinnasta.* Selvitettäessä kysymystä työ-sopimukseen sovellettavaksi tulevan maan työlainsäädännöstä on ensiksi tutkittava, onko kyse kansainvälisluonteisesta työsopimuksesta ja ovatko osapuolet *nimenomaisesti sopineet* sovellettavaksi tulevan maan laista jotakin. Mainitun Rooman yleisso-pimuksen 3 artiklan mukaan *kansainvälisluonteiseen työsopimukseen sovelletaan sen valtion lakia, josta osapuolet ovat sopineet (lakiviittaus)*. Lakiviittauksen ei välttä-mättä tarvitse olla kirjallinen, mutta kuitenkin sellainen, että se käy riittävän selvästi ilmi sopimusehdoista tai olosuhteista. Aikaisempi laki vaati kirjallista sopimusta. Osittaisetkin, vain tiettyihin asioihin (mm. työaika) kohdistuvat lakiviittaukset ovat mahdollisia.

Kuitenkin kansainvälisluonteisten työsopimuksien osalta lakiviittausten käyttömah-dollisuuksia rajoittaa yleissopimuksen 6 artiklan 1 kohdan määräys, jonka mukaan lakiviittauksella *ei saa vähentää* niitä työntekijän oikeuksia, jotka tällä olisi sen maan *pakottavien säännösten* mukaan, joita sovellettaisiin lakiviittauksen puuttuessa. Laki-viittauksella ei siten voida työntekijän vahingoksi syrjäyttää ilman lakiviittausta so-vellettavaksi tulevan lain pakottavia säännöksiä. Vain dispositiiviset eli tahdonvaltai-set työoikeuden säännökset voidaan sopimalla syrjäyttää. Suomen työoikeudessa on paljon pakottavia säännöksiä ja määräyksiä.

6. *Ilman lakiviittausta sovellettavaksi tuleva laki.* Yleissopimuksen 6 artiklan 2 koh-dan mukaan silloin kun lakiviittaus puuttuu, työsopimukseen on yleissopimuksen mainitun kohdan mukaan sovellettava ensisijaisesti sen valtion lakia, jossa *työntekijä tavallisesti työskentelee* sopimusvelvoitteidensa täyttämiseksi, vaikka hänet on väliai-kaisesti lähetetty toiseen valtioon (*lex loci laboris*). Toissijaisesti, jos työntekijä ei tavallisesti työskentele ainoastaan yhdessä valtiossa (kuten mm. kuljetusliikkeen au-tonkuljettajat ja lentokonemiehistö), työsopimukseen sovelletaan sen toimipaikan sijaintivaltion lakia, johon hänet on otettu työhön (eli *työnantajan liikepaikan* maan laki). Ja kolmanneksi, jos kuitenkin kaikista olosuhteista ilmenee, että työsopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon, on sovellettava tämän toisen valtion lakia (*läheisimmän liittymisen periaate*). Siten tämä tavallisen työskentelymaan laki (ja sen kaksi mainittua vaihtoehtoa) on lähtökohtana ainakin toiseen maahan *tilapäi-sesti lähetettyjen* työntekijöiden työsopimusten osalta. Näiden periaatteiden suuntai-sesti on Suomessa jo aikaisemminkin arvioitu tilanteita.

TN 1090- 80. Katsottiin, että autonkuljettajaan, joka suoritti pääosan viikottaisesta työstään Suomessa, mutta kahtena päivänä viikossa ajonsa ulottuivat Neuvostoliiton puolelle, oli sovellettava Suomen työaikalain-säädäntöä myös ajoihin rajojen ulkopuolella.

TN 1427 -07. Freelance-ulkomaankirjeenvaihtajat ovat tehneet työtä useissa eri valtioissa Suomen rajojen ulkopuolella, eikä suomalainen yhtiö varsinaisesti lähettänyt heitä alun perin työhön ulkomaille. Freelance-ulkomaankirjeenvaihtajien asuinpaikka on työtä tehtäessä ollut muual-la kuin Suomessa. Työn tekeminen tällaisissa olosuhteissa on jatkunut

usean vuoden ajan. Sopimukset on solmittu pääosin postitse. Suomi ei ollut freelance-ulkomaankirjeenvaihtajien pääasiallinen työskentelyvaltio, vaan työtä on tehty muualla, lähtökohtaisesti yhdestä asemamaasta käsin. Työneuvosto katsoi, että sopimuksilla ei ole Rooman yleissopimuksessa tarkoitettua läheisintä liittymää Suomeen. Näin ollen freelance-ulkomaankirjeenvaihtajien sopimukseen ei työneuvoston käsityksen mukaan sovelleta Suomen vuosilomalakia.

Kuten edellä jo todettiin, näiden periaatteiden mukaan valikoituvan maan *työoikeuden pakottavat säännökset* voivat tulla sovellettaviksi silloinkin, kun lakiviitauksesta jonkin kolmannen maan oikeuteen on sovittu.<sup>42</sup> Jos esimerkiksi nämä Rooman yleissopimuksen mainitsevat liittymät viittaavat siihen, että sovellettava laki olisi Saksan työoikeus, mutta osapuolet ovat sopineet Suomen lain noudattamisesta, olisi työsuhhteessa noudatettava Saksan työoikeuden pakottavia säännöksiä, elleivät Suomen lain säännökset olisi työntekijälle edullisempia kuin Saksan.

7. Diplomaattikunnan ja ulkomaanedustustojen henkilökunnan osalta on erityissäännöksiä. Merialalla taas noudatetaan perinteistä *lipun lakia*. Laivojen *rekisteröinti-maan lakia* sovelletaan siis laivojen henkilökuntaan. Suomalaisessa rekisterissä olevien alusten työntekijät ovat muun muassa merimieslain (423/78) soveltamisalassa, ellei poikkeusluvasta tai valtioneuvoston määräyksestä muuta johdu.

KKO 1994:144. Viron kansalainen A oli suomalaisen yhtiön B kanssa solmimansa työsopimuksen nojalla työskennellyt muusikkona Suomessa B:n omistamalla aluksella, joka oli osaksi toiminut laituriin kiinnitetynä ravintolalaivana ja osaksi liikennöinyt saaristossa. Kun A oli tehnyt työtä B:lle suomalaisessa aluksessa, määräytyivät A:n palkkaehdot merimieslain säännösten nojalla suomalaisen työehtosopimuksen mukaisesti.

8. Mainittu Rooman yleissopimus suo tuomioistuimelle mahdollisuuden (ei siis velvoita) antaa vaikutusta sopimukseen sovellettavaksi tulevan maan työoikeuden lisäksi muun maan, johon sopimuksella on läheinen liittymä, eräille *kansainvälisesti pakottaville säännöksille*. Tämän perustella tuomioistuin voi ottaa huomioon esimerkiksi työskentelymaan keskeiset vähimmäistyöehdot, vaikka työsuhteeseen ei sovellettaisi-kaan työskentelymaan lakia. Toisaalta *tuomioistuinmaan oikeusjärjestyksen perusteiden vastaiset (ordre public)* muun maan säännökset voidaan jättää soveltamatta. Tuomioistuinvaltion koko oikeusjärjestyksen perusteisiin kuuluvat muun muassa jul-kista järjestystä, valuuttaa, kilpailunrajoituksia, perusoikeuksia, ihmisoikeuksia ja perustavaa laatua olevien moraalikäsitteitä ilmentävät oikeusnormit.

9. *Lähetetyt työntekijät*. Lähetetyllä työntekijällä (posted worker) tarkoitetaan henkilöä, joka rajoitetun ajan tekee työtään muussa kuin siinä valtiossa, jonka alueella hän tavallisesti työskentelee. Käytännössä kyse on yleensä ns. *tilapäisestä ulkomaan ko-mennuksesta*, jossa kotimaan työnantaja ja työsuhde pysyvät samana. Jos taas työhön

<sup>42</sup> Ks. yleissopimuksen sisällöstä HE 103/1998

siirtyminen ulkomaille on jo alun perin tarkoitettu pysyväksi, tai jos työsuhde ulkomaille on uusi, ei kyse ole lähetetystä työntekijästä. Esimerkiksi suomalaisen rakennusyrityksen ulkomaista työkohteita toteuttamaan usein lähetetään määräajaksi täällä jo vakinaisesti työssä olleita toimihenkilöitä siten, että heillä on lähetetyn työntekijän asema. Heidän ulkomaantyöhönsä sovelletaan Suomen työoikeutta, ellei asianomaisen ulkomaisen työskentelymaan pakottavista säännöksistä muuta johdu. Mutta taas ulkomaan työkohteessa työskenteleviin ulkomaalaisiin (kotipaikka ko. maassa, ns. paikanpäältä palkatut) sovelletaan yleensä tuon työkohtedemaan lakeja. Mikäli taas kysymys on pysyväluonteiseksi tarkoitettusta siirtymisestä Suomesta ulkomaille asumaan ja työhön eli kotipaikan ja tavallisen työskentelymaan muutoksesta, ei Suomen työlainsäätö tule enää ensisijaisesti sovellettavaksi, vaikka kyse olisikin Suomen kansalaisesta. Muut relevantit liittymät ja mahdollinen sovittu lakiviittaus määrittävät tällöin sovellettavan lain.

Lähetettäessä suomalainen työntekijä tilapäiseen ulkomaan komennukselle, olisi syytä sopia paitsi sovellettavasta laista myös matkaan, asumiseen, lomaan ja etenkin paluuseen liittyvistä asioista etukäteen. Juridisesti kysymys on tällöin yleensä ”työsuhteen sisäisestä sopimuksesta”, joka kestää määräajan ja jonka päättymisen jälkeen alkuperäinen työsuhde taas astuu voimaan. Työsopimuslain 2 luvun 4 §:ssä on erityissäännös siitä, miten työehtojen keskeinen sisältö tulee selvittää vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä.

Sosiaaliturvajärjestelmiemme soveltamisasia on aina selvitettävä erikseen Eläketurvakeskuksen (ETK) ja KELA:n kanssa (ns. lähetetyn työntekijän todistus). Kahden eri maan oikeuden soveltamiseen yhtä aikaa saattaa liittyä erilaisia tulkintaongelmia.

KKO 1986 II 95. Ulkomaille suoritettavaa projektityötä koskevassa työ sopimuksessa, johon oli ensisijaisesti sovellettava Suomen lakia, oli sovitettu säännölliseksi työajaksi kahdeksan tuntia kuutena päivänä viikossa sekä ylityö korvattavaksi asemamaan työaikasäännösten mukaisesti. Sopimusta säännöllisestä työajasta pidettiin pätevänä, mutta ylityön korvaamiseen oli sovellettava Suomen lain säännöksiä kuitenkin noudattaen asemamaan kalenteria. Kun työntekijällä oli oikeus saada ylityöstä korvaus Suomen lainsäädännön perusteella, hänellä oli myös oikeus TSL:n mukaiseen odotusajan palkkaan. (Aän.)(vanha laki).

EY:n ns. *lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi* annettiin vuoden 1996 lopussa (96/71/EY). Se koskee EY:n jäsenvaltioihin sijoittuneita yrityksiä, jotka *tarjotessaan valtioiden välillä palveluksia* lähettävät työntekijöitään toisen jäsenvaltion alueelle työhön. EY:n perustamissopimuksessa on artikloja tällaisesta palvelujen tarjoamisen vapaudesta ja vapaasta sijoittautumisoikeudesta.<sup>43</sup> Työsuhteelta edellytetään tällöin, että se vallitsee lähetettynä olon ajan lähettävän työnantajayrityksen ja lähetetyn työntekijän välillä. Direktiivillä sovitetaan yhteen sellaisten työntekijöiden vähimmäis-suojaa koskevien jäsenvaltioiden pakottavien säännösten ala, joita ulkomaisen kotivaltion työnantajien on noudatettava tilapäisessä työskentelyvaltiossa eli ns. silloin kun työntekijöitä lähetetään palvelujen tarjoamisvapauden puitteissa tuohon jäsenval-

<sup>43</sup> Kun yritys lähettää työntekijöitään toiseen maahan, saattaa syntyä ongelmia tuon toisen maan työehtojen ja vähimmäisetujen noudattamisesta. Asiasta on EY:n tuomioistuimen ratkaisuja.

tioon. Säädos velvoittaa tai oikeuttaa jäsenvaltiot säätämään tietyt työehtoja ja oloja koskevat säännöksensä koskemaan myös niiden alueelle lähetettyjä työntekijöitä.<sup>44</sup> Asiallisessa suhteessa direktiivi edellyttää yleisesti sanoen sitä, että keskeiset työehdot ja työolot (vähimmäispalkat, työajat, lepoajat, vuosilomat, työsuojelu) ovat lähetetyille työntekijöille *samat kuin* työskentelymaan (isäntävaltion) omilla työntekijöillä. Muutoinkin EU:n oikeus kieltää kansalaissyrynnän. Tavaratoimituksiin liittyvissä asennustoissa, jotka eivät kestä enempää kuin 8 päivää, ei vähimmäispalkkaa koskeva edellytys sovellu. Lisäksi jäsenvaltiot voivat säätää, ettei vähimmäispalkka määräydy työskentelymaan (isäntävaltion) mukaan silloin, kun lähetettynä olo kestää enintään kuukauden.

TSL 11:2 §:ssä olevan viittaussäännöksen mukaan *Suomeen lähetettyjen* työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehdoista ja työoloista säädetään *lähetetyistä työntekijöistä annetussa laissa* (1146/1999), joka taas perustuu tuohon EY:n direktiiviin.

Koska kyse on erityislaista, on tärkeää erottaa, onko kyse tuon erityislain tarkoittamasta *Suomeen lähetetystä* työntekijästä vai jostakin muusta Suomessa tapahtuvasta työtilanteesta. Kauppamerenkulkua harjoittavien yritysten aluksilla työskentelevä henkilökunta ei kuulu Suomeen lähetettyjä työntekijöitä koskevan erityislain piiriin.

Suomeen vain tilapäisesti työhön lähetettyjen työntekijöiden osalta siis lähtökohtana on, että heihin sovelletaan *jonkin muun kuin Suomen lakeja ja työehtosopimuksia*, yleensä lähtömaansa (tavallisen työskentelymaan) säännöksiä. Tämän Suomen erityislain johdosta sovellettavaksi tulevat kuitenkin myös tietyt *Suomen pakottavat lain säännökset ja sopimusmääräykset*. Laissa lähetetyistä työntekijöistä viitataan moniin Suomen aineellisten työlakien, kuten työaika, lomien ja työsuojelua koskeviin säännöksiin, jotka määrittävät kotivaltiostaan tänne lähetetyn työntekijän suojan *vähimmäistason*, siis riippumatta työehtosopimukseen sovellettavaksi tulevasta muun maan laista. Paremmat tasoiset sovellettavaksi tarkoitetut muun maan lain ehdot eivät siten syrjäydy.

Suomeen lähetetyn työntekijän työsuhteessa on sovellettava *yleissitovien työehtosopimusten* palkkaa, vuosilomaa, työaika ja työturvallisuutta koskevia vähimmäismääriä. Nämä velvoitteet merkitsevät työehtojemme tietynlaista "rajasuojaa". Käytännössä keskeistä on, että tuon lain mukaan vähimmäispalkkaedut määräytyvät Suomen yleissitovan työehtosopimuksen mukaan, jos alalla sellainen on. Mikäli tällaista ei ole, tulee palkan olla tavanmukainen ja kohtuullinen, jos työehtosopimuksen mukainen palkka on olennaisesti tällaista Suomen tasoa pienempi (LähL 2.4 §). Siitä, mitkä korvausten nimellä maksetut rahat voidaan tässä suhteessa katsoa palkaksi, on erityissäännös tuon lain 5 pykälässä.

Suomeen lähetetyille työntekijälle olisi siis *heti täällä työskentelynsä alusta alkaen* maksettava vähintään sellainen palkka, jona lähtökohtaisesti pidetään *suomalaisen yleissitovan työehtosopimuksen* perusteella määräytyvää vähimmäisvastiketta. Niiden tai alan muiden työehtosopimusten mukaan (analogisesti) määräytyvää minimitasoa voidaan pitää täällä tavanmukaisena ja kohtuullisena. Tältä osin Suomen laki on tiukempi kuin direktiivin vähimmäisvaatimukset.

<sup>44</sup> Ks. direktiivistä esim. HE 138/1999.

Tästä suomalaisten palkka- muiden vähimmäisnormien noudattamisveloitteesta muodostaa poikkeuksen vain tietyt tavaran toimitussopimuksiin liittyvät kokoamis- ja asennustyöt, joiden johdosta lähetettynä oleminen Suomessa kestää *enintään kahdeksan päivää* ja joka on muuta kuin rakennusalan työtä. Laissa puhutaan kynnyksajoista (4 §), jota siis ei rakennusalan töiden osalta ole.

Jos Suomeen työntekijänsä lähettävällä työnantajalla ei ole täällä liikepaikkaa, on sillä oltava kuitenkin *edustaja* Suomessa, paitsi jos lähetettynä olo kestää vain 14 päivää. Edustajan tai lähettävän työnantajan asiana on ylläpitää ja antaa keskeisiä tietoja lähetetystä työntekijästä ( 4a ja 4 b §:t).

Suomen alueelle lähetettyjen työntekijöiden aseman valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille ja myös osin tasa-arvoviranomaisille sekä työehtojen osalta myös asianomaisille henkilöstön edustajille. Suomessa tänne työhön lähetetyn työntekijän kanne, joka perustuu tähän erityislakiin, voidaan nostaa paitsi työnantajan kotipaikan oikeudessa myös Suomen työskentelypaikan käräjäoikeudessa (missä hän viimeksi työskenteli).

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (*TilajavastuuL*, 1233/2006) soveltuu myös sellaiseen tilanteeseen, jossa suomalainen tilaaja tekee ulkomaisen palvelun tarjoajan kanssa vuokratyövoiman käyttöä tai alihankintaa koskevan, alihankkijan työvoiman käyttöä sisältävän sellaisen sopimuksen, jossa vuokratyön kesto on yli 10 päivää tai alihankinnan arvo ylittää 7500 euron määrän. Tilaajan on erityisen laiminlyöntimaksun uhalla ennen sopimusten tekoa pyydyttävä tai muutoin hankittava työvoimaa vuokraavalta tai alihankkijaltaan tiettyjä todistuksia ja selvityksiä muun muassa keskeisistä työehdoista ja eläkevakuutuksista. Tilaajalla ei ole selvitysvelvollisuutta kuitenkaan silloin, kun sillä on perusteltu syy luottaa lakisääteisten velvollisuuksien täyttämiseen tässä tilanteessa. Tilaajan on pyynnöstä annettava ko. tiedot henkilöstönsä edustajalle (luottamusmiehet) ja tilaajavastuulakia valvoville työsuojeluviranomaisille. Tilaaja ei kuitenkaan ole vastuussa ulkomaisen vuokrausliikkeen tai alihankkijan velvoitteista.

### 3. KANSAINVÄLISTEN SOPIMUSTEN VAIKUTUKSET TYÖOIKEUTEEN JA TYÖSUHTEISIIN

#### 3.1. Kansainvälinen työjärjestö ILO työelämän sääntelijänä

*”Epäoikeudenmukaisuus jossakin uhkaa rauhaa kaikkialla.”*

*-ILO:n perusajatuksia*

1. Suomi on jäsen YK:n yhteydessä toimivassa Kansainvälisessä työjärjestössä eli ILO:ssa (International Labour Organisation), jonka järjestämissä kansainvälisissä työkonferensseissa tehdään työmarkkinoita koskevia *sopimuksia* ja *suosituksia*. ILO perustettiin v. 1919 ensimmäisen maailmansodan päättäneen Versaillesin rauhansopimuksen yhteydessä lähinnä kahdelle pääperusteelle:

- *rauhan edistäminen*: oikeudenmukaiset työolot edistävät rauhan säilymistä ("jos tahdot rauhaa, viljele oikeudenmukaisuutta"); sekä
- *taloudellisen kilpailutilanteen huomioonotto*: työvoimakustannuksia merkitseviä työntekijöiden aseman parannuksia voidaan aikaansaada parhaiten yhtäaikaisesti kilpailijamaissa edeten.
- Kolmas ILO:n toiminnassa keskeinen perusasia on *kolmikantaperiaate*. Kansainvälisissä työkonferensseissa on kustakin jäsenmaasta mukana valtion, työnantajien ja työntekijöiden edustajia.

Hyväksytyt sopimukset tai suositukset tulee saattaa jäsenvaltioiden lainsäädäntöelinten käsittelyyn. Suosituksia ei varsinaisesti hyväksytä, mutta sopimukset pyritään hyväksymään eduskunnassa sikäli kuin hyväksymisen edellytykset ovat olemassa. Tärkeimpiä ILO:n sopimuksia kutsutaan *avainsopimuksiksi*. Ne koskevat järjestäytymisvapautta, pakkotyötä, tasa-arvoa, syrjintää, lapsityövoimaa, työllisyyspolitiikkaa, siirtotyöläisiä, ammattientarkastusta ja kolmikantaneuvotteluja.

2. Suomen hyväksymät ja ratifioimat ILO:n sopimukset saatetaan voimaan yleensä asetuksin ja julkaistaan sopimussarjassa.<sup>45</sup> Näin asettuu kysymys siitä, ovatko ILO:n sopimusten määräykset hyväksymisen jälkeen voimassa maassamme sisäisesti ja ovatko ne yksittäisiä työnantajia ja työntekijöistä sitovia työsuhteen ehtoja?

Vastaus tähän kysymykseen on, etteivät tällaiset sopimukset *suoranaisesti* sido maamme työnantajia ja työntekijöitä. Horisontaalisessa suhteessa ei suoria oikeusvaikutuksia ole. Tältä osin nimittäin noudatetaan *dualismin periaatetta* ja kaksivaiheista järjestelmää. ILO:n sopimuksen hyväksyminen kansainvälisessä työkonferenssissa ei vielä merkitse kansallisen oikeustilan muutosta. Kansainvälisen sopimuksen synty merkitsee kuitenkin sitä, että normien asettajien, normaalisti lainsäätäjän eli valtion tehtävänä on tämän jälkeen huolehtia siitä, että maamme sisäinen työoikeudellinen normisto vastaa kansainvälisen sopimuksen edellyttämää tasoa ainakin siinä määrin kuin ratifiointikynnys edellyttää.

Suomalaisissa työsuhteissa noudatetaan *maamme sisäistä työoikeutta*, johon nähden taas ILO:n sopimuksilla ja myös suosituksilla on tiettyä vaikutusta. Toisinaan näiden sopimusten säännökset ovat asiallisestikin sellaisia, ettei niitä edes voitaisi suoraan soveltaakaan käytäntöön. Eri asia on taas se, voidaanko eräiden kansainvälisten sopimusten määräysten katsoa suoraan sitovan valtiota työnantajana.

