

TAMPEREEN YLIOPISTO  
Oikeustieteiden laitos

---

Jani Uusitalo

JÄRJESTÄYTYNEEN JA JÄRJESTÄYTYMÄTTÖMÄN  
YRITYKSEN MAHDOLLISUUDET SOPIA PAIKALLISESTI  
SÄÄNNÖLLISESTÄ TYÖAJASTA

---

Pro gradu -tutkielma  
Yritysjuridiikka  
Tampere 2008

## TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Oikeustieteiden laitos, yritys juridiikka
Tekijä:	UUSITALO, JANI
Tutkielman nimi:	Järjestäytyneen ja järjestäytymättömän yrityksen mahdollisuudet sopia paikallisesti säännöllisestä työajasta
Pro gradu – tutkielma:	XI + 84 sivua + 3 liite sivua
Valmistumisaika:	Huhtikuu 2008
Avainsanat:	Paikallinen sopiminen, työaika, säännöllinen työaika, työaikajärjestely

---

Säännöllisen työajan määräytymiseen vaikuttavat monet normihierarkiassa eritasoiset lähteet. Säännöllisestä työajasta sopiminen paikallisesti onkin usein hankalaa säädösviidakon keskellä. Tutkimuksen tavoitteena on selkeyttää yksityisellä sektorilla tapahtuvaa säännöllisen työajan paikallista sopimista jäsentämällä hajanaista normikenttää sekä tutkimalla säännöllistä työaika koskevien paikallisten sopimusten oikeudellista perustaa, rajoja, edellytyksiä ja mahdollisuuksia.

Säännöllisestä työajasta sopiminen on lisääntynyt 1990-luvulta lähtien runsaasti. Asiaan ovat vaikuttaneet lisääntyneiden joustotarpeiden lisäksi myös laajentuneet sopimismahdollisuudet. Valta-kunnallisten työehtosopimusten määräyksiä työajan järjestelyistä on väljennetty samalla, kun päätösvaltaa on siirretty yhä enemmän yrityksiin. Vuoden 1996 työaikalain uudistuksen keskeisenä tavoitteena puolestaan oli lisätä työelämän joustoja. Tutkimuksen kannalta merkittävää oli pyrkimys saattaa järjestäytyneen ja järjestäytymättömän työnantajan mahdollisuudet säännöllisen työajan sopimisesta samanlaisiksi. Tutkimuksessa tarkastellaan myös tämän tavoitteen toteutumista käytännössä

Tutkittavaa kohdetta lähestytään ensisijaisesti työoikeudellisen tutkimuksen avulla. Sen avulla on muodostettu tulkinta voimassa olevasta oikeudesta sekä sen antamista mahdollisuuksista sopia säännöllisestä työajasta paikallisesti. Toissijaisesti tutkimuksessa on käytetty vertailevaa tutkimusta tarkasteltaessa järjestäytyneen ja järjestäytymättömän työnantajan mahdollisuuksia sopia säännöllisestä työajasta paikallisesti.

Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että järjestäytymättömän yrityksen mahdollisuudet sopia säännöllisestä työajasta paikallisesti eivät merkittävästi eroa järjestäytyneen yrityksen mahdollisuuksista. Vaikka sopimisjärjestelmä näyttääkin olevan perusteiltaan kunnossa, kehittämistarpeita on järjestelmän selkeyttämisessä. Varsinkin paikallisen sopimisen menettelytapamääräyksistä tulisi mielestäni selkeyttää.

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ .....</b>	<b>II</b>
<b>SISÄLTÖ.....</b>	<b>III</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>V</b>
<b>LYHENTEET .....</b>	<b>XI</b>
<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>1</b>
1.1 Tutkielman aiheen kuvaus .....	1
1.2 Tutkimuksen kulku ja tavoite.....	2
1.3 Tutkielman lähteet ja tutkimusparadigma.....	4
<b>2 PAIKALLINEN SOPIMINEN .....</b>	<b>5</b>
2.1 Paikallisen sopimisen määritelmä .....	5
2.2 Paikallisen sopimisen päämäärä.....	7
2.2.1 Kansantaloudellinen näkökulma .....	8
2.2.2 Työnantajapuolen tavoitteet .....	9
2.2.3 Palkansaajapuolen tavoitteet .....	10
2.2.4 Kolmiot teoria.....	11
2.3 Paikallisen sopimisen kehitys .....	11
2.3.1 Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitea .....	13
2.3.2 Miksi paikallinen sopiminen on yleistynyt? .....	14
2.4 Paikallisen sopimuksen synty .....	15
2.5 Suostumuksen ja yhteisymmärryksen avulla sopimukseen .....	16
<b>3 TYÖSUHTEEN EHDOT .....</b>	<b>18</b>
3.1 Säännöllisen työajan määräytyminen .....	18
3.1.1 Säännösten pakottavuus .....	19
3.1.2 Etusijajärjestys.....	20
3.1.3 Edullisemmuussääntö .....	21
3.2 Työehtosopimusjärjestelmä .....	22
3.3 Keskitetyn työehtosopimusjärjestelmän hajauttaminen .....	24
3.4 Työehtosopimus .....	26
3.4.1 Normaalisitova työehtosopimus .....	28
3.4.2 Yrityskohtaiset liityntäsopimukset .....	29
3.4.3 Yleissitova työehtosopimus .....	30
3.4.4 Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistaminen .....	31
3.4.5 Normaalisitovan työehtosopimuksen suhde yleissitovaan työehtosopimukseen .....	33
3.5 Sopimukseton tila ja jälkivaikutus .....	34
3.6 Työsopimus.....	35
3.7 Työnantajan direktiovalta .....	36
3.8 Vakiintunut käytäntö .....	38
<b>4 TYÖAIKA .....</b>	<b>39</b>
4.1 Työaikalaki .....	39
4.1.1 Keskeiset muutokset vanhaan työaikalakiin nähden .....	40
4.1.2 Työneuvosto .....	41
4.2 Työajaksi luettava aika .....	41

4.2.1 Säännöllinen työaika.....	42
4.2.2 Tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo .....	45
4.2.3 Poikkeuksia säännöllisestä työajasta .....	46
4.2.4 Liukuva työaika ja työaikapankki .....	47
4.3 Lepoajat .....	49
4.3.1 Päivittäinen lepoaika.....	50
4.3.2 Vuorokausilepo.....	50
4.3.3 Viikoittainen vapaa-aika .....	51
4.4 Työaikalain nojalla tapahtuva säännöllisen työajan pidentäminen.....	51
4.5 Työehtosopimustasoinen poikkeaminen säännöllisestä työajasta.....	52
<b>5 TYÖEHTOSOPIMUKSEEN PERUSTUVA YRITYSTASOLLA TAPAHTUVA SOPIMINEN .....</b>	<b>55</b>
5.1 Paikallisen sopimuksen oikeudellinen luonne .....	55
5.1.1 Työehtosopimustasoinen sopimus.....	55
5.1.2 Työsopimustasoinen sopimus .....	56
5.2 Työehtosopimusta täydentävä paikallinen sopimustoiminta .....	57
5.2.1 Paikallisen sopimisen sallivat lausekkeet .....	58
5.2.2 Paikalliseen sopimiseen kehottavat ja velvoittavat lausekkeet .....	58
5.3 Järjestäytynyt työnantaja.....	59
5.3.1 Sopijaosapuolet.....	60
5.3.2 Luottamusmies .....	63
5.4 Järjestäytymätön työnantaja.....	64
5.4.1 Sopijaosapuolet järjestäytymättömässä yrityksessä .....	67
5.4.2 Kaksivaiheinen sopimismenettely .....	69
5.5 Sopimuksen sitovuus .....	70
5.6 Sopimuksen muoto ja voimassaolo .....	72
5.7 Paikallisten sopimusten valvonta .....	75
5.8 Erimielisyyksien ratkaiseminen .....	76
5.8.1 Työtuomioistuin .....	78
5.8.2 Yleinen tuomioistuin .....	79
<b>6 LOPUKSI .....</b>	<b>80</b>
6.1 Järjestäytyneen ja järjestäytymättömän yrityksen paikallisen sopimisen erot.....	80
6.2 Säännöllisen työajan paikallinen sopiminen.....	83
 <b>LIITTEET</b>	
Malli työaikalain 10 §:n mukaisesta kehys sopimuksesta	85
Malli työaikalain 10 §:n mukaisesta soveltamissopimuksesta	86
Esimerkkejä työehtosopimusten keskimääräisen työajan käyttömahdollisuuksista ja paikallisesta sopimisesta.	87

## LÄHTEET

### Kirjallisuus ja virallislähteet

*Andersin, Toni:* Työehtosopimukseen perustuvan paikallisen säännöllistä työaika koskevan sopimisen työntekijäosapuoli. Edilex asiantuntijakirjoitukset, referee-artikkeli 10.7.2006. Saatavilla www-muodossa <<http://www.edilex.fi/lakikirjasto>>. Sivulla vierailtu 20.4.2008.

*Andersin, Toni & Koskinen, Seppo:* Työehtosopimusten yleissitovuus ja uusi työsopimuslaki. Edilex asiantuntijakirjoitukset, artikkeli 5.1.2004. Saatavilla www-muodossa <<http://www.edilex.fi/lakikirjasto>>. Sivulla vierailtu 20.4.2008.

*Antila, Juha:* Työajat moderneissa ja perinteisissä työpaikoissa. 2001 Helsinki.

*Antila, Jorma & Lehtonen, Veikko:* Harkiten kohti paikallista sopimista? Helsinki 2001. Saatavilla www-muodossa <[http://www.metalliliitto.fi/portal/suomi/tutkimus/julkaisut\\_ja\\_erillisraportit/](http://www.metalliliitto.fi/portal/suomi/tutkimus/julkaisut_ja_erillisraportit/)>. Sivulla vierailtu 20.4.2008.

*Engblom, Matleena:* Työsuhteen ehdot; määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Vantaa 2002.

*Fager, Mia:* Semidispositiiviset lakinormit keskeisessä työlainsäädännössä. Teoksessa *Niemelä, Jukka* (toim.): Paikallinen sopiminen työelämässä; Hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutosten hallintaa. Liitteet s. 1–8, Turku 2000.

Hallituksen esitys (157/2000) Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. (HE 157/2000)

Hallituksen esitys (34/1996) Eduskunnalle työaikalaksi ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 §:n muuttamisesta. (HE 34/1996)

*Hietala, Harri; Kahri, Tapani; Kairinen, Martti & Kaivanto, Keijo:* Työsopimuslaki käytännössä. 3.p. Helsinki 2006.

*Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo:* Työaikalaki käytännössä. 2. p. Jyväskylä 2003.

*Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo:* Uusi työaikalaki; Työaikalaki ja keskeiset työehtosopimusperiaatteet. Helsinki 1996.

*Ihalainen, Elisa; Kivelä, Mira; Uhmavaara, Heikki; Kairinen, Martti:* Sovittaisiinko paikallisesti? (Paikallinen sopiminen eräillä toimipaikoilla haastattelujen ja henkilöstökyselyjen valossa). Helsinki 2007.

*Ilmonen, Kaj; Jokivuori, Pertti; Kevätsalo, Kimmo & Juuti, Pauli:* Luottamus ja paikallinen sopiminen. Jyväskylä 2000.

*Julkunen, Raija & Nätti, Jouko:* Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Jyväskylä 1994.

*Julkunen, Raija & Nätti, Jouko:* The modernization of working times. Jyväskylä 1999.

- Kairinen Martti*: Työoikeus perusteineen. 10. p. Raisio 2004.
- Kairinen, Martti*: Työoikeuden pääsisältö 1998. 3. p. Masku 1998.
- Kairinen, Martti; Hietala, Harri; Nyberg, Juha & Ojanen, Petteri*: Paikallinen sopiminen. 3. p. Porvoo 1996.
- Kairinen, Martti; Uhmavaara, Heikki & Murto, Jari*: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Tutkimus paikallisen sopimisen oikeudellisista perusteista ja käytännön toiminnasta työelämän yksityisellä sektorilla. Turku 2008.
- Kairinen Martti & Uhmavaara Heikki*: Paikallinen sopiminen on työelämän arkipäivää. Teoksessa *Työpoliittinen Aikakauskirja* 4/2007. s. 74–82.
- Kauppinen, Timo*: Suomen työmarkkinamalli. Helsinki 2005.
- Keskusjärjestösopimukset. Koonnut *Rusanen, Jorma*. Helsinki 2006.
- Koskinen, Seppo*: Luottamusmiesjärjestelmä. Teoksessa *Kairinen, Martti* (toim.): Työoikeus. 2.p. s. 1043–1057, Juva 2006.
- Koskinen, Seppo*: Paikallisen sopimisen työntekijäosapuoli. Teoksessa *Tiitinen, Kari-Pekka* (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1994. s. 87–130, Helsinki 1994.
- Koskinen, Seppo*: Painostusta vai ei. Teoksessa *Tiitinen, Kari-Pekka* (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1993. s. 57–99, Helsinki 1993.
- Kröger, Tarja*: Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Teoksessa *Orasmaa, Pekka* (toim.): Työtuomioistuin 50 vuotta. s. 99–114, Helsinki 1997.
- Kröger, Tarja*: Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Teoksessa *Tiitinen, Kari-Pekka* (toim.): Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1992. s. 31–58, Helsinki 1992.
- Lappalainen, Tuomo & Vesikansa, Jarkko*: Näkymätön työtaistelu. Julkaisussa *Suomen kuvalehti* 49/1998. s. 16–20.
- Miettinen, Tarmo; Keinänen, Anssi & Laukkanen, Miia*: Pientyönantajan työoikeudelliset ongelmat ja neuvontapalvelut. Helsinki 2006.
- Mäkilä, Annaleena; Rautiainen, Hannu & Äimälä, Markus*: Pk-yrityksen työaikaopas; Uusi työaikalaki käytännössä. Porvoo 1996.
- Niemelä, Jukka*: Paikallinen sopiminen ja työorganisaatiouudistukset. Turku 2003.
- Niemelä, Jukka*: Paikallisen sopimisen määrä, vaikutukset ja suhtautuminen sopimiseen: analyysseja ja tulkintoja. Teoksessa *Niemelä, Jukka* (toim.): Paikallinen sopiminen työelämässä; Hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutosten hallintaa. s. 115–176, Turku 2000.
- Nieminen, Kimmo*: Työrikos- ja työprosessioikeus. Teoksessa *Kairinen, Martti* (toim.): Työoikeus. 2.p. s. 1133–1250, Juva 2006.

- Nieminen, Kimmo* (toim.): Työpaikan lait ja työsuhdeopas 2005. Helsinki 2005.
- Nieminen, Kimmo*: Työsuhteen ehdot ja yhteistoimintamenettely. Turku 1994.
- Nieminen, Kimmo, Niemelä, Jukka & Uhmavaara, Heikki*: Työehtosopimusten antamat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen palkka- ja työaika-asioissa. Teoksessa *Niemelä, Jukka* (toim.): Paikallinen sopiminen työelämässä; Hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutosten hallintaa. s. 177–191, Turku 2000.
- Oinas, Tomi; Jokivuori, Pertti & Ilmonen, Kaj*: Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta. Helsinki 2005.
- Paanetoja, Jaana*: Työoikeus tutuksi. Helsinki 2002.
- Puranen, Pekka*: Paikallinen sopiminen metalliteollisuudessa. Turenki 2000.
- Rautiainen, Hannu & Äimälä, Markus*: Työaikalaki. WSOYpro Yritysonline, jatkuvasti päivitettävä. Saatavilla [www-muodossa <http://www.wsoypro.fi>](http://www.wsoypro.fi). Sivulla vierailtu 20.4.2008.
- Rautiainen, Hannu & Äimälä, Markus*: Työaikalaki. 2.p. Porvoo 2002.
- Ruponen, Ilkka & Paanetoja, Jaana*: Ylemmät toimihenkilöt ja työaikalaki; tutkimusraportti. Helsinki 2000.
- Rusanen, Jorma*: Luottamusmiehenoikeudet ja velvollisuudet; Paikallinen sopiminen. Jyväskylä 1994. (Rusanen, 1994a)
- Rusanen, Jorma*: Paikallisen sopimisen mahdollisuudet. Työehtosopimusten paikallista sopimista, työehtosopimusten kehittämistä ja muuta tuotannollista yhteistyötä koskevat määräykset vuonna 1994. Jyväskylä 1994. (Rusanen, 1994b)
- Rusanen, Jorma; Palanko-Laaka, Kirsti; Heikkerö, Jukka; Skippari, Jorma & Itkonen, Pentti*: Työaika. Vuoden 1996 työaikalain säännökset ja tulkinnat. 2.p. Kainuu 1999.
- Saarinen, Mauri*: Työsuhteen pelisäännöt. 5.p. Hämeenlinna 2007.
- Saarinen, Mauri*: Työsuhteasioiden käsikirja. 2.p. Jyväskylä 1992.
- SAK:n tavoitteet sopimuskierrökselle 2003–2004, muistio 23.9.2002.
- Saloheimo, Jorma*: Kilpailevista työehtosopimuksista. Teoksessa *Saarnilehto, Ari* (toim.): Työoikeus tänään, juhlaulkaisu Martti Kairinen 1947–24.6.2007. s. 133–148, Jyväskylä 2007.
- Sarkko, Kaarlo*: Työmarkkinoidemme sopimusmekanismeista. Teoksessa *Hiden, Mikael* (toim.): Juhlaulkaisu Urho Kaleva Kekkonen 1900 3/9 1975. s. 365–374, Helsinki 1975.
- Tammilehto, Timo*: Työsopimustasoinen työajoista sopiminen – yksimielistä joustavuutta? Teoksessa *Heikkilä, Marjut* (toim.): Säädöksiä, systematiikkaa vai ihmisoikeuksia? Oikeustieteen päivät 19.–21.8.2003. s. 324–336, Lappeenranta 2004.