3. Järjestö seuraa systemaattisesti sopimusten soveltamista. Se pyrkii valvomaan myös ratifioimatta jääneiden sopimusten kohtaloita jäsenmaissa. Työmarkkinajärjestöillä on lisäksi *oikeus kannella* laiminlyönnistä. Myös joku toinen sopimukseen sidottu jäsenvaltio voi tehdä *valituksen* toisen jäsenvaltion rikkeistä.

<sup>45</sup> Ks. ILO:n ihmisoikeussopimusten voimaansaattamisesta Suomessa lähemmin *Martin Scheinin*, Ihmisoikeudet Suomen oikeudessa, 1991, s. 174-183

### 3.2. Yhdistyneitten kansakuntien eli YK:n ihmisoikeussopimukset

1. Suomi on valtiona sitoutunut YK:n piirissä v. 1966 tehtyihin ns. *ihmisoikeussopimuksiin*. Työoikeuden kannalta niistä merkittävimpiä ovat *Kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskeva sopimus* (KP-sopimus) sekä *Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva sopimus* (TSS-sopimus). Nämä sopimukset ovat syntyneet toteuttamaan jo sotien jälkeen syntyneen Ihmisoikeuksien julistuksen päämääriä (julistus ei ole sitova).

2. KP-sopimus on Suomessa saatettu v. 1976 lakina voimaan, mutta TSS-sopimus vain asetuksella. KP-sopimuksen velvoitteiden, jotka koskevat mm. oikeutta elämään, vapauteen, yhdenvertaisuuteen ja oikeusturvaan, voimaansettamisen on siis katsottu kuuluvan eduskunnan lainsäädäntövallan alaan. Kuitenkin myös TSS-sopimuksessa on säännelty merkittäviä asioita (mm. oikeus työhön, oikeudenmukaisiin työehtoihin ja -oloihin, järjestäytymiseen sekä työtaisteluihin kuten lakkoon). Tämän sopimuksen voimaansaattamista vain asetuksella onkin oikeustieteen piirissä kritisoitu.

Näiden sopimusten valvontajärjestelmä on kuitenkin varsin heikko. KP-sopimuksen osalta voidaan tehdä vain kanteluita YK:n ihmisoikeuskomitealle, jonka päätökset eivät ole jäsenmaita oikeudellisesti sitovia. TSS-sopimuksen osalta taas valvonta perustuu vain jäsenvaltioiden antamiin kertomuksiin TSS-oikeuskomitealle.

### 3.3. Euroopan Neuvoston ihmisoikeussopimukset

1. Suomi liittyi v. 1989 Euroopan Neuvoston (EN, Strasbourg) jäseneksi. Tämän järjestön piirissä on niin ikään syntynyt useita ihmisoikeuksia koskevia sopimuksia. Tärkeimpiä niistä ovat jo vuonna 1950 solmittu *Euroopan Ihmisoikeussopimus* (EIOS) sekä v. 1996 uusittu *Euroopan sosiaalinen peruskirja* (ESP), joka tuli lakina voimaan 1.8.2002. Suomi on hyväksynyt nämä molemmat ihmisoikeussopimukset ja tunnustanut myös EN:n *ihmisoikeustuomioistuimen* (EIT) toimivallan. EIOS on saatettu maassamme lakina voimaan. ESP taas on voimassa vain osittain.

2. Nämä Euroopan tason sopimukset koskevat samantapaisia asioita kuin edellä jo mainitut YK:n vastaavat sopimukset. Myös nämä Euroopan sopimukset ovat vaikuttaneet maamme perusoikeusuudistukseen. Varsinkin lakina voimassaoleviin ihmisoikeuksiin voivat kansalaiset vedota asioidessaan valtion viranomaisissa, kuten tuomioistuimissa. Ylimmät tuomioistuimet ovat osin alkaneet käyttää myös näitä sopimuksia tuomioittensa normi- tai tulkintapremisseinä kansallisten perusoikeuksien ohella.

3. Euroopan Neuvoston ihmisoikeussopimuksen valvontajärjestelmä on tehokkaampi kuin YK:n vastaava. Kansalaisilla on oikeus, tiettyssä määrääjassa ja kotimaansa oikeuskeinot käytettyään, yksilöinä tehdä kanteluita tai valituksia neuvoston Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen (EIT). Tuon tuomioistuimen päätöksiä on Suomen val-

tion noudatettava. Tuomioistuimien voi jopa tarvittaessa määrätä jäsenvaltion maksamaan oikeudenmukaisen hyvityksen (just satisfaction) kansalaiselle, jonka ihmisoikeuksia on valtiossa loukattu (art. 50). Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESP) valvontajärjestelmä taas muistuttaa ILO:n valvontamekanismeja.

Oikeusturvan kannalta merkittävä säännös on ennen muuta Ihmisoikeussopimuksessa (art. 6) kansalaisille mm. siviilioikeuksien ja -velvoitteiden osalta taattu *ihmisoikeus kunnolliseen tai oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin* (to fair and public hearing). Tämä koskee myös työelämää ja turvaa jokaiselle oikeuden kohtuullisen ajan kuluessa oikeudenmukaiseen ja julkiseen oikeudenkäyntiin laillisesti perustetussa tuomioistuimessa, joka on riippumaton ja puolueeton. Suomen perustuslain 21 § sisältää vastaavan perusoikeuden oikeusturvaan. Nähtäväksi jää, täyttävätkö kaikki maamme oikeusistuimet kaikissa tilanteissa nämä erilaiset edellytykset riittävästi. EIT on muutamassa jutussa arvioinut ihmisoikeuden, kuten oikeusturvan toteutuneen osin puutteellisesti.

4. Maamme perustuslaissa (PL) on säädetty samoista asioista kuin kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. Perustuslaissa normitetuista oikeuksista käytetään yleensä termiä "*perusoikeudet*", kun taas kansainvälisissä sopimuksissa säädettyistä samoista oikeuksista käytetään termiä "*ihmisoikeudet*". Perustuslakimme uusitut perusoikeussäännökset toteuttavat nykyisin näiden ihmisoikeus-sopimusten velvoitteita varsin hyvin. Ensisijaisesti tulisikin Suomen oikeusjutuissa nykyisin vedota omiin perusoikeuksiimme.

### 3.4. Euroopan Yhteisö EY ja Euroopan Unioni EU työoikeuden kannalta

*“Korkeinkin torni alkaa maasta.”*

*-Japanilainen sananlasku*

1. Syksyllä 1994 järjestetyn kansanäänestyksen jälkeen Suomen valtio liittyi yhdessä Ruotsin ja Itävallan kanssa EY/EU:n (Bryssel) jäseneksi vuoden 1995 alusta. Jäsenvaltioita on nykyisin 27 ja laajenemishankkeita itäisen Euroopan valtioihin nähden on vireillä. Jo vuoden ennen jäsenyyttä maamme oli mukana Euroopan Talousalueessa eli ETA:ssa ja sen kautta osa eurooppalaista sisämarkkina-alueella. ETA-sopimuksen hyväksymisen ja lailla tapahtuneen voimaansaattamisen kautta maamme alkoi sitoa pääosa tuolloin EY:ssä voimassaolevista normeista. Työoikeuden osalta keskeiset normivaikutukset toteutuivat siis jo tuolloin. Tosin jo aiemminkin on uutta normistoa valmisteltaessa pyritty mahdollisuuksien mukaan ottamaan huomioon EY:n standardit ja oikeusnormit.

2. EU/EY<sup>46</sup> on *itsenäisten valtioiden kansainvälinen yhteistyöjärjestö*, jonka toiminta ja toimivalta perustuu perustamis- ja perussopimusten artikloihin. Järjestö toimii sopimuksilla sille annettun toimivallan ja tavoitteiden rajoissa. EY:n perustamissopi-

<sup>46</sup> Tiiviin kokonaiskuvan Euroopan Unionin työoikeudesta tarjoaa *Niklas Bruunin* artikkeli teoksessa Ojanen, Haapea (toim.): EU-oikeuden perusteita II, Helsinki 2007 s.273- 293

musta kutsutaan *Rooman sopimukseksi* (RS). EU:n perustana taas on Sopimus Euroopan Unionista

Eurooppa-tasolla toimii useita eri yhteisöjä. Sopimus Euroopan talousyhteisön (ETY) perustamisesta allekirjoitettiin Roomassa vuonna 1957. Talousyhteisöstä kehittyi ajan ja uusien jäsenten lisääntymisen myötä Euroopan Yhteisö, EY. Eurooppalaisien valtioiden välisiä järjestöjä<sup>47</sup> on kehitetty vaihteittain yhteen ja etenkin perustamalla niiden järjestöjen ja jäsenvaltioiden yhteistyöjärjestöksi v. 1992 *Euroopan Unioni* eli EU. Juridisesti tosin kyse on toistaiseksi vielä eri yhteisöistä, joilla on omat perustamis- tai perussopimuksensa.

Nykyisen Euroopan Unionin toiminta saa oikeutuksensa *sopimuksista*. Perustamis- ja perussopimuksia on muutettu ja päivitetty yhteiskunnan kehityksen myötä. Uusin tällainen on *Lissabonin* sopimus, joka allekirjoitettiin v. 2007. Kaikkien 27 jäsenvaltion täytyy ratifioida sopimus vielä ennen kuin se tulee voimaan. Lissabonin sopimus oli seurausta muun muassa EU:n perustuslakia koskevasta keskustelusta, mistä ei sellaisenaan kuitenkaan tullut tulosta.

EU:n parlamentti, komissio ja neuvosto ovat laatineet nyt oman *perusoikeuskirjan* (jossa EU tunnustaa nykyaikaiset eurooppalaiset ihmis- ja perusoikeudet, myös sosiaaliset sellaiset)<sup>48</sup>, joka on osa Lissabonin sopimusta. Perusoikeuskirja on varsinaisesti statukseltaan julistus, kuten oli myös vuodelta 1989 oleva työntekijöiden perusoikeuksia koskeva julistus. Se on kuitenkin arvovaltainen kannanotto, jonka EU:n elimet ja tuomioistuimien ottavat huomioon toiminnassaan.

Taas aiemman perussopimuksia muuttaneen *Nizzan* sopimuksen, joka tuli voimaan 2003, keskeisenä tavoitteena oli toimielinten uudistaminen siten, että unioni pystyisi toimimaan tehokkaasti myös sen jälkeen, kun se laajentui käsittämään 27 jäsenvaltiota. Nizzan sopimuksesta, Euroopan unionista tehdystä sopimuksesta ja Euroopan yhteisön perustamissopimuksesta on laadittu yhteinen, konsolidoitu toisinto ([eur-lex.europa.eu/fi/treaties](http://eur-lex.europa.eu/fi/treaties)).

Aikaisemmista perussopimuksien muutoksista mainittakoon *Amsterdamin* sopimus, joka tuli voimaan 1999. Tätä taas edelsi Euroopan unionista tehty *Maastrichtin* sopimus tuli voimaan v. 1993. Tällä myös muutettiin aikaisempi Euroopan talousyhteisön nimi Euroopan yhteisöksi (EY). Maastrichtin sopimuksella siis luotiin vanhan yhteisöjärjestelmän tilalle uusi rakenne, joka nimitettiin Euroopan unioniksi (EU). Tätä edeltänyt *Euroopan yhtenäisasiakirja* (Single Act) taas tuli voimaan v. 1987. Yhtenäisasiakirjassa määrättiin sisämarkkinoiden paremmaksi toteuttamiseksi tarvittavista muutoksista perussopimukseen, muun muassa helpottamalla sosiaalisten asioiden äänestysmenettelyä aiemmasta yksimielisyysvaatimuksesta.

*Euroopan Unionin* perustana siis ovat Euroopan yhteisöt, etenkin EY, täydennettyinä Unionin perussopimuksessa sovitulla asioilla. EU-sopimukseen kuuluu ns. *kolme "pilariä"*: 1) EY ja muut yhteisöt, 2) yhteinen ulko- ja turvallisuuspolitiikka, 3) poliisi ja oikeudellinen yhteistyö rikosasioissa. Unionin ja mm. EY:n perussopimusten

<sup>47</sup> EY, alkuaan Euroopan talousyhteisö (ETY), sittemmin Euroopan Yhteisöt/Yhteisö; Euroopan hiili- ja teräsyhteisöä (EHTY); Euroopan atomienergiayhteisöä (Euratom)

<sup>48</sup> Euroopan Unionin perusoikeuskirja, 2007/C 303/01

muutoksista sovitaan ns. huippukokouksessa, jota EU:n perussopimuksessa kutsutaan Eurooppa-neuvostoksi. Perussopimusten muutokset tulevat voimaan sen jälkeen kun jäsenvaltiot ovat hyväksyneet muutokset valtiosääntöjensä mukaisesti.

EU:ssa on perussopimuksensa mukaan kyse yhä läheisemmästä kansojen välisestä liitosta, jossa päätökset tehdään mahdollisimman avoimesti ja lähellä kansalaisia. Käytännössä toimitaan kuitenkin edustuksellisesti (jäsenvaltioiden hallitukset, parlamentti) ja virkamiesvetoisesti. Vaikkei EU:lla ole perustuslakia, koska EU ei ole valtio, perustuu Unioni jäsenvaltioille yhteisiin vapauden, kansanvallan, ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamiseen sekä oikeusvaltion periaatteisiin. Unioni kunnioittaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen ja jäsenvaltioiden yhteisen valtiosääntöperinteen mukaisia ihmisoikeuksia. Unioni haluaa kehittää aluettaan *vapauden, turvallisuuden ja oikeudenmukaisuuden* perustalta. EU pyrkii aikaisempaa syvempään taloudelliseen, sosiaaliseen ja myös poliittiseen yhdentymiseen, samalla kun se laajenee uusien jäsenmaiden myötä.

Unionin toiminnan perustana ovat olleet EY:n toimielimet ja etenkin EY-oikeus. Nykyisin on kuitenkin jo perusteita käyttää käsitettä *EU-oikeus* tai eurooppaoikeus. Vaikka jäsenvaltioiden kansalaiset ovat myös EU:n kansalaisia, ei EU kuitenkaan ainakaan vielä ole mikään liittovaltio, federaatio (vrt. USA, Saksa tai Venäjä).

EU:n päämääränä on yhteismarkkinoiden toteuttamisella ja talous- ja rahaliitolla sekä perussopimuksessa mainittujen politiikkojen kautta edistää muun muassa taloudellista toimintaa, työllisyyttä, sosiaalisen suojelun korkeaa tasoa, sukupuolten tasa-arvoa, ympäristönsuojelua ja yhteenkuuluvuutta. Keskeisimmän yhteiskunnallisen perustavoitteensa osalta EU:ta voidaan pitää perusluonteeltaan *markkinahankkeena*: se rakentaa maailmaa *markkinoiden (yhteis- tai sisämarkkinat)* kautta. Oikeudelliset sääntelykeinot, kuten perustamissopimuksien artiklat, asetukset ja direktiivit ja EY:n tuomioistuimen tuomiot, taas ovat tärkeitä toimivia markkinoita kehiteltäessä.

EY:n perustamissopimuksen normit tähtäävät ennen muuta *neljän taloudellisen tekijän liikkumisen* edistämiseen, jotta Eurooppaan syntyisivät toimivat, vapaaseen kilpailuun perustuvat ja talouskasvua edistävät yhteismarkkinat. Keskeisimmät sääntelykohteet ovat tuotannon tekijät eli *pääoma ja työvoima* sekä tuotannon tulokset eli *tavarat ja palvelukset*. Näitä voidaan kutsua *perusvapauksiksi*, mutta ne eivät ole juridisesti varsinaisia valtiosääntö- tai kansainvälisen oikeuden mukaisia perus- tai ihmisoikeuksia. Ideana on jäsenmaiden kansalaisyhteiskuntien taloudellinen ja sosiaalinen integraatio yhteismarkkinoiden kautta.

Amsterdamin sopimuksen, joka tuli voimaan 1999, kautta kuitenkin myös *korkean työllisyyden tavoite* on kuulunut tavoitteisiin. Työllisyysasioista otettiin EY:n perustamissopimukseen oma osastonsa. Lisäksi Maastrichtin huippukokouksessa solmitun erillisen sosiaalipoliittisen pöytäkirjan säännöksiä on otettu varsinaisen perustamissopimuksen osaksi. Työoikeudellisia asioita kuuluu ennen muuta tämän sosiaalipoliittisen osaston (osasto XI/ EY:n perustamissopimus) määräysten piiriin. Alkuaan pelkkä markkinahanke on näin laajenemassa *hyvinvointivaltiolliseen suuntaan*, jossa taloudellisten ja sosiaalisten etujen jakautuminen (jakokysymys) tulee aikaisempaa tärkeämmäksi. EU ei kuitenkaan ole mikään hyvinvointivaltio.

3. *Valtioiden asema jäsenenä.* EY:n perustamissopimus (art. 10) asettaa jäsenvaltioille *velvoitteen toteuttaa* kaikki yleis- ja erityistoimenpiteet, jotka ovat aiheellisia sopimuksesta tai yhteisön toimielinten säädöksistä johtuvien velvoitteiden täyttämisen varmistamiseksi. Jäsenvaltioiden tulee myös helpottaa yhteisön päämäärän toteuttamista. Tämän *aktiivisen lojaliteettivelvoitteen* lisäksi jäsenvaltion on pidättäytyttävä kaikista toimenpiteistä, jotka ovat omiaan vaarantamaan perustamissopimuksen tavoitteiden saavuttamista (ns. *stand still* -velvoite).

Valtioilla on myös oikeus erota jäsenyydestä. Euroopan unionin toimintaan osallistuvat kaikki jäsenmaat yhdessä ja kukin jäsenmaa huolehtii vuorollaan neuvoston puheenjohtajan tehtävästä kuuden kuukauden ajan. Näin myös Suomen valtiolla on jäsenenä mahdollisuus vaikuttaa osaltaan mm. uusien säännösten syntymiseen. Suomen eduskunta on kytketty ministeriöiden lisäksi EU:n säädösvalmisteluun muun muassa siten, että suuri valiokunta käsittelee säädösaloitteita (PL 96 §).

*“Ei riitä, että tähtää, on osuttava.” -Italialainen sananlasku*

4. *EU:n keskeisiä työoikeudellisia asiaryhmiä.* EU pyrkii edellä todettujen taloudellisten ja poliittisten päämäärien yhteydessä myös työllisyyden edistämiseen, elin- ja työolojen kohentamiseen ja niiden yhdenmukaistamiseen, sosiaaliseen suojeluun, syrjäytymisen torjumiseen ja työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun. Työelämän kannalta keskeisiä unionin toimintaan kuuluvia asiaryhmiä ovat seuraavat:

- sisämarkkinat (yhteismarkkinat), joille on ominaista, että tavaroiden, henkilöiden, palvelujen ja pääomien vapaata liikkuvuutta rajoittavat esteet poistetaan jäsenvaltioiden väliltä,
- järjestelmä, jolla taataan, ettei kilpailu sisämarkkinoilla vääristy,
- jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön lähentäminen siinä määrin kuin se on tarpeen yhteismarkkinoiden toiminnan kannalta,
- sosiaalipolitiikka, johon kuuluu mm. Euroopan sosiaalirahasto,
- jäsenvaltioiden yhteisen työllisyysstrategia,
- myötävaikuttaminen korkean terveyden suojelun tason saavuttamiseen, sekä
- myötävaikuttaminen korkealaatuisen koulutuksen ja ammatillisen koulutuksen edistämiseen.

5. *Toimielimet.* Keskeisimmät EU/EY:n toimielimet ovat:

- *Komissio*, joka hoitaa hallinnon lisäksi mm. säädösvalmistelua ja käyttää sääntelyn aloitevaltaa ja valvontavaltaa.
- *Neuvosto*, jolle kuuluu lähtökohtaisesti säädösten hyväksymisen valta perustamissopimusten puitteissa. Pysyvien edustajien neuvosto (COREPER) toimii sovittavana välielimenä valmisteltaessa aloitteista päättämistä neuvostossa.
- *Parlamentti*, joka osallistuu päätösten valmistelun lisäksi säädösten hyväksymisten edellyttämiin erilaisiin menettelyihin. Parlamentti ei kuitenkaan nimestään huolimatta ole lakia säätävä elin, joskin sen rooli on korostumassa, kun eräät asiat edellyttävät sen hyväksymistä.
- *Tuomioistuin* (EYT)(Luxemburg) puolestaan käyttää EU-oikeuden osalta tuomiovaltaa. Tuomioistuin jakaantuu ensimmäisen asteen tuomioistuimeen ja varsinaiseen

17 tuomaria käsittävään tuomioistuimeen. Lisäksi EYT:n yhteydessä toimii puolueetomia julkisasiamiehiä.

Valtioiden johtohenkilöt kokoontuvat määräajoin myös EU:n ns. huippukokouksiin eli EU:n *Eurooppa-neuvoston* istuntoihin, joissa käsitellään yhteisöjen kehittämisen kannalta tärkeitä yleislinjauksia ja perustamissopimusmuutoksia. Näissä kokouksissa syntyneitä sopimuksia tai asiakirjoja on tapana kutsua huippukokousten pitopaikkakunnan mukaan, kuten mm. Maastrichtin, Amsterdamin, Nizzan ja Lissabonin sopimus. Muista elimistä mainittakoon muun muassa talous- ja sosiaalikomitea, alueiden komitea, Euroopan keskuspankki (EKP), tilintarkastustuomioistuin, oikeusasiamies sekä eräät rahastot.

6. *Oikeudelliset lähtökohdat.* Euroopan Unionilla on oma oikeusjärjestys, EU-oikeus tai *eurooppaoikeus*. Tärkeät päätökset, joilla muutetaan tai kehitetään yhteisöoikeuden perusteita, kuten EU:n perussopimuksia, tehdään lähtökohtaisesti *yksimielisesti*. Perustamissopimukset taas antavat mahdollisuuksia tehdä eräitä säädöspäätöksiä myös *määräenemmistöllä* (runsaat 2/3 äänistä). Jäsenmailla on lähinnä väestömääränsä suhteutettu erilainen äänimäärä EU:n Neuvostossa tapahtuvassa päätöksenteossa silloin, kun päätös tehdään määräenemmistöllä. Suurimmilla on 10 ääntä, kun taas Suomella on kolme. Jäsenmaiden muut vaikutusmahdollisuudet, kuten jäsenyydet eri elimissä sekä ns. lobbaustoiminta, ovat lisäksi tärkeitä.

EY:llä (ja sitä kautta EU:lla) on siis tiettyä, ennen muuta perustamissopimuksessa *rajattua lainsäädäntövaltaa* ja tähän liittyvää *tuomiovaltaa*, mutta ei kuitenkaan toimeenpanovaltaa taikka merkittäviä toimeenpanoelimiäkään (kuten ulosottomiehiä, poliisia, armeijaa ja vankiloita).