- Tammilehto, Timo*: Työsopimustasoinen työajoista sopiminen – laajaa vai suppeaa? Alustus Oikeustieteen päivillä 2003. Saatavilla [www-muodossa <http://www2.lut.fi/oikeustiede2003/Alustukset/TimoTammilehto.pdf >](http://www2.lut.fi/oikeustiede2003/Alustukset/TimoTammilehto.pdf). Sivulla vierailtu 20.4.2008.
- Tiitinen, Kari-Pekka*: Työoikeuden pääasiat. Helsinki 2005.
- Tiitinen, Kari-Pekka*: Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista. Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Vammala 1979.
- Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger Tarja*: Työsopimusoikeus. 2.p. Jyväskylä 2003.
- Timonen, Sakari*: Paikallisen sopimisen käänne. Helsinki 2000.
- Timonen, Sakari*: Paikallinen sopiminen pienissä ja suurissa yrityksissä; Esitutkimusraportti. Helsinki 1998.
- Timonen, Sakari*: Paikallinen sopiminen yrityksissä; Tutkimus työehtosopimusten luonteisten paikallisten ratkaisujen mahdollisuuksista. Helsinki 1993.
- Työaikalainsäädäntökomitean mietintö*. Komiteanmietintö 1993:2. (KM 1993:2)
- Työaikapankkityöryhmän raportti 24.2.2004*: Työaikapankki pitkäaikaisen ja yksilöllisten työaika-järjestelyjen toteuttamiseksi. Saatavilla [www-muodossa <http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinailaitos/20060330Tyoeaik/name.jsp>](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinailaitos/20060330Tyoeaik/name.jsp). Sivulla vierailtu 20.4.2008.
- Työaikatyöryhmän raportti 2007*. Saatavilla [www-muodossa <http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinailaitos/20070531Tyoeaik/name.jsp>](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinailaitos/20070531Tyoeaik/name.jsp). Sivulla vierailtu 20.4.2008.
- Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean loppumietintö. Komiteanmietintö 1993:34. (KM 1993:34)
- Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö*. Komiteanmietintö 1992:39. (KM 1992:39)
- Uhmavaara, Heikki*: Työelämä joustaa paikallisesti sopimalla. Teoksessa *Saarnilehto, Ari* (toim.): Työoikeus tänään, juhla-julkaisu Martti Kairinen 1947–24.6.2007. s. 169–177, Jyväskylä 2007.
- Uhmavaara, Heikki; Jokivuori, Pertti; Ilmonen Kaj & Kairinen, Martti*: Vastavuoroisuus on valttia; tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Vantaa 2003.
- Ullakonoja, Vesa*: Työaika. Teoksessa *Kairinen, Martti* (toim.): Työoikeus. 2.p. s. 401–434, Juva 2006.
- Uusitalo, Roope*: Paikallinen sopiminen ja yritysten työvoiman kysyntä. Helsinki 2000.



Valkonen, Mika: Liikkeen luovutus. Teoksessa *Kairinen, Martti* (toim.): Työoikeus. 2.p. s. 583–634, Juva 2006.

Äimälä, Markus; Åström, Johan; Rautiainen, Hannu & Nyysölä, Mikko: Käytännön työoikeutta esimiehille. 3.p. Juva 2007.

## Oikeustapaukset

### *Korkein oikeus (KKO)*

KKO 1974 II 44	Työehtosopimuksen katsominen edustavaksi	s. 32
KKO 1975 II 73	Jälkivaikutus (vanha työsopimus laki)	s. 35
KKO 1982 II 96	Työehtosopimuksen asianomainen ala	s. 33
KKO 1990:180	Työehtosopimuksen asianomainen ala	s. 33
KKO 1991:105	Työsuhteen ehtojen muuttaminen	s. 37
KKO 1991:107	Työehtosopimuksen vähimmäisehtoluonne	s. 31
KKO 1991:174	Oikeudesta valita luottamusmies	s. 64
KKO 1992:187	Työehtosopimuksen asianomainen ala	s. 33
KKO 1996:89	Työsuhteen ehtojen muuttaminen	s. 37
KKO 1997:83	Työsuhteen ehtojen muuttaminen	s. 37
KKO 1997:169	Työehtosopimuksen asianomainen ala	s. 33

### *Työtuomioistuin (TT)*

TT 1969:13	Työnantajan direktio-oikeudesta	s. 37
TT 1971:60	Työnantajan direktio-oikeudesta	s. 36
TT 1976:10	Sopimiskelpoisuuden delegointi	s. 57
TT 1976:88	Työnantajan tulkintaetuoikeus	s. 77
TT 1980:54	Paikallisen sopimuksen voimassaolosta	s. 73
TT 1982:88	Vakiintuneen käytännön muodostumisesta työsuhteen ehdoksi	s. 38
TT 1984:54	Paikallisen sopimuksen voimassaolosta	s. 73
TT 1984:58	Paikallisen sopimuksen voimassaolosta	s. 73
TT 1987:118	Paikallisen sopimuksen irtisanominen	s. 73
TT 1990:7	Kielletty painostuskeino	s. 17
TT 1992:63	Työehtosopimustasaisen sopimuksen muoto	s. 73
TT 1995:27	Säännöllisen työajan paikallinen sopiminen	s. 27, 75
TT 1997:71	Yleissitovuus ja paikallinen sopiminen	s. 40
TT 1999:59	Säännöllisen työajan paikallinen sopiminen	s. 27
TT 2000:18	Luottamusmiehen edustuskelpoisuus	s. 63
TT 2003:16	Työehtosopimuksen vahvistaminen yleissitovaksi	s. 32
TT 2003:25	Työehtosopimuksen katsominen edustavaksi	s. 32
TT 2003:76	Paikallisen sopimuksen voimassaolosta	s. 73
TT 2003:101	Työehtosopimuksen vahvistaminen yleissitovaksi	s. 32
TT 2004:98	Kielletty painostuskeino	s. 17
TT 2005:8	Oikea sopijaosapuoli	s. 61
TT 2006:79	Paikallisen sopimuksen päätyttyä sovellettavaksi tulevat ehdot	s. 75

***Ruotsin työtuomioistuimien (Arbetsdomstolen)***

AD 1934:179	Työnantajan tulkintaetuoikeus	s. 77
-------------	-------------------------------	-------

***Työneuvoston lausunnot (TN)***

TN 1201–86	Säännöllinen työaika	s. 46
TN 1234–88	Säännöllinen työaika	s. 46
TN 1424–07	Sopimiskelpoisuuden delegointi	s. 62

***Työehtosopimukset***

Asfalttialan työehtosopimus 9.3.2005–29.2.2008  
 Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimus 1.10.2007–30.4.2010  
 Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 12.10.2007–30.4.2010  
 Maalausalan työehtosopimus urakkahinnoitteluihin 21.3.2005–29.2.2008  
 Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.10.2007–31.1.2010  
 Muovi- ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus 8.6.2007–31.1.2010  
 Rahoitusalan työehtosopimus 01.06.2007–31.05.2011  
 Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluihin 5.4.2005–29.2.2008  
 Talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimus 16.2.2005–30.9.2007  
 Talotekniikka-alan työehtosopimus toimihenkilöille 16.2.2005–30.9.2007  
 Teknologiateollisuuden työehtosopimus 30.06.2007–30.04.2010  
 Turkistuotantoalan työehtosopimus 1.10.2007–31.1.2010  
 Viheralan työehtosopimus 1.10.2007–31.1.2010

**LYHENTEET**

ILO	Kansainvälinen työjärjestö (International Labour Organisation)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ry
TVK	Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto ry
STK	Suomen Työnantajain Keskusliitto ry
HE	Hallituksen esitys
TT	Työtuomioistuin
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto ry
KM	Komiteanmietintö
AD	Arbetsdomstolen
EU	Euroopan unioni
KKO	Korkein oikeus
TN	Työneuvosto

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkielman aiheen kuvaus

Lakien ja työehtosopimusten määräykset asettavat rajoituksia säännöllisen työajan kestolle ja sijoittelulle. Työpaikoilla on siten mahdollista sopia työajoista ainoastaan näiden asettamissa rajoissa. Perinteisesti lakien ja työehtosopimusten määräykset ovat olleet merkittävilta osiltaan pakottavaa oikeutta, joista ei ole ollut mahdollisuutta poiketa paikallisin sopimuksin. Lisäksi työnantajaliittoon järjestäytymättömät työnantajat eivät voineet ennen työaikalain uudistusta käyttää työehtosopimuksissa olevia työaikajoustoja hyväkseen. Normien pakottavuutta perusteltiin muun muassa työntekijän suojeluperiaatteella<sup>1</sup>.

Edellä kuvattu järjestelmä, jossa säännöllinen työaika määräytyi etäällä yrityksistä, ei ollut toimiva nykyisen kaltaisessa nopeasti muuttuvassa maailmassa. Valtionneuvosto lausuikin syksyllä 1995 antamassa periaatepäätöksessään<sup>2</sup>, että työehtosopimuksissa sovitut työaikajoustopot tulee ulottaa koskemaan myös järjestäytymättömiä yrityksiä.<sup>3</sup> Uudessa vuonna 1996 voimaan tulleessa työaikalaissa (605/1996) annettiin myös järjestäytymättömille työnantajille mahdollisuus sopia paikallisesti säännöllisestä työajasta.

Työehtosopimusten rooli muun muassa työaikoja koskevien vähimmäisehtojen asettamisessa on maassamme hyvin keskeinen. Tämä taas perustuu työmarkkinajärjestöjen oikeuteen sopia monista työaikaa koskevista lain säännöksistä toisin.<sup>4</sup> Työehtosopimuksiin on otettu vuoden 1993 liittokierroksen jälkeen runsaasti säännöksiä, jotka sallivat myös työaikojen paikallisen sopimisen. Eri alojen työehtosopimusten työaikamääräykset poikkeavat kuitenkin paljon toisistaan. Eroja on erityisesti määräyksissä, jotka antavat mahdollisuuden sopia työaikajärjestelyistä paikallisesti.<sup>5</sup> Näiden säännösten tarkempi esittely on mahdotonta tämän tutkimuksen puitteissa, mutta yleisiä suuntaviivoja saadaan selville jo tutkimalla muutaman yleissitovan työehtosopimuksen säännöksiä.

---

<sup>1</sup> Suomen perustuslain (731/1999) 18 §:ssä on maininta, jonka mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Tämä suojeluperiaate ilmenee ensinnäkin siten, että suojelua koskevat lain säännökset ovat pakottavaa oikeutta, josta toisin sopiminen on kiellettyä. Suojeluperiaate ilmenee myös työehtosopimusmekanismeissa, joiden mukaan työehtosopimusten normit syrjäyttävät automaattisesti ja pakottavasti huonompi tasoiset työehtosopimuksen ehdot.

<sup>2</sup> Suomen työllisyysohjelman edellyttämistä toimenpiteistä.

<sup>3</sup> Kröger, 1997 s. 100.

<sup>4</sup> Kairinen, 2004 s. 39 ja 128.

<sup>5</sup> Nieminen, Niemelä & Uhmavaara, 2000 s. 179.

Työajoista paikallisesti sopimalla voidaan lisätä joustavuutta. Joustavuutta tarvitaan, jotta suomalainen elinkeinoelämä säilyttää kilpailukykynsä maailmanlaajuisilla markkinoilla. Paikallisesti voidaan sopia työajan järjestämisestä joustavaksi esimerkiksi siten, että työtä tehdään pidennettyinä työvuoroina kiireisinä ajanjaksoina ja vastaavasti lyhennettyinä työvuoroina tai vapaina hiljaisina ajanjaksoina. Sopimuksenvaraisia ovat myös työaikajärjestelyt, joilla säännöllistä työaikaa pidennetään yli 8 tunnin. Vaikka joustavuuden tarve on suurin yksittäinen syy paikallisten sopimusten laatimiseen, pyritään niiden avulla parantamaan myös henkilöstön etuja ja turvaa sekä yrityksen kannattavuutta. Asioista yhdessä henkilöstön kanssa sopimalla saadaan aikaan tehokkaampia ja hyväksyttävämpiä ratkaisuja, kuin ylhäältä annetuin yksipuolisin määräyksin.<sup>6</sup> Mikäli työntekijöillä ei ole tarpeeksi vaikutusmahdollisuuksia ja itsenäisyyttä työssään, kanavoituvat heidän itsenäisyyden tarpeensa herkästi työnantajan pyrkimyksiä vastaan.

## 1.2 Tutkimuksen kulku ja tavoite

Koska paikallisen sopimisen käsitettä ei ole yksiselitteisesti määritelty, tutkimuksen alussa tutkitaan paikallisen sopimisen käsitettä sekä siinä tapahtunutta kehitystä. Paikallinen sopiminen on tarvelähtöistä toimintaa, joten sopimuksia syntyy vasta, kun siihen on molemminpuolinen tarve. Näitä tarpeita ja tavoitteita tarkastellaan niin kansantaloudellisesta kuin työnantajan ja työntekijänkin näkökulmasta. Paikallisen sopimuksen solmimiseksi käydyt neuvottelut eivät aina johda selkeään sopimukseen, joten on tarpeen ymmärtää sopimisen luonne portaittain etenevänä prosessina, jossa voidaan erottaa toisistaan eriasteisia vaiheita. Tätä käsitellään toisen luvun lopussa.

Tutkimuksen kolmannessa luvussa eritellään säännöllisen työajan määräytymiseen vaikuttavia lähteitä sekä niiden sijoittumista etusijajärjestyksen mukaiseen normihierarkiaan. Etusijajärjestyksellä on merkitystä paikallisen sopimisen toteuttamiseen, koska etusijajärjestyksessä ylemmällä hierarkian tasolla sijaitsevat normit saattavat rajoittaa sopimisen mahdollisuuksia. Suomessa työsuhteen ehdot määräytyvät kolmiportaisella sopimisella, joten myös työehtosopimusjärjestelmän tarkastelu on tarpeen. Samassa yhteydessä analysoidaan keskitetyn työehtosopimusjärjestelmän vahvuuksia ja heikkouksia. Koska kansainvälisillä sopimuksilla ei ole vaikutusta säännöllisen työajan paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin, jätetään niiden tarkastelu tutkimuksen ulkopuolelle. Euroopan unionin työaikadirektiivi puolestaan on otettu huomioon vuoden 1996 työaikalain valmistelussa, joten työaikadirektiivinkin tarkempi analysointi on tutkimuksen aihe huomioon ottaen turhaa. Tutkimuksen

---

<sup>6</sup> Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 12.

ulkopuolelle rajataan myös vertailu muiden maiden mahdollisuuksiin sopia paikallisesti työajoista. Työnantajaliittoon järjestäytyntä yritystä sitovan normaalitovan työehtosopimuksen ja työnantajaliittoon järjestäytymätöntä yritystä sitovan yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen määrittely puolestaan on välttämätöntä johtuen niiden vahvasta asemasta normihierarkiassa. Säännöllisestä työajasta sovitaan käytännössä aina työpaikalla lain ja työehtosopimuksen asettamissa rajoissa työnantajan ja työntekijän välisellä työ sopimuksella. Työnantajan direktio-oikeudella ja vakiintuneilla käytännölläkin on usein käytännössä vaikutusta säännöllisen työajan määräytymiseen ja ainakin sijoittumiseen. Näiden kolmen säännölliseen työaikaan vaikuttavan lähteen lähempi tarkastelu on tärkeää kokonaiskuvan saamiseksi.

Tutkimuksen neljännessä luvussa käsitellään säännöllisen työajan määräytymistä työaikalain 3 luvun säännösten muodostaman kokonaisuuden mukaan. Työaikalain 6 §:ssä säädetään lakiin perustuvasta säännöllisestä työajasta. Työaikalain 9 § ja 10 § antavat kuitenkin mahdollisuuden sopia työehtosopimuksella tai yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvalla paikallisella sopimuksella säännöllisestä työajasta työaikalain 6 §:ssä olevasta yleissäännöksestä poiketen. Lisäksi työaikalain 12 § antaa työnantajalle ja työntekijälle mahdollisuuden laatia yhdessä säännöllistä työaika koskevan paikallisen sopimuksen. Työaikalain 13 §:ssä puolestaan säädetään liukuvan työajan käyttöönotosta. Työaikalain 3 luvussa olevaa jaksotyötä, moottoriajoneuvon kuljettajan työaika, poikkeuksellista säännöllistä työaika sekä lyhennettyä työaika ei tutkimuksessa tulla käsittelemään enempää kuin se on lukijan kokonaiskuvan ymmärtämisen vuoksi tarpeellista.

Työehtosopimukseen perustuvaa yritystasolla tapahtuvaa paikallista sopimista tarkastellaan tutkimuksen viidennessä luvussa. Luvussa käydään läpi järjestäytyneessä ja järjestäytymättömässä yrityksessä tehtävien säännöllistä työaika koskevien sopimusten sopijaosapuolet, oikeudellinen luonne, sitovuuspiiri, muoto, voimassaolo, valvonta ja erimielisyyksien ratkaiseminen. Koska edellä mainittuja asioita on säädelty sekä laissa että työehtosopimuksessa, on sopiminen hankalaa säädösviidakon keskellä. Tutkimuksen tavoitteena onkin selkeyttää säännöllisen työajan paikallista sopimista jäsentämällä hajanaista normikenttää. Paikalliseen sopimiseen liittyy kuitenkin asioita, joista ei ole säännöksiä lainkaan tai joiden soveltaminen ei ole selvää. Käytännössä ongelmia saattaa tuottaa muun muassa seuraavat epäselvät tilanteet:

1. Onko työnantajalle voitu antaa työehtosopimuksessa oikeus direktio-oikeutensa nojalla järjestellä työaika ilman paikallista sopimista?

2. Voidaanko sopimisoikeus säännöllisestä työajasta rajata työehtosopimuksessa ainoastaan järjestäytyneisiin yrityksiin?
3. Sopijaosapuolet järjestäytymättömän yrityksen laatiessa paikallista sopimusta säännöllisestä työajasta. Onko työehtosopimusten määräyksillä sopijaosapuolista merkitystä vai noudatetaanko ainoastaan työaikalain 10 §:n sopijaosapuolia koskevaa määrystä?