Sääntelytoimintaa ohjaa *kolme yleistä periaatetta*. Ensinnäkin kyse on *dynaamisuudesta* eli jatkuvasta etenemisestä ja kehittyvästä normituksesta. Toiseksi toimintaa hallitsee *homogeenisuuden* periaate, joka edellyttää jäsenvaltioiden säännösten lähentämistä toisiinsa (harmonisointia direktiivein) tai jopa samanlaisuutta (regulaatiot). Kolmanneksi sääntelyä hallitsee *toissijaisuus eli subsidiariteettiperiaate* (art.5/EY). Se korostaa ensisijaisesti jäsenvaltioiden taseisia toimia yhteisesti sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi, mutta toissijaisesti, mikäli tavoitteeseen ei voida täten päästä riittävän tehokkaasti, yhteisö ryhtyy tarpeellisiin sääntelytoimiin. Päätökset tulisi tehdä mahdollisimman lähellä kansalaisia. (Työelämän asioiden osalta voidaan puhua jopa kaksois-toissijaisuudesta, koska eräiden jäsenvaltioiden sisällä nämä asiat hoidetaan työmarkkinajärjestöjen eikä valtion tasolla.)

7. Toiminnalliselta luonteeltaan EY on *oikeusprojekti*, sekä ylikansallisen että kansainvälisen eurooppalaisen sääntelyn hanke. Tavoitteet ja määräajat on asetettu EY:n perustamissopimuksessa, jota kuitenkin ajan myötä muutetaan ja kehitetään. Vaikuttaminen yhteisömaiden kehitykseen perustuu keskeisesti säädöksiin, joita onkin syntynyt lukuisia määrä. Ne julkaistaan *yhteisön virallisessa lehdessä* jokaisen jäsenmaan omalla kielellä ja ovat nähtävissä myös internetissä. Ensikädessä säädösten tulkinta, soveltaminen ja täytäntöönpano tapahtuvat jäsenmaissa, mutta viimekädessä tulkintavalta kuuluu yhteisön omalle tuomioistuimelle (EYT).

Mikäli kyse on ristiriidasta *suoraan sovellettavaksi* kelpoisen ja *sitovan* yhteisöoikeuden säännöksen ja vastaavan tasoisen kansallisen normin välillä, on yhteisöoikeuden säännöksellä katsottu olevan *etusija*. Normikonflikteja pyritään kuitenkin välttämään ensikädessä tulkintateitse. Sisällöllisesti taas on kyse konkreettisen tason yksityiskohtaisesta sääntelystä. Tärkeysasteeltaan erilaiset asiat säädellään EY:ssä eri vahvuisten sääntelyinstrumenttien kautta.

#### 8. Eurooppaoikeuden rakenne.

a) *Perustamissopimuksien artiklat* ( mm. Rooman sopimus ja sitä täydentävät ns. *primäärioikeuden* osat, kuten jäsenvaltioiden liittymissopimukset) asettavat EU/EY:n tavoitteet, keinot ja toiminnan puitteet. Ne antavat myös normipohjan säätää eriasteisia alempia säädöksiä. Toisaalta eräillä perustamissopimusten artikloilla, jotka ovat riittävän *selkeitä, täsmällisiä ja ehdottomia*, voi olla myös *välitön vaikutus* jäsenmaiden kansalaisiin ilman erillisiä lainsäädäntötoimia.

b) Perustamissopimuksien artiklojen nojalla säädetyt ns. *sekundäärinormit* (johdettu yhteisöoikeus) voivat olla ensinnäkin *regulaatiota* eli asetuksia, jotka velvoittavat yleisesti ja joita sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa. Nimestään huolimatta kyse on *lakitason* sääntelykeinosta. Jäsenvaltioiden viranomaisten edellytetään soveltavan suoraan regulaation säännöksiä eikä niitä transformoida kansallisten normien osaksi. Regulaatiot ovat siis ylikansallista (supranational) lakisääntelyä, joka ei kunnioita dualismin periaatetta. Regulaatioita on annettu mm. työvoiman vapaasta liikkuvuudesta ja jäsenvaltioiden sosiaaliturvan koordinoinnista.

Toiseksi primäärinormien pohjalta annetaan *direktiivejä*. Ne ovat harmonisointisäädöksiä, joilla pyritään jäsenvaltioiden *lainsäädäntöjen lähentämiseen*, muttei samanlaistamiseen. Direktiivit velvoittavat saavutettavaan tulokseen nähden *jäsenvaltioita*, joille ne ovat osoitetut. Jäsenvaltioiden viranomaiset voivat taas valita muodot ja keinot direktiivien tavoitteiden toteuttamiseksi. Työoikeudelliset direktiivit antavat usein minimitavoitteita kansallisten säädösten asettamiseen. Direktiivien alussa oleva johdanto-osa (preambula) on tärkeä itse direktiivin säännösten tulkinnassa, koska siitä käyvät ilmi sääntelytarkoitukset.

Mikäli jäsenvaltio ei ole asetussa määräajassa toteuttanut direktiivin tavoitteita omilla normeillaan, voivat EYT:n käsityksen mukaan kuitenkin direktiivien riittävän ”selkeät, ehdottomat ja täsmälliset ” säännökset toissijaisesti saada kansalaisen eduksi *välittömän oikeusvaikutuksen* ko. jäsenmaassa. Kyse on kuitenkin vain vertikaalisesta, valtion ja kansalaisen välisestä suhteesta; *direktiivi ei voi velvoittaa yksittäistä kansalaista*. Tämä käsitys perustuu siis EY:n tuomioistuimen päätöksiin. Tuomioistuimella on myös katsonut, että mikäli jäsenvaltio on laiminlyönyt direktiivin tavoitteiden toimeenpanon eikä direktiivillä ole välitöntä oikeusvaikutustakaan, voi tästä valtion laiminlyönnistä vahinkoa kärsinyt kansalainen vaatia *valtioltaan* vahingonkorvausta.

Työelämää koskevia direktiivejä on annettu muun muassa työntekijöiden taloudellisesta ja tuotannollisesta irtisanomissuojasta, liikkeen luovutuksesta, palkkaturvasta, työsuhteen ehtojen todentamisesta, työajasta, työsuojelusta, syrjinnästä, tasa-arvosta, yhteistoiminnasta yrityksissä, konserniyhteistyöstä, perhevapaista, lähetetyistä työn-

tekijöistä, osa- ja määräaikaisesta työstä. Direktiivien sijasta on viime vuosina eräitä asioita toteutettu EU-tason etujärjestöjen välisillä sopimuksilla.

Kolmantena sääntelyinstrumenttina ovat tiettyihin asiatilanteisiin kohdennetut *päätökset* (Decissions). Päätökset velvoittavat kaikilta osiltaan niitä, joille ne on osoitettu.

c) Primääri- ja sekundäärinormien lisäksi EU-oikeuteen kuuluvat myös eräät *oikeusperiaatteet* sekä jäsenvaltioiden yhteisen valtiosääntöperinteen mukaiset *perus- ja ihmisoikeudet*, jotka on nyt vahvistettu perusoikeuskirjassa.

Lisäksi yhteisön elimet antavat erilaisia suosituksia, lausuntoja, julistuksia, toimintaohjelmia, kannanottoja, vihreitä ja valkoisia kirjoja yms. Tällaisia kirjallisia asiakirjoja liittyy yhteisöoikeuteen huomattava määrä, mutta tämän kaltaiset ns. *Soft Law*-asiakirjat eivät sellaisenaan ole sitovia. Ne vastaavat lähinnä suomalaisia säädösten esitöitä. Euroopan Yhteisön tuomioistuin on ratkaisuisaan käyttänyt myös näitä tuomioittensa perustana tai perusteluina.

d) Säädetyt oikeuden lisäksi tärkeän oikeuslähteen muodostavat EYT:n ratkaisut ja ennakkopäätökset.

9. *Työoikeus sosiaalisen ulottuvuuden osana.* EU-oikeutta ei jäsennetä perinteisen oikeudenalaluokituksen kautta. Työoikeus lukeutuu EY:n kielenkäytössä ns. *sosiaaliseen ulottuvuuteen*, joka lisäksi käsittää sosiaalipolitiikan alueita, kuten sosiaaliturvan yhteensovituksen (koordinoinnin), työllisyyspolitiikan, aluepolitiikan sekä sosiaali- ja rakennerahastojen toiminnan. Jo 1970-luvusta alkaen on katsottu, että *sosiaalinen ulottuvuus kuuluu tärkeänä osana sisämarkkinoiden toteuttamiseen*. Sosiaalisessa ulottuvuudessa on kyse siitä, miten markkinahankkeen tuottama talouskasvu ja siitä toisaalta aiheutuvat haitat jakautuvat eri valtioiden, alueiden ja ryhmien kesken. Sosiaalisen ulottuvuuden asema sisämarkkinahankkeen osana on viime vuosina vahvistunut.

Kuten edellä mainitut yhteisön päämäärätkin osoittavat, EU/EY eivät ensikädessä rakennu *sosiaalivaltion* tavoitteille. Jakotehtävä mm. palkka- ja sosiaalietuuksien osalta kuuluu ensisijaisesti *jäsenvaltioiden* tasolla hoidettaviin asioihin. Erityisesti sosiaalisen ulottuvuuden osalta lähtökohtana on *toissijaisuusperiaatteen* mukaisesti se, että yhteisö toimii vain siinä laajuudessa kuin jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla toteuttaa asetettuja tavoitteita ja jotka tavoitteet voidaan niiden laajuuden ja vaikutuksen takia toteuttaa paremmin yhteisön tasolla.

10. Työoikeuden kannalta *keskeisiä säänneltyjä asiaryhmiä* ovat:

- työntekijöiden vapaa liikkuvuus
- kansalais- ja muunkin syrjinnän kieltä
- miesten ja naisten tasa-arvo ja samapalkkaisuus työelämässä
- työterveys ja -turvallisuus

- eräiden yhteismarkkinoiden ja sen sosiaalisen ulottuvuuden toteuttamiseksi tehtävät työoikeuden normien harmonisoinnit (mm. työoikeusdirektiivit)
- henkilöstön osallistuminen yrityksissä (yt-menettelyt) ja yritysryhmissä

Euroopan Yhteisön työelämää koskeva normisto keskittyy ennen muuta turvaamaan *työntekijöiden liikkumisvapauden jäsenmaasta toiseen ja individuaalisen työoikeuden* alueen asioihin. Työsuojelulla ja sukupuolten välisellä tasa-arvolla ja laajemminkin yhdenvertaisuudella on niin ikään yhteisön työoikeudessa merkittävä sija. Lisäksi on säännelty sosiaaliturvan koordinoitua, jotta maasta toiseen liikkuvan työntekijän sosiaaliturva turvattaisiin. Tärkeän sääntelykohteiden ryhmän muodostavat myös henkilöstön osallistumista koskevat asiat.

Yhtenä tärkeänä yleispyrkimyksenä on ollut edetä ns. *flexicurityn* eli joustoturvan kautta: yhtäältä edistetään työelämän joustavuutta ja toisaalta turvataan työntekijöiden asemia.

Työoikeuden osalta kysymys on ollut ennen muuta jäsenmaiden työoikeuden eräiden *säännösten harmonisoinnista* (lähentämisestä toisiinsa) direktiiveillä. Työntekijän suojelemiseksi annettujen direktiivien artikkelit ovat yleensä suojan vähimmäistason ilmaisevia normeja. Direktiivien asettamien tavoitteiden toteuttaminen jäsenvaltioissa voi tapahtua eri muodoin ja keinoin, kunhan se vain tapahtuu riittävän tehokkaalla ja selkeällä tavalla.

11. *Järjestöjen välisen kollektiivisen työoikeuden* kehitys on yhteisön tasolla ollut vähäistä. EU:n perusoikeuskirjaan sisältyvät kuitenkin artikkelit kokoontumis- ja yhdistymisvapaudesta, työntekijöiden oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksissä sekä neuvotteluoikeudesta ja oikeudesta työtaistelutoimiin (art. 15, 27, 28).

Neuvotteluoikeutta koskevassa artiklassa 28 todetaan, että osapuolilla on myös unionin oikeuden mukaisesti oikeus asianomaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä kollektiivisopimuksia. Lisäksi on olemassa normaali vaikuttaminen. Työelämän osapuolten etujärjestöt Brysselissä osallistuvat merkittäväällä tavalla eri komiteoiden työhön ja vaikuttavat työelämää koskevien sääntelyasiakirjojen valmisteluun komissiossa ja parlamentissa. Tätä kautta myös Suomen etujärjestöillä on vaikutusmahdollisuuksia yhteisöoikeuden kehitykseen.

EU-tason järjestöt ovat käyneet myös ns. *sosiaalista dialogia* eli vuoropuhelua. Perustamissopimuksissa on myös eräitä säännöksiä *Euroopan tason sopimuksista* järjestöjen välillä. Kyse ei kuitenkaan ole varsinaisista työehtosopimuksista. Euroopan tason työmarkkinajärjestöillä ei ole selkeätä kompetenssia tehdä jäsenvaltioiden osapuolia sitovia työehtosopimuksia yhteisötasolla. Muunlaisia sopimuksia voidaan kuitenkin tehdä valtuutuksiensa ja EU-perussopimuksen nojalla.

Muutamista erillisasioista onkin Brysselissä tehty tällä tasolla toimivien työmarkkinajärjestöjen välillä *puitesopimuksia*, jotka on sitten vain oikeudellisesti toimeenpantu yhteisöoikeuden tasolla direktiiveillä. Ne taas on transformoitu (transponoitu) jäsenmaiden normeiksi. Tämä, sanoisinko EY-korporatistinen, menettely perustuu EY:n perustamissopimuksen artikloihin 138- 139. Niiden mukaan komissio, joka suunnittelee jotakin uutta toimenpidettä sosiaalipolitiikan alalla, esimerkiksi työsuojelun,

työehtojen, työntekijöiden osallistumisen tai tasa-arvon edistämiseksi, kuulee työmarkkinaosapuolia aikeestaan ja sen sisällöstä. Jos työnantajapuolen järjestöt BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP ja palkansaajien ETUC ilmoittavat haluavansa neuvotella keskenään sopimuksesta ko. asiassa, on niillä tähän aikaa lähtökohtaisesti 9 kuukautta. Mikäli etujärjestöt pääsevät asiasta sopimukseen, puitesopimus voidaan panna täytäntöön Neuvoston päätöksellä, käytännössä direktiivillä. Näin menetellen ovat syntyneet vanhempainvapaata, osa-aikatyötä ja määräaikaista työtä koskevat direktiivit.

Viime vuosina on Brysselin järjestöjen välillä sovittu myös puitesopimukset etätyöstä, työperäisestä stressistä ja työssä tapahtuvasta häirinnästä, joiden toimeenpano tapahtuu direktiivin sijasta perustamissopimuksen art. 139 mukaisesti sopijapuolten jäsenjärjestöjen toimenpitein.

EU-oikeus, joka sinänsä kunnioittaa kansallisten työehtosopimusjärjestelmien autonomiaa, asettaa myös eräitä vaatimuksia ja rajoja jäsenvaltioiden kollektiiviselle työoikeudelle. Taloudellista kilpailua koskevien EY-säännösten ja kansallisen työehtosopimustoiminnan tai työtaisteluoikeuden välillä saattaa syntyä normiristiriitaa, jonka ratkaisemisesta on eräitä EYT:n tuomioita.<sup>49</sup>

*12. EU:n ja EY:n sääntelytoimivalta.* Euroopan yhteisön sääntelytoimivallan rajat eivät ole kovin selkeitä. Peruslähtökohtana on *lainalaisuuden periaate*: yhteisö toimii perustamissopimuksella *sille annetun* toimivallan ja tavoitteiden rajoissa (5 art./EY). Jäsenvaltiot ovat antaneet EY:lle toimivaltaa eriasteisesti ja asiakohteesta riippuen. Legaalista kompetenssia rajoittavia oikeusperiaatteita ovat myös *toissijaisuuden periaate* (subsidiariteetti) sekä *tavoitesidonnaisuuden periaate*.

*Toissijaisuuden periaate* rajoittaa yhteisön toimintaa asioissa, jotka eivät kuulu sen *yksinomaiseen* toimivaltaan. Näissä asioissa yhteisö toimii vain siinä tapauksessa ja siinä laajuudessa kuin jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla toteuttaa suunnitellun toiminnan tavoitteita, jotka voidaan toiminnan laajuuden tai vaikutusten takia paremmin (tehokkaammin) toteuttaa yhteisön tasolla. *Tavoitesidonnaisuuden periaate* edellyttää, ettei yhteisö toiminnassaan ylitä sitä, mikä on tarpeen perustamissopimuksen saavuttamiseksi (5 art./EY).

*Yhteisön yksinomaiseen toimivaltaan* voidaan katsoa kuuluvan muun muassa maatalouspolitiikka, tulliliitto, kauppapolitiikka, jäsenvaltioiden rajat ylittävät kysymykset sekä sisämarkkinoiden kilpailun vääristymät.

<sup>49</sup> Tapaus *Albany* (C-67/96) koski työehtosopimusten eläkemääräysten suhteesta EY:n kilpailuartiklan 85 soveltamiseen. Kyseessä oleva eläkekassaa koskeva työehtosopimusasia ei luonteensa ja kohteensa vuoksi kuulunut EY 85 artiklan soveltamisalaan.

Joulukuussa 2007 annetut ratkaisut asioissa *Laval un Partneri* (C-341/05) ja *Viking-line (International Transport Workers' Federation ja Finnish Seamen's Union, C-438/05)* koskivat taas kansallisen neuvottelu- ja lakko-oikeuden suhdetta palvelujen tarjoamisen ja toiseen jäsenvaltioon sijoittautumisen (EY art 12, 43, 49 ja 50) vapauteen. - Työtaistelut voivat näiden ratkaisujen perusteella olla EU-oikeuden vastaisia, mutta näin ei ole, jos niillä pyritään EY:n perustamissopimuksen mukaiseen oikeutettuun päämäärään ja ne voidaan EU-oikeuden pohjalta perustella yleisellä edulla (yleinen järjestys tai turvallisuus taikka kansanterveys), elin- ja työolojen parantamisella tai sosiaalisella suojelulla.

Sosiaalisen ulottuvuuden asiat, joihin myös työoikeus kuuluu, eivät lähtökohtaisesti kuulu yhteisön yksinomaiseen toimivaltaan. Kyse voi olla lähinnä jäsenvaltioiden ja EY:n välillä *jaetusta toimivallasta*. Tämän alueen osalta noudatettavasta toissijaisuusperiaatteesta seuraa, että yhteisön toimivaltaa on tulkittava suppeasti. Sosiaalipolitiikan alan tavoitteiden toteuttamiseksi EY tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa 137 artiklassa mainituilla aloilla, joihin eivät kuulu *palkat, järjestäytymisoikeus, lakko-oikeus eikä sulkuoikeus*.

Siten *jäsenvaltioiden toimivallan piiriin* näyttäisivät kuuluvan, ellei EU-oikeuden etusijasta muuta johdu, muun muassa seuraavat työoikeuden asiaryhmät: jäsenvaltioiden omien työlainsäädäntöjen soveltamisala, työvoiman käytön eri muodot, palkka-asiat, järjestäytymisoikeus, työehtosopimusten solmimis- ja sitovuusasiat, työtaisteluasiat, työriitojen sovittelu, työeläkkeiden ja muun toimeentuloturvan taso ja etuusmuodot.

*13. Sääntelymekanismit.* Perustamissopimuksen mukaisessa *normaalissa* säädösten syntymenettelyssä on Komissiolla keskeinen asema. Aloitteet uusiksi säädösehdotuksiksi valmistellaan Komissiossa, jonka aloitteen pohjalta ne saatetaan hyväksyä Neuvostossa. Valmisteltaessa työoikeuden alan säädösluonnoksia Komissio kuulee eri vaiheissa työmarkkinaosapuolia sekä talous- ja sosiaalikomiteaa. Lopullisen säädösehdotuksen valmistuttua siitä yleensä hankitaan Parlamentin lausunto, jonka saatuaan Neuvosto saattaa vahvistaa, mikäli riittävä kannatus asialle on olemassa, säädöksen. Tämä menettely on ns. *lausunto- tai kuulemismenettely* (EY art. 250). Lisäksi voi tulla kyseeseen kaksi muuta menettelyä, joissa neuvosto vahvistaa aluksi vain yhteisen kannan (common position). Se taas menee parlamentin käsiteltäväksi. Asian käsittelyissä noudatetaan neuvoston ja parlamentin välillä joko ns. *yhteispäätös-menettelyä tai yhteistoimintamenettelyä*. Käsittelytavat ja säädösehdotuksen hyväksymisedellytykset riippuvat asiasta ja niiden käsittelyille perussopimuksessa säädetyistä melko monimutkaisista menettelytavoista (ks. EY 251 ja 252 art.). Lopulta neuvosto antaa, mikäli se on yksimielinen tai riittävä määränemmistö on hyväksymisen kannalla, uuden säädöksen, kuten regulaation, direktiivin tai päätöksen.

Sosiaalisen ulottuvuuden asioissa yhteisö lähtökohtaisesti toimii normaalien menettelyjen mukaisesti, jolloin kaikki jäsenmaat ovat mukana päättämässä asiaa. Toisen vaihtoehdon tarjoaa perustamissopimuksen 138 ja 139 mukainen menettely, jossa *EU:n tasolla toimivilla työmarkkinajärjestöillä on mahdollisuus sopia* aiotusta toimenpiteestä ja sen toimeenpanosta myös sopimuksien kautta.

*14. Miten yhteisöoikeuden erilaiset säännökset vaikuttavat maamme työoikeuteen ja työsuhteisiin?*

*Direktiivisääntelyt* vaikuttavat lähtökohtaisesti perinteisen *dualismin* periaatteiden mukaisesti niin, että maamme omaa työlainsäädäntöä ja/tai työehtosopimuksia muutetaan vastaamaan direktiivin tavoitteita. Direktiivit velvoittavat saavutettavaan tulokseen nähden jokaista *jäsenvaltiota*, jolle se on osoitettu, mutta jättää kansallisten viranomaisien valittavaksi muodon ja keinot. Direktiivit suunnataan *jäsenvaltioille*, eivätkä ne siis sellaisenaan ole voimassa maassamme.

Poikkeustapauksissa, mikäli direktiivin tavoitteiden toteuttamisessa on jäsenvaltiossa epäonnistuttu tai se on kokonaan laiminlyöty ja mikäli kyse on riittävän selkeästä, ehdottomasta ja täsmällisestä direktiivin säännöksestä, voi säännöksellä olla ns. *välittömän vaikutus (direct effect)*. Tuo vaikutus koskee valtion ja kansalaisen välistä *vertikaalista relaatiota* ja tällöin se toimii *kansalaisen eduksi*, mikäli kansalainen vetoaa direktiiviin jäsenvaltion viranomaisissa, kuten tuomioistuimissa. Direktiivin säännöksen välittömästä vaikutuksesta ei kansalaisille siis voi johtua *velvoitteita*. Työnantajan ja työntekijän väliseen *horisontaaliseen* työsuhteeseen direktiivinormi ei siten vaikuta suoraan.

Direktiiveillä voi kuitenkin olla myös ns. *tulkintavaikutusta* suhteessa kansalliseen lakiin. Lähtökohtaisesti direktiiveihin voidaan siis vedota kansallisen työoikeuden säännöksen tulkinta-argumenttina, mutta niitä ei voida ottaa kansallisissa tuomioistuimissa ratkaisun perusteena oleviksi oikeusohjeiksi. Tosin kansallisen lain tulkiin taan vaikuttavat monet muutkin tekijät kuin vain EY:n direktiivit.

*Regulaatiot eli asetukset* taas vaikuttavat suoraan, *monistisesti*. Asetus pätee yleisesti. Se on kaikilta osiltaan velvoittava, ja sitä sovelletaan sellaisenaan kaikissa jäsenvaltioissa. Niitä ei muunneta lainkaan maamme sisäiseksi oikeudeksi. Ne ovat siten *sellaisenaan voimassa maassamme* samalla tavoin kuin työlainsäädäntömme muutoinkin, myös siis horisontaalisesti työsuhteissa. Suomalainen tuomioistuin voi siis ottaa regulaation säännöksen suoraan ratkaisunsa oikeusperustaksi. Eri asia taas on, ovatko regulaatioiden sisältämät säännökset laadultaan ja soveltamisedellytyksiltään sellaisia, että niitä voidaan noudattaa työelämässä oikeusohjeina.

*Päätökset (decisions)* taas vaikuttavat vastaavalla tavalla kuin regulaatiot, mutta vain niihin, joihin ne on kohdistettu.

Perussopimuksien muutamille materiaalisia sääntöjä sisältäville artikloille, joilla on katsottu olevan *välittömiä oikeusvaikutuksia* suhteessa kansalaiseen, tulisi antaa ainakin vastaava oikeudellinen asema kuin välittömästi vaikuttavien direktiivien normeille. Työoikeuden osalta näitä ovat lähinnä kansalaissyrynnän kieltoa, työntekijöiden vapaata liikkumista ja naisten samapalkkaisuutta koskevat artiklat.

Edellä sanottu merkitsee maamme työoikeuden oikeuslähteiden kannalta sitä, että niiden määrä on kasvanut etenkin siltä osin kuin on kyse suoraan sovellettavista taikka välittömästi vaikuttavista yhteisöoikeuden normeista.

*15. Yhteisön tuomioistuimen asema.* Euroopan yhteisön tuomioistuimella on EU-oikeuden kehityksessä tärkeä asema. Yhteisöoikeuden normien soveltamis- ja tulkintakiistat saattavat tulla esiin myös maamme tuomioistuimissa. Mikäli oikeusjutun ratkaisun *keskeisenä normipremissinä* osoittautuu olevan yhteisöoikeuden *sitova säännös*, on maamme sellaisilla tuomioistuimilla, joiden päätöksestä ei maamme lakien mukaan enää saa hakea muutosta normaaleilla muutoksenhakukeinoilla, velvollisuus saattaa tulkintakysymys, *jos se on välttämättömän esikysymyksen luonteinen* eikä riittävän *vastaavaa ennakkoratkaisua* ole annettu aiemmin (ns. *acte clair* tai *acte éclairé*-opit), Euroopan Yhteisön tuomioistuimen (EYT) käsiteltäväksi (art. 234). Tähän tuomioistuimeen on jokaisesta jäsenmaasta valittu ainakin yksi tuomari.

Velvollisuus pyytää EYT:ltä ennakkoratkaisu yhteisöoikeuden tulkinnasta voi tulla kyseeseen työoikeusjutuissa muun muassa korkeimmassa oikeudessa, työtuomioistuimessa ja sosiaaliturva-asioissa vakuutus-oikeudessa. Alemmanasteisilla tuomioistuimilla, kuten hovioikeuksilla ja kärjäoikeuksilla, on myös mahdollisuus, muttei velvollisuutta, pyytää tällaista ennakkoratkaisua. Ennakkoratkaisun saaminen saattaa kestää kuitenkin vuoden tai kaksikin.

Esimerkiksi kun Suomen KKO 27.4.1999 pyysi EYT:ltä ennakkoratkaisua liikkeen luovutusdirektiivin tulkinnasta (Oy Liikenne Ab:n jutussa), vastaus kysymyksiin annettiin 25.1.2001 ja lopullinen ratkaisu annettiin 27.4. 2001 (Kärjäoikeuden tuomio v 1996; KKO 2001: 44. ) - Vuonna 2008 KKO on tehnyt ennakkoratkaisupyynnöt yhteistoimintamenettelyä ja työsopimuslain liikkeen luovutuksen vastuuta koskevista EU-oikeuden tulkinnoista.

EYT:n *ennakkoratkaisujen asema* yhteisöoikeuden *tulkitsijana* on muodostunut yhteisöoikeuden kannalta keskeiseksi. Maamme työoikeuden osalta niillä on kuitenkin käytännössä ollut pääosin välillistä vaikutusta, joka linkittyy kansallisten työoikeusnormien, tuomioiden ja oikeustieteellisen kirjallisuuden kautta. Mutta varsinkin työoikeudellista liikkeen luovutusta ja sukupuolten tasa-arvoa koskevissa asioissa EYT:n ratkaisulla on ollut huomattavinta vaikutusta Suomessa.

EYT:n käsiteltäviin asioihin kuuluvat ennakkoratkaisujen teon lisäksi myös muun muassa Komission, Neuvoston ja jonkin jäsenvaltion nostamien kanteiden ratkaiseminen. Myös yksittäinen henkilö tai yhtiö, jota jokin päätös tai asetuksen normi koskee suoraan ja erikseen, voi nostaa kanteen yhteisön tuomioistuimessa. Tuomioistuimella on toimivalta ratkaista kanteet, joiden perustana on EY:n puuttuva toimivalta, olennaisen menettelymääräyksen rikkominen, perustamissopimuksen tai sen soveltamista koskevan oikeussäännön rikkominen taikka harkintavallan väärinkäyttö. Lisäksi tuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat monien yhteisön sisäisten riitojen ratkaisemiset, kuten mm. yhteisön henkilöstön palvelussuhteen ehtoja koskevat kiistat.

Jäsenvaltiot ovat velvollisia noudattamaan EYT:n tuomioistuimen päätöksiä. Mikäli tuo tuomioistuin esimerkiksi Komission nostaman kanteen johdosta toteaa, ettei ko. jäsenvaltio ole noudattanut tuomiota, voi se määrätä jäsenvaltion suorittamaan kiinteämääräisen hyvityksen tai uhkasakon. Tuomioistuimen päätös on täytäntöönpanokelpoinen samalla tavoin kuin riita-asioissa annetut lainkäyttöpäätökset. Täytäntöönpanokelpoisia ovat samalla tavoin myös komission ja neuvoston päätökset, joissa määrätään maksuvelvollisuus muulle kuin valtiolle.

### 3.5. Kansainvälisiä työmarkkinajärjestöjä

Työmarkkinajärjestömme osallistuvat osaltaan maailmanlaajuiseen, eurooppalaiseen ja pohjoimaiseen yhteistyöhön. Maailman tasolla maamme työntekijäpuolen edunvalvontajärjestö on VAKL (Vapaiden Ammattiyhdistysten Kansainvälinen Liitto) ja työnantajapuolella taas IOE (International Organisation of Employers). ILO:n toimintaan maamme keskeisimmät keskusjärjestöt osallistuvat myös suoraan omien edustajiensa kautta.

EU:n tasolla vaikuttavat vastaavasti työntekijäpuolella EAY eli Euroopan Ammatillinen Yhteisjärjestö, EAY (European Trade Union Confederation, eli ETUC) ja työnantajien BUSINESSEUROPE, (entinen UNICE eli Union of Industries of the European Community), pientä ja keskisuurta yrityskehää edustava UEAPME, sekä julkisten sektorien työnantajien CEEP. Keskusjärjestömmä ovat ETUC:n ja BUSINESSEUROPE:n jäseniä ja niillä on Brysselissä myös omat toimistonsa tai edustajansa.

Pohjoismaiden tasolla taas työntekijäpuolen järjestönä toimii PAY (Pohjoismaiden Ammatillinen Yhteisjärjestö). Työnantajapuolen pohjoismainen yhteistoiminta on järjestetty hajautetummin.

Mainittakoon vielä, että monelle toimi- ja ammattialalle (sektorille) on syntynyt lisäksi omia kansainvälisiä liittoja. Alakohtainen kansainvälinen edunvalvonta on perinteisesti ollut keskeisintä kuljetusalalla, jossa solmitaan myös kansainvälinen työehtosopimus merialaa varten (ns. ITF-sopimus).

### 3.6. Kansainvälisten sopimusten vaikutustavoista maamme työoikeuteen

1. Kuten edellä on jo ILO:n osalta kerrottu, noudatetaan Suomessa kansainvälisen sopimusten lainsäädäntöteknisessä voimaansaattamisessa *dualistista*, kaksivaiheista järjestelmää. Eräät Euroopan maat noudattavat taas suoraa eli *monistista* systeemiä, jossa ei tehdä eroa kansainvälisen ja kansallisen oikeuden suhteen. Maamme osalta on kuitenkin pyritty muuntamaan kansainvälisen oikeuden velvoitteet ja oikeudet kansallisen oikeuden osiksi erityisiä voimaansaattamistoimia hyväksikäyttäen. Esimerkiksi YK:n KP-sopimuksen sekä EY:n liittymissopimuksen osalta on säädetty erillinen hyväksymislaki, jossa on todettu sopimukseen sisältyvien määräysten, mikäli ne kuuluvat eduskunnan lainsäädännön alaan, olevan voimassa "niin kuin niistä on sovittu". Vastaavanlaisia presidentin antamia voimaansaattamisasetuksia on myös säädetty lukuisia.

Tämä maamme omaksuma järjestelmä merkitsee sitä, että näiden sopimusten määräykset eivät *suoranaisesti* ole voimassa kansalaisyhteiskunnan jäsenten, kuten mm. työnantajien ja työntekijöiden välillä. Tietyillä selkeän käyttäytymisvelvoitteen asettavalla kv-tason normilla voi olla sellainen etusija, että se saattaa syrjäyttää kotimaisen vastaavan normin *soveltamista ko. tilanteessa* silloin kun normiristiriita vallitsee. Keskustelua kansainvälisten sopimusten tällaisesta ns. kolmoisvaikutuksesta (Dritt-wirkung) on kuitenkin käyty.

2. Joka tapauksessa Suomen *valtio* täten menetellessään tulee *kansainvälisoikeudellisesti sidotuksi* tekemiinsä sopimuksiin. Tämä taas merkitsee sitä, että *valtion viranomaisia* nuo säännökset sitovat niiden viranomaistoiminnoissa. Kansalainen voi siten viranomaisten, kuten tuomioistuinten, kanssa asioidessaan vedota näihin määräyksiin. Tästä vertikaalisesta vaikutuksesta kansalaisen ja valtion välillä on käytetty termiä *viranomaisia sitova vaikutus*. Vahvin tällainen vaikutus on erityisesti *lailla* voimaannuilla kansainvälisoikeudellisilla sopimuksilla, koska perustuslain mukaan meillä vallitsee hallinnon lainalaisuuden periaate.

EY/EU:n erilaisten ja eritasoisten säädösten vaikutuksia, jotka ovat merkittävin osin normaalien kv-sopimuksien vaikutuksia suurempia, on edellä jo selvitetty. Sekä regulaatioiden suoraan sovellettavuuteen että eräiden perustamisasiakirjan ja direktiivienkin välittömään vaikutukseen liittyy myös valtion viranomaisia sitova vaikutus.

3. Kansainvälisten sopimusten ja sääntelykeinojen määräyksillä on lisäksi eräitä *välillisiä vaikutuksia*. Sopimuksilla on ensinnäkin ns. *tulkintavaikutus*. Maamme sisäistä oikeutta tulisi mahdollisuuksien mukaan (as far as possible) tulkita niin, että se on sopusoinnussa kansainvälisten sopimusten sitovien velvoitteiden kanssa. Toiseksi niillä on tietty *vakuusvaikutus*: Maamme normeja ei voida sopimuksia irtisanomatta muuttaa sopimusvelvoitteiden vastaisiksi. Kolmanneksi näillä sopimuksilla on tärkeä *kehittävä tai ohjelmallinen vaikutus*. Suomen oikeutta tulee pyrkiä kehittämään niin, että kansainvälisellä tasolla asetetut päämäärät toteutuisivat. EY:n direktiivien osalta tämä vaikutus on kaikkein vahvin, etenkin jäsenmaita sitovan lojaliteettivelvoitteen takia. Neljänneksi sopimuksilla voidaan katsoa olevan myös *periaatevaikutusta*. Kansainväliset ihmisoikeus-sopimukset sisältävät ennen muuta useita oikeusperiaatteita sekä periaatteellisia oikeuksia ja vapauksia koskevia määräyksiä. Nämä tulee ottaa huomioon etenkin työoikeuden yleisten oppien selvittelyssä ja tulkinnassa.

### 3.7. Suomen työoikeuden järjestelmän vertailua muihin maihin

1. Vertailtaessa pääpiirteittäin Suomessa kehittynyttä työoikeudellista järjestelmää muihin teollistuneisiin läntisiin Euroopan maihin on katsottu, että maamme kuuluu ns. *pohjoismaisen mallin* piiriin. Tälle on ominaista etenkin *työmarkkinajärjestöjen ja kollektiivisten sopimusten vahva asema*, joka perustuu *korkeaan järjestäytymisas- teeseen* ja työehtosopimusten keskeiseen asemaan. Erityinen *kolmikantainen työtuomioistuinjärjestelmä*, jossa on ns. puolueettomien tuomarien lisäksi molempien osapuolten luottamusta nauttavia jäseniä, liittyy myös tähän malliin. Keskusjärjestöjen ja valtakunnallisten liittojen rooli on ollut pohjoismaissa merkittävä. Työelämän suhteita on hoidettu pitkään keskitettyjen tai alakohtaisten kollektiivisopimusten kautta, joskaan ei enää viime vuosina. Perustuslailla ja perusoikeuksilla taas ei ole ollut kovin keskeistä asemaa työelämässä, toisin kuin manner-euroopassa. Sen sijaan valtion säätämällä työlainsäädännöllä on, ehkä Tanskaa lukuun ottamatta, tärkeä oikeuslähteen asema.

2. Manner-euroopassa (Saksa, Ranska, Belgia, Hollanti, Sveitsi, Luxemburg, Espanja, Italia, Kreikka) taas vallitsevana on ns. *roomalais-germaaninen järjestelmä*. Sille on ominaista *perustuslakien ja perusoikeuksien merkittävä asema*. Lainsäädännöllä on niin ikään merkittävä rooli sektori- tai yritys kohtaisten työehtosopimusten ohella. Tuomioistuinten päätöksillä on tähän nähden vähäisempi merkitys. *Järjestäytymisas- te* on huomattavasti pohjoismaita *alhaisempi*. Työehtosopimusratkaisuja tehdään liitto- ja toimialatasolla tai yrityksissä eikä keskusjärjestöjen rooli ole niin vahva kuin pohjoismaissa. Kuitenkin työehtosopimuksille on tunnustettu oikeudellinen sitovuus,

toisin kuin Englannissa. Myös työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä (ns. *erga omnes*-vaikutus) on yleinen näissä EU-maissa, etenkin siten, että jotkut viranomaiset voivat vahvistaa päätöksillään eräät työehtosopimukset yleissitoviksi asianomaiselle alalle.

3. Kolmas pääjärjestelmä nyt vertailtavalla alueella on ns. *anglosaksinen malli*, joka vallitsee Englannissa ja Irlannissa, jotka maat lukeutuvat ns. *common law*- oikeusjärjestelmän maihin. Englannilla ei ole kirjoitettua perustuslakia ja Irlannissakin, jossa sellainen kyllä on, perusoikeuksilla ei ole työelämässä keskeistä merkitystä. Kirjoitetulla työlainsäädännöllä on näissä maissa melko vähäinen rooli, joskin EY:n vaikutuksesta se on kasvanut. Oleellista on myös se, että sovittelujärjestelmien kautta hoidetaan myös oikeusriidoiksi meillä luokiteltavia asioita. Tuomioistuinten ennakkopäätöksillä on oikeuskehityksessä tärkeä sija. Irlannissa taas työtuomioistuimen asema liittyy sovittelujärjestelmään ja sen tuomiot ovat suosituksia. Englannissa yleensä yritystasolla tehdyillä työehtosopimuksilla ei ole sellaista virallista oikeudellista sitovuutta kuten meillä, joskin niillä on epävirallista vaikutusta ("as gentleman agreements"). Kollektiivinen työoikeus ei siten ole kovin kehittynyt näissä maissa. Työsopimuksella ja yksilöllisellä työoikeudella sekä yrityskohtaisella sopimustoiminnalla ja osallistumisjärjestelmillä on tärkeä rooli. Työsopimuksen käsite (employment contract) on suomalaiseseen käsitteeseen verrattuna alaltaan suppeampi.

### Lähdekirjallisuutta lukuun III

*Betten, Lammy*: International Labour Law. Kluwer 1993

*Blanpain, Roger*: European Labour Law. Kluwer 2006.

*Bruun, Niklas*: Euroopan unionin työoikeus, artikkeli teoksessa Ojanen, Haapea (toim.) EU-oikeuden perusteita, Helsinki 2007

*Bruun, Flodgren, Halvorsen, Hyden*: Den nordiska modellen. Fackföreningarna och Arbetsrätten i Norden - nu och framtiden. Lund 1990; samat, The Nordic Labour Relations Model. Worcester 1992.

*Bruun & Hellsten (eds.)* Collective Agreement and Competition in the EU, Kopenhagen 2001

*Eerola, Mylly, Saarinen*: EU-oikeuden perusteet. Jyväskylä 2000

*Esko, Timo*: Lainvalinta ja kansainväliset työsuhteet. Vammala 1985.

*Hellsten, Jari*: From internal market regulation to European labour law. Vantaa 2007

*Joutsamo, Aalto, Kaila, Maunu*: Eurooppaoikeus. Jyväskylä 2000.

*Liukkunen, Ulla*: Lainvalinta kansainvälisissä työsopimuksissa. Tampere 2000.

*Ojanen, Tuomas*: EY-oikeus jäsenvaltioissa. Helsinki 1993.

*Ojanen, Haapea (toim.)*: EU-oikeuden perusteita II, Helsinki 2007

*Rautiainen, Äimälä*: Työsopimuslaki. Porvoo 2004.

## IV LUKU. TYÖOIKEUDEN NORMIJÄRJESTELMÄ

### 1. YLEISKUVA

#### 1.1. Normien systematisointia

Kirjan alussa on selvitetty työoikeuden kannalta relevantteja *oikeuslähteitä*. Kansainvälisiä ja EU:n oikeuslähteitä on selostettu edellä luvussa III. Kaikki kansallisista ja kansainvälisistä oikeuslähteistä kumpuavat oikeusnormit eivät liity suomalaisten *työsuhteiden ehtojen sääntelyyn*, vaan erällä on muita tehtäviä. Jos tarkastellaan asiaa työsuhteen *sisällöllisen* säännöstämisen kannalta, on perusteltua muodostaa *työsuhdetta säännöstävistä normeista* oma kokonaisuutensa riippumatta siitä, onko kysymys individuaalisen tai kollektiivisen työoikeuden normeista. Tällöin on myös tarpeen erottaa *työsuhdetta asiallisesti säännöstävät* oikeusnormit *normimekanismin toimintaa sääntelevistä organisointinormeista*.<sup>50</sup> Tällaisia organisatorisia normeja on annettu mm. laeissa (perustettu esim. työtuomioistuin, työriitojen sovitteluelimet, vakuutus oikeus ja työsuojeluorganisaatiot), työehtosopimuksissa (lähinnä ns. velvoitemääräykset) sekä työmarkkinajärjestöjen säännöissä. Myös eräät tavat, käytännöt työmarkkinaelämässä sekä työmarkkinajärjestöjen välistä toimintaa säätelevät normit kuuluvat tähän organisatoriseen eli säännöstämistä, toteuttamista ja valvontaa koskevaan normien ryhmään.

Seuraavassa tarkastelun pääkohteena ovat *työsuhdetta* varsinaisesti *sisällöllisesti säännöstävien oikeusnormien ja sääntelyinstrumenttien järjestelmä*. Individuaalisissa työsuhteissa vallitsevan työoikeuden *pääsisältöjä* kuvataan luvussa V ja kollektiivisen työoikeuden vastaavasti luvussa VI.

Työsuhteen käsite ymmärretään siis tässä säännöstyskeinoja koskevassa doktriinissa ikään kuin ”tyhjänä säiliönä”, jonka sisältö määräytyy tai täyttyy monen eri sääntelykeinoon kautta.<sup>51</sup>

#### 1.2. Työsuhteiden säännöstyskeinot ja niiden perusta

1. Työoikeudessamme on useita *työsuhteen sisällön säännöstämisen keinoja*, joiden kautta tässä oikeussuhteessa vallitsevat normit syntyvät. Termi ”työsuhteen säännöstyskeino” on syytä pitää erillään oikeuslähteen käsitteestä.

Jos kansainvälisellä ja EU:ssa syntyvät sääntelyt jätetään tässä sivuun, voidaan erottaa *kuusi* eritasoisia *kansallista* säännöstyskeinoja:

<sup>50</sup> Jäsentely työsuhdetta säännöstäviin ja itse systeemiä organisoiviin normeihin perustuu *Jorma Vuorion* väitöskirjaan, *Työsuhteen ehtojen määrääminen*, 1955 s. 386s

<sup>51</sup> Tällaisen ”tyhjiöteorian” esitti *Jorma Vuorio em. väitöskirjassaan* s. 184 s , s 393 s ja s 403. -Ks. myös *Tiitinen & Kröger*, *Työsopimusoikeus*, 2008 s 632-. – Ks. myös työsuhteen ehtojen ja edellytysten käsitteistä, *Emgblom*, *Työsuhteen ehdot*, wsoy 2002 s. 138-142

- 1) lait ja asetukset
- 2) työehtosopimukset
- 3) työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimukset
- 4) työsopimus ja sopimuksen veroiset käytännöt
- 5) tapa sekä
- 6) työnantajan käskyt.