Tutkimuksen tarkoituksena on siis tutkia yksityisellä sektorilla solmittavien säännöllistä työaikaa koskevien paikallisten sopimusten oikeudellista perustaa, rajoja, edellytyksiä ja mahdollisuuksia. Tästä syystä tutkimuksessa ei tulla käsittelemään ollenkaan julkisen sektorin mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Vaikka järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten mahdollisuudet säännöllisen työajan paikalliseen sopimiseen on pyritty saattamaan vuoden 1996 työaikalain uudistuksella tasavertaisiksi, käytännössä kysymyksessä on kuitenkin kaksi toisistaan eroavaa ja eri säännösperustaan nojaavaa järjestelmää. Tutkimuksessa eritellään näitä eroja ja tutkitaan ovatko mahdollisuudet sopia säännöllisestä työajasta paikallisesti myös käytännössä tasavertaiset.

### 1.3 Tutkielman lähteet ja tutkimusparadigma

Tutkielman lähdekirjallisuutena on käytetty kotimaista työoikeudellista ja sosiologista kirjallisuutta sekä asiantuntijakirjoituksia ja -tutkimuksia erilaisissa julkaisuissa. Erittäin tärkeän lähteen on muodostanut lisäksi voimassaoleva lainsäädäntö ja sen esityöt. Työtuomioistuinten ja korkeimman oikeuden tuomioita tutkielmassa on käytetty lähinnä vahvistamaan jo esitettyä kantaa. Työehtosopimuksilla puolestaan on pyritty havainnollistamaan niissä olevia määräyksiä esimerkiksi sopijaosapuolia ja sopimuksen muotoa koskien.

Tutkittavaa kohdetta lähestytään ensisijaisesti työoikeudellisen tutkimuksen<sup>7</sup> avulla, joka on oikeusdogmaattisen eli lainopillisen tutkimusmenetelmän eräs suuntaus. Sen avulla on muodostettu tulkinta voimassa olevasta oikeudesta sekä sen antamista mahdollisuuksista sopia säännöllisestä työajasta paikallisesti. Toissijaisesti tutkimuksessa on käytetty vertailevaa tutkimusta tarkasteltaessa järjestäytyneen ja järjestäytymättömän työnantajan mahdollisuuksia sopia säännöllisestä työajasta paikallisesti. Lisäksi tutkimuksessa on käytetty apuna oikeussosiologista tutkimusmenetelmää varsinkin paikalliseen sopimiseen liittyen.

---

<sup>7</sup> Selvittää työnantajan ja työntekijän välisessä työsuhteessa voimassa olevaa oikeutta.

## 2 PAIKALLINEN SOPIMINEN

### 2.1 Paikallisen sopimisen määritelmä

Paikallisen sopimisen käsitettä ei ole määritelty lain tasolla<sup>8</sup>. Lisäksi eri yhteyksissä paikallisella sopimisella tarkoitetaan hieman erilaisia asioita. Tämän vuoksi ei ole olemassa yhtä ainoaa ja yleisesti hyväksyttyä määritelmää paikallisesta sopimisesta. Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitea on määritellyt paikallisen sopimisen sellaiseksi työehtojen asettamistavaksi, joka tapahtuu jostakin sopimusmenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Paikallisen sopimisen *paikallisuus* ei siis viittaa maantieteellisesti rajattuun sopimustoimintaan vaan yritys- tai työnantaja-kohtaiseen sopimiseen. Termillä *sopiminen* puolestaan tarkoitetaan varsinaisen sopimuksen laatimisen lisäksi myös sopijaosapuolten välillä saavutettua yhteisymmärrystä ja suostumusta.<sup>9</sup>

Vuoden 1993 työehtosopimuskierroksen jälkeen paikallisen sopimisen käsite on työpaikoilla tavallisimmin yhdistetty työehtosopimuksissa mahdollistettuun toisin sopimiseen. Toisin sopimisella tarkoitetaan työehtosopimukseen otettua mahdollisuutta sopia jostakin työehtosopimuksessa erikseen mainitusta asiasta paikallisesti jopa työntekijän etuja heikentäen. Käytännössä toisin sopimisella on siis mahdollista poiketa valtakunnallisella tasolla laadituista työsuhteen ehdoista eli lainsäädännöstä tai työehtosopimuksesta. Toisin sopiminen edellyttää yksimielisyyttä osapuolten välillä. Mikäli yksimielisyyteen ei päästä, on noudatettava asianomaisen lain tai työehtosopimuksen säännöksiä. Toisin sopiminen on siis vapaaehtoista yhteistoimintaa, joka ei kuulu työnantajan direktio-oikeuden piiriin.<sup>10</sup>

Työsuhteen ehdot määräytyvät sekä valtakunnallisella tasolla lainsäädännön ja työehtosopimusten perusteella että paikallisella tasolla muiden työoikeudellisten säännöstelykeinojen kautta.<sup>11</sup> Yksinkertaisesti ilmaistuna paikallinen sopiminen on siis työpaikoilla tapahtuvaa sopimista työsuhteen ehdoista. Oikeuskirjallisuudessa paikallinen sopiminen on jaoteltu niin sanottuun suppeaan ja laajaan merkityssisältöön. Tutkielman lähtökohta on lähempänä paikallisen sopimisen suppeaa merkityssisältöä kuin laajaa, joskin paikallista sopimista käsitellään myös laajan merkityssisällön näkö-

---

<sup>8</sup> Ks. Timonen, 1993 s. 39–41. Paikallisen sopimisen käsite jätettiin tarkoituksella määrittelemättä tarkasti, jotta palkan- saaja- ja työnantajajärjestöillä oli mahdollisuus selittää se mahdollisimman edullisella tavalla jäsenistölleen.

<sup>9</sup> KM 1992:39, s. 9 ja 32.

<sup>10</sup> Kairinen ym. 1996, s. 99–101 ja Timonen, 1998 s. 10.

<sup>11</sup> Kairinen ym. 1996, s. 16.



kulmasta.

Suppean määritelmän mukaan paikallista sopimista on ainoastaan työpaikkatasolla tapahtuva työehtosopimukseen tai lain nimenomaiseen oikeutukseen perustuva sopiminen. Valtakunnallisella tasolla paikalliselle sopimustoiminnalle asetetaan siis eräänlaiset raamit. Paikallinen sopiminen rajautuu täten työehtosopimusten nimenomaisesti mahdollistamiin, sallimiin tai edellyttämiin sopimisiin. Käytännössä suppean määritelmän mukainen paikallinen sopiminen on työehtosopimusten määräysten perusteella sallittua juridisesti sitovaa toisin sopimista.<sup>12</sup>

Laajan määritelmän mukaan kaikki työoikeudellisten säännöstelykeinojen alueet ovat paikallisen sopimisen aluetta riippumatta siitä, millä tasolla tai menettelyillä työsuhteen ehtoja määritellään. Tällöin työehtosopimukseen perustuvan toisin sopimisen lisäksi paikalliseen sopimiseen kuuluu muun muassa työsopimustasoinen sopiminen ja yhteistoimintamenettelyssä tapahtuva sopiminen. Lisäksi erilaisissa osallistumisjärjestelmissä laaditut sopimukset ja neuvotteluratkaisut asioista, jotka lukeutuvat perinteisesti työnantajan direktio-oikeuden piiriin kuuluvat laajasti käsitetyn paikallisen sopimisen alaan. Näitä ovat esimerkiksi tuotannon suunnitteluun ja työn johtamiseen liittyvät kysymykset.<sup>13</sup>

Paikallisen sopimisen laajan määritelmän mukaan paikallista sopimista ovat muun muassa seuraavat sopimistilanteet:

- työsopimukset työhönottovaiheessa
- muut työsopimuksen luonteiset sopimukset, kuten työehtoja muuttavat sopimukset
- sopimuksen veroiset käytännöt, joita ei voida yksipuolisesti muuttaa
- sopimukset, jotka syntyvät yhteistoimintamenettelyn seurauksena
- valtakunnallisten työehtosopimusten tarkoittamat paikalliset sopimukset
- yrityskohtaiset työehtosopimukset
- muut velvoiteoikeudelliset sopimukset.<sup>14</sup>

Paikallisen sopimisen käsitteen laajentaminen koskemaan kaikkia yritystasolla tehtäviä työsuhteen ehtoja määritteleviä sopimuksia on saanut osakseen myös kritiikkiä. Paikallista sopimista on ennen

---

<sup>12</sup> Timonen, 1998 s. 9–10; Ks. myös Timonen, 2000 s. 23; Kairinen ym. 1996, s. 15–16; Rusanen, 1994(a) s. 178–179 ja Antila & Lehtonen, 2001 s. 8–9.

<sup>13</sup> Timonen, 1998 s. 10; Ks. myös Timonen, 2000 s. 23; Kairinen ym. 1996, s. 15–16 ja Rusanen, 1994(a) s. 178–179.

<sup>14</sup> Kairinen ym. 1996, s. 22.

kaikkea työsuhteen ehtojen muuttaminen, joten työhönottotilanteessa tapahtuva työsuhteen tekeminen ei täten kuuluisi paikallisen sopimisen käsitteen piiriin.<sup>15</sup> Yhteistoimintamenettelyssä laadittujen sopimusten lukeminen paikallisen sopimisen alaan puolestaan on kyseenalaista johtuen osapuolten erilaisista mahdollisuuksista vaikuttaa sopimusten sisältöön<sup>16</sup>. Työnantajallahan on yhteistoimintamenettelyssä ainoastaan neuvotteluvollisuus, ei sopimisvelvollisuutta. Menettelyä ja neuvottelua koskevien velvollisuuksien jälkeen työnantaja voi ratkaista asian välittämättä henkilöstön näkökannasta. Tässä tutkimuksessa ei yhteistoimintamenettelyssä laadittuja sopimuksia käsitellä edellä mainitusta syystä.

Sopimista tapahtuu työpaikoilla paljon myös epävirallisesti puhuttuna tai jopa eleiden tasolla.<sup>17</sup> Tällaisten sopimusten sisällyttäminen laajaankaan paikallisen sopimisen määritelmään on kuitenkin hyvin kyseenalaista. Tarpeeksi pitkään jatkuttuaan edellä mainitun tyyppiset *sopimukset* kuitenkin voivat muodostua vakiintuneeksi käytännöksi ja sillä tavoin sopimuksen veroisiksi.

## 2.2 Paikallisen sopimisen päämäärä

Talouden toimintaympäristön muutokset ovat asettaneet uusia vaatimuksia yrityksille ja niiden henkilöstölle sekä koko suomalaiselle yhteiskunnalle työmarkkinajärjestelmä mukaan lukien. Paikallista sopimista on käytetty muutoksen hallinnan välineenä: mitä enemmän muutoksia alalla on tapahtunut, sitä enemmän on myös tehty paikallisia sopimuksia. Paikallinen sopiminen onkin yleistynyt runsaasti suomalaisilla työpaikoilla 1990-luvulta lähtien. Paikallisia sopimuksia työajoista tehdään, koska niitä tarvitaan yrityksen toiminnan sujuvuuden varmistamiseksi ja sopiminen koetaan hyödylliseksi. Lisäksi työntekijät ovat vaatineet omiin työaikoihinsa lisää joustoa. Joustavalla työajalla tarkoitetaan normaalityöajasta<sup>18</sup> poikkeavia työaikamuotoja.<sup>19</sup> Työaikojen määräytyminen yksilöllisemmin alkamisajankohdan, päättymisajankohdan ja keston suhteen ovat esimerkkejä työaikojen joustavuudesta<sup>20</sup>. Myös työehtosopimuksia on muokattu siten, että työsuhteen ehdot olisivat paremmin paikallisesti sopeutettavissa yrityksissä kulloinkin vallitseviin olosuhteisiin ja molempien

<sup>15</sup> Kairinen ym. 1996, s. 34; Ks. myös Kairinen, 2004 s. 212.

<sup>16</sup> Timonen, 1998 s. 11–12.

<sup>17</sup> Ilmonen ym. 2000, s. 122.

<sup>18</sup> 8 tunnin työpäivä ja 5 päivän työviikko.

<sup>19</sup> HE 157/2000, s. 46 ja Niemelä, 2000 s. 128–145.

<sup>20</sup> Julkunen & Nätti, 1994 s. 43–44.

osapuolten tarpeisiin. Paikallisen sopimisen lisääntymisen mahdollistaminen on osa työoikeutemme sopimusoikeudellistumista.<sup>21</sup>

Niin työnantajan kuin henkilöstönkin edustajat kokevat sopimisen hyödyttäneen enemmän työnantajia kuin palkansaaajia, joskin se koetaan hyödylliseksi myös henkilöstölle.<sup>22</sup> Tutkimustulokset ovat siis sopusoinnussa joustavien työaikojen tavoitteiden kanssa, joiden mukaan sopimuksilla on pyrittävä tyydyttämään sekä työnantajien että työntekijöiden tarpeita.<sup>23</sup> Tutkimuksissa<sup>24</sup> on lisäksi todettu paikallisen sopimisen parantaneen eniten tuottavuutta, kannattavuutta, työmotivaatiota, henkilöstön sitoutumista työhön ja henkilöstön työehtoja.

### 2.2.1 Kansantaloudellinen näkökulma

Paikallisen tason sopimustoiminnan avulla voidaan turvata suomalaisten yritysten tuottavuus ja kannattavuus sekä sopeutuminen maailmanlaajuisilla markkinoilla tapahtuviin muutoksiin. Tuotantoiminnan häiriöttömyyden voidaan olettaa paranevan lisäämällä sopimustoimintaa paikallisella tasolla, koska työehdoista sovitaan tällöin suoraan asianomaisten kesken. Tämä on tärkeää myös siitä syystä, että saman toimialan yrityksillä on entistä enemmän eriaikaisia ja erisuuntaisia tarpeita kehittää toimintaansa. Joustotarpeita lisäävät myös kansalaisten vaatimukset siitä, että palvelujen tulisi olla saatavilla suuren osan vuorokaudesta ja viikosta. Globalisoitumisen vuoksi myös työntekijöiden työajat ovat monipuolistuneet: jossain päin maailmaa on aina päivä.<sup>25</sup>

1990-luvulla työllisyystilanne oli Suomessa laman vuoksi huono. Paikallisen sopimisen lisäämisellä pyrittiinkin lisäämään työmarkkinoiden joustoa ja sitä kautta tukemaan työllisyyttä. Lähitulevaisuudessa työllisyysnäkökohta kääntyy kuitenkin pääläelleen suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Työhönottoa ja irtisanomista koskevat päätökset tehdään yrityksissä, joten on tarpeen, että yrityksille annetaan mahdollisuus sopia työsuhteen ehdoista paikallisesti. Työpaikkatasolla työntekijät sekä heidän tarpeensa ja kykynsä tunnetaan parhaiten, joten paikallisilla sopimuksilla voidaan todennäköisesti saavuttaa oikeudenmukaisempia ja parempia tuloksia kuin kaavamaisilla ja yleisillä valtakunnallisilla normeilla.<sup>26</sup>

<sup>21</sup> Kairinen, 2004 s. 28.

<sup>22</sup> Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 126–127.

<sup>23</sup> KM 1992:39, s.11.

<sup>24</sup> Ks. esim. Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 127–130 ja Niemelä, 2000 s. 45–46.

<sup>25</sup> HE 34/1996, s. 29–30; KM 1993:2, s. 60–61 ja KM 1993:34, s. 26–27.

<sup>26</sup> KM 1993:34, s. 28–30 ja Kairinen ym. 1996, s. 62.

Uusitalo<sup>27</sup> ei tutkimuksessaan kuitenkaan havainnut suurta positiivista vaikutusta tuottavuudessa tai uuden työvoiman palkkaamisessa paikallista sopimista harjoittaneiden yritysten eduksi. Toisaalta paikallinen sopiminen näytti pienentävän työvoiman kysynnän vaihteluita. Paikallisella sopimisella on siis saavutettu sellaisia joustoja, jotka muuten olisi toteutettava henkilöstön määrän muutoksilla. Pitkälle meneviä päätelmiä tutkimuksesta on kuitenkin vältettävä, johtuen aineiston puutteellisuu-  
desta.

## 2.2.2 Työnantajapuolen tavoitteet

Selviytyäkseen nykyisillä kovasti kilpailluilla ja maailmanlaajuisilla markkinoilla, joissa tuotteiden ja palveluiden kysynnän muutokset ovat aikaisempaa nopeampia ja yllätyksellisempiä, yritysten on tehtävä entistä enemmän ja entistä joustavampia paikallisia sopimuksia. Työnantajajärjestöt ovatkin vaatineet paikallisen sopimisen lisäämistä ennen kaikkea kilpailusyistä.<sup>28</sup> Sopimalla työajoista paikallisesti yritys pystyy paremmin vastaamaan kysynnän ja tarjonnan sekä suhdanteiden vaihteluihin<sup>29</sup>. Samaan aikaan, kun yritysten tuotannossaan käyttämät koneet sitovat entistä suurempia pääomia, on työntekijöiden vuotuinen työaika lyhentynyt. Koneiden käyttöaste tulisi kuitenkin saada mahdollisimman korkeaksi. Näistä kahdesta vastakkaisesta kehityssuunnasta johtuen yrityksille on muodostunut lisätarve joustavien työaikojen käyttöön.<sup>30</sup>

Asiakaslähtöisyys ja just on time -ajattelu aiheuttavat paineita normaalityöajalle. Tuotteita ja palveluita tulisi tuottaa asiakkaan tilaama määrä asiakkaan sanelemaan tahtiin. Suhdannehuippujen aiheuttama ylityötarve rasittaa yritysten kannattavuutta. Joustavilla työaikajärjestelyillä, kuten työaika-pankeilla ja säännöllisen työajan kausittaisilla vaihteluilla, voidaan kuitenkin välttyä ylisuurilta ylitöykustannuksilta. Toisaalta taas suhdanteiden laskiessa työntekijöiden palkkaetuja heikentäviä sopimuksia on hyvin hankala saada aikaan. Mikäli palkat eivät jousta, yritysten on sopeutettava työvoiman määrää, jotta kustannukset pysyisivät aisoissa. Työaikojen paikallisella sopimisella tämä työvoiman määrä pyritään sopeuttamaan kysyntään ilman irtisanomisia. Pelkkä negatiivinen kannustin – eli välttää työaikajärjestelyillä lomautuksia ja irtisanomisia – tuskin kuitenkaan motivoi

<sup>27</sup> Uusitalo, 2000 s. 7–13; ks. myös Niemelä, 2000 s. 173.