2. Kunkin suomalaisen säännöstyskeinon *perustana* on itse asiassa jokin *kelpuutus* tehdä oikeustilaan muutoksia eli normituskompetenssi. Lakien säätämisvalta pohjaa perustuslaissamme *säänneltyyn lainsäädäntökompetenssiin*. Työehtosopimuksilla säännöstäminen taas nojaa ennen muuta TEhtoL:ssa säädettyyn *säännöstyskompetenssiin*. Työsääntöjen ja muiden vastaavien yhteistoimintasopimusten perustana on *yhteistoiminnallinen edustus- ja sopimiskompetenssi* (YTL) sekä *yksityisautonomia*. Työsopimuksen solmimisvalta perustuu lähtökohtaiseen yleiseen *sopimusvapauteen*. Tavat tai vakiintuneet käytännöt sitovat oikeudellisesti lähinnä yleisessä oikeuslähdeopissa tunnustetun asemansa perusteella (OK 1:11). Työnantajan käskyjen velvoittavuuden perustana taas on työnantajalle lähinnä työsopimuksen kautta tullut *direktiokompetenssi*.

Koska normilähteitä on näinkin monta, syntyy mahdollisuuksia normien ristiriitaisuuksiin ja päällekkäisyyksiin. Niiden *kollisio*-ongelmien ratkaisu on tärkeä kysymys työoikeuden sisäisen normijärjestelmän jäsentelyssä.

Toinen käytännössä tärkeä kysymys on se, miten työsuhteeseen vaikuttavia normeja voidaan *muuttaa* tai miten ne *muuttuvat* ajan ja oikeuskehityksen myötä. Erityisesti kysymykset siitä, miten lakien ja työehtosopimusten muutokset vaikuttavat työsuhteisiin ja voiko työnantaja tehdä yksipuolisia muutoksia työsuhteen ehtoihin, nousee toisinaan esille.

## 2. TYÖSUHTEEN SÄÄNNÖSTYSKEINOT

### 2.1. Työlainsäädäntö

#### 2.1.1. Lakisääntelyn yleiset ominaisuudet

Historiallisesti kehitys modernissa työoikeudessa alkoi valtion lakinormien säätämisen kautta. Sittemmin taas työmarkkinajärjestöjen välillä syntyneiden työehtosopimusten (TES) merkitys on tullut huomattavaksi. Lakitasoisella sääntelyllä tai muilla virallisenormeilla on tiettyjä eroja työehtosopimuksilla normeeraamiseen verrattuna, josta johtuen on edelleenkin perusteita käyttää valtiollisia lainsäädäntöelimiä työsuhteen ehtojen asettajana.

Ensinnäkin lakitasoinen säätely (tai vastaava) tavoittaa kaikki maamme työpaikat ja työsuhteet, jos niin halutaan. TES-normien ulottuvuus tai peitto ei ole vielä täydellistä, joskin etenkin yleissitovuusjärjestelmän avulla työehtosopimusnormit koskevat valtaosaa (yli. 90 %) maamme työsuhteista. Toinen ominaisuus, joka tekee lakinor-

mien käytön perustelluksi, on se, että ne ovat voimassa tavallaan pysyvästi eli niin kauan kunnes ne muutetaan tai kumotaan. TES-normit taas ovat voimassa tietyn, lyhyehkön sovitun ajan. Kolmanneksi voidaan mainita erona se, että lakitasoiseen sääntelyyn ei liity lähtökohtaisesti työrauhavelvoitetta kuten TES-normeihin. Laeilla säännöstämisellä pyritään yleensä ratkaisemaan pysyviksi tarkoitettut muoto- ja organisatoriset kysymykset sekä määrittämään – työntekijän suojeluperiaatteeseen perustuen – tietyt vähimmäisehdot työsuhteissa ilman työehtosopimuksille ominaista ajanjaksokohtaista kauppasopimusluonnetta (edut vastaan työrauha).

### 2.1.2. Lakinormien etusija- ja hierarkiaperiaatteet

1. Lainsäätökoneiston tuloksena tuleva työlainsäädäntö (vast.) rakentuu eräiden yleisten lakitekniisten ja hierarkkisten periaatteiden varaan. Säädetty laki voi olla joko *yleislaki tai erityislaki*, mikä asia ratkaistaan soveltamisalaa koskevilla normeilla. Esimerkiksi TSL on kaikkia työsopimuksia ja työsuhteita koskeva yleislaki, kun taas mm. merimieslaki on erityislaki. Yleislain ja erityislain välinen hierarkkinen suhde on se, että *yleislaki väistyy erityislain tieltä*. (ns. *lex specialis* -sääntö). Perustuslaki edellyttää, että lailla tulee säätää yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista. Myös työstä erottamisen perusteet tulee säätää lailla.

2. Toisena tällaisena periaatteena on se, että ajallisesti *myöhempi laki kumoaa, ellei toisin ole säädetty, aikaisemman lain* (ns. *lex posterior* -sääntö). Uusi laki yleensä myös muuttaa voimaantulonsa yhteydessä tuolloin olemassa olevien, aikaisemmin syntyneiden työsuhteiden ehtoja siten kuin lain voimaantulosäännöksissä tarkemmin määrätään.

3. Työsuhteen ehtojen säännöstäminen laeilla voi tapahtua myös *eritasoisin normein*. Meillä vallitsee lähtökohtaisesti periaate siitä, että *ylemmänasteinen säädös käy alemmanasteisen säädöksen edelle* (ns. *lex superior* -sääntö).

Suomessa on voimassa seuraava yleinen etusija - tai hierarkiajärjestys kansallisten virallissäädösten osalta: Korkeimmalla sijalla ovat *perustuslain* (PL) säännökset, sitten tulevat *tavallisen lain* säännökset, tämän jälkeen presidentin, valtioneuvoston ja ministeriön antamat asetukset sekä lopulta muiden *viranomaisten antamat oikeussäännöt* (PL 80 §).

Alemmanasteisen normin tulee olla sopusoinnussa ylemmänasteisen kanssa. Jos tuomioistuimessa havaitaan, että *lain* säännöksen *soveltaminen* olisi *ilmeisessä* ristiriidassa perustuslain kanssa, etusija on annettava perustuslain säännökselle (PL 106 §). Lakien perustuslainmukaisuuden tutkiminen sinänsä ei kuitenkaan kuulu tuomioistuimille.

Taas lakien ensisijaista asemaa suhteessa asetuksiin ja muun muassa työehtosopimusten määräyksiin koskee PL 107 §. Se edellyttää, että tuomarit ja virkamiehet eivät saa *soveltaa asetuksen* tai sitä alemmanasteisen määräyksen säännöstä, jos se on ristiriidassa perustuslain tai muun lain kanssa (ns. *lainalaisuusperiaate*).

### 2.1.3. Lakinormien pakottavuus ja tahdonvaltaisuus

1. Lain säännökset (vast.) voivat periaatteessa olla kahden laatuista: pakottavia, absoluuttisia taikka tahdonvaltaisia, dispositiivisia. Pakottavalla lakinormilla tarkoitetaan yleensä sellaista oikeusohjetta, josta ei voida toisin sopia. Asia ilmaistaan toisinaan toteamalla, että "sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tulevia etuja tai oikeuksia, on mitätön". Toisinaan pakottavuus on vain pääteltävä asiayhteydestä. Siviilioikeudellinen laki on yleensä dispositiivinen, kun taas julkisoikeudellinen on pakottava.

2. Vähimmäispakottavuus. Pääsääntöisesti sosiaalipoliittiset, heikomman osapuolen, kuten työntekijän suojaksi tarkoitetut lainsäännökset ovat luonteeltaan vähimmäispakottavia. Tällöin ei absoluuttisuus merkitse täydellistä pakottavuutta. Suojelun tarkoituksesta johtuu tulkinta siitä, että suojattavalle parempitasoisesta etuudesta voidaan tällöinkin sopia pätevästi. Kyse on siis minimipakottavuudesta. Sen sijaan sopimus, jolla huononnettisiin työntekijän asemaa siitä, mitä se ko. lakinormissa on, on mitätön.

Esimerkiksi työsopimuslain 13 luvun 6 §:ssä säädetään, että sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta. Lähtökohtana siis on, että TSL:n työntekijän oikeuksia ja etuja turvaavat säännökset ovat vähimmäispakottavia. Vastaava säännös on myös työaikalain 39 §:ssä. ( Ks. myös Vuosilomalain 3 §).

“Välipuhe purkaa lain.”

3. Dispositiivisuuden lajeja. Työoikeuden laeissa tahdonvaltaisuutta eli dispositiivisuutta on kahta peruslaatua, normaali ja semidispositiivisuus. Normaali dispositiivisuuden laji on sellainen, että jokin sopimus, mm. työsopimus, syrjäyttää lain säännöksen. Eräät työlaeissa olevat säännökset ovatkin luonteeltaan tällaisia laajasti dispositiivisia. Esimerkkinä voidaan mainita TSL 2: 13 §:n säännös palkan maksusta palkanmaksukaudella, TSL 4:4 §:n säännös osittaisesta hoitovapaasta ja TSL 6:3 §:ssä oleva irtisanomisaikaa koskeva säännös, joka on sinänsä tahdonvaltainen sikäli kuin liikutaan laissa säädetyn maksimirajan (6 kk) sisällä. Käytännössä tosin työehtosopimuksissa on irtisanomisajoista sovittu minimipakottavasti.

Eräät lähtökohtaisesti vähimmäispakottavat lakinormit ovat kuitenkin sikäli semidispositiivisia (puolittain tahdonvaltaisia), että vain kollektiivisella työehtosopimuksella taikka tiettyjen, yleensä valtakunnallisten järjestöjen tekemällä työehtosopimuksella voidaan sopia toisin, myös lakitasoista suojaa heikentäen. Tällainen kvalifioitu tahdonvaltaisuus tai semidispositiivisuus on käytännössä TES-dispositiivisuutta. Laissa on säännönmukaisesti todettu nimenomaisesti se, minkälaisella tai keiden tekemällä sopimuksella laista on oikeus poiketa ja lueteltu myös ne lainkohdat, joista työntekijän vahingoksi voidaan kvalifioidusti poiketa. Esimerkkinä TES-dispositiivisuuden ilmaisevasta lain säännöksestä voidaan mainita TSL 13:7 §:n säännös siitä, että työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus

sopia useista luetelluista lain säännöksistä poiketen myös niin, että *kollektiivisopimuksella* heikennetään työntekijän oikeuksia ja etuja siitä, mitä työsopimuslaissa säädetään. Myös työaikaa, vuosilomia ja osallistumista koskevat lait ovat monilta osiltaan vastaavaan tapaan semidispositiivisia (Ks. TAL 40 §, VLL 30 §, YTL 16 §).

Työlainsäädännössä esiintyy myös sellaista tahdonvaltaisuutta, jossa sopimismahdollisuutta on *rajoitettu vain asiallisesti* joillakin pakottavilla raameilla tai kehyksillä. Tällaisesta materiaalisesti rajatun dispositiivisuuden ilmaisevasta sääntelystä, jota voidaan kutsua *kehysdispositiivisuudeksi*, on esimerkkinä edellä jo mainittu irtisanomisajan pituutta koskevan sopimusvapauden rajoittaminen kuuden kuukauden maksimiin. Vastaavanlaista sääntelyä on työsopimuslaissa muissakin asioissa (esim. koeajan maksimipituus normaalisti 4 kk:ksi, palkan maksuaikarajat päivä-, tunti- ja suorituspalkkatyössä ja lomautuksesta sopiminen vain määräajaksi.) Työaikalaisissa on taas erityisiä *menettelysäännöksiä* siitä, miten säännöllistä työaikaa koskevasta asiasta voidaan asiasta sopia paikallisesti eli yritys- tai työpaikkatasolla. TSL:n säännös osittaisesta hoitovapaasta sisältää puolestaan esimerkin lakitasoisesta ns. *perälautasäännöstä*, joka on säädetty sen tilanteen varalta, ettei tällaisesta osa-aikatyöhön siirtymisestä perhevapaan johdosta päästä sopimukseen.

3. Mikäli jokin sopimusehto, esim. työsopimuksen ehto, on mitätön pakottavan normin voimassaolon takia, ei tästä kuitenkaan johdu *koko* sopimuksen mitättömyys. TSL 10:3 §:ssä säädetään, että tällaisessa tapauksessa ko. sopimus jää muilta osin voimaan (*osapätemättömyys*).

#### 2.1.4. Lakinormien tulkinnasta

“Laki niin kuin luetaan, asia niin kuin ajetaan.”

-Sananlasku

1. Lähtökohtana ja ensimmäisenä tulkinnan perusteena on lakinormin ilmaisevan *säädöstekstin sanamuoto*. Jos säädöstekstin kielellinen ilmaisu on epätarkka, pyritään tulkinnassa selvittämään säännöksen syntyyn liittyviä esivaiheita, *esitöitä*, siten, että säännöksen *tarkoitus* saataisiin tietoon. Komiteamietinnöt (vast.) ja etenkin hallituksen esitykset eduskunnalle ovat tärkeitä asiakirjoja selviteltäessä ns. lainsäätäjän tarkoituksia.

Nykyisin ovat myös EU:n säädökset saaneet muiden kansainvälisten lähteiden ohella entistä enemmän painoarvoa kotimaisen oikeuden tulkinnassa. Suomen työlakeja tulisi tulkita, mikäli mahdollista, sopusointuun eurooppaoikeuden kanssa. Lisäksi on painotettu myös perus- ja ihmisoikeusmyönteistä tulkintaa.

2. Ellei lain esitöistäkään löydy selkeää kantaa tarkoitettusta lain sisällöstä, turvautaan muihin perusteisiin. Tärkeän perusteen muodostavat *oikeuskäytännön ratkaisut* etenkin silloin, kun asiasta on jo muodostunut *vakiintunut ratkaisulinja* ylimmissä tuomioistuimissa.

3. Ellei tällaista ole, pyritään tulkinta perustamaan johdonmukaisiin, painaviin *perusteluihin*, joita varsinkin *oikeustieteellinen tutkimustoiminta* tuottaa. Tällöin voi esimerkiksi työntekijän suojeluperiaatteesta johtua se, että jotakin työntekijän suojelemiseksi säädettyä säännöstä tulisi epäselvyytilanteissa tulkita työntekijäpuolen eduksi. Muillakin oikeusperiaatteilla ja vastaavilla lähtökohdilla on tulkintatoimintaan kohdistuvia vaikutuksia, kuten kirjan alussa on kerrottu.

Mainittakoon, että *työehtosopimusmääräysten* tulkinta poikkeaa lakinormien tulkinnasta erityisesti siinä, työehtosopimuksen solmineiden *osapuolten tarkoitus ja vallinnut soveltamiskäytäntö* ovat edellä kuvattuun verrattuna tärkeämpiä tulkintaperusteita. Mikäli taas jokin lainsäännös on otettu työehtosopimusmääräyksien joukkoon, tulkitaan sitä lähtökohtaisesti samoin kuin lakiakin.

## 2.2. Työehtosopimukset

### 2.2.1. Työehtosopimusjärjestelmän toiminnasta

Työehtosopimuksista (TES) on muodostunut käytännössä tärkein työsuhdetta sisällöllisesti sääntelevä normilähde. TES on sopimus työnteon ehdoista.<sup>52</sup> TES:t sisältävät ennen muuta keskeiset työsuhteen taloudellisia etuuksia (palkat ja sivuehdot) koskevat normit. Näitä ei juurikaan (sosiaalietuuksia lukuun ottamatta) lakitasolla ole. Toisaalta TES:ssä säännellään palkkausasioiden lisäksi paljon samoja asioita kuin lakitasollakin. Näin syntyy ongelma päällekkäisyystilanteen ratkaisusta, johon palataan tämän luvun loppupuolella.

#### 2.2.1.1. Työehtosopimusten ja TES-järjestelmän tehtävät

Työehtosopimusten solmimisella voidaan sanoa olevan kaksi konkreettista päätehtävää. Yhtäältä TES:t määrittävät työntekijöille tulevat *edut* ja toisaalta niihin liittyy *työrauhavelvollisuus*. On sanottu, että työnantajat ostavat TES:lla työrauhan sopimuskaudeksi eräitä etuja vastaan. *Sopimusalue on myös työrauhan aluetta*. Tätä selvitetään kirjan luvussa VI.

TES-järjestelmään liittyy myös muita yleisiä ominaisuuksia. Kun työntekijän eduista, työpalkoista ym. sovitaan kollektiivisesti, johtaa se *yhdenvertaiseen* kohteluun kuin vaihtoehtoinen yksilötasoinen sopimussysteemi. TES-mekanismi toimii siten etenkin sellaisten työntekijöiden eduksi, jotka eivät yksilöinä kykenisi pitämään puoliaan tulonjakotaistelussa. Lisäksi TES-järjestelmä toimii *tulonjakopolitiikan välineenä* ja kansantaloudellisen ohjailun instrumenttina. Edelleen voidaan mainita siitä, että järjestelmä on myös eräiden lakitasoisten *uudistusten vauhdittaja*. Useat työelämän lakiuudistukset on sovittu toteutettaviksi jonkin TES-kierroksen yhteydes-

<sup>52</sup> Ks. työehtosopimusoikeuden asioita lähemmin *Jorma Saloheimon* kirja *Työehtosopimusoikeuden perusteet*, Helsinki 2008, s 11-

sä. TES-mekanismi toimii myös keskeisesti työelämän *ristiriitojen* neuvottelu- ja ratkaisukeinona.

Työehtosopimusjärjestelmän perusidea käsittää ne järjestelyt, joilla työelämän osapuolten välinen *intressiristiriita* palkoista ja muista työsuhteen ehdoista siirtyy pois työpaikoilta ratkaistavaksi kollektiivien välillä jatkuvasti uusittavina sovitteluratkaisuna. Se, että keskeisistä työehdoista täten sovitaan kollektiivisesti, on itse asiassa tärkeä osa markkinatalouden mekanisme.

Avainkäsite on *markkinat*. Markkinat ovat tapahtuma, jossa joukko yhteisöllisistä siteistään vapaita ostajia ja myyjiä kohtaa joukkomittaisessa vaihdantatapahtumassa toisensa. Tällöin markkinoitavan tavaran (tässä työvoima kollektiivina) hinta määräytyy kollektiivisten markkinavoimien mukaisella tavalla. Työehtosopimusmekanismi, jossa järjestöllä on keskeinen rooli, onkin nähtävissä jopa eräänlaisena "työvoimapörssinä". Kunnolliset ja oikeudenmukaiset työvoimamarkkinat eivät voisikaan toimia, jos kukin, monien yhteisöllisten siteiden sitoma ja vastapuoleensa nähden heikommassa asemassa oleva työntekijä itse joutuisi jatkuvasti hieromaan sopimusta oman työvoimansa käytön ehdoista. Myös työnantajien osalta kuluisi huomattava määrä aikaa ja vaivaa neuvotella ja sopia asioita erikseen jokaisen yksilön osalta. TES-järjestelmä on siis omiaan myös pienentämään työvoiman vaihdantakustannuksia.

### 2.2.1.2. Mikä on työehtosopimus

1. Työehtosopimus on määritelty TEhtol 1 §:ssä seuraavasti:

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

Tämä lainsäädännös on ollut tarpeen historiallisesti siinä mielessä, ettei sopimusoi-keudellinen järjestelmä aikaisemmin tuntenut tällaista *sopimustyyppiä*. Tämän vuoksi vallitsi erimielisyyksiä joukkoluonteisten ns. tariffisopimusten oikeusvaikutusten suhteen. TES:lle on nimittäin oleellista ja luonteenomaista se, että sillä pyritään (kollektiivisesti, joukkoluonteisesti) *säännöstmään* (=määräämään) sopimuksen allekirjoittajiin nähden ulkopuolisten välisiä suhteita, nimenomaan työsuhteita. Jotta TES:lla olisi tällainen sitova vaikutus, katsottiin tarpeelliseksi laissa nimenomaan määrittää TES:n käsite ja todeta sen oikeusvaikutukset erityisesti muihin kuin sopijapuoliin nähden. Tavallisilla sopimuksillahan ei normaalisti ole kolmansia, ulkopuolisia sitovaa vaikutusta.

2. TES on periaatteessa yksityisoikeudellinen sopimus, joskin tyypiltään ns. *normisopimus*. Osapuolten "yksityistahto" muuntuu työehtosopimuksen kautta lain voimasta eräänlaiseksi "yleistahdoksi". TES:lla on tiettyjä (osallisiin nähden) kolmansiin ulottuvia normivaikutuksia mm. siten, että työehtosopimuksen määräyksiä on sidottujen noudatettava työsopimuksissa ja työsuhteissa muutenkin. TES:n määräykset *syrjäyttävät pakottavalla ja automaattisella tavalla* sen kanssa ristiriitaiset, huonompitasoi-

set työsopimusehdot (TEhtoL 6 §). Lisäksi TES:een liittyy lain voimalla automaattisesti työrauhavelvollisuus (TEhtoL 8 §). Eräät valtakunnalliset TES:t ovat niin ikään asianomaisen alan yleissitovia työehtosopimuksia, jotka ulottavat vaikutuksensa ennen muuta normaalia, järjestäytymiseen liittyvää henkilöpiiriä ulommaksi (TSL 2:7§).

3. Kun työehtosopimus on TEhtoL 1 §:ssä määritelty tiettyjen osapuolten tekemäksi sopimukseksi ehdoista, joita *työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten* on noudatettava, ei mikä tahansa kelpoisten osapuolten tekemä sopimus ole työehtosopimus. Edellytyksenä on se, että ko. sopimuksessa on ainakin yksi pätevä työsuhdetta säännöstävä ehto.

Nykyisin työehtosopimuksissa on lukuisia määräyksiä. Niiden sisältö on ajan mittaan paisunut. Yleisten soveltamisalaa, sopimuksen kattamien ehtojen piiriä, voimassaoloa ja järjestäytymisvapautta koskevien määräysten lisäksi varsinaisiin työehtosopimukseen sisältyy normaalisti palkkaa, työaika, työturvallisuutta ja sosiaalisia määräyksiä. Lisäksi siihen sisällytetään erilaisia liitteeksi otettuja yleissopimuksia ja teemasopimuksia. Myös allekirjoituspöytäkirjat ovat TES:n osia.

### 2.2.1.3. Järjestäytyminen työmarkkinajärjestöihin

*“Organisaatio, joka ei kasva, alkaa murentua.” -Max Weber*

1. Käsitteellä työmarkkinajärjestö tarkoitetaan sekä työnantajien että työntekijöiden etujärjestöjä. Talouselämän etujärjestöt (kuten MTK) eivät ole työmarkkinajärjestöjä, mutta nykyisin on järjestöjä, kuten Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Metsäteollisuus r.y., jotka ovat sekä talouselämän elinkeinopoliittisten intressien että työnantaja-etujen edistämisen organisaatioita.

Ammattiyhdistysliike voidaan taas määritellä palkansaajien vakiintuneeksi pyrkimykseksi säädellä elämänmahdollisuuksiaan yhteisten järjestöjen kautta. Ammattiyhdistykset (trade unions) ovat yhdistyslain alaisia, rekisteröityjä palkansaajien edunvalvontaorganisaatioita.

Suomen ay-liike (kuten SAK, STTK ja Akava) on omaksunut ns. laajan edunvalvonnan lähtökohdan. Liike hoitaa työmarkkinapoliittisen edunvalvonnan lisäksi yhteiskuntapoliittista ja kansainvälistä edunvalvontaa. Vastaavasti myös monet työnantajapuolen liitot hoitavat jäsenyönantajien edunvalvonnan lisäksi elinkeinopoliittista ja kansainvälistä edunvalvontaa.

*“Kenen joukoissa seisot, sen lippua kannat.” -Arvo Salo*

2. Järjestäytymisen perustana on järjestäytymisvapaus, jota suojataan perustuslain ja työsopimuslain lisäksi muun muassa työehtosopimusmääräyksillä. Sekä työnantajat että työntekijät ja toimihenkilöt saavat siis vapaasti päättää työmarkkinapoliittisesta järjestäytymisestään. Palkansaajien järjestäytymisaste on Suomessa ollut muiden pohjoismaiden tapaan korkea, noin 70 %.

Järjestäytymistä työmarkkinajärjestöihin ohjaavat eräät periaatteet, jotka vähentävät järjestöjen välistä kilpailua jäsenistä. Tavaratuotannon puolella yritykset ja niiden varsinaiset työntekijät yleensä järjestäytyvät ns. *teollisuusliitto tai toimialaperiaatteen mukaan*. Saman teollisuusalan tai toimialan (sektorin) työnantajayritykset ja työntekijät pyrkivät järjestäytymään omiksi teollisuus- tai toimialaliittoiksi, joiden välillä solmitaan alaa koskevat valtakunnalliset työehtosopimukset (esim. metalli-, tekstiili-, paperi- ja elintarvikealat). Mutta myös yksityisten palvelualojen eräillä aloilla noudatetaan teollisuusliittoperiaatetta vastaavaa palvelualaperiaatetta (kauppa-, pankki-, vakuutus-, kiinteistöpalvelualat jne).

Toimihenkilökentässä ja eräillä palvelualoilla noudatetaan *palkansaajien* osalta myös ns. *ammattialaperiaatetta*. Tällöin työntekijän työ, ammatti ja etenkin koulutus on ratkaisevaa järjestäytymisessä ja myös sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräytymisessä.

Monessa teollisuusyrityksessä työskentelee useisiin eri liittoihin kuuluvia työntekijöitä ja toimihenkilöitä. Toimihenkilöiden pääryhmiä ovat Toimihenkilöunioniin kuuluvat (TU) teollisuustoimihenkilöt ja tekniset toimihenkilöt sekä AKAVA:an järjestäytyneet ylemmät toimihenkilöt (YTN). Koska se työnantajaliitto, johon tällainen teollisuusyritys työnantaja-edunvalvontansa osalta kuuluu, tekee useita eri työehtosopimuksia erilaisten palkansaajiensa henkilöstöryhmiä edustavien liittojen kanssa, yritys on usein velvollinen noudattamaan eri *henkilöstöryhmiinsä* nähden *erilaisia* työehtosopimuksia. Todettakoon, että eräät yritykset saattavat kuulua useihinkin valtakunnallisiin järjestöihin. Keskeistä työehtosopimusten sitovuuden kannalta on se, mihin työnantajaliittoon yritys on nimenomaan *työnantajaetujensa valvomisen vuoksi* järjestäytynyt. Elinkeino- ja teollisuuspoliittinen edunvalvonta on siis eri asia kuin työnantajaetujen valvominen.

### 3. Työmarkkinain keskusjärjestöt.

Työmarkkinakentän toiminta voidaan jakaa yksityiseen ja julkiseen sektoriin. Kummallakin sektorilla on useita *keskusjärjestöjä ja pääsopijapuolia*, mutta niiden lisäksi on myös monia muita järjestöjä.<sup>53</sup> Tässä selvitetään lyhyesti vain keskeisimpiä työmarkkinaosapuolia.

### 4. Yksityisellä sektorilla toimii varsinaisena työnantajapuolen keskusjärjestönä Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry.

Vuonna 2004 perustettu EK oli aikaisemmin Teollisuuden ja työnantajien keskusliitto (TT) ja vuoteen 1992 asti Suomen työnantajien keskusliitto (STK). Palvelualan työnantajayrityksiä keskusjärjestönä edustanut Palvelutyönantajat ry yhdistyi vuonna 2004 TT:n kanssa niin, että yksityisen sektorin työnantajapuolella toimii nyt vain yksi keskusjärjestö EK. Se on teollisuuden, rakennustoiminnan ja palvelualojen yritysten ja muiden yhteisöjen sekä niiden muodostamien jäsenliittojen (nyt 35 liittoa) yhteenliittymä elinkeino- ja työnantajapoliittisissa asioissa. Keskusliiton tehtävänä on edis-

<sup>53</sup> Keskusjärjestöihin kuulumattomia palkansaajaliittoja on 14 kpl, lähinnä media-aloilla ja kaikki työnantajajärjestötkään eivät ole keskusjärjestön jäseniä.

tää yritysten toimintaedellytyksiä, yritysten sekä jäsenliittojen yhteistoimintaa sekä valvoa yritysten etua elinkeino- ja työnantaja-asioissa.

Vientirytykset muodostavat keskeisen yritys pohjan, mutta pieniä ja keskisuuria yrityksiä on määrällisesti eniten, yli 95 prosenttia. Jäsenliittojen kentän yrityksiä on noin 16.000 ja niiden palveluksessa on noin 930.000 henkilöä. Yli puolet heistä on työssä pienessä tai keskisuuressa yrityksessä. Jäsenliitoista mainittakoon muun muassa metalli-, metsä-, tieto- ja tekniikka-, rakennus-, kemia-, elintarvike-, kauppa-, finanssi- ja kuljetusaloilla toimivien yritysten liitot. EK:n historia alkaa jo vuodesta 1907 (SYT). (Ks. [www.ek.fi](http://www.ek.fi))

Valtiosektorilla vastaavassa työnantajaorganisaation asemassa on Valtion työmarkkinalaitos (VTML). Kuntasektorin keskustason organisaatio on taas Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT, [www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi)) ja kirkollakin on oma työmarkkinalaitoksensa (KiT).

5. *Työntekijäpuolen keskusjärjestöjä yksityisellä sektorilla ovat:*

**1) SAK, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö ry.**

*Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö* koostuu 22:sta teollisuuden, julkisen sektorin ja yksityisten palvelualojen ammattiliitosta. Suurimpia teollisuuden liittoja ovat Metallityöväen Liitto, Rakennusliitto, Kemianliitto, Paperiliitto, Puu- ja erityisalojen liitto, Elintarviketyöläisten liitto ja Sähköliitto. Julkisten alojen liitoista SAK:oon kuuluvat muun muassa Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL. Yksityisten palvelualojen liitoista taas suurimpia ovat Palvelualojen ammattiliitto PAM, ja Auto- ja kuljetusalan ammattiliitto (AKT). Yhteensä SAK edustaa noin 1.040.000 henkilöä, joista noin puolet työskentelee teollisuudessa, kolmannes palveluelinkeinoissa sekä neljännes kunta- ja valtiosektoreilla. SAK:n jäsenliitot ovat muodostaneet eräitä neuvottelukartelleja myös muiden keskusjärjestöjen liittojen kanssa.

Keskeisen yksityisen sektorin vastapuolen SAK:lle muodostaa ennen muuta EK. SAK:n historia takautuu eräiden vaiheiden jälkeen vuoteen 1907 (SAJ). (Ks. [www.sak.fi](http://www.sak.fi))

**2) STTK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry.**

*Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry.* on koulutettujen ammattilaisten ja asiantuntijoiden eli toimihenkilöiden edunvalvontajärjestö. Keskusjärjestö perustettiin vuonna 1993 Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliiton TVK:n konkurssiin menon jälkeen. STTK oli tätä ennen nimeltään Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto, joka perustettiin vuonna 1946. Valtaosa entisen TVK:n jäsenliitoista liittyi uuteen STTK:öön. Tässä toimihenkilöiden keskusjärjestön piirissä on jäsenliittoja nykyisin 21 ja näissä on jäseninä yhteensä n. 640.000 henkilöä. Enemmistö (2/3) jäsenistä on naisia. Jäsenkentän enemmistö työskentelee kunta- ja valtiosektoreilla, ja alle puolet taas EK:n kentän yrityksissä. STTK on maamme suurin *toimihenkilöjärjestö*, jonka merkittävimpiä jäsenliittoja ovat terveyden- ja sosiaalihuoltoalan (TEHY

ja SuPer), teollisuuden teknisissä ja muissa toimihenkilötehtävissä toimivien toimihenkilöunioni (TU), kunta-alan palkansaajien järjestöt (mm. JYTY), valtion toimihenkilöjärjestö PARDIA sekä yksityisen palvelualan liitot (SUORA, ERTO, VvL) (Ks. [www.sttk.fi](http://www.sttk.fi))

### 3) AKAVA ry.

Akateemisesti koulutettujen toimihenkilöiden keskusjärjestönä toimii AKAVA ry, joka on perustettu vuonna 1950. Akava on korkeasti koulutettujen palkansaajien ja ammatinharjoittajien keskusjärjestö, johon kuuluu 31 jäsenliittoa. Akava toimii jäsentensä edunvalvojana ja yhteiskunnallisena puolestapuhujana. Akavalaisien liittojen jäseneksi liitytään suoritetun tutkinnon tai ammatin perusteella. Jäsenliittojen kautta Akavaan kuuluu jo noin 498 000 jäsentä, ja jäsenmäärä on ollut kasvussa. Ammatinharjoittajia ja yrittäjiä on n. 20.000. Suurimpia jäsenliittoja ovat Opetusalan Ammattijärjestö (OAJ), Tekniikan Akateemisten Liitto, Insinööriliitto, Ekonomiliitto, Lääkäri-liitto ja Tradenomiliitto. Myös Lakimiesliitto kuuluu tähän keskusjärjestöön. Akavalaisilla ns. ylemmillä toimihenkilöillä on oma neuvotteluorganisaationsa (YTN). Akavan sisällä on myös muodostettu neuvottelutoimintaa varten muitakin erillisiä neuvottelujärjestöjä eri työnantajatahoja varten (JUKO). (Ks. [www.akava.fi](http://www.akava.fi))

6. *Julkisten sektorien järjestöjä.* Julkisen vallan työntekijien, kuten valtion, kuntien, kuntayhtymien, KELA:n, Suomen Pankin ja seurakuntien työ- ja virkaehtosopimusasioita varten on omat järjestönsä tai elimensä, kuten valtiolla Valtion työmarkkinalaitos ja kunnissa Kunnallinen työmarkkinalaitos. Palkansaajapuolen virkamiehiä ja työntekijöitä edustavat julkisten sektorien keskustasolla ns. *pääsopijapuolet.*

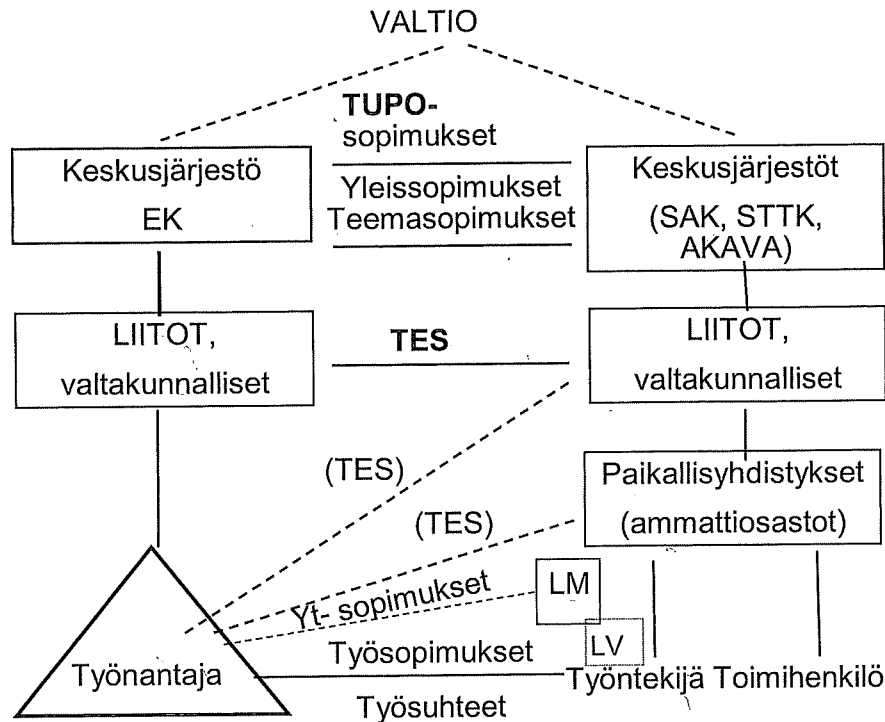
Valtion sektorilla henkilöstöä on ollut noin 123.000 (vähenee jatkuvasti) ja kuntasektorilla taas noin 430.000 (kasvaa edelleen). Valtiosektorilla palkansaajapuolenpääsopijajärjestöinä ovat STTK:lainen Pardia, SAK:lainen Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ja AKAVA:lainen Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO. Kunta-alalla palkansaajia edustavat pääsopijajärjestöt Kunta-alan unioni (KU), Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN ja Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö TNJ.

#### 2.2.1.4. Työehtosopimussuhteista työmarkkinoilla

*“Ei pilli soi, ellei pannussa ole painetta.” -Tapani Kahri*

1. Yksityisellä sektorilla eivät keskusjärjestöt solmi varsinaisia työehtosopimuksia. Käytännössä merkittävät yksityisen sektorin TES:t solmitaan *liittotasolla* valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välillä. Työelämän osapuolet ovat organisoituneet etujärjestöiksi, jotka neuvottelevat keskenään ja solmivat eri tasoilla erilaisia sopimuksia.

Järjestäytymiskaavio eri tasojen sopimuskäytäntöineen näyttää yleisesti ottaen seuraavalta:



Keskusjärjestötasolla (niiden välillä) on solmittu lähinnä kahdenlaisia sopimuksia: tulo- ja työmarkkinapoliittisia poliittisia sopimuksia sekä yleissopimuksia tai teemasopimuksia jostakin erillisestä asiasta. Yleis- tai teemasopimukset ovat syntyneet usein osana työmarkkinoiden keskitettyä ratkaisua tai vielä laajempaa tulopoliittista kokonaisratkaisua.

*Keskitetty työmarkkinaratkaisu* on merkinnyt sitä, että keskusjärjestöt ovat päässeet sopimukseen siitä yleisestä linjasta, jota *liittokohtaisissa TES:issa* pyritään noudattamaan tai edellytetään noudatettavan työehtoja muutettaessa. Varsinaiset työehtosopimukset tehdään tällöinkin alakohtaisesti pääosin valtakunnallisten liittojen välillä.

*Tulo- ja työmarkkinapoliittinen sopimus* (ns. TUPO), jota synnyttämässä myös valtio on usein omalta osaltaan ollut mukana, on ollut yleensä juridiselta luonteeltaan suositus liitoille siitä, että nämä tekisivät sovitun suuntaisen sitovan työehtosopimuksen. Myös tosiasiaa suositusta sitovampia työmarkkinapoliittisia sopimuksia ja ratkaisuja on tehty.

Juridisesti sitovat, varsinaiset työehtosopimukset tehdään siis liittotasolla. Tällöin näyttää käytännössä muodostuvan työehtojen muutosten (palkankorotusten) suhteen tietty *yleinen linja*, jonka muotoutumisessa ns. päänavaajajärjestöillä on ollut keskeinen asema.

Terminologia ja käytäntö eivät kuitenkaan ole täysin vakiintuneita em. asioissa. Jonkinlaisena käytännön "pelisääntönä" vallitsee kuitenkin se, että yleisen linjan *ylittäminen* edellyttää asianomaisen ammattiliiton osoittavan oikeutuksen tällaiseen, mikä pääsääntöisesti näyttää tapahtuvan työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymällä ja työriitojen sovittelujärjestelmän kautta.

2. Yleissopimukset tai johonkin asiaan kohdistuvat teemasopimukset, jotka pääosin tehdään keskusjärjestöjen välillä, ovat oma sopimusryhmänsä. Näissä sopimuksissa sovitaan joistakin pysyvimmistä ja yleisistä asioista työmarkkinaelämässä. Yleissopimuksen voimassaoloaikakaan ei noudata varsinaisten TES:ien kausia. Yleissopimukset otetaan liittotason TES:n liitteeksi ja niihin viittaamalla ne tulevat ko. TES:n osaksi. Liittotason työehtosopimuksissa on tehty myös ko. teemoista useita omia sovellutuksia. Yleis- ja teemasopimukset ovat tavallaan jonkinlainen välimuoto lain ja TES:n välillä.

Keskusjärjestöjen välisten yleissopimusten määrää on viime vuosina karsittu sisältöjä yhdistämällä.

Nykyisin näitä on EK:n teollista jäsenkenttää koskien voimassa muun muassa seuraavat:

- Yleissopimus (YS, 1997) (neuvotteluista, yhteistoiminnasta, luottamusmiehistä, koulutuksesta, rationalisoinnista, ulkopuolisen työvoiman käytöstä ja työsuojeluyhteistyöstä) (muutettu osin 2001).
- Irtisanomissuojasopimus (IS, 2001 )
- Ansiotilastosopimus 1974
- Lomapalkkasopimus (LPS,2005)
- Sopimus ay-jäsenmaksujen perinnästä (1969)

Vastaavan luonteisia yleissopimuksia on myös olemassa eräiden muiden keskusjärjestöjen tai sektorin kenttiä koskien.<sup>54</sup>

#### 2.2.1.5. Työehtosopimuskierroksen vaiheet

*"Toisen palkankorotus on toisen hinnankorotus."*  
- Harold Wilson

Työehtosopimuskierroksen eri vaiheet ovat lyhyesti kerrottuna seuraavat:

1) Jo TES:n voimassaolokautena seurataan ko. alan ansio- ja kustannuskehitystä sekä kansantalouden osoittimia. Työntekijäpuolella valmistellaan rahallisia ja laadullisia tavoitteita seuraavaa sopimusta varten. Myös työnantajajärjestöissä asetetaan tavoitteita ja muutosvaatimuksia tulevaa sopimuskierrosta varten. Järjestökäsittelyn tulokset tulevat liittoihin ja keskusjärjestöihin, jotka käsittelevät niitä ja esittävät ennen sopimuskauden loppua uudet vaatimukset tai muutosesitykset vastapuolen järjestöjen edustajille. Tämän jälkeen yleensä keskusjärjestöt ovat neuvotelleet sopimusratkaisun yleisistä suuntaviivoista, jolloin saattaa syntyä suositus yleisistä työehtojen muu-

<sup>54</sup> Finlexin yleissitovien työehtosopimuksien hakemiston yhteydessä on luettelo eräistä keskusjärjestösopimuksista

toksesta eli ns. keskitetty työmarkkinaratkaisu tai tulo- ja työmarkkinapoliittinen sopimus. Valtio saattaa tällöin myös sitoutua omalla pöytäkirjallaan erinäisiin vero-, maksu- ja lakimuutoksiin. Tämän pohjalta keskusjärjestöjen ja pääsopijapuolten edustamat liitot, järjestöt tai organisaatiot ovat laatineet kollektiivisopimuksensa.

2) Jos keskustason sopimusohjausta liitoilleen ei synny, kuten viime vuosina on tapahtunut, asianomaiset liitot ja organisaatiot alkavat neuvotella keskenään sopimusaloittain ja siten voi alalle syntyä uusi TES. Elleivät liittojen väliset neuvottelut johda tulokseen, saattavat mm. keskusjärjestöt myötävaikuttaa liittojen neuvotteluun. Ne myös saattavat koordinoida muutoinkin liittojensa sopimustoimintaa. Mikäli toisissaan alkaneet TES-neuvottelut ovat päättyneet tuloksettomina tai neuvottelut eivät näytä etenevän neuvottelutulokseen, ammattiliitto saattaa esittää uhkavaatimuksen, työtaistelu-uhan.

Viimeistään tässä vaiheessa valtakunnansovittelija tai jokin muu sovitteluelin puutuu asiaan, ja näissä sovittelijan vetämissä sovintoneuvotteluissa saattaa syntyä uusi TES.

3) Ellei ennen ilmoitettua työtaistelun alkua päästä sopimukseen, alkaa ehkä avoin työtaisteluvaihe, lakko, sulkku tms., jollei sen alkamista siirretä tuonnemmaksi joko osapuolten sopimuksella tai työministeriön päätöksellä. Työtaistelun aikana sovittelua voidaan jatkaa tarkoituksenmukaisella tavalla. Sovittelua sääntelee laki työriitojen sovittelusta. Lopulta konflikti kuitenkin päättyy ja solmitaan uusi TES (ns. työrauha-TES).

4) Ja jälleen eri tavoin syntyneiden työehtosopimusten voimassaoloaikana seurataan tilastojen ja muiden osoittimien avulla kehitystä, kunnes uudet tavoitteet lyödään kiinni, ja menettely jatkuu kerrottuun tapaan.

### 2.2.2. Työehtosopimuksen solmiminen

*1. Osapuolet ja sopimuskäytännöt.* Työnantajapuolella TES:n osapuolena (osallise-na) voi olla joko yksittäinen työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys. Työntekijäpuolella TES:n solmimiskelpoisuus on vain rekisteröidyillä yhdistyksillä. TES-kelpoisen yhdistyksen tulee olla sellainen, että sen varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu joko työnantajien taikka työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa (Teh-toL 1 §).

Merkittävimmät työehtosopimukset tehdään valtakunnallisten liittojen välillä. Näitä syntyy sopimuskausittain arviolta 170 kappaletta. Valtakunnallisiin työehtosopimuksiin voi, eräiden lisäkriteerien täytyessä, liittyä mm. yleissitovuusvaikutus (TSL 2:7 §).<sup>55</sup>

<sup>55</sup> Finlexissä olevien tietojen mukaan yleissitoviksi vahvistettuja valtakunnallisia työehtosopimuksia olisi 113 kpl ja tällaista asemaa vailla olevia olisi noin 40 kpl.