<sup>28</sup> HE 34/1996, s. 26.

<sup>29</sup> Timonen, 2000 s. 5.

<sup>30</sup> HE 34/1996, s. 29; ks. myös KM 1993:2, s. 60.

työntekijöitä pitkäksi aikaa epä mukaviin työaikoihin. Järjestelyn tulisikin tarjota myös työntekijöille mahdollisuuksia hyötyä joustavuudestaan.<sup>31</sup>

Laskusuhdanteita ajatellen varsinkin pienyritysten<sup>32</sup> täytyy olla hyvin joustavia, koska suuryritykset voivat pitkäaikaisten toimitussopimusten avulla siirtää työvoimaan sekä varastointiin liittyviä riskejään pienyritysten harteille. Tämä lisää paikallisen sopimisen tarvetta pienyrityksissä, jotta ne voivat paremmin varautua ja sopeutua suhdannevaihteluihin. Työehtosopimusneuvotteluissa suuryritykset ovat ratkaisevassa asemassa: sopimukset laaditaan hyvin pitkälle suuryritysten ehdoilla ja toiveiden mukaisesti. Pienyritysten ääni voi kuulua siten ainoastaan paikallisen sopimisen avulla.<sup>33</sup>

### 2.2.3 Palkansaajapuolen tavoitteet

Sunnuntain menettäessä merkitystään perinteisenä lepopäivänä sekä samaan aikaan kasvava työntekijöiden halu päättää itse työajoistaan lisäävät työntekijäpuolen kiinnostusta työaikojen paikalliseen sopimiseen. Erilaisissa elämäntilanteissa olevilla työntekijöillä on toisistaan poikkeavia tarpeita järjestää työaikojaan. Osan arvostaessa tulojaan enemmän kuin vapaa-aikaa, osa työntekijöistä haluaa vastaavasti lyhentää työaikaansa esimerkiksi opiskelun, perhesyiden tai vaikkapa matkustelun vuoksi. Työnteon ja vapaa-ajan yhteensovittamista voidaan helpottaa muun muassa lyhennetyn työajan tai poikkeukselliseen aikaan vuorokaudesta tai viikosta sijoittuvan työajan avulla. Työntekijöiden työmotivaation ja työssä jaksamisen on todettu kasvavan lisäämällä työntekijöiden mahdollisuuksia itse vaikuttaa työaikoihinsa.<sup>34</sup>

Ilmosen, Jokivuoren, Kevätsalon ja Juutin<sup>35</sup> mukaan 34-45 prosenttia rivipalkansaajista ei osaa sanoa, onko sopimisvaltaa työajoista siirretty liittotasolta työpaikoille. Tutkimustuloksen on tulkittu tarkoittavan sitä, etteivät työntekijät koe asiaa erityisen tärkeänä. Mielestäni tällainen tulkinta on virheellinen. Tulos kertonee enemmänkin työsuhteen ehtojen määräytymisen monimutkaisuudesta sekä työntekijäliittojen puutteellisesta tiedotuksesta työaikojen paikallisen sopimisen mahdollisuuksista.

<sup>31</sup> Uhmavaara ym. 2003, s. 6–7.

<sup>32</sup> Järjestäytymättömistä yrityksistä suurin osa on pienyrityksiä.

<sup>33</sup> Timonen, 1998 s. 8.

<sup>34</sup> HE 34/1996, s. 26–29; KM 1993:2, s. 60–61; Julkunen & Nätti, 1999 s. 166–167 ja Niemelä, 2003 s. 41.

<sup>35</sup> Ilmonen ym. 2000, s. 105.

## 2.2.4 Kolmioteoria

Paikallinen sopiminen tasapainoilee yrityksen tarpeen eli tuottavuuden maksimoimisen ja työntekijän tarpeen eli hyvinvoinnin<sup>36</sup> välillä. On huomioitava, etteivät edellä mainitut tarpeet ole pelkästään kilpailevia. Työntekijöiden hyvinvointi on myös yrityksen edun mukaista ja yrityksen kannattavuus hyödyttää myös työntekijöitä. Pääasiassa rahan niukkuuden vuoksi näiden kahden perusasian välille muodostuu kuitenkin jännitteitä. Jännitteitä tasapainottavana tekijänä Kairinen<sup>37</sup> mainitsee vastuullisuuden. Vastuullisuus<sup>38</sup> edellyttää, että osapuolet ottavat omien etujensa lisäksi vastavuoroisesti huomioon myös muiden edut. Vastuullisuus korostaa toiminnan organisoinnin pitkäjänteisyyden lisäksi työyhteisön yhteiskunnallista vastuuta. Nämä kolme perusulottuvuutta eli tuottavuus, hyvinvointi ja vastuullisuus muodostavat tietyn kolminaisuuden järjestelmän, jossa kaikkien ulottuvuuksien tulisi olla tasapainossa. Kolmioteorian avulla voidaan tarkastella paikallisen sopimisen onnistumista. Mikäli sopimus edistää samanaikaisesti kaikkia kolmea perusulottuvuutta, paikallinen sopimus voidaan todeta onnistuneeksi.<sup>39</sup>

## 2.3 Paikallisen sopimisen kehitys

Työaikojen paikallinen sopiminen ei ole uusia asia. Aikaisemmin sopimuksilla ei tosin ollut yhtä virallista asemaa kuin nykyään. Niitä ei myöskään välttämättä aina mielletty paikallisiksi sopimuksiksi, vaan normaaleiksi työpaikan toimintaan kuuluviksi asioiksi. Vuoden 1993 loppupuolella käydyin liittokohtaisen työehtosopimuskierroksen jälkeen paikallisen sopimisen luonne muuttui. Siinä missä niillä aikaisemmin lähinnä parannettiin työntekijöiden etuja, muuttui sopiminen nyt enemmän työnantajan ja markkinoiden tarpeista lähteväksi. Nykyään paikallinen sopiminen on menossa yhä enemmän kohti markkinaehtoista pakkosopimista, jossa sopiminen ei ole kummallekaan osapuolelle vapaaehtoista, vaan markkinoiden sanelemaa. Voidaan jopa sanoa, että on siirrytty työntekijöiden etujen turvaamisesta yritysten voimassaolon turvaamiseen. Toisaalta yhteinen taistelu markkinoita vastaan on lisännyt työntekijöiden ja työnantajan yhteistyötä.<sup>40</sup>

<sup>36</sup> Palkkaedut, terveys, turvallisuus, työviihtyvyys.

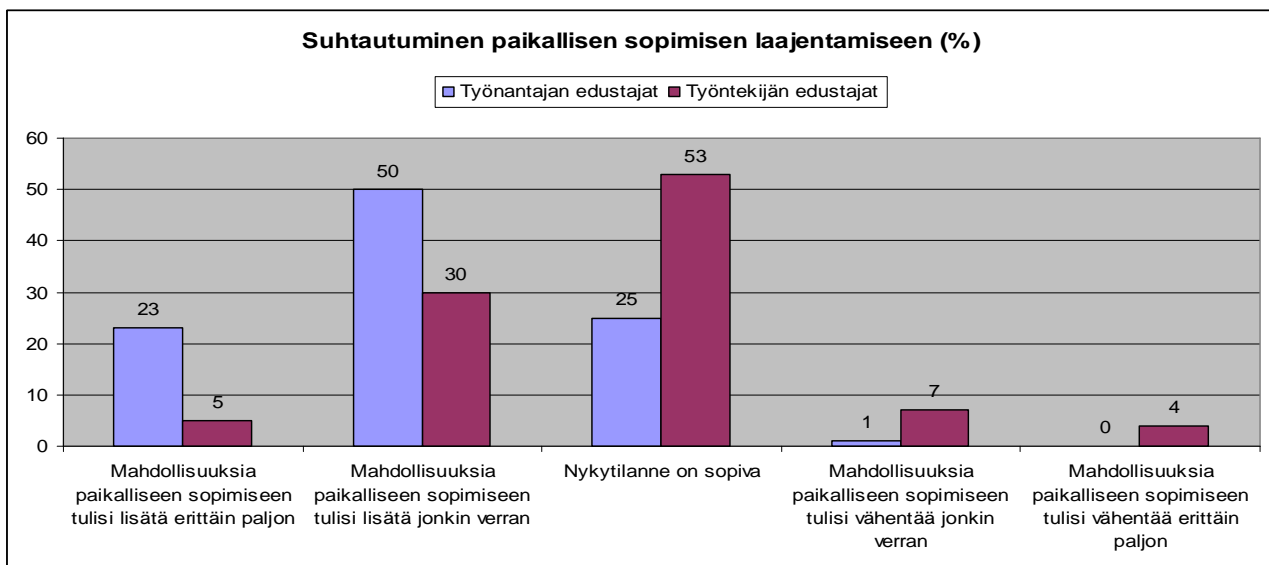
<sup>37</sup> Kairinen ym. 1996, s. 57–60.

<sup>38</sup> Vastuu työllisyydestä, työrauhasta, ympäristöstä ja verojen maksusta.

<sup>39</sup> KM 1992:39, s. 94–95.

<sup>40</sup> Timonen, 2000 s. 5 ja 21; ks. myös Timonen, 1998 s. 6.

Palkansaajajärjestöjen suhtautuminen paikalliseen sopimiseen oli aluksi hyvin kielteistä. Vuonna 1986 työnantajien vaatimukset työaikojen joustavoittamisesta johtivat jopa SAK:n kaksi päivää kestäneeseen yleislakoon. Metallialalla yleislakoon johtanut työaikajoustopomalli<sup>41</sup> otettiin kuitenkin käyttöön vain kaksi vuotta myöhemmin. Metalliteollisuus onkin paperiteollisuuden ohella ollut edelläkävijä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämisessä.<sup>42</sup> Palkansaajajärjestöjen suhtautuminen paikalliseen sopimiseen on kuitenkin muuttunut 1990-luvulta lähtien vastustavasta varauksellisen myönteiseksi.<sup>43</sup> Tämä on aiheuttanut sen, että työehtosopimuksissa on annettu entistä suurempi mahdollisuus sopia työsuhteen ehdoista työpaikkatasoilla paikallisesti, näin on tapahtunut erityisesti työaikakysymyksissä.<sup>44</sup> Palkansaajajärjestöt eivät kuitenkaan halua luopua keskitetyistä sopimusratkaisuista, koska perinteinen työmarkkinajärjestelmän kolmiportaisuus turvaa järjestöjen mukaan parhaiten työntekijöiden edun mahdollista painostusta, pakkosopimista ja väärinymmärrystä vastaan. Palkansaajaosapuoli on ollut lisäksi huolissaan luottamusmiehen ja työnantajan aseman tasavertaisuudesta neuvottelutilanteissa.<sup>45</sup>



Kuvio 1. Suhtautuminen paikallisen sopimisen laajentamiseen.<sup>46</sup>

<sup>41</sup> Paikallisesti sopimalla vuorokautista työaikaa voitiin pidentää 10 tuntiin edellyttäen, että viikkotuntien määrä, enintään 16 viikon pituisena ajanjaksona, tasoittuu säännölliseen määräänsä.

<sup>42</sup> Antila & Lehtonen, 2001 s. 13–24; näin myös Mäkilä, Rautiainen & Äimälä, 1996 s. 10.

<sup>43</sup> Uhmavaara, 2007 s. 172.

<sup>44</sup> HE 157/2000, s. 46; ks. myös Timonen, 1998 s. 6.

<sup>45</sup> KM 1993:34, s. 20–25 ja Kairinen ym. 1996, s. 61–62.

<sup>46</sup> Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 130.

Vuosina 1992–2008 laadituista tutkimuksista<sup>47</sup> käy ilmi, että kolme neljäsosaa yritysten edustajista haluaa lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia entisestään. Kuvio 1 kuvastaa viimeisimmän, vuonna 2008 julkaistun tutkimuksen mukaista tilannetta suhtautumisessa paikallisen sopimisen laajentamiseen. Työntekijöiden edustajista lisäämistä kannattaa noin 35 prosenttia, enemmistön pitäessä kulloinkin vallitsevaa tilannetta parhaana. Osuudet ovat pysyneet hyvin samoina kaikissa tutkimuksissa. Näin siitä huolimatta, että paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on lisätty tarkastelujaksolla huomattavasti. Huomion arvoista on myös se, että vain noin 10 prosenttia työntekijöiden edustajista haluaisi vähentää paikallista sopimista.<sup>48</sup> Paikallinen sopiminen koetaan siis myös työntekijöiden keskuudessa myönteiseksi tavaksi sopia työsuhteen ehdoista.

### 2.3.1 Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitea

Valtionneuvosto asetti vuonna 1992 Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean, jonka oli määrä etsiä ratkaisuja paikallisen sopimistoiminnan kehittämiseen. Kehittämiskomitean ensimmäisessä osamietinnössä luonnosteltiin viisi erilaista mallia kehittää paikallista sopimista: työsopimusmalli, yhteistoimintamalli, valtakunnallisiin työehtosopimukseen perustuva malli, yrityskohtaisen työehtosopimuksen malli sekä lakikelpuutukseen perustuva paikallisen sopimisen malli.<sup>49</sup>

Työsopimusmallin mukaan työsopimuslakiin olisi otettu säännös, joka olisi sallinut työehtosopimuksen pakottavistakin määräyksistä poikkeamisen työntekijän ja työnantajan keskinäisellä sopimuksella. Myös keskustapuolueen vuonna 1998 julkaisema työreformi-ohjelma<sup>50</sup> perustui työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean työsopimusmalliin. Työsopimusmallin käyttöönotto kaatui kuitenkin molemmilla kerroilla työntekijäpuolen voimakkaaseen vastustukseen. Yhteistoimintamallissa työlakeihin olisi vastaavasti tehty muutoksia, joiden perusteella työsuhteen ehdoista olisi ollut mahdollista sopia laajemmin yhteistoimintamenettelyssä.<sup>51</sup>

<sup>47</sup> KM 1992:39, liite 1; Niemelä, 2000 s. 164–165 ja Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 130–131.

<sup>48</sup> Uhmavaara, 2007 s. 172 ja Kairinen ym. 1996, s. 158–159.

<sup>49</sup> KM 1992:39, s. 97.

<sup>50</sup> Työreformin tarkoituksena oli säätää laki, jonka nojalla työlainsäädännön minimien alittaminen olisi mahdollista työnantajan ja työntekijän keskinäisellä sopimuksella. Laki olisi mahdollistanut paikallisen toisinsopimisen kaikista työsuhteen ehdoista, lukuun ottamatta lakien pakottavia säännöksiä sekä työehtosopimusten alakohtaista minimipalkkaa. Vasta toissijaisesti, ellei sopimukseen paikallisella tasolla päästäisi, noudatettaisiin työehtosopimuksen tai lain määräyksiä. Työreformi ei kuitenkaan saanut tarpeeksi kannatusta poliittisella kentällä ja se haudattiin vähin äänin. Myös palkansaajajärjestöt tyrmäsivät työreformin, koska se olisi romuttanut työehtosopimusjärjestelmän. Työehtosopimusjärjestelmään perustuu työrauhan myymiseen tiettyjä etuuksia vastaan, työreformilla olisi kuitenkin voitu alittaa työehtosopimuksella myyty työrauha, jolloin työehtosopimusten merkitys työsuhteen ehtojen määrittelyssä pienenesi. (Lappalainen & Vesikansa, 1998 s. 16–20)

<sup>51</sup> KM 1993:34, s. 21.



Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean suositus valtakunnallisten työehtosopimusten kehittämisestä siten, että ne antaisivat entistä enemmän mahdollisuuksia sopia ja poiketa työehtosopimusten määräyksistä työpaikoilla, ei saanut puolestaan työnantajien varauksetonta tukea. Työnantajaosapuoli ei nimittäin luottanut ammattiliittojen haluun antaa työehtosopimuksin tarpeeksi mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, vaan se vaati lainsäädännön kehittämistä paikallista sopimista yrityksissä suosivaan suuntaan. Yrityskohtaisessa työehtosopimusmallissa vaadittiin yrityskohtaisen työehtosopimusten laajempaa käyttöönottoa valtakunnallisten työehtosopimusten sijaan. Tämä olisi mahdollistanut yhtenevät työhhdot eri henkilöstöryhmille, vaikka yrityksellä olisi ollut yleisestään linjauksesta poikkeavia toiminta- tai tuotantotapoja. Työnantajapuoli vaati myös niin sanotun kriisilausekkeen ottamista lainsäädäntöön. Sen mukaan tietyissä kriisiolosuhteissa työpaikalla voidaan sopia työsuhteen ehdoista laista ja työehtosopimuksista poikkeavasti, jotta yrityksen olemassaolo voidaan turvata.<sup>52</sup> Tällaisia kriisisopimuksia arvosteltiin erityisesti työnantajapuolelta, koska ne vääristäisivät kilpailua ja saattaisivat uhrauksista huolimatta johtaa työpaikkojen menetyksiin.<sup>53</sup>

Kuten edeltä käy ilmi, työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitea oli vaikeassa tilanteessa. Työntekijä- ja työnantajapuoli eivät olleet yksimielisiä minkään mallin käyttöönotosta. Kehittämiskomitea ei myöskään sitoutunut minkään edellä mainitun mallin toteuttamiseen vaan tyytyi suosittelemaan kehittämisvaihtoehtojen yhdistelmää. Mikään yksittäinen malli ei komitean mukaan yksinään taannut tuottavuutta, vastuullisuutta, hyvinvointia ja lisäksi osapuolten tasapuolisuutta.<sup>54</sup> Komitean laatima selvitystyö muodosti kuitenkin pohjan paikallisen sopimisen kehitykselle.