Ei-valtakunnallisista TES:ista suuri osa on ns. *liityntäsopimuksia*, joilla jokin työnantaja on sitoutunut noudattamaan alan valtakunnallista työehtosopimusta tai sen soveltuvia osia. Yritystä koskeva TES voidaan solmia myös työnantajaliiton ja palkansaajaliiton kesken.

Eräät suuret tai erityisasemassa olevat työnantajat saattavat solmia myös alan valtakunnallisen liiton kanssa oman *yrityskohtaisen työehtosopimuksen*, jota voidaan pitää eräänä paikallisen sopimisen keinona. Tällaisia yrityskohtaisia sopimuksia on muutamia, muun muassa kuljetuksen, energian ja viestinnän alojen yrityksissä. Yrityskohmainen työehtosopimus ei voi saada TSL2:7 §:n mukaista yleissitovaa vaikutusta. Tavallisesti palkansaajapuolella sopijana on alan valtakunnallinen ammattiliitto paikallisyhdistyksensä ohella tai tukena. Toisin sanoen sopimuskäytäntöjä on monenlaisia ja ne myös vaihtelevat sopimuskierroksittain.

2. *Muoto ja tiedottaminen. Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti.* Kirjallinen muoto on tarpeen, jotta muutkin kuin osapuolet saisivat tietää sovitusta ehdoista. Kirjallinen muoto on välttämätön edellytys sopimuksen pätevyydelle, joskin eräät eikirjalliset sopimiset tai käytännöt saatetaan tulkita kirjallisen työehtosopimuksen osaksi (ikään kuin rivien väliin ns. *piilevinä määräyksinä*).

Luonnollisesti sopimus on myös *allekirjoitettava*. Allekirjoitukseen liittyy toisinaan myös ns. *allekirjoituspöytäkirja*, jossa saatetaan vielä antaa sopimusta sisällöllisesti täsmentäviä määräyksiä. Työehtosopimus voi nimittäin syntyä myös siten, että sopimuksen sisältö merkitään sopimuspuolten pitämässä neuvottelussa laadittuun pöytäkirjaan, joka on yhteisesti sovitulla tavalla todettu oikeaksi (TEhtoL 2 §).

Myös osallisten järjestöjen yhdessä tekemät *soveltamisohjeet katsotaan työehtosopimuksen osaksi*. Ja samoin osiksi tulevat ne mahdolliset *paikalliset sopimukset*, jotka ovat syntyneet valtakunnallisen työehtosopimuksen määräysten nojalla.

Sopimukseen sidotun *työnantajan velvollisuus on panna työehtosopimus nähtävillesen alaisille työpaikoille*. Laiminlyönti voi johtaa sakkorangaistukseen. Järjestäytyneet työnantajat saavat työehtosopimuksen omasta työnantajaliitostaan, kuten myös muuta informaatiota. Monet valtakunnalliset TES:t *julkaistaan* painamalla niistä oma vihkonen tai kirjanen. Järjestöjen toimistot välittävät näitä tuotteita tarvitsijoille. Tietoja niistä saa myös työsuojelupiirien toimistoista sekä sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä näitä tiedonsaantia turvaavia säädöksiä muutettiin niin, että TES:n osallisen työnantajapuolen on toimitettava kollektiivisopimus *myös sähköisessä muodossa* työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle (STM). Uuden lautakunnan yleissitovaksi vahvistamat valtakunnalliset työehtosopimukset tulevat viranomaisten toimesta saataville myös sähköisessä muodossa yleiseen tietoverkkoon eli internettiin (finlex). Työsopimuslain mukaan työnantajan, joka on velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta, on pidettävä sakkorangaistuksen uhalla tämä työehtosopimus ja myös työsuopimuslaki työntekijän vapaasti saatavilla työpaikalla.

### 2.2.3. Työehtosopimuksen voimassaoloaika ja jälkivaikutus

1. TES on voimassa niin kauan kuin asianosaiset ovat sopineet. Sopia voidaan esimerkiksi, että TES on voimassa *määräajan* taikka *toistaiseksi*, mutta erilaiset väli-  
muodotkin ovat mahdollisia. Pitemmäksi määräajaksi kuin *neljäksi* vuodeksi tehty työehtosopimus on kuitenkin neljän vuoden kuluttua voimassa niin kuin työehtosopimus, jonka voimassaoloaikaa ei ole määrätty. Toistaiseksi voimassaolevan työehtosopimuksen voi osapuoli, mikäli irtisanomisajasta ei ole toisin sovittu, milloin tahansa irtisanoa päättymään *kolmen* kuukauden kuluttua. Irtisanominen on toimitettava kirjallisesti (TEhtoL 3 §)

Työehtosopimusten voimassaolokauden valinta on keskeisiä kysymyksiä työmarkkinaneuvotteluissa. Varsinaiset TES:t ovat tavallisimmin voimassa vuoden taikka kahden määräajan. Yli vuoden pituisten sopimusten ehtoja yleensä tarkistetaan kauden kestäessä sovitun lausekkeen mukaisesti.

*“Ellei viime hetkiä olisi, mitään ei tulisi tehdyksi.”*

*-Sanonta*

2. Sopimukseton tila, jälkivaikutus ja ns. muuttumisoppi. Toisinaan käy niin, ettei ole päästy sopimukseen uudesta työehtosopimuksesta vielä silloin, kun vanha TES on jo lakannut olemasta voimassa. Tällöin syntyy ns. sopimukseton tila. Ongelmaksi muodostuu nyt se, minkälaisia palkka- ja muita ehtoja työsuhteissa olisi sopimuksettoman tilan aikana noudatettava. Työehtosopimuslaissa ei ole asiasta säännöstä niin kuin on virkaehtosopimuslaeissa. Niinpä asia on jouduttu ratkaisemaan oikeuskäytännön ja oikeustieteen avulla.

Vallitsevaksi kannaksi on muodostunut ajatus siitä, että työehtosopimuksella on tietty ajallisesti rajoitettu jälkivaikutus. On katsottu<sup>56</sup>, että sopimuksettomassa tilassa sovelletaan vanhan TES:n eräitä määräyksiä edelleenkin, kunnes uusi TES solmitaan. Jos taas ei kyse ole ”sopimuksettomasta tilasta” (kuten liikkeen luovutuksessa voi olla, ks KKO 2007:65) tai on kyse siitä, ettei asianomaista työtä koskevaa työehtosopimusta enää lainkaan tehdä, ei jälkivaikutusta ole tai ole enää sen jälkeen kun näin on päätetty (KKO 2007:55). Työrauhavelvollisuus ei ole kuitenkaan vastaavasti voimassa sopimuksettomassa tilassa.

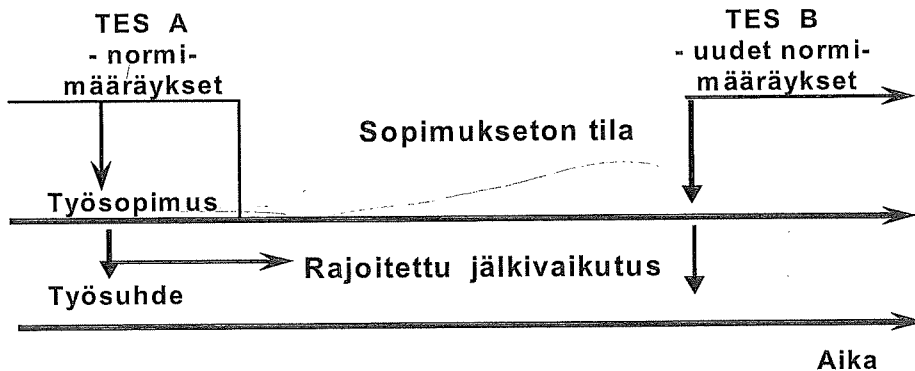
Jos uutta normaalisitovaa työehtosopimusta ei kuitenkaan enää asianomaisia työsuhteita silmällä pitäen solmittaisi, saattavat jälkivaikuttavat ehdot vanhentua ajan myötä (olosuhteiden olennainen muutos-oppi) ja sitä kautta esimerkiksi raueta. Ehdot voivat myös korvautua työsopimusehtojen kautta taikka menettää merkityksensä esimerkiksi yleissitovan työehtosopimuksen vaikutuksesta.

Mainittakoon, että TSL 13:7 ja VLL 30 §:ssä on erityissäännökset eräiden yksittäisten työehtosopimusmääräysten jälkivaikutuksesta. Myös työaikalain 40 §:ssä on tällainen erityissäännös lain pakottavista säännöksistä poikkeavien valtakunnallisten työehtosopimusten työaika määräysten jälkivaikutuksen lopettamisesta sopimuksettoman tilan kestänyt kuusi kuukautta.

<sup>56</sup> KKO 1970 II 77, KKO 1975 II 50, KKO 1977 II 8 ja KKO 1981 II 55

Tätä jälkivaikutusta sopimuksettomassa tilassa voidaan perustella tai se konstruoida *muuttumisopin* avulla: Vanhan TES:n voimassa ollessa sen ehdot olisivat ikään kuin muuttuneet työsopimusehdoiksi, ja nämä muuttuneet ehdot ovat edelleenkin voimassa, joskin nyt vain *työsopimustasoisina* ehtoina.

Asiaa voidaan havainnollistaa seuraavan kuvion avulla:



*Oikeustapauksia:*

KKO 1970 II 77. Työehtosopimuksessa määritellyt palkanmaksuperusteita, joiden mukaan työntekijälle, joka hänestä itsestään riippumattomista syistä joutui olemaan työtä vailla, oli maksettava palkkaa työnseisausajalta, oli noudatettava työehtosopimuksen voimassaoloajan jälkeenkkin, koska nuo palkanmaksuperusteet olivat tulleet työehtosopimuksen voimassa ollessa tehtyjen, työnseisausaikana edelleen voimassa olleiden työsopimusten osana niiden sisällöksi. Ks. myös KKO 1975 II 50 ja KKO 1977 II 8.

KKO:2007:55 Kysymys palkanlisää koskevan yrityskohtaisen työehtosopimuksen jälkivaikutuksen päättymisestä. - Palkanlisien maksaminen perustui kulloinkin voimassa olleen yrityskohtaisen työehtosopimuksen määräyksiin tai näiden määräysten jälkivaikutukseen. Työehtosopimusten nämä oikeusvaikutukset työsuhteen ehtoihin eivät riipu siitä, onko yrityskohtainen työehtosopimuskäytäntö ollut pitkäaikainen ja vakiintunut vai ei. Yrityskohtaisen työehtosopimuksen jälkivaikutuksen katsottiin päättyneen uuden valtakunnallisen työehtosopimuksen voimaantuloon. Kun palkan lisien maksaminen ei perustunut työnantajaa sitovaan sopimuksen veroiseen käytäntöönkään ja kun lisistä ei oltu sovittu työsopimuksissa, ei työnantajalla ollut maksuvelvollisuutta.

KKO 2007:65 Liikkeen luovutuksensaaja oli tehnyt sen palvelukseen siirtyneen työntekijän kanssa työsopimuksen. Liikkeen luovuttajan soveltama työehtosopimus oli ollut vuosiloman pituuden osalta edullisempi kuin luovutuksensaajaa sitova ja työsuhteessa sittemmin sovellettavaksi tullut työehtosopimus.

Kysymys siitä, oliko työsopimusta tulkittava siten, että työntekijällä oli säilynyt oikeus pidempään vuosilomaan.

- Katsottiin, ettei työehtosopimukseen perustuvista määräyksistä ollut muodostunut kantajien työsopimusten ehtoja eikä myöskään sopimuksen veroista käytäntöä. Työehtosopimuksella voi korkeimman oikeuden mielestä olla jälkivaikutusta ns. sopimuksettomassa välitilassa, mutta tässä oli kysymys tilanteesta, jossa ei ollut työehtosopimuksetonta aikaa lainkaan. Kannevaatimuksia ei voitu hyväksyä työehtosopimusmääräysten nojalla ajettuna, mutta muiden perusteiden osalta asia palautettiin hovioikeuteen..

Mutta muuttumisoppia KKO ei enää näyttäisi hyväksyvän ainakaan siltä osin, että kirjallisen työehtosopimuksen normimääräykset muuttuisivat *aina* työsopimusten ehdoiksi. Väliaikaisen luonteisessa sopimuksettoman tilan aikana voidaan kuitenkin muuttumisopilla perustella ainakin mm. palkkaa ja työaikaa koskevien *työnormien* jälkivaikutusta. Sen sijaan työpaikkojen olosuhteita koskevat kollektiiviluonteiset *työolonormit (solidaarinormit)* eivät voi lainkaan muuttua yksittäisten työsopimusten ehdoksi. Siten niiden jälkivaikutus täytyy perustella muulla tavoin, esim. siten, että ko. normit ovat voimassa tavanomaisoikeudellisesti (tapaoikeus) sopimuksettomassa tilassakin tai että on ainakin tarkoituksenmukaista noudattaa niitä tällaisessa välitilassakin. Tarkoituksenmukaisuus puoltaisi myös paikallisen tason neuvottelumenettelyjä koskevien normien noudattamisen jatkumista tällaisen välitilan aikana.

Mainittakoon, että eräiden lakitasoista suojaa *rajoittavien* työehtosopimusten jälkivaikutuksesta tulisi normaalia muuttumista nimenomaisemmin sopia työsopimuksissa, jotta näillä *rajoituksilla* olisi tällainen jälkivaikutus (ks. TSL 13:7 § 2mom, TAL 40.2 ja VLL30.2 § sekä KKO 1975 II 50).

#### 2.2.4. Työehtosopimusnormien jäsentely ja säännöstyskompetenssi

1. Juridisessa tarkastelussa työehtosopimuksessa olevat normilausekkeet jäsenetään perinteisesti kahteen pääryhmään, velvoitemääräyksiin ja normimääräyksiin. Tällä jäsentelyllä on sekä teoreettista että käytännöllistä merkitystä.<sup>57</sup>

Jaon velvoite- ja normimääräyksiin takana on seuraava oikeudellista valtaa tai kompetenssia koskeva erottelu: TES:n osapuolilla on kahdenlaista valtaa: Yhtäältä heille kuuluu yleisen sopimusvapauden (tai yksityisautonomian) perusteella kompetenssi velvoittautua omalta osaltaan sopimuksen kautta. Ns. velvoittautumiskompetenssi johdetaan siis yleisestä sopimusvapaudesta. Tämän nojalla työehtosopimukseen osalliset voivat ottaa TES:een määräyksiä, joista aiheutuu oikeuksia ja velvollisuuksia heidän välisessä suhteessa. Velvoittautumiskompetenssin käytössä syntyy velvoitemääräyksiä. Velvoitemääräykset sitovat siis vain osapuolia, allekirjoittajia.

<sup>57</sup> Jorma Saloheimo kuitenkin toteaa, että tällä perinteisellä jäsentelyllä on oikeuskäytännössä ollut vähäinen merkitys. Saloheimo, Työehtosopimusoikeuden perusteet, 2008 s. 84 s. - Onkin selvää, ettei yksistään jäsentelyistä voida tehdä päätelmiä lakien säätämistä oikeusvaikutuksista, mutta toisaalta jäsentely selkeyttää työoikeuden monitahoista normijärjestelmää myös muiden asioiden kuin työehtosopimusten kannalta.

TT:1999-56 Paperiteollisuuden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan lomauttamismääräykseen oli sovittu lisättäväksi kohta, jonka mukaan ”Metsäteollisuus ry toteaa, että lomautuksiin turvaudutaan vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa”. Työtuomioistuimien katsoi jääneen näyttämättä, että osapuolet olisivat ottaessaan mainitun kohdan työehtosopimukseen tarkoittaneet sopia lomauttamisen perusteista, jotka muutoin määräytyivät työsopimuslain mukaan, tai muutoinkaan sellaisesta työehtosopimusmääräyksestä, jota työehtosopimukseen sidotut Metsäteollisuus ry:n jäsenyritykset olisivat velvollisia noudattamaan ja jonka noudattamista Metsäteollisuus ry olisi velvollinen valvomaan. Sen sijaan Metsäteollisuus ry oli *velvoittautunut* kyseisellä määräyksellä suhteessa Paperiliittoon vaikuttamaan siihen, että Metsäteollisuus ry:n jäsenyritykset turvautuivat lomautuksiin vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa. Kyseinen lomauttamisoikeutta koskeva määräys oli siten työehtosopimusmääräyksenä Metsäteollisuus ry:tä sitova *velvoitemääräys*.

2. *Säännöstyskompetenssi*. Toisaalta TES:n osapuolille on nimenomaan TEhtoL:n säätämällä (TEhtoL 1 §) sekä eräissä muissakin työlaeissa annettu *legaalista valtaa* sopimuksillaan säännöstää (=määrätä) myös tiettyjen muiden (ns. kolmansien) välisiä suhteita. Myös eräät muualla laeissa olevat säännökset sisältävät tällaisen kompetenssinormin. Työehtosopimuksen osapuolilla on siten myös tietty *säännöstyskompetenssi*. Työmarkkinajärjestöjen valta-asema perustuu laeallisesti tähän kollektiivisopimuksilla säännöstämisen kompetenssiin.

Säännöstyskompetenssin käytön tuloksena syntyviä *määräyksiä* kutsutaan *normimääräyksiksi*. Normimääräykset ovat tarkoitettuja noudatettaviksi työpaikka- ja yksilötasolla työsopimuksissa ja työsuhteissa muuten.

3. *Normimääräysten luokat*. Kun työehtosopimuksen osapuolet käyttävät säännöstyskompetenssiaan, syntyy siis työehtosopimukseen *normimääräyksiä*. Normimääräykset sitovat muitakin kuin allekirjoittajia. Normimääräykset jaetaan edelleen kahteen ryhmään: *työnormeihin ja työolonormeihin*.

*Työnormit* ovat ehtoja ”*työsopimuksessa*” ja työolonormit taas ehtoja ”*työsuhteessa muuten*”. Työnormit liittyvät siis työsopimuksen alaan ja vaikuttavat yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisessä suhteessa.<sup>58</sup> Kyse on ns. *individuaalinormeista*. Muun muassa työsuoritusta, työaikaa, vapaita, työsuhte-etuja ja erityisesti työstä suoritettavaa palkkaa koskevat määräykset työehtosopimuksessa ovat työnormeja.

Työsopimuksen ollessa ristiriitainen (huonompitasoinen) noudatettavan työehtosopimuksen työnormin kanssa työsopimus on näiltä osiltaan mitätön ja sen sijasta käytävät noudatettaviksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset eli normimääräykset (TEhtoL 6 §).

*Työolonormit* taas ovat työolosuhteita työpaikoilla määrittäviä ehtoja. Nämä työn tekemisen fyysisiä, psyykkisiä ja organisatorisia oloja koskevat määräykset vaikuttavat työnantajan ja työntekijäkunnan, henkilöstöryhmän tai erityisesti paikallisen ammattiosaston tai -yhdistyksen välisessä kollektiivisuhteessa. Näitä on kutsuttu myös *solidaarinormeiksi*.

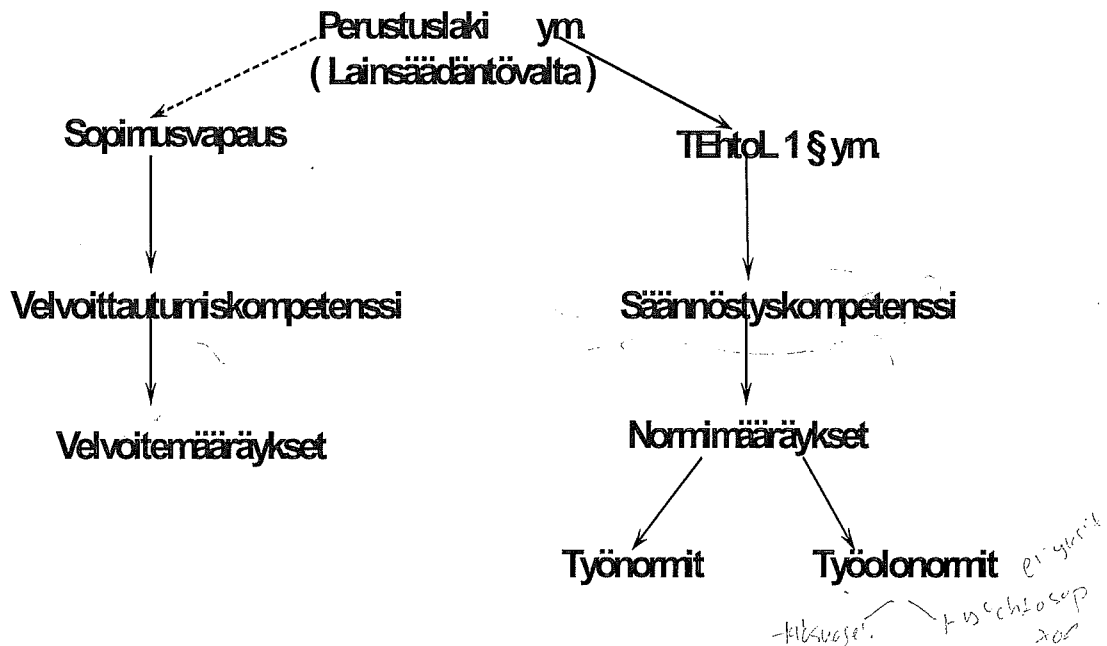
<sup>58</sup> Ks. asioista etenkin *Jorma Vuorio*, Työsuhteen ehtojen määrääminen, 1955 s. 391- 393

Perinteisesti on katsottu, että työolonormit eivät siten oikeuta taikka velvoita suoraan yksittäistä työntekijää. Yksittäisille työntekijöille ei synny näiden määräysten perusteella subjektiivista oikeutta. Ne velvoittavat käytännössä työnantajaa. Työolonormit koskevat lähinnä samantapaisia asioita kuin varsinainen työsuojelunormisto, mutta myös eräitä muita joukkoluonteisia asioita.

Työolonormit voidaan karkeasti jäsentää edelleen kahdeksi alaryhmäksi: Ensimmäinen ryhmä koostuu työsuojeluun liittyvistä normeista ja toinen ryhmä puolestaan työehtosopimuksen toteuttamista koskevista määräyksistä. Esimerkkeinä edellisistä voidaan mainita määräykset työturvallisuudesta, työhygieenisistä oloista, peseytymistiloista, vaatteiden säilytyksestä ja kuivatuksesta jne. Jälkimmäisistä taas ovat esimerkkeinä mm. luottamusmiehen asemaa ja työpaikkatason soveltamis- ja erimielisyysneuvotteluja säätelevät määräykset työehtosopimuksessa.

Koska työolonormit eivät luo oikeuksia *yksittäiselle* työntekijälle vaan vaikuttavat em. kollektiivirelaatiossa, johtuu tästä se lopputulos, ettei yksittäinen työntekijä voi yleisissä tuomioistuimissa kanteellaan vaatia työolonormien noudattamista.<sup>59</sup> Mutta työntekijä voi kuitenkin vedota myös näihin normeihin (tai niiden laiminlyöntiin) esimerkiksi vahingonkorvausasioissa. Työolonormien noudattamis- ja tulkinta-asiat kuuluvat TES:n mukaisen neuvottelumenettelyn piiriin ja lopulta työtuomioistuimen tutkittaviin asioihin. Työtuomioistuimessa kantajana voi pääsääntöisesti esiintyä vain työehtosopimuksen osallinen.

TES:n normien luokittelua voidaan perustuslaista lähtien havainnollistaa seuraavan kaavion avulla:



4. *Määräysten sitovuusasteita.* Työehtosopimuksissa esiintyy, samoin kuin lakitekstissäkin, sitovuudeltaan ja merkitykseltään *erilaisia* lausekkeita tai määräyksiä. TES-normit voidaan jäsentää myös pääjaottelun pakottava/tahdonvaltainen avulla. Ellei

<sup>59</sup> Vuorio, emt. s 395 ja av. 17 Hänen mukaansa juuri tämä seikka on peruste työnormi- työolonormi jäsentelylle.

muuta ole ilmoitettu tai asiayhteydestä voida toisin päätellä, TES-normimääräykset ovat pakottavia vähimmäisnormeja.

Tahdonvaltaisuus taas ilmenee usein siten, että työehtosopimuksessa on maininta toisin sopimisen mahdollisuudesta tai nimenomaisesti mahdollistettu asiasta sopiminen erikseen menettelyllisesti säännellyn paikallisen sopimisen puitteissa (esim. "paikallisesti voidaan sopia" tai "paikallisesti on sovittava")

Eräät TES:n lausekkeet ovat tämän lisäksi *ohjeellisia, suosituksia taikka tavoitteen* ilmoittavia normeja. Myös näkyy käytetyn tietyn asiantilan normatiivisen aseman ja merkityksen ilmoittavia luokitusnormeja (kvalifikaationormeja).

*"Valta turmelee, ja ehdoton valta ehdottomasti."*

*-Kv sanonta*

5. *Säännöstyskompetenssin rajat.* Keskeisin säännös työehtosopimuksella säännöstämisen kompetenssista on TEhtL:n 1 §:ssä,<sup>60</sup> jossa todetaan työehtosopimuksen olevan sopimus "ehdoista, joita *työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten* on noudatettava". Tämän perusteella on katsottu, että säännöstyskompetenssiin kuuluu valta säännöstää kaikkia niitä asioita, joista *työsopimuksessakin voidaan sopia* ja tämän lisäksi myös *työsuhdetta muuten.*

Tämän kompetenssin alaan kuuluu siis sekä varsinaisen työsuhteen sisällön että työpaikan olosuhteiden tätä laajempikin säännöstäminen. Tarkkoja rajoja ei voida lakitekstin väljyys huomioon ottaen esittää, joskin muutama täsmennys voidaan tehdä.

Työrauhakysymykset eivät kuulu säännöstyskompetenssin piiriin, koska siitä on oma pakottava säännöksensä TEhtL:n 8 §:ssä, joka on absoluuttinen sikäli, ettei työrauhavelvollisuutta voida kolmansia sitovasti sen enempää laajentaa kuin supistaa-kaan siitä, mitä se laissa on. Sopijapuolten omalta osalta asia on toisin sovittavissa.

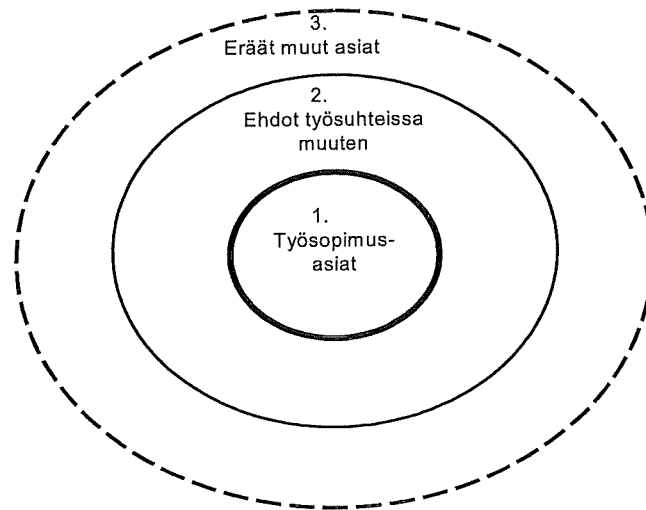
Toiseksi voidaan sanoa, että aika ennen työsuhteen syntymistä (työhönoton vaihe) ja aika työsuhteen päättymisen jälkeen (esim. kilpailurajoitukset) eivät pääsääntöisesti ole säännöstyskompetenssin piirissä. Tästä voi kuitenkin olla poikkeuksia. Esimerkiksi irtisanottujen työntekijöiden takaisinottamista ns. vanhoina työntekijöinä koskevat määräykset ovat päteviä. (Ks. TT 10/1970 ja 52/1972).<sup>61</sup>

Lähtökohtana on myös, ettei TES:lla voida säännöstää *yritys- ja liikkeenjohdon piiriin kuuluvia asioita.* Kuitenkin oikeuskäytännön teitse on tapahtunut vähittäistä säännöstyskompetenssin laajentumista siten, että eräät muutkin kuin varsinaiset työ- sopimus- ja työoloja koskevat TES-normit ovat säännöstyskompetenssiin kuuluvia asioita. Esimerkiksi yhteistoimintalain 61 §:n tarkoittama sopimisoikeus voi tarkoittaa työehtosopimuksien määräysten ulottumista myös tällaisiin johdon asioihin.

<sup>60</sup> Lisäksi monissa eri työlaeissa on säännöksiä siitä, että yleensä valtakunnallisin työehtosopimuksin voidaan sopia monista ko. laeissa säännellyistä asioista.

<sup>61</sup> Ks asiasta *Jorma Saloheimo*, Työehtosopimusoikeuden perusteet 2008 s 86 – 87 ja siellä mainitut uudemmat oikeustapaukset.

Asiaa havainnollistaneen seuraava kuvio<sup>62</sup>.



Työehtosopimuksilla säännöstämisen kompetenssi ei lähtökohtaisesti ulotu myöskään sellaisiin asioihin, joista on *pakottavasti säädetty* lainsäädännöllä. Kuitenkin työlakien monet säännökset ovat työntekijän etuja ja oikeuksia turvaavia vähimmäispakottavia säännöksiä, joista toisin sopiminen *työntekijän eduksi* on sallittua. Lisäksi monet työlait sisältävät erityissäännöksiä siitä, että tietynlaisilla työehtosopimuksilla voidaan kuitenkin sopia myös työntekijän lakisääteistä etua tai suojaa *heikentäen*. Tällaisista *semidispositiivisuuden* ilmaisevista säännöksistä voidaan mainita esimerkiksi uuden työsopimuslain 13 luvun 7 §, jossa *luetellaan* ne lainkohdat, joista valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä on oikeus sopimalla työehtosopimuksessaan poiketa työntekijän etuja vähentäen.

*Oikeustapauksia:*

TT 6/1954. TES:n määräys osallisen työntekijäliiton toimitsijan oikeudesta käydä tutustumassa olosuhteisiin teollisuuslaitoksissa kuului säännöstämiskompetenssin piiriin.

TT 17 ja 50/1972. Luottamusmiessopimuksen määräykset ovat säännöstämiskompetenssin piirissä.

TT 33/1969. Työnantajan velvollisuus pidättää työntekijäliiton jäsenmaksut kuuluu säännöstämiskompetenssin piiriin.

<sup>62</sup> Ks. Kari-Pekka Tiitisen väitöskirja, Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista, Vammala 1979 s. 148- 177 ja s 275- 287

TT 56/1972. Säännöstämiskompetenssiin kuuluu sopiminen ulkopuolisen työvoiman käyttämisestä. –Ks. paperiteollisuuden ulkopuolista työvoimaa koskevien määräysten osalta TT 95/1993 ja TT 40/1995.

TT 50/1985. Kysymyksessä oli yhtiön ja työntekijän välisessä työsopimussuhteessa ennen työsuhteen alkamista tapahtuneen vahingon korvaamisessa noudatettavasta työehtosopimuksen sosiaalilamääräyksistä. Käsitys työehtosopimusmääräysten ulottumisesta yleensä vasta työsuhteen syntymisen jälkeiseen aikaan oli niin vallitseva, että mikäli tästä periaatteesta olisi haluttu poiketa, poikkeaminen olisi oletettava tehdyn niin selviä ilmaisuja käyttäen, ettei tulkinnalle jäisi varaa. Työehtosopimuksen sosiaalituloja koskevia määräyksiä ei ollut edes tarkoitettu sovellettavaksi aikaan ennen työsuhteen syntymistä. Niitä ei siis ollut sovellettava jutussa vaadittuun korvaukseen. (Ään.) (Lausunto IHO:lle).

*“Rajansa kaikella” -Sanonta*

6. Vaikka jotkin työehtosopimuksen määräykset olisivatkin työehtosopimuslain ja muun työlainsäädännön säännösten suoman säännöstyskompetenssin piirissä, saattavat määräykset silti olla *jonkin muun lain tai perustuslain vastaisia*. Muun muassa pakottavat säännökset tasa-arvolaissa ja kilpailunrajoittamislaisissa voivat rajoittaa työehtosopimusmääräysten pätevyyttä, sisältöä tai soveltamista:

Korkein hallinto-oikeus antoi 11.4.1995 päätöksen (taltio 1586), joka koski eräiden paperiteollisuuden alan työehtosopimuksessa olevien ulkopuolisen työvoiman käyttöä säädelleiden määräysten pätevyyttä kilpailunrajoituksista annetun lain kannalta. Kyseisten määräysten mukaan työnantajan ei tule käyttää jatkuvasti tehtaan sisäisissä normaaleissa tuotanto- ja ylläpitotehtävissä ulkopuolista työvoimaa, eikä myöskään tehtaan tuotantoprosessien vakanssien täyttäminen ulkopuolisilla ole sallittua. Vaikka 'työmarkkinoita koskevat sopimukset' onkin poikkeuksena lain yleisestä soveltamisalasta rajattu kilpailunrajoittamislain ulkopuolelle, KHO katsoi, että kilpailunrajoituslakia voidaan soveltaa sellaisiin työehtosopimuslain mukaan sinänsä päteviin työehtosopimusmääräyksiin, joilla ei ole *välitöntä vaikutusta* alan työntekijöiden irtisanomissuojaan tai muihin työehtoihin. Kun sekä lainsäädännön että muiden työehtosopimusmääräysten katsottiin takaavan vastaavat työh ehdot, ei kyseisillä työehtosopimusmääräyksillä katsottu olevan tällaisia välittömiä vaikutuksia. Määräykset katsottiin kilpailunrajoittamislain 9 §:n vastaisiksi vahingollisiksi kilpailunrajoituksiksi, joita ei saa soveltaa.

-Työtuomioistuin katsoi tämän KHO:n ratkaisun jälkeen, että kysymyksessä olevia pakottavan lainsäädännön vastaisiksi todettuja määräyksiä ei voitu enää pitää sellaisina, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muutoin olisi paperiteollisuudessa työehtosopimusvaikutuksien noudatettava. TT 1995-40.<sup>63</sup>

TT:1998-34. Työtuomioistuin ei voinut pitää naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain säännösten mukaisena menettelyä, jonka mukaan kokemuslisään oikeuttavana aikana äitiys- ja vanhempainlomasta otettiin huomioon vain 30 päivään ajanjakso, kun taas mm. vuosiloma-aika otettiin huomioon kokonaan. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuk-

<sup>63</sup> Keskustelu tästä on sittemmin jatkettu. Ks. *Saloheimo*, emt. s 89- 90 ja siellä mainitut teokset.

sen kokemuslisää koskevat määräykset olivat siten tasa-arvolain säännösten vastaisina pätemättömiä siltä osin, kuin määräykset estivät äitiys- ja vanhempainloman lukemisen kokemuslisiin oikeuttavaksi ajaksi. Näin ollen kanteessa tarkoitettun naisen äitiys- ja vanhempainloma-aika oli luettava hänelle kokonaisuudessaan kokemuslisiin oikeuttavaksi ajaksi.

## 2.2.5. Työehtosopimuksen sitovuuden kaksi järjestelmää

Työehtosopimukseen sidottujen piiriä säännellään kahdella normistolla: yhtäältä TEhtol:n 4 §:ssä olevalla *normaalisitovuutta* koskevalla normistolla ja toisaalta TSL 1:7 §:ssä ja erityislaeissa olevilla normeilla säädetyllä *yleissitovuussäännöstöllä*. Käsitte- len ensiksi normaalisitovuutta ja tämän jälkeen yleissitovuutta. Normaalisitovuusjärjestelmä on nimittäin myös yleissitovuusmekanismin perustana.

### 2.2.5.1. TES:n normaalisitovuuspiiri

“Jäsenyys velvoittaa.” -Sanonta

1. *Osalliset ja jäsenet*. TEhtol:n 4 §:n mukaan työehtosopimukseen ovat sidotut ensinnäkin osalliset eli ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat tehneet työehtosopimuksen. Osallisiin eli allekirjoittajiin rinnastetaan myös työehtosopimukseen jälkeenpäin osallisten suostumuksella yhtyneet. Toiseksi sidottuja ovat ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellä mainittujen alayhdistyksiä. Ja kolmanneksi sidonnaisuus jatkuu vielä jäsenketjua eteenpäin aina työnantaja- ja työntekijäjäseniin asti. Sidottuja siis ovat myös ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.

Lakitekstin sanamuodosta voidaan suoraan päätellä, että TES:n osallisen jäsenenä olevan yhdistyksen eroaminen (tai erottaminen) sopimuskauden kestäessä yläyhdistyksestään vapauttaa eronneen yhdistyksen sidonnaisuudesta. Mutta sen sijaan jäsenenä olleen yksittäisen työnantajan tai työntekijän eroamisella ei ole tätä vapauttavaa vaikutusta. Esimerkiksi liitostaan eronnut yritys on ko. sopimuskauden loppuun saakka silti sidottu entisen liittonsa tekemään työehtosopimukseen.

Lisäksi asian yhteydestä voidaan päätellä se, että jäsenketjun katkeaminen osallisen alayhdistyksen eroamisen kautta vapauttaa myös ko. yhdistyksen jäsenet sidottuisuudesta. Normaalisitovuushan liittyy jäsenyyteen yhdistyksissä. Osallinen taas ei voi luonnollisestikaan eroamalla vapautua: *pacta sunt servanda* eli sopimukset on pidettävä. Sen sijaan osallinen voi asianmukaisesti irtisanoa omalta osaltaan työehtosopimuksen.

2. Normaalisitovuuden heijastuminen ei-sidottujen työntekijöiden työsuhteisiin. Normaalisitovuussääntöön kuuluu jo vanhastaan myös se lisä, että työnantajan sidonnaisuus heijastuu myös niihin työntekijöihinsä nähden, jotka itse eivät ole vastaavasti lainkaan sidottuja samaan TES:een. TEhtol 4.2. §:n mukaan työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehkö sopimuksen ulkopuolellakaan ole-

van, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työso-  
pimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.

Tämä säännös siis takaa yhdenvertaisen kohtelun kaikkien niiden työntekijöiden välillä, jotka tekevät työnantajaa sitovassa TES:ssä säännötettyä työtä, siitä riippumatta, ovatko työntekijät järjestäytyneet vastaavaan TES:een sidottuun työntekijäpuolen järjestöön vai eivät. Ns. "villit työntekijät" (eli järjestäytymättömät työntekijät sidotun työnantajan palveluksessa) kuin myös johonkin muuhun työntekijäpuolen järjestöön kuin ko. työpaikkaa koskevaan TES:een sidottuun järjestöön kuuluvat työntekijät ("väärä järjestö") saavat palkkansa ja muut työhön liittyvät edut työnantajaa sitovan TES:n mukaan.

Tämä legaalinen heijastusvaikutus liittyy periaatteessa vain *työnormien* osalle (työsopimuksen ala). Käytännössä tosin myös työolosuhteita koskevat työympäristönormit heijastuvat ei-sidottuihinkin. Yhdenvertaiseen ja tasapuoliseen kohteluun sidotut työnantajat eivät voi perusteettomasti kohdella järjestäytymättömiä huonommin tai paremmin kuin järjestäytyneitä.

Tähän perustuu myös se, että työlaeissa on säännöksiä, joiden mukaan työehtosopimukseen normaalisääntöjen mukaan sidottu työnantaja saa soveltaa myös asianomaisen lain semidispositiivisista säännöksistä (joiden antamasta turvasta voidaan poiketa vain kvalifioidusti tietynlaisin työehtosopimuksin) työntekijän vahingoksi poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä sellaisiinkin työntekijöihinsä, jotka eivät itse ole sidottuja työehtosopimukseen (Ks. esim. TSL 13: 7 § 2 mom ja TAL 40 § i.f.).

3. *Normaalisitovuuden rajoitukset.* Jäsenyyteen tai osallisuuteen liittyvää sidonnaisuutta taikka työnantajan sidonnaisuuden heijastusvaikutusta koskevia sääntöjä noudatetaan kuitenkin *kahdella varauksella*. Ensinnäkin työehtosopimuksessa voi itsessään olla rajoituksia sen soveltamispiiriin. Niinpä on mahdollista TES:ssä sopia, ettei sopimusta sovelleta lainkaan "villeihin" nähden.

Toinen rajoitus TEhtoL 4.3. §:n mukaan on aikaprioriteettisääntö: Jos samaa työnantajaa (tai työntekijää) sitoisi samassa asiassa kaksi, toisistaan poikkeavin ehdoin tehtyä normaalisitovaa työehtosopimusta, noudatettaisiin näistä kilpailevista sopimuksista sitä, joka oli tehty ensin. (Ns. *lännen laki*: "Nopein käsi voittaa") Ensiksi tehty (kilpaileva) normaalisitova sopimus syrjäyttää siis myöhemmin tehdyn noudattamisen. (TT 2007:54) Jos taas kollektiivisopimukset ovat toisiaan täydentäviä, esimerkiksi koskevat eri asioita tai eri henkilöstöryhmiä, ei normikollisiota ole ja molempia noudatetaan.

Todettakoon erityisesti tästä normaalisitovuus-säännöstöstä, että *työnantajan sidonnaisuudella* on käytännössä keskeinen merkitys. Myös on syytä korostaa sitä, että työrauhavelvollisuudella on oma, tästä poikkeava sitovuuspiirinsä.

4. *Yrityksen haltijan vaihtuminen.* TEhtoL:n mukainen normaalisitovuus kytkeytyy yrityksen hallintaan, työnantajuuteen. Jos jonkin yrityksen haltija on ollut työehtosopimukseen osallinen tai muuten sidottu, siirtyvät hänen seuraajalleen kaikki ne oikeudet ja velvollisuudet, jotka edeltäjällä työehtosopimuksen mukaan oli (TEhtoL 5 §). TES-sidonnaisuus siis siirtyy automaattisesti yritysten luovutusten yhteydessä. Yri-

tyksen luovutus toiselle työnantajalle on myös sellainen *liikkeen luovutus*, jota tarkoitetaan TSL 1:10 §:ssä.

Vaikka yrityksen uutta haltijaa, ostajaa, sitoisi jo luovutustilanteessa jokin toinen, esimerkiksi toisen alan TES, tulee uuden työnantajan noudattaa yrityksen luovutuksen kautta siirtyneisiin työntekijöihin aikaisemmin sovellettua TES:ta tämän sopimuksen voimassaoloajan loppuun saakka. (TT 2003:69) Tämän jälkeen luovutuksen kautta siirtyneet työntekijät tulevat työnantajaa tuolloin sitovan TES:n piiriin, ellei kollektiivisten sopimusten tilanteesta tuolloin muuta johdu.

5. *Normaalisitovuuden valvonta.* Työehtosopimukseen sidotun työnantajan ja työntekijän tulee noudattaa työehtosopimuksen ehtoja. *Sopimukset on pidettävä.* Työehtosopimuksen määräyksistä saa kuitenkin poiketa työntekijälle edullisempaan suuntaan. Työehtosopimukset ovat ns. *minimityöehdot* asettavia sopimuksia, ellei toisin ole sovittu.

Sopimukseen sidotut *yhdistykset* ovat velvollisia *valvomaan*, että niiden jäsenet noudattavat työehtosopimuksia (TEhtoL 8.1 §). Tämän noudattamisen valvonnan pääpaino on siis työnantaja-järjestöissä, koska työehtosopimuksen normimääräysten noudattamisvastuu kohtaa lähinnä työnantajapuolta. Työntekijäpuolta taas koskee ennen muuta työrauhavastuu, josta on säädetty erikseen.

”Nullum ius sine remedio.”

- Roomal. oikeus

6. *Hyvityssakko työehtosopimuksen rikkomisen seuraamuksena.* Työehtosopimukseen sidottu työnantaja, joka tietensä rikkoo, tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita siitä maksamaan hyvityssakkoa (TEhtoL 7 §). Työtuomioistuimessa voidaan vastaavasti sopimukseen sidottu työntekijäkin em. edellytyksin tuomita hyvityssakkoon. Hyvityssakkoa koskeva seuraamus voidaan kuitenkin työehtosopimuksessa poistaa tai muuttaa, eli kyse on semidispositiivisesta lakinormista. Työnantajan maksettavaksi tuomittavan hyvityssakon alkuperäinen maksimimäärä oli 10.000 markkaa ja työntekijän vastaava oli 100 markkaa. Näitä summia tarkistetaan nykyisin kolmivuotiskausittain asetuksella. Nykyisin nuo rahamäärät ovat 25.900 ja 260 euroa. Viime vuosina on keskimäärin tuomittu hieman yli 2000 euron hyvityssakkoja.

Tämä sanktio voi tulla kysymykseen tahallisen rikkomisen lisäksi myös *törkeähkön tuottamuksen kaltaisissa rikkomustilanteissa*, joissa rikkojalla ei ole ns. *perusteltua vilpittömyyttä* (vrt. OikTL).

Työehtosopimuksen noudattamisen valvontavastuussa olevaa *yhdistystä*, kuten työnantajaliittoja, voi taas vahingonkorvauksen asemasta kohdata TEhtoL 9§:ssä tarkoitettu hyvityssakkoseuraamus, jos selvää ja riidatonta työehtosopimuksen määräystä ei ole sovellettu osallisten yksimielisen kannan mukaisesti eikä väärää soveltamista olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut yhdistyksen tietoon.

Tämä seuraamus, kuten myös työrauhavelvollisuuden rikkomisesta tuleva seuraamus, voidaan *erityisten syiden* perusteella (anteeksiannettavia syitä) jättää tuomitse-