### 2.3.2 Miksi paikallinen sopiminen on yleistynyt?

Paikallisen sopimisen lisääntymistä on selitetty neuvotteluvoimateorian ja joustavan toimintatavan teorian avulla. Neuvotteluvoimaa<sup>55</sup> painottavan teorian mukaan paikallisen sopimisen yleistyminen johtuu työnantajien pyrkimyksistä hajauttaa neuvottelutoimintaa yritystasolle, jossa sen neuvotteluvoima on henkilöstön neuvotteluvoimaa suurempi. Neuvotteluvoimateoria nojaa siis tietynlaiseen pakkosopimisen käsitykseen. Jälkimmäisen selitysmallin mukaan taas yritykset joutuvat kilpailemaan entistä enemmän joustavuudella, jonka saavuttamiseksi tarvitaan keskinäistä luottamusta ja

<sup>52</sup> KM 1993:34, s. 20–31.

<sup>53</sup> Rusanen, 1994(a) s. 9.

<sup>54</sup> KM 1992:39, s. 110.

<sup>55</sup> Neuvotteluvoima riippuu taloudellisista suhdanteista, neuvottelijoiden tiedoista ja taidoista sekä siitä miten vahva asema kollektiivisilla neuvottelujärjestelmillä on työsuhteiden asettamisessa. (Niemi, 2000 s. 126.)

yhteistyötä. Tutkimuksen<sup>56</sup> mukaan joustavaa toimintatapaa harjoittavissa ja hyvän sopimuskulttuurin omaavissa yrityksissä tehdään eniten paikallisia sopimuksia. Tutkimuksen tulokset siis tukevat vahvasti sitä, että joustavan toimintatavan teoria selittää eniten paikallisen sopimisen yleistymistä.<sup>57</sup>

Neuvotteluvoimateoria on saanut osakseen paljon kritiikkiä eikä se näytä tutkimustenkaan valossa toimivan käytännössä. Eniten paikallisia sopimuksia nimittäin laaditaan teollisuuden toimipaikoissa, joissa työntekijöiden neuvotteluvoima on vahva. Lisäksi suotuisan talouskehityksen vuoksi työntekijöiden neuvotteluvoima on itse asiassa kasvanut samalla kun paikallinen sopiminen on lisääntynyt. Vahvojen sopijaosapuolten kesken laaditut sopimukset osoittautuvatkin usein parhaiten toimiviksi. Työsuhteen ehdoista pakkosopiminen ei myöskään ole mahdollista johtuen työehtosopimuksissa olevista toissijaisista ehdoista, joita tulee noudattaa, mikäli sopimukseen ei paikallisella tasolla päästä. Jotta työehtosopimuksissa olevia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia voidaan hyödyntää, osapuolten välillä tulee olla aito halu sopia asiasta paikallisesti.<sup>58</sup>

## 2.4 Paikallisen sopimuksen synty

Yleisen sopimisen tavoin myös paikallinen sopiminen perustuu sopimusvapauteen. Sopimusvapaus taas lähtee siitä, että sopiminen on sallittua, ellei sitä ole nimenomaisesti kielletty. Kysymys on kuitenkin vain mahdollisuudesta sopia asioista eikä sopimuspakkoa ole. Hyvin lähellä sopimisvelvoitetta ollaan kuitenkin tilanteessa, jossa työehtosopimuksessa on määräys, jonka mukaan asia on yhteisesti todettava, tai maininta, jonka mukaan asiasta on sovittava paikallisesti. Sopimuspakkoa ei tällaisissakaan tilanteissa kuitenkaan ole, vaan määräys luo ainoastaan vahvan velvollisuuden pyrkiä sopimukseen.<sup>59</sup>

Työehtosopimusten neuvottelujärjestystä koskevissa lausekkeissa saattaa olla myös säännöksiä neuvotteluelvollisuudesta. Neuvotteluelvollisuus ja paikallinen sopiminen tulee kuitenkin erottaa toisistaan. Neuvotteluelvollisuus viittaa usein työehtosopimusten neuvottelujärjestystä koskevissa lausekkeissa ainoastaan erimielisyyksien ratkaisemiseen, ei paikallisen sopimuksen laatimiseen.

<sup>56</sup> Julkaistu teoksessa *Uhmavaara, Heikki; Kairinen, Martti & Niemelä, Jukka (toim.): Paikallinen sopiminen työelämässä; Hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutosten hallintaa*. Turku 2000.

<sup>57</sup> Niemelä, 2000 s. 128–145 ja s. 171–172; ks. myös Kairinen & Uhmavaara, 2007 s. 81.

<sup>58</sup> Niemelä, 2000 s. 128–145 ja s. 170–171; ks. myös Kairinen & Uhmavaara, 2007 s. 81.

<sup>59</sup> Kairinen ym. 1996, s. 18 ja Kröger, 1992 s. 39.

Paikallinen sopimustoiminta on useimmiten työnantajavetoista. Tästä syystä työntekijät saattavat kokea sopimisen olevan eriarvoista ja lähinnä vain suostumista työnantajan ehdotukseen. Yksipuolisella sanelulla on kuitenkin vaikea saada toimivia ratkaisuja aikaan.<sup>60</sup> Onnistuneet työaikaratkaisut edellyttävätkin vastavuoroisuusperiaatteen toteuttamista.<sup>61</sup> Tämän mukaan kummankin osapuolen on sopimusta laadittaessa otettava huomioon sopimuskumppanin edut.<sup>62</sup> Vasta kun molemmat osapuolet voivat aidosti kokea hyötyvänsä sopimuksesta, syntyy vahvoja luottamukseen<sup>63</sup> perustuvia, toimivia sopimuksia. Työaikajärjestelyistä sovittaessa työntekijöistä yli puolet ja työnantajista runsas 80 prosenttia kokee pystyneensä vaikuttamaan paljon sopimukseen sisältöön. Paikallisen sopimisen luonnetta tutkittaessa 60 prosenttia työntekijöistä kuvaili sopimista lähinnä työnantajapuolen ehdoilla tapahtuvaksi, jossa työntekijäpuolen näkemykset ja ehdotukset otetaan huomioon. Puolet työnantajan edustajista sen sijaan näki sopimistilanteen vapaana sopimisena, jossa on pyritty yksimielisyyteen.<sup>64</sup>

## 2.5 Suostumuksen ja yhteisymmärryksen avulla sopimukseen

Sopiminen on toimintaa neuvottelutuloksen taikka selkeän sopimuksen aikaansaamiseksi. Sopimistarkoituksessa käydyt neuvottelut eivät kuitenkaan aina johda sopimukseen.<sup>65</sup> Sopiminen on siis kahden osapuolen välillä tapahtuvaa tahdonmuodostustoimintaa, joka voi olla eriasteista. Sopimista voidaan tarkastella lähemmin jakamalla se portaittain eteneväksi prosessiksi, jossa eri vaiheet eroavat toisistaan muun muassa oikeusvaikutusten perusteella.<sup>66</sup>

Ensimmäisenä sopimisen tasona voidaan nähdä suostumus. Suostumus voidaan tulkita lähinnä luvan hankkimiseksi johonkin neuvottelun kohteena olevaan asiaan.<sup>67</sup> Siinä ei siis ole kyse varsinaisesta neuvottelujen tuloksena syntyvästä sopimuksesta. Johtuen suostumuksen kertaluonteisuudesta siihen ei myöskään liity juurikaan sopimukselle tyypillisiä oikeusvaikutuksia. Suostumus ei kuitenkaan ole merkityksetön, vaan sen avulla voidaan poistaa toimenpiteen oikeudenvastaisuus tai aina-

<sup>60</sup> Uhmavaara, 2007 s. 171–172.

<sup>61</sup> Uhmavaara ym. 2003, s. 6–7.

<sup>62</sup> Kairinen, 2004 s. 39–40.

<sup>63</sup> Luottamuksesta enemmän katso esim. Ilmonen ym. 2000, s. 5–33.

<sup>64</sup> Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 115–118.

<sup>65</sup> Kairinen ym. 1996, s. 18

<sup>66</sup> KM 1993:34, s.18.

<sup>67</sup> Esimerkiksi työaikalain 18 §:ssä edellytetään työnantajan hankkivan ylityön teettämiseen asianomaisen työntekijän suostumuksen.

kin vahingonkorvausvelvollisuus. Lisäksi se saattaa johtaa konkludenttisen eli hiljaisen sopimuksen syntymiseen.<sup>68</sup>

Seuraavana vaiheena on yhteisymmärryksen saavuttaminen neuvottelun kohteena olevasta asiasta. Vaikka yhteisymmärrykseenkään ei liity sitoviin sopimukseen kuuluvia velvoitteita, saattaa poikkeaminen neuvotteluissa saavutetusta yhteisymmärryksestä johtaa vahingonkorvausvelvollisuuteen tai ainakin velvollisuuteen ryhtyä uusiin neuvotteluihin. Yhteisymmärrys, jossa molemmat osapuolet hyväksyvät toistensa tavoitteet sekä haluavat neuvotella asian toteuttamisesta, saattaa täydentyä sopimukseksi joko yhteisymmärryksen kirjaamisella tai kohteena olevan asian toteuttamisella.<sup>69</sup>

Varsinainen molempien osapuolten vapaan tahdon tuloksena syntynyt sopimus muodostaa paikallisen sopimisen ydinalueen. Sopimuksen synnyttyä osapuolet ovat sitoutuneet sopimukseen kirjattuihin velvoitteisiin *pacta sunt servanda* -periaatteen<sup>70</sup> mukaisesti.<sup>71</sup> Eräisiin sopimustilanteisiin liittyy lisäksi muotoseikkoja, jotka selkeyttävät entisestään sopimuksen syntymistä.<sup>72</sup> Sopimuksen pätevämmätömyys edellyttää yleisten lain varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929) 3 luvussa säädettyjen ehtojen<sup>73</sup> täyttymistä.<sup>74</sup> Kohtuuttomia ehtoja voidaan sovitella tai ne voidaan jättää kokonaan huomioon ottamatta.<sup>75</sup>

Ratkaisussa TT 1990:7 työnantaja käytti kiellettyjä painostuskeinoja uhkaamalla lopettaa koko yrityksen toiminta, mikäli työnantajan ehdottamaa paikallista sopimusta ei saada solmituksi.

Ratkaisussa TT 2004:98 työntekijöiden työtaistelutoimenpiteiden tarkoituksena oli painostaa työnantajaa sopimaan paikallisesti työaikajärjestelyistä. Työtaistelu oli kielletty painostuskeino.

---

<sup>68</sup> KM 1993:34, s.19.

<sup>69</sup> KM 1993:34, s.19.

<sup>70</sup> Sopimukset on pidettävä.

<sup>71</sup> KM 1993:34, s.19.

<sup>72</sup> Kairinen ym. 1996, s. 22.

<sup>73</sup> Oikeudenvastainen pakottaminen, petollinen viettely, pulan, ymmärtämättömyyden, kevytmielisyyden tai riippuvaisen aseman väärinkäyttö, erehdys sekä sopiminen kunnian vastaisten ja arvottomien olosuhteiden vallitessa.

<sup>74</sup> Työnantajan painostus toimenpiteistä ks. esim. Koskinen, 1993 s. 57–99.

<sup>75</sup> KM 1993:34, s. 19–20.

### 3 TYÖSUHTEEN EHDOT

#### 3.1 Säännöllisen työajan määräytyminen

Säännöllisen työajan määräytymiseen vaikuttavat useat eritasoiset lähteet (katso kuvio 2). Tärkeimmät näistä ovat lainsäädäntö, työehtosopimukset, työsopimukset ja työnantajan käskyt. Kullakin säännöstelykeinolla on oma tehtävänsä.<sup>76</sup> Lainsäädäntö ja työehtosopimukset ovat valtakunnallisen tason säännöstelykeinoja muiden keinojen ollessa paikallisia.<sup>77</sup> Laintasolla asetetut työsuhteen ehdot koskevat kaikkia työsuhteita toimialasta riippumatta. Työehtosopimustasoiset ehdot koskevat sen sijaan ainoastaan kyseessä olevaa alaa. Työehtosopimustasoisella sääntelyllä ei myöskään saavuteta kaikkia työsuhteita, joskin yleissitovuusjärjestelmän ansiosta noin 95 prosentissa työsuhteista tulee noudattaa jotakin työehtosopimusta. Lisäksi erotukseksi työehtosopimusten kauppasopimusluonteesta ja määräaikaaisuudesta, laeilla pyritään turvaamaan työsuhteen vähimmäisehdot tavallaan pysyvästi.<sup>78</sup> Työsopimuksessa sovitaan yksittäisen työntekijän normaalityöajasta. Työnantajan direktio-oikeuden piiriin taas kuuluu päättää milloin työ tehdään.<sup>79</sup> Vaikka säännöllisen työajan määräytymiseen vaikuttaa näin monet eri lähteet, työsuhteissa noudatettavat vähimmäisehdot määräytyvät kuitenkin aina lain ja työehtosopimuksen määräysten perusteella.<sup>80</sup>

Suomen solmimilla kansainvälisillä sopimuksilla ja kansainvälisten organisaatioiden päätöksillä ei ole ollut merkittävää merkitystä säännöllisen työajan määräytymiseen.<sup>81</sup> Poikkeuksena voidaan kuitenkin mainita Euroopan yhteisöjen neuvoston 23. päivä marraskuuta 1993 antama direktiivi tietyistä työajan järjestämisistä koskevista seikoista<sup>82</sup> (104/1993/EY)<sup>83</sup>. Työaikadirektiivissä on määräyksiä muun muassa yötyön enimmäiskestosta sekä lepoajoista.<sup>84</sup> Uusi työaikalaki on laadittu työaikadirektiivin mukaiseksi.

<sup>76</sup> KM 1993:34, s. 12.

<sup>77</sup> Kairinen ym. 1996, s. 16.

<sup>78</sup> Kairinen, 2004 s. 126.

<sup>79</sup> KM 1993:34, s. 12.

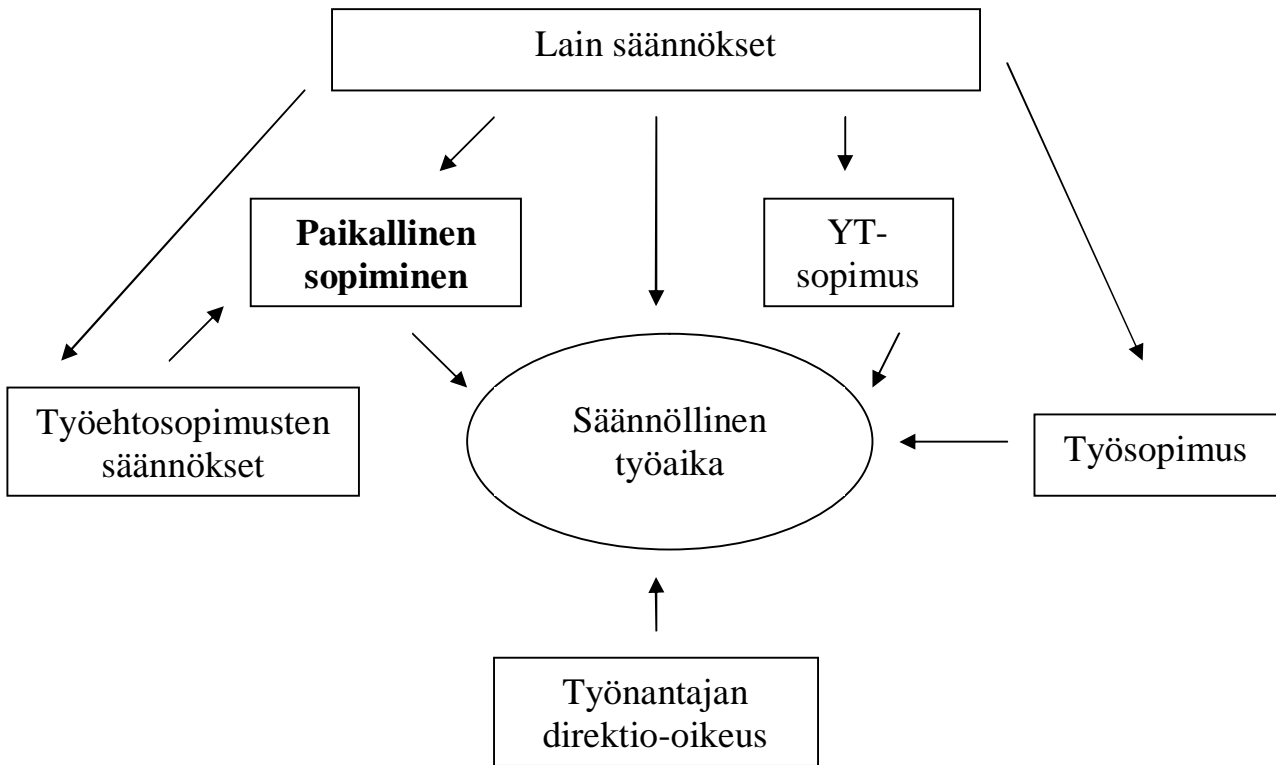
<sup>80</sup> Työpaikan lait ja työsuhteopas, 2005 s. 15.

<sup>81</sup> Suomea sitovista kansainvälisistä sopimuksista ja päätöksistä sekä niiden vaikutuksista työoikeuteen enemmän ks. esim. Kairinen, 2004 s. 101–123.

<sup>82</sup> Jäljempänä: työaikadirektiivi.

<sup>83</sup> Direktiivin on myöhemmin korvannut samanniminen direktiivi 88/2003/EY.

<sup>84</sup> Kairinen, 2004 s. 374.



Kuvio 2. Säännöllisen työajan määräytymiseen vaikuttavat tahot.<sup>85</sup>

### 3.1.1 Säännösten pakottavuus

Lain ja työehtosopimusten säännökset ovat juridiselta sitovuudeltaan eriaisteisia. Tällä on vaikutusta paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin. Lain säännökset voivat ensinnäkin olla täydellisesti pakottavia eli absoluuttisia, jolloin säännöksestä ei ole mahdollisuutta poiketa lainkaan. Eräät julkisoikeudelliset säädökset, kuten työturvallisuuslaki (738/2002), ovat täydellisesti pakottavaa oikeutta. Lain säännösten ohella myös työehtosopimuksen määräykset<sup>86</sup> saattavat olla lisäksi vähimmäispakottavia<sup>87</sup>. Tällöin säännös ei ole absoluuttisesti pakottava, vaan siitä voidaan sopia työntekijän eduksi toisin.<sup>88</sup> Tällaisia vähimmäispakottavia normeja laaditaan turvaamaan heikomman osapuolen, kuten työntekijän, oikeuksia.<sup>89</sup>

<sup>85</sup> Koskinen, 1994 s. 87. (mukautettu)

<sup>86</sup> Esim. työ sopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan: ”Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.”

<sup>87</sup> Myös *minimipakottava* termiä on käytetty kuvaamaan kyseisiä normeja. (Ks. esim. Kairinen, 2004 s. 128)

<sup>88</sup> Esim. työ sopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaan: ”Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.”

<sup>89</sup> Kairinen, 2004 s. 127–128 ja Kairinen ym. 1996, s. 25.

Työaikalain 9 § ja 10 §, jotka mahdollistavat työaikalain 6 §:ssä olevasta säännöllisen työajan yleis-säännöksestä poikkeamisen työehtosopimuksella, ovat puolipakottavia eli semidispositiivisia. Puolipakottavista lain säännöksistä on mahdollisuus poiketa työehtosopimuksin myös työntekijän lakitaseista suojaa heikentäen. Toisinsopimisen mahdollisuus käy ilmi itse lain pykälästä ja toisinsopiminen voi tapahtua ainoastaan tietyllä kyseisissä säännöksissä nimenomaisesti mainitulla sopimuksella ja tavalla.<sup>90</sup> Työehtosopimustasoinen poikkeaminen sallitaan suurimmassa osassa työaikalain säännöksistä.<sup>91</sup>

Työehtosopimuksen osapuolet voivat siirtää lain sanamuodosta huolimatta sopimusoikeutta myös yritystasolle. Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on tällöin käytännössä asetettu työpaikoilla tapahtuvalle sopimiselle jotkin raamit tai kehykset, joiden puitteissa paikallinen sopimus voidaan laatia<sup>92</sup>. Näillä niin sanotuilla kehysnormeilla<sup>93</sup> taataan sopimusosapuolten tasavertaisuus myös työpaikkatasolla. Eräät työlakien säännöksistä ovat ainoastaan tahdonvaltaisia eli dispositiivisia, joista on mahdollista sopia toisin kaikilla työsuhteen ehtoja määrittävillä sopimuksilla. Yksipuolinen määrääminen on tällöinkin kiellettyä.<sup>94</sup>

### 3.1.2 Etusijajärjestys

Laadittaessa paikallista sopimusta säännöllisestä työajasta tulee ottaa huomioon työsuhdetta sääntelevien normien hierarkkinen arvojärjestys eli etusijajärjestys.<sup>95</sup> Hieman yksinkertaistettuna etusijajärjestys tarkoittaa sitä, että jos samasta asiasta on sovittu kahdella eritasoisella normilla, tulee normeista yleensä sovellettavaksi ylempitasoinen *lex superior* -säännön mukaisesti.<sup>96</sup>

Työsuhteen ehtoja määrittelevien normien määrä on ajan mittaan laajentunut ja pirstaloitunut. Tämän vuoksi oikeuskirjallisuudessa on esitetty hieman toisistaan poikkeavia etusijajärjestyksiä, mutta niiden peruseriaate on kuitenkin kaikissa sama.<sup>97</sup> Kotimaisten säännösten lähtökohtainen etusijajärjestys on seuraavanlainen:

<sup>90</sup> Kairinen, 2004 s. 128 ja Kairinen ym. 1996, s. 25–26.

<sup>91</sup> Fager, 2000 s. 1.

<sup>92</sup> Kairinen kutsuu menettelyä kehysdispositiivisuudeksi. (Kairinen, 2004 s. 128)

<sup>93</sup> Kröger, 1992 s. 34.

<sup>94</sup> Kairinen ym. 1996, s. 26–27.

<sup>95</sup> Kairinen ym. 1996, s. 40; KM 1993:34, s. 12.

<sup>96</sup> Paanetoja, 2002 s. 48.

<sup>97</sup> Ks. esim. Paanetoja, 2002 s. 48; Saarinen, 2007 s. 17–18; Kairinen ym. 1996, s. 43; Kairinen, 2004 s. 209–210; Rusanen, 1994(a) s. 205 ja Tiitinen & Kröger, 2003 s. 552.

- 1) Absoluuttiset ja vähimmäispakottavat lainsäädännökset.
- 2) Normaalisitovat työehtosopimukset sekä niihin perustuvat paikalliset sopimukset, joissa osapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden ammattiyhdistys.
- 3) Yleissitovien työehtosopimusten normimääräykset sekä niihin perustuvat paikalliset sopimukset.
- 4) Normaalisitovat työehtosopimukset, jossa osapuolena ei ole valtakunnallinen työntekijöiden ammattiyhdistys.
- 5) Puolipakottavat lainsäädännökset, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella.
- 6) Yhteistoimintalain tarkoittamat sopimukset.
- 7) Työsopimus ja sopimuksen veroinen käytäntö.
- 8) Sellaiset työehtosopimuksen normit, joista voidaan sopia toisin työsopimuksissa.
- 9) Tahdonvaltaiset lainsäädännökset.
- 10) Tavanomaisen oikeuden normit.
- 11) Työnantajan käskyt.

Edellä kuvatulla hierarkialla ja etusijajärjestyksellä on vaikutusta paikallista sopimusta laadittaessa. Mitä alemmalla hierarkian tasolla sopiminen tapahtuu, sitä enemmän ylemmänasteiset säännökset ja määräykset rajoittavat sopimista. Esimerkiksi vähimmäispakottavasta lainsäädännöksestä voidaan alemmantasoisella normilla sopia vain silloin, kun sillä sovitaan työntekijän kannalta paremmista ehdoista. Tämän vuoksi normien etusijajärjestys tulee ottaa huomioon laadittaessa paikallisia sopimuksia.<sup>98</sup>

### 3.1.3 Edullisemmuussääntö

Edullisemmuussääntö pohjautuu työoikeudessa voimakkaasti vaikuttavaan työntekijän suojeluperiaatteeseen. Edullisemmuussääntö muodostaa poikkeuksen etusijajärjestyksestä.<sup>99</sup> Sen mukaan kilpailuvista työntekijän etuja ja suojaa koskevista työehdoista saattaa tulla noudatettavaksi työntekijän kannalta katsottuna edullisempi riippumatta siitä millä etusijajärjestyksen tasolla työehdosta on sovittu. Työntekijän eduksi, *in dubio pro labore*, voidaan siis vähimmäispakottavistakin lain- ja työehtosopimusten määräyksistä sopia toisin.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> KM 1993:34, s. 16–17.

<sup>99</sup> Työpaikan lait ja työsuhteopas, 2005 s. 15.

<sup>100</sup> Kairinen, 2004 s. 38–39.



Edullisemmuussäännöstä ei ole mainintaa laissa, mutta sen normatiivinen voima on oikeusperiaatetta vahvempi. Koska edullisemmuussäännöstä ei ole pakottavaa säännöstä, voidaan työehtosopimuksessa olevalla nimenomaisella maininnalla edullisemmuussäännön sovellettavuus sulkea pois. Tällöin työehtosopimusosapuolet voivat määrittellä, mitkä ehdot ovat työsuhteessa noudatettavia enimmäisehtoja esimerkiksi palkan suhteen.<sup>101</sup>

Ratkaisu siitä mitä kollisioivista työehdoista on sovellettava, on tehtävä objektiivisesti ehto ehdolta. Työntekijän henkilökohtaisilla käsityksillä ei ole ratkaisevaa merkitystä.<sup>102</sup> Säännöllisestä työajasta sovittaessa edullisemmuussäännön soveltaminen on mielestäni ongelmallista. Työntekijöiden erilaisten elämäntilanteiden johdosta on hyvin hankalaa, ellei jopa mahdotonta, objektiivisesti sanoa kumpi on edullisempaa työntekijän kannalta, lyhyt vai pitkä työaika. Edullisemmuussääntö onkin helposti sovellettavissa lähinnä vain silloin kun kyse on ehdoista, jotka ovat rahana tai numeroina mitattavissa.<sup>103</sup> Sen sijaan sitä ei voitane soveltaa luonteeltaan työntekijän suojaksi laadittujen määräysten kollisiotilanteissa siten, että luovuttaisiin suojamääräyksistä esimerkiksi edullisempaan ansioon pääsemiseksi.<sup>104</sup> Tällöin ratkaisu sovellettavasta ehdosta on tehtävä ainoastaan etusijajärjestykseen nojaten.<sup>105</sup> Vaikka etusijajärjestyksestä on toisinaan pidetty ensisijaisena ratkaisusääntönä, käytännössä kollisiotilanteiden ratkaisu edellyttää usein sekä etusijajärjestyksen että edullisemmuussäännön yhtäaikaista soveltamista.<sup>106</sup>

### 3.2 Työehtosopimusjärjestelmä

Työehtosopimusjärjestelmällä voidaan katsoa olevan kaksi keskeistä tehtävää. Yhtäältä työehtosopimukset määrittävät työntekijöille tulevat edut ja toisaalta niihin liittyy työehtosopimuslain (436/1946) 8 §:n edellyttämä työrauhavelvollisuus. Työnantajat tavallaan siis ostavat työehtosopimuksen voimassaolokaudelle työrauhan eräitä etuja vastaan.<sup>107</sup> Kauppasopimusluonteesta johtuu myös, että mikäli työehtosopimuksessa on vähennetty työntekijälle laissa säädettyjä etuja, on näiden kompensoimisesta sovittu jollakin tavalla.<sup>108</sup> Työehtosopimusjärjestelmä voidaan nähdä myös eräänlaisena työvoimapörssinä, jossa työn hinta määräytyy työehtosopimuskaudeksi markkinaehtoi-

<sup>101</sup> KM 1992:39, s. 74 ja Kairinen ym. 1996, s. 44.

<sup>102</sup> Kairinen, 2004 s. 210.

<sup>103</sup> Saarinen, 1992 s. 42.

<sup>104</sup> Kairinen, 2004 s. 210.

<sup>105</sup> Paanetoja, 2002 s. 49.

<sup>106</sup> Tiitinen & Kröger, 2003 s. 551–552.

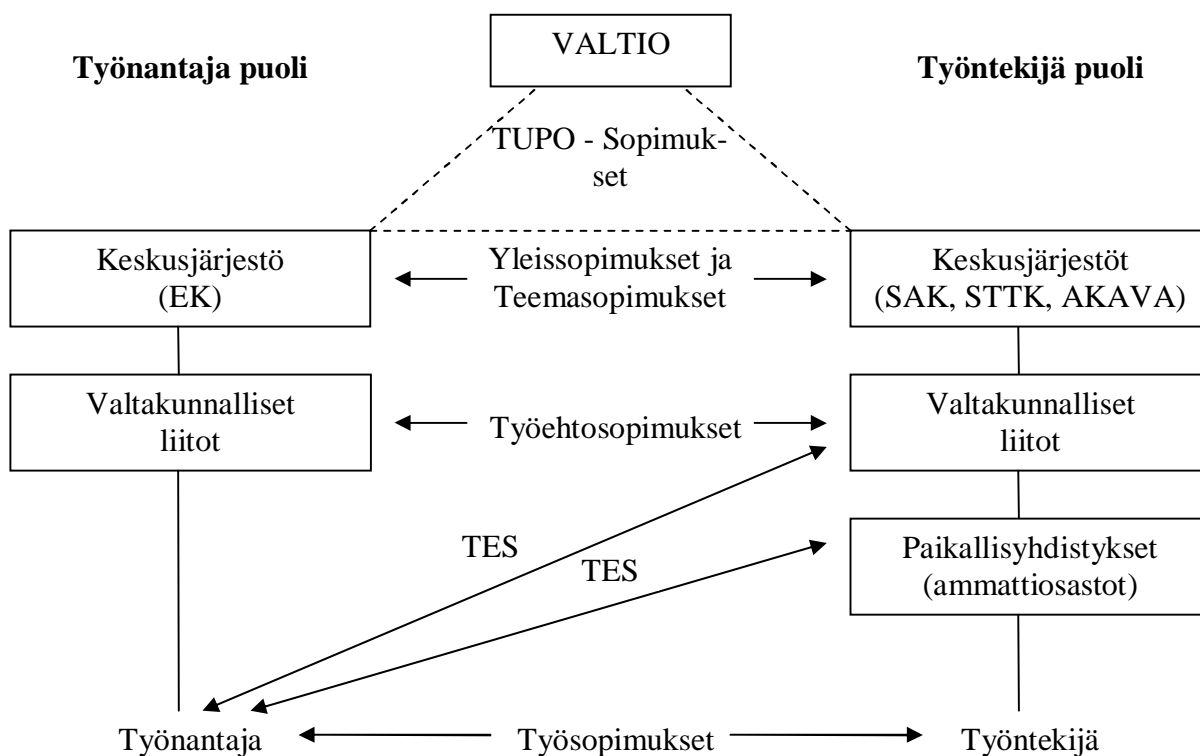
<sup>107</sup> Kairinen, 2004 s. 130.

<sup>108</sup> HE 34/1996, s. 44.

sesti. Tällä voidaan estää sekä yritysten välinen epäterve kilpailu työntekijöistä, että työntekijöiden sosiaalinen polkumyynti.<sup>109</sup>

Mahdollisuutta laatia työehtosopimuksia kolmansia osapuolia sitovasti on perusteltu sillä, että se takaa osapuolten tasa-arvon pariteetti-ideologian mukaisesti.<sup>110</sup> Ilman nykyisenkaltaisen järjestö- ja olemassaoloa työnantajalla olisi ehkä liikaa valtaa yksittäiseen työntekijään verrattuna, mikä seurauksena työoikeuden kantava periaate – työntekijöiden suojeleminen – saattaisi vaarantua.

Työsuhteen ehdot määräytyvät kuvion 3 mukaisesti kolmiportaisella sopimisella, jossa kullakin neuvottelutasolla on oma roolinsa ja tehtävänsä.<sup>111</sup>



Kuvio 3. Kolmiportainen sopimusjärjestelmä ja sopimukset.<sup>112</sup>

Keskusjärjestötasolla laaditaan yleiset puitteet liittotasolla tapahtuvalle alakohtaiselle työehtosopimustoiminnalle.<sup>113</sup> Tulo- ja työmarkkinapoliittisissa sopimuksissa, joissa valtio on perinteisesti ollut

<sup>109</sup> Kairinen, 2004 s. 130.

<sup>110</sup> HE 34/1996, s. 28; Kairinen ym. 1996, s. 26.

<sup>111</sup> Kairinen, 2004 s. 28.

<sup>112</sup> Kairinen, 2004 s. 136. (mukautettu)

<sup>113</sup> Kairinen, 2004 s. 28.

mukana, pyritään sopimaan suuntaviivat hintojen kehitykselle, verotukselle ja palkankorotuksille.<sup>114</sup> Keskitetty tulopoliittinen ratkaisu on kuitenkin ainoastaan suositus liitoille sitovan työehtosopimuksen suuntaviivoista. Toisin sanoen keskitetyn tulopoliittisen ratkaisun voimaantulo riippuu siitä, kuinka moni liitto hyväksyy sen.<sup>115</sup> Mikäli keskitettyyn tulopoliittiseen ratkaisuun ei päästä, liittotasolla tehdään työehtosopimukset ilman selkeää keskitettyä ohjausta<sup>116</sup>.<sup>117</sup> Teema- ja yleissopimuksissa keskusjärjestöt sopivat kaikille aloille yhtenäisistä menettelytavoista yleisiin kysymyksiin, joista ei ole tarpeen sopia lyhyin määräajoin.<sup>118</sup> Tämän tyyppiset sopimukset ovat eräänlaisia väli-  
muotoja lain ja työehtosopimusten välillä. Teema- ja yleissopimuksia noudatetaankin yleensä liittojen välisten varsinaisten työehtosopimusten osina.<sup>119</sup>

Liittotasolla laadituissa työehtosopimuksissa määritellään eri toimialojen keskeiset vähimmäis-työehdot ja se, mistä asioista paikallisesti voidaan sopia.<sup>120</sup> Toisin sanoen paikallisia sopimuksia työsuhteen ehdoista ei voida laatia ilman valtakunnallisessa työehtosopimuksessa olevaa nimenomaista valtuutusta. Työehtosopimuksista onkin käytännössä muodostunut tärkein työsuhdetta sääntelevä normilähde<sup>121</sup>. Tämä on ollut myös palkansaajapuolen strateginen tavoite paikallisen sopimisen kehittämisessä.<sup>122</sup> Työpaikkatasolla laadituissa työsopimuksissa ratkaistaan lopulta työehtosopimuksen puitteissa työntekijäkohtaisesti työsuhteen ehdot.<sup>123</sup>

### 3.3 Keskitetyn työehtosopimusjärjestelmän hajauttaminen

Suomessa työsuhteen ehdoista on perinteisesti päätetty keskitetysti etäällä yrityksistä. Historiallisesti tarkasteltuna yhtenä syynä tähän voidaan nähdä protektionismi eli halu suojata kansantalouttamme ulkopuoliselta kilpailulta.<sup>124</sup> Euroopan integraatio ja yleinen markkinoiden kansainvälistyminen yhdessä lisääntyneen markkinataloudellisen toimintatavan kanssa ovat kuitenkin lisänneet yrityksiin

<sup>114</sup> Tiitinen, 2005 s. 127–128.

<sup>115</sup> Timonen, 1993 s. 31.

<sup>116</sup> Tällöin neuvotellaan kunkin alan työntekijä- ja työnantajaliittojen omien tavoitteiden pohjalta. Ensimmäinen työehtosopimus solmitaan yleensä jollakin merkittävällä alalla esimerkiksi paperi- tai metallialalla. Tämä niin kutsuttu pääntäyttö muodostaa suuntaviivat myös muiden alojen työehtosopimuksille.

<sup>117</sup> Kairinen, 2004 s. 136.

<sup>118</sup> Keskusjärjestösopimukset, 2006 s. 5.

<sup>119</sup> Sarkko, 1975 s. 368–369.

<sup>120</sup> Timonen, 1993 s. 31.

<sup>121</sup> Kairinen, 2004 s. 130.

<sup>122</sup> Ks. esim. KM 1992:39, s. 11.

<sup>123</sup> Kairinen ym. 1996, s. 34.

<sup>124</sup> KM 1992:39, s. 47.

kohdistuvaa kilpailua.<sup>125</sup> Samalla työnantajapuolen vaatimukset paikallisella tasolla tapahtuvan sopimustoiminnan lisäämisestä ja keskitetyn järjestelmän hajauttamisesta liittotasolle ovat kasvaneet. Voimakkaimmillaan joustokeskustelu oli laman aikana. Tämä johtikin siihen, että metalliliitto hajautti työajoista sopimisen yritystasolle vuonna 1993.<sup>126</sup>

Vaikka maassamme on ensimmäisen, vuonna 1968 laaditun tulopoliittisen kokonaisratkaisun jälkeen sovittu työsuhteen ehdoista liittokohtaisin sopimuksin vain 8 kertaa<sup>127</sup>, eivät työnantajapuolen vaatimukset ole jääneet kokonaan ilman vastakaikua. Keskusjärjestöt ovat nimittäin siirtäneet sopimiskelpoisuuttaan liittotasolle, josta sitä on siirretty edelleen alaspäin työpaikoille.<sup>128</sup> Mahdollisuudet yrityksissä tapahtuvaan paikalliseen sopimiseen vaihtelevat kuitenkin työehtosopimuksittain ja toimialoittain hyvinkin olennaisesti.<sup>129</sup>

Keskitetyn tulopoliitiikan harjoittamista on perusteltu sen vakauttavalla ja työllisyyttä edistävällä vaikutuksella sekä tuloerojen tasaamisella.<sup>130</sup> Tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa hinta- ja palkkapolitiikka kytketään yhteen, joten sen avulla voidaan hillitä myös inflaatiota.<sup>131</sup> Keskitetyn tulopoliitiikan tai keskitetyn työmarkkinaratkaisun<sup>132</sup> avulla molempien osapuolten edut ovat myös paremmin turvattuna. Talouden huonoina aikoina keskitetty työehtosopimusjärjestelmä olisikin mielestäni parempi. Toisaalta keskitetty järjestelmä on kankea ja hidas, eikä se ota kovinkaan hyvin huomioon yksittäisen yrityksen tarpeita.<sup>133</sup>

Työsuhteen ehdoista paikallisesti sopimalla saadaan sen sijaan aikaan joustavampia sopimuksia ja neuvottelutulos voidaan sovittaa vastaamaan paremmin yrityksen ja henkilöstön tarpeita. Lisäksi neuvottelut lisäävät osapuolten keskinäistä ymmärrystä toistensa tavoitteista.<sup>134</sup> Keskitetyn järjestelmän romuttamisella olisi kuitenkin todennäköisesti myös negatiivisia vaikutuksia. Ensinnäkin työmarkkinoiden työrauha saattaisi olla useammin häirittyä. Toiseksi työnantaja saattaisi käyttää valtaoikeuksiaan painostukseen varsinkin aloilla ja töissä, joissa työntekijä on helposti korvattavissa koneella tai uudella työntekijällä.<sup>135</sup>

<sup>125</sup> Kairinen ym. 1996, s. 55.

<sup>126</sup> Kauppinen, 2005 s. 276.

<sup>127</sup> Vuosina 1973, 1980, 1983, 1988, 1994, 1995, 2000 ja 2007.

<sup>128</sup> Kauppinen, 2005 s. 276.

<sup>129</sup> HE 157/2000, s. 127.

<sup>130</sup> KM 1992:39, s. 40.

<sup>131</sup> Sarkko, 1975 s. 372–373.

<sup>132</sup> Työehtosopimuksia koskevat linjaukset tehdään keskitetysti keskusjärjestöjen välillä ilman valtiota.

<sup>133</sup> Nieminen, 1994 s. 1.

<sup>134</sup> Nieminen, 1994 s. 1.

<sup>135</sup> KM 1992:39, s. 11.

Työsuhteen ehdoista on 1980-luvulta lähtien teollistuneissa länsimaissa sovittu yhä enemmän työpaikoilla keskitetyn työehtosopimusjärjestelmän sijaan. Tämä hajauttaminen voidaan tehdä epäorganisoiduna hajauttamisena tai organisoiduna hajauttamisena. Epäorganisoidun hajauttamisen myötä markkinavoimien merkitys työehtojen sääntelyssä kasvaa samalla, kun lain ja kollektiivisten työehtosopimusten roolia pienennetään. Yleissitovuuden heikentämisen myötä myös työntekijöiden ja työnantajien järjestöt menettävät jäseniään ja sopimustoiminta siirtyy keskusjärjestö- ja liittotasolta yrityksiin. Englannissa ja Irlannissa hajauttaminen toteutettiin epäorganisoidusti heikentämällä ammattiliittojen asemaa ja mahdollisuuksia tehdä työehtosopimuksia.<sup>136</sup>

Useimmissa Euroopan maissa, myös Suomessa, sopimustoiminnan hajauttaminen työpaikoille on tehty organisoidusti. Tällöin työehtosopimukset säilyttävät niiden valtakunnallisen ja yleissitovan aseman, mutta niissä on annettu mahdollisuus toisin sopimiseen.<sup>137</sup> Toisin sopiminen on yleensä mahdollista vain tietyistä asioista ja tietyissä rajoissa, ja mikäli osapuolet eivät pääse sopimukseen noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä *perälautana*.<sup>138</sup> Työmarkkinajärjestelmän kehitykseen vaikuttaa olennaisesti myös maassamme harjoitettava sisäpolitiikka. Vasemmistopuolueiden ollessa vallassa työmarkkinajärjestelmä keskittyy ja oikeistopuolueiden aikana<sup>139</sup> työmarkkinajärjestelmä hajautuu.<sup>140</sup>

### 3.4 Työehtosopimus

Sopimusoikeuden periaatteisiin kuuluu, ettei sopimuksilla ole kolmansia, ulkopuolisia sitovia vaikutuksia. Työehtosopimuksella on kuitenkin mahdollista säädellä sopimuksen allekirjoittajiin nähden ulkopuolisten eli yksittäisten yritysten ja työntekijöiden välisiä työsuhteita. Sopimiskelpoisuus perustuu suoraan työehtosopimuslain 1 §:ään, jossa työehtosopimus määritellään:<sup>141</sup>

”Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajainyhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäinyhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.”

<sup>136</sup> Niemelä, 2000 s. 117–119; ks. myös Antila, 2001 s. 5.

<sup>137</sup> Niemelä, 2000 s. 117–119.

<sup>138</sup> Antila, 2001 s. 5.

<sup>139</sup> Esim. 1991–1995 ja 2007–

<sup>140</sup> Kauppinen, 2005 s. 330.

<sup>141</sup> Kairinen, 2004 s. 131.

Työehtosopimus sitoo työnantajaa joko työehtosopimuslakiin perustuvan normaalisitovuuden tai työsopimuslakiin (55/2001) perustuvan yleissitovuuden perusteella.<sup>142</sup> Työehtosopimuksen työnantaja ja työntekijöitä velvoittavat normimääräykset jaetaan sekä työsopimuksissa noudatettaviin *työnormeihin*, että työsuhteissa muuten noudatettaviin *työolonormeihin*. Työnormit liittyvät työsopimuksen alaan ja vaikuttavat täten työntekijän ja työnantajan välisissä suhteissa. Työnormeja ovat esimerkiksi palkkaa, vapaita ja työaika koskevat työehtosopimuksen määräykset. Työolonormit sen sijaan koskevat työolosuhteita työpaikoilla, kuten työsuojelua ja työehtosopimuksen toteuttamista. Niiden määräykset velvoittavat ainoastaan työnantajaa.<sup>143</sup>

Työehtosopimusmääräysten asema varsinkin työajan sääntelyssä on hyvin keskeinen. Työehtosopimuksella ei voida kuitenkaan poiketa työaikalain säännöksistä työntekijän vahingoksi ilman kyseisessä säännöksessä mainittua nimenomaista poikkeamismahdollisuutta.<sup>144</sup> Toisaalta työehtosopimuksella voidaan rajoittaa paikallisten sopijapuolten mahdollisuuksia laatia sopimuksia jopa lain sallimaa tasoa vähäisemmäksi.<sup>145</sup> Työtuomioistuin on kuitenkin kyseenalaistanut tällaisten rajoitusten toimivuuden muun muassa seuraavissa tuomioissaan.

Ratkaisussa TT 1999:59 katsottiin, että paikallisesti sopimalla toimihenkilöiden säännöllinen viikkotyöaika oli mahdollista pidentää 37,5 tunnista 39,5 tuntiin. Työehtosopimuksessa oli mainittuna ainoastaan 37,5 tunnin ja 40 tunnin säännöllinen viikoittainen työaika.

Ratkaisussa TT 1995:27 katsottiin, että työehtosopimuksen määräys 8 tunnin vuorokautisesta työajasta ei ollut sellainen vähimmäisehto, että työnantaja ja työntekijä eivät työsopimuksella voineet sopia sitä lyhyemmästä työajasta.

Työehtosopimuslain 2 §:ssä on määräyksiä työehtosopimuksen laatimiseen liittyvistä muotoseikoista. Niiden mukaan sopimus on tehtävä kirjallisena ja se on allekirjoitettava. Työehtosopimukset voidaan Työehtosopimuslain 3 §:n mukaan solmia toistaiseksi tai määräajan voimassa oleviksi. Toistaiseksi voimassaoleva työehtosopimus voidaan kirjallisesti irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomismenettelyä noudattaen.

<sup>142</sup> Kairinen, 2004 s. 146.

<sup>143</sup> Tiitinen & Kröger, 2003 s. 164–165; ks. myös Tiitinen, 2005 s. 134; Kairinen, 2004 s. 141–143.

<sup>144</sup> HE 34/1996, s. 28.

<sup>145</sup> Nieminen, Niemelä & Uhmavaara, 2000 s. 179.

### 3.4.1 Normaalisitova työehtosopimus

Työehtosopimuksissa määritellään työpaikkatasolla tehtävien työsopimusten ja muiden sopimusten vähimmäisehdot. Vähimmäisehdoista voidaan poiketa työehtosopimuksessa olevalla nimenomaisella maininnalla toisin sopimisen mahdollisuudesta. Ellei tällaista mahdollisuutta ole annettu, eikä asiayhteydestä voida toisin päätellä, ovat vähimmäisehdot pakottavia ja niistä voidaan paikallisella sopimuksella poiketa ainoastaan työntekijän eduksi. Järjestäytyneiden yritysten osalta vähimmäisehdot tulevat noudatettaviksi työehtosopimuslain 6 §:n perusteella. Sen mukaan työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa alalla noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on mitätön. Mitätöityjen ehtojen sijasta noudatetaan työehtosopimuksen vastaavia määräyksiä.<sup>146</sup>

Normaalisitovaan työehtosopimukseen ovat työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin mukaan sidotut työehtosopimuksen varsinaisesti tehneet ja siihen myöhemmin yhtyneet yritykset ja yhdistykset sekä näiden alayhdistykset. Normaalisitova työehtosopimus sitoo myös yksittäisiä kyseisiin yhdistyksiin kuuluvia työntekijöitä ja työnantajia. Työnantajan tai työntekijän eroamisella sitovuuden aiheuttavasta yhdistyksestä ei ole välitöntä vaikutusta, vaan he ovat sidottuja entisen liittonsa tekemään työehtosopimukseen sopimuskauden loppuun saakka.<sup>147</sup>

Työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin mukaan työnantajan sidonnaisuus työehtosopimukseen heijastuu myös järjestäytymättömiin työntekijöihin, jotka eivät itse ole sidottuja kyseiseen työehtosopimukseen. Normaalisitovuus takaa siis työntekijöille samat työsuhteen ehdot riippumatta siitä, kuuluvatko he työntekijäpuolen järjestöön vai eivät. Tästä yhdenvertaisesta kohtelusta seuraa, että työnantaja voi heikentää työehtosopimuksen normaalisitovuuden perusteella myös lain puolipakottavassa säännöksessä luotuja järjestäytymättömän työntekijän etuja.<sup>148</sup>

Työehtosopimuslain 4 §:n 3 momentti antaa kuitenkin työehtosopimuksen laatineille osapuolille oikeuden rajoittaa työehtosopimuksen soveltamispiiriä. Sitovuuspiiriä voi olla rajoitettu lausekkeella, jonka mukaan työehtosopimusta sovelletaan ainoastaan työehtosopimuksen osallisena olevan työntekijäliiton jäseniin, ei siis järjestäytymättömiin tai muuhun ammattiliittoon kuuluviin työntekijöihin. Työnantajapuolelta voidaan työehtosopimukseen vastaavasti ottaa lauseke, jonka mukaan

---

<sup>146</sup> Kairinen, 2004 s. 141–143; ks. myös Tiitinen, 2005 s. 134.

<sup>147</sup> Kairinen, 2004 s. 146.

<sup>148</sup> Kairinen, 2004 s. 147.

kyseinen työehtosopimus on toissijainen työehtosopimusten kollisiotilanteessa.<sup>149</sup> Työehtosopimuslain 4 §:n 3 momentista seuraa myös toinen sidonnaisuutta rajoittava seikka, jonka mukaan, mikäli työnantaja tai työntekijää sitoo kaksi toisistaan poikkeavaa normaalisitovaa työehtosopimusta, tulee kilpailevista sopimuksista noudattaa ensin laadittua aikaprioriteettisäännön<sup>150</sup> mukaisesti.<sup>151</sup> Suomen korkeasta järjestäytymisasteesta valtakunnallisiin liittoihin johtuu, ettei samalla alalla juurikaan toimi keskenään kilpailevia järjestöjä. Tilanne jossa kaksi työehtosopimusta voivat tulla yhtä aikaa sovellettavaksi on siis harvinainen.<sup>152</sup> Aikaprioriteettisäännös tuleekin käytännössä useimmiten noudatettavaksi, mikäli viitetyöehtosopimuksessa ei ole annettu työehtosopimustasoiselle paikalliselle sopimukselle valtuutusta tai sopimusta ei ole laadittu annetun valtuutuksen puitteissa. Tällöin paikallisesta sopimuksesta nimittäin muodostuu erillinen yrityskohtainen työehtosopimus. Mitään kollisiotilannetta ei kuitenkaan synny, mikäli työehtosopimukset eivät koske samaa asiaa tai työntekijäryhmää tai jos työehtosopimuksilla on toisiaan täydentävä vaikutus.<sup>153</sup>

### 3.4.2 Yrityskohtaiset liityntäsopimukset

Mikäli alalla ei ole voimassa olevaa työehtosopimusta, työsuhteen ehdot määräytyvät lähinnä pakottavan lainsäädännön ja työsopimuksen perusteella. Palkan suhteen puolestaan tulee sovellettavaksi viime kädessä työsopimuslain 2 luvun 10 §.<sup>154</sup> Työehtosopimuslain 1 §:n mukaan kuitenkin myös yksittäinen työnantaja voi laatia laajan paikallisen sopimisen piiriin kuuluvan, normaalisitovan, yrityskohtaisen työehtosopimuksen.<sup>155</sup> Usein yrityskohtaiset työehtosopimukset laaditaan kuitenkin alan liittojen välillä, koska lain puolipakottavista säännöksistä poikkeaminen on yleensä mahdollista vain valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla.<sup>156</sup> Yksittäisen työnantajan on tosin mahdollista sopia toisin säännöllisestä työajasta työaikalain 9 §:n nimenomaisen valtuutuksen nojalla. Tämä mahdollistaa myös eräänlaisen kaupankäynnin työsuhteen ehdoista. Esimerkiksi yrityskohtaisen työehtosopimuksen työaikaa koskevat ehdot saattavat olla huonompia kuin muutoin sovellettavaksi tulevassa yleissitovassa työehtosopimuksessa. Tämä on kuitenkin saatettu kompensoida esimerkiksi paremmalla palkalla.<sup>157</sup>

<sup>149</sup> Saloheimo, 2007 s. 143.

<sup>150</sup> Ex analogia lex posterioris -sääntö, jonka mukaan uudempi sopimus syrjäyttää vanhemman, ellei muuta ole sovittu.

<sup>151</sup> Kairinen, 2004 s. 147.

<sup>152</sup> Saloheimo, 2007 s. 133.

<sup>153</sup> Kröger, 1992 s. 35.

<sup>154</sup> Tiitinen & Kröger, 2003 s. 138.

<sup>155</sup> Kairinen, 2008 s. 49.

<sup>156</sup> Rusanen, 1996 s. 324–325.

<sup>157</sup> KM 1992:39, s. 105.



Yrityskohtaisia työehtosopimuksia on tehty erityisesti kuljetus- ja viestintäaloilla.<sup>158</sup> Yrityskohtaisella työehtosopimuksella yritys voi myös liittyä jonkin valtakunnallisen työehtosopimuksen piiriin sellaisenaan tai tekemällä sen pohjalta tietyn itsenäisen sovelluksen.<sup>159</sup> Liityntäsopimuskin on siis eräänlainen yrityskohtainen työehtosopimus.

### 3.4.3 Yleissitova työehtosopimus

Työehtosopimusten yleissitovuuden päätarkoituksena on saattaa järjestäytyneissä ja järjestäytymättömissä yrityksissä työskentelevien työntekijöiden palkkaedut<sup>160</sup>, työsuhdeturva ja työsuojelu samalle minimitasolle. Työntekijöiden yhtenevät työsuhteen vähimmäisehdot tasoittavat lisäksi kilpailuolosuhteita yritysten järjestäytymisestä riippumatta.<sup>161</sup> Englantia ja Irlantia lukuun ottamatta myös muissa Euroopan maissa on olemassa jonkinlainen yleissitovuusjärjestelmä.<sup>162</sup>

Suomessa työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä on ollut voimassa vuoden 1970 työ sopimuslain (320/1970) säätämisestä lähtien.<sup>163</sup> Työnantajajärjestöt vaativat 1990-luvun alussa jopa yleissitovuusjärjestelmästä luopumista paikallisen sopimisen kehittämiseksi ja joustavuuden lisäämiseksi.<sup>164</sup> Työaikalain uudistus sekä työehtosopimuksissa lisääntyneet toisin sopimisen mahdollisuudet ovat kuitenkin rauhoittaneet tilanteen. Lisäksi vuonna 2001 tapahtunut työ sopimuslain kokonaisuudistus selkiytti ja vahvisti yleissitovuusjärjestelmää entisestään.<sup>165</sup>

Yleissitovuusjärjestelmän avulla vähimmäisehtojen noudattamisvelvollisuus ulottuu koskemaan automaattisesti ja pakottavasti myös järjestäytymättömiä yrityksiä. Järjestäytymättömän työnantajan on työ sopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan työ sopimuksessa tai työsuhteessa muuten noudatettava vähintään yleissitovan työehtosopimuksen ehtoja.<sup>166</sup> Työ sopimuslain 2 luvun 7 §:n 2 momentin mukaan sellainen työ sopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen kanssa, on mitätön. Sen sijasta tulee noudattaa yleissitovassa työehtosopimuksessa olevaa määrystä. Työntekijän kannalta paremmista ehdoista sopimien on tietenkin sallittua.

<sup>158</sup> Esim. Finnair ja Yleisradio.

<sup>159</sup> KM 1992:39, s. 37; ks. myös Tiitinen & Kröger, 2003 s. 149.

<sup>160</sup> Yleissitovuussäännöksen on katsottu korvaavan Suomesta puuttuvan minimipalkkalain. (Kairinen, 1998 s. 85)

<sup>161</sup> KM 1993:34, s. 33.

<sup>162</sup> Kairinen, 2004 s. 122–123.

<sup>163</sup> Kairinen ym. 1996, s. 55.

<sup>164</sup> KM 1993:34, s. 20–23.

<sup>165</sup> Hietala ym. 2006, s. 19.

<sup>166</sup> Kairinen, 2004 s. 150; Tiitinen & Kröger, 2003 s. 161 ja Tiitinen, 2005 s. 35.

KKO 1991:107 Työnantajaa sitovan työehtosopimusmääräyksen mukaan lomakorvaus oli 13,5 prosenttia palkasta. Kun yleissitovan työehtosopimuksen määräys syrjäyttää sen kanssa ristiriitaisen työsopimuksen määräyksen, työnantajan ja työntekijän väitetyllä sopimuksella lomakorvauksen sisällyttämisestä urakkapalkkaan ei ollut merkitystä. Työntekijällä oli oikeus työehtosopimuksen mukaiseen lomakorvaukseen.

Yleissitovuus luo vähimmäisehtoluonteensa vuoksi velvollisuuksia ainoastaan työnantajalle ja vastaavasti oikeuksia pelkästään työntekijöille.<sup>167</sup> Järjestäytymätön työnantaja ei vähimmäisehtoluonteen vuoksi voi myöskään soveltaa yleissitovassa työehtosopimuksessa mahdollisesti olevia itselleen edullisia toisin sopimisen mahdollisuuksia. Poikkeuksen tähän sääntöön muodostaa kuitenkin työaikalain 10 §, jonka mukaan työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja voi käyttää työehtosopimuksen sallimia joustoja hyväkseen.<sup>168</sup> Andersinin<sup>169</sup> kesällä 2006 julkaiseman tutkimuksen mukaan työaikojen paikallinen sopiminen oli mahdollistettu 76 prosentissa yleissitovaksi vahvistetuista työehtosopimuksista.

#### 3.4.4 Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistaminen

Vanhan työsopimuslain mukaan työehtosopimusta ei tarvinnut erikseen julistaa yleissitovaksi, vaan yleissitovuussäännöksellä oli automaattinen vaikutus. Työehtosopimuksen yleissitovuuden edellytyksenä oli ainoastaan, että noin puolet alan kaikista työntekijöistä oli järjestäytynyt ja he samalla kuuluivat työehtosopimuksen piiriin. Vanha järjestelmä aiheutti runsaasti tulkintaongelmia työtuoimioistuimeen siitä milloin työehtosopimus voidaan katsoa yleissitovaksi. Lisäksi alan järjestäytymisasteen ollessa alhainen ei soveltamispiiriltään laajin työehtosopimus välttämättä voinut saada yleissitovuutta.<sup>170</sup>

Yleissitovan työehtosopimuksen vahvistamismenettelystä ja voimassaolosta säädetään nykyisin erityislilla (Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001). Vanhasta työsopimuslaista poiketen työehtosopimuksen yleissitovuuden ja edustavuuden vahvistaa sen mukaan erillinen työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Lautakunta ottaa kantaa myös työehtosopimuksen valtakunnallisuuteen ja työehtosopimuksen soveltamisalaan. Vahvistamislautakunnan päätökseen on mahdollista hakea muutosta työtuoimioistuimelta, jonka päätös on lopullinen.

<sup>167</sup> Kairinen, 2004 s. 150; Tiitinen & Kröger, 2003 s. 161 ja Tiitinen, 2005 s. 35.

<sup>168</sup> Hietala ym. 2006, s. 136; ks. myös Kairinen, 2004 s. 213.

<sup>169</sup> Andersin, 2006 s. 45.

<sup>170</sup> HE 157/2000, s. 13.

Yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus on yleissitova, kunnes vahvistamislautakunta tai työtuomioistuin määrää päätöksellään toisin.<sup>171</sup> Samalla alalla ei työehtosopimuslain 4 §:n 3 momentin mukaan voi olla kahta yleissitovaa työehtosopimusta.<sup>172</sup>

Järjestäytymättömien yritysten työaikalain 10 §:n mukainen sopimismahdollisuus työajoista edellyttää työehtosopimuksen yleissitovuutta. Jotta työehtosopimus voidaan julistaa yleissitovaksi, on työehtosopimuksen oltava valtakunnallinen, edustavana pidettävä ja sen on koskettava asianomaista alaa<sup>173</sup>. Kaikkien kolmen kriteerin on täytyttävä samanaikaisesti. Jos jokin edellytyksistä ei täyty, järjestäytymätön yritys ei voi soveltaa työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevia määräyksiä, joilla vähennettäisiin työntekijöiden työaikalain 6 §:n mukaisia etuja.<sup>174</sup>

Valtakunnallisuus edellyttää työehtosopimuksen soveltamista koko Suomen alueella. Paikalliset tai työnantajakohtaiset sopimukset eivät työsopimuslain esitöiden mukaan voi olla yleissitovia, vaikka yritys toimisi koko maassa ja vaikka sen sopijapuolina olisivat valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset.<sup>175</sup> Hietalan ja Kaivannon<sup>176</sup> mukaan valtakunnallisuus-kriteeri saattaa kuitenkin yrityskohtaisissakin työehtosopimuksissa täytyä, mikäli yrityksen toiminta kattaa koko maan.<sup>177</sup> Edustavana työehtosopimusta voidaan pitää kun noin puolet alan työntekijöistä kuuluu kyseisen työehtosopimuksen piiriin.<sup>178</sup> Vallitseva työehtosopimuskäytäntö määrittelee sen, mitä asianomaista alaa työehtosopimus koskee. Työehtosopimuskäytäntöjä on kaksi: teollisuuden piirissä noudatettava teollisuuslinjaperiaate ja palvelualoilla noudatettava ammattialaperiaate. Teollisuuslinjaperiaatteen mukaisessa työehtosopimuskäytännössä kaikki saman toimialan työntekijät järjestäytyvät kyseisen toimialan työntekijäliittoon. Teollisuuslinjaperiaatteen soveltamisen lähtökohtana on siis työnanta-

<sup>171</sup> HE 157/2000, s. 49 ja 74; ks. myös Hietala & Kaivanto, 2003 s. 76 ja Tiitinen & Kröger, 2003 s. 151–155.

<sup>172</sup> Tämä käy ilmi myös esim. TT 2003:16 ja TT 2003:101 päätöksistä, joiden mukaan työsopimuslain mukaista edustavuuden edellytystä ei voi täyttää useampi kuin yksi työehtosopimus tietyllä alalla.

<sup>173</sup> *Asianomaisella alalla* katsotaan työsopimuslain esitöiden mukaan tarkoitettavan vallitsevan työehtosopimuskäytännön mukaan määräytyvää alaa. Lähtökohtana on työnantajan pääasiallinen toimiala. Asianomainen ala voi määräytyä myös työnantajan pääalasta poikkeavan alan mukaan, jos jokin toiminto muodostaa sellaisen erillisen ja itsenäisen osan, joka on valtakunnallisen työehtosopimuskäytännön mukainen sopimusala. Tällöin on usein kysymys niin sanotusta monialayrityksestä. Jotta jotakin alaa pidetään yhtiön päätoimialana, edellytetään työtuomioistuimen käytännössä puolestaan sitä, että yhtiön muut toiminnot ovat lähinnä varsinaista toimintaa täydentäviä, avustavia tai siihen muuten selvästi liittyviä Asianomaisen alan määräytymisestä katso esim. TT 2005:90 ja TT 1999:12.

<sup>174</sup> Hietala & Kaivanto, 2003 s. 74–75.

<sup>175</sup> HE 157/2000, s. 72. Näin myös Kairinen, 2004 s. 152 ja Kröger, 1997 s. 101.

<sup>176</sup> Hietala & Kaivanto, 2003 s. 75.

<sup>177</sup> Näin esim. Rahoitusalan työehtosopimus (1.6.2007–31.5.2011), joka katsottiin valtakunnalliseksi, vaikka sen soveltamisala määräytyy tiettyjä yrityksiä mainiten. Lisäksi posti- ja rautatietoiminnan osalta on katsottu voitavan solmia valtakunnallinen työehtosopimus, vaikka alalla on vain yksi yritys. (Andersin & Koskinen, 2004 s. 6.)

<sup>178</sup> Ratkaisussa KKO 1974 II 44 korkein oikeus päätti, että yleissitovalta työehtosopimukselta edellytetään, että sopimuksen soveltamispiiriin kuuluu ainakin noin puolet alan työntekijöistä. Samoin TT 2003:25, jossa 43 prosenttia alalla työskentelevistä kuului työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Työtuomio istuin katsoi, ettei työehtosopimusta voitu pitää edustavana.

jan toimiala. Ammattialaperiaatetta noudatettaessa keskeistä sen sijaan on työntekijöiden koulutus ja ammattiasema, ei niinkään työnantajan toimiala. Varsinkin työehtosopimuskäytäntöjen ollessa vakiintumattomia tai muuttuessa on asianomaista alaa koskevan ehdon soveltaminen oikeuskäytännön<sup>179</sup> ja oikeuskirjallisuuden mukaan muodostunut ongelmalliseksi johtuen siitä, että periaatteita ei ole noudatettu johdonmukaisesti kaikilla aloilla.<sup>180</sup> Asianomaista alaa tarkasteltaessa on lisäksi huomattava, että julkisella sektorilla sovittu työehtosopimus ei voi tulla sovellettavaksi yksityisellä sektorilla eikä päinvastoin.<sup>181</sup>

Yleissitovia työehtosopimuksia on voimassa 172 kappaletta.<sup>182</sup> Valtakunnallisia työehtosopimuksia tehdään kuitenkin enemmän. Lisäksi sovitaan runsaasti paikallisia yrityskohtaisia työehtosopimuksia. On siis useita työaloja, lähinnä palvelualojen piirissä, joilla ei ole voimassa yleissitovaa työehtosopimusta.<sup>183</sup>

### 3.4.5 Normaalisitovan työehtosopimuksen suhde yleissitovaan työehtosopimukseen

Ennen uuden työehtosopimuslain voimaantuloa normaalisitovan ja yleissitovan työehtosopimuksen etusija toisiinsa nähden oli epäselvää. Oikeuskirjallisuudessa oli erilaisia tulkintoja siitä, kumpaa työehtosopimusta tulee noudattaa, mikäli molemmat työehtosopimukset tulivat samaan aikaan työnantajaa sitoviksi. Työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentti selkiyttää edellä mainittua ongelmaa. Säännöksen mukaan normaalisitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saa noudattaa tätä työehtosopimusta sellaisenaan yleissitovan työehtosopimuksen sijasta.<sup>184</sup> Tämä on myös yleisen oikeusperiaatteen *erityissäännös syrjäyttää yleissäännöksen*<sup>185</sup> mukaista.

<sup>179</sup> Ks. esim. KKO 1990:180, jonka mukaan lasiteollisuutta harjoittavan yrityksen tehtaanmyymälän yhteydessä olevan yleisö- ja henkilökahvion työntekijöihin tuli soveltaa ammattialaperiaatteen mukaisesti majoitus- ja ravitsemusalan työehtosopimusta, eikä lasiteollisuuden työehtosopimusta. Vrt. toisin KKO 1992:187, jonka mukaan kuljetusliikkeen työpaikkakahvion työntekijöihin oli sovellettava teollisuuslinjaperiaatteen mukaisesti työnantajan varsinaisen toimialan työehtosopimusta. Ks. myös KKO 1997:169, jonka mukaan matkatoimistojen toimihenkilöiden työehtosopimusta ei ollut tarkoitettu sovellettavan ulkomaankohteissa työskentelevien matkaoppaiden työsuhteissa. Tuomioistuinten lausunnoissa onkin annettu hyvin suuri merkitys osapuolten tarkoitukselle asianomaista alaa tutkittaessa. (Tiitinen & Kröger, 2003 s. 142)

<sup>180</sup> Hietala & Kaivanto, 2003 s. 74–75. Asianomaisesta alasta lisää ks. esim. Tiitinen & Kröger, 2003 s. 138–146 ja Andersin & Koskinen, 2004 s. 6–9 ja 13–17.

<sup>181</sup> HE 157/2000, s. 72 ja Kairinen, 2004 s. 154. Näin myös KKO 1982 II 96, jonka mukaan kunnallista työehtosopimusta ei voitu soveltaa yksityisen työntekijän ja työnantajan työsuhteeseen.

<sup>182</sup> 21.2.2008.

<sup>183</sup> KM 1993:34, s. 34.

<sup>184</sup> HE 157/2000, s. 73–74.

<sup>185</sup> Lex specialis-sääntö.

Yleissitovan työehtosopimuksen syrjäyttävä normaalisitova sopimus voi olla yrityskohtainenkin, jos sen on laatinut aidosti työntekijöitä edustava valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys.<sup>186</sup> Sen sijaan työehtosopimus, joka on laadittu paikallisen ammattiosaston kanssa, ei kumoja yleissitovaa työehtosopimusta. Tällöin työnantajan on noudatettava normaalisitovan työehtosopimuksen ohella yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä vähimmäisehtoina.<sup>187</sup>

### 3.5 Sopimukseton tila ja jälkivaikutus

Sopimukseton tila syntyy, mikäli työehtosopimuksen neuvottelu osapuolet eivät saavuta ratkaisua uutta työehtosopimusta laadittaessa ja vanhan työehtosopimuksen voimassaolo päättyy. Yleensä sopimukseton tila jää suhteellisen lyhytaikaiseksi. Lyhytaikaisen sopimuksettomien tilan ajaksi työehtosopimukseen perustuvien työaikajärjestelyjen muuttaminen työaikalain mukaisiksi olisi usein hyvin vaikeaa ja epätarkoituksenmukaista. Ilman työaikalain 9 §:n 2 momenttia näin tulisi kuitenkin menetellä niiden työehtosopimusmääräysten osalta, joissa on heikennetty työntekijöille työaikalain mukaisia etuja. Tämä taas johtuu työaikalain 39 §:ssä olevasta yleissäännöksestä, jossa säädetään työaikalain säännösten pakottavuudesta. Säännöksen mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle kuuluvia etuja, on mitätön. Työaikalain 9 §:n 2 momentin mukaan sopimuksettomien tilan aikana sekä järjestäytyneiden että järjestäytymättömien työntekijöiden työsuhteissa voidaan soveltaa määräyksiä, joilla on vähennetty työaikalain mukaisia etuja, kunnes uusi työehtosopimus tulee voimaan. Tätä kutsutaan työehtosopimuksen jälkivaikutukseksi. Jälkivaikutus koskee siis myös järjestäytymättömiä työnantajia ja heidän laatimia työaikoja koskevia paikallisia sopimuksia. Tältä osin työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja ovat lakia sovellettaessa samassa asemassa.<sup>188</sup>

Kairinen perustelee jälkivaikutuksen olemassaoloa muuttumisopin avulla. Sen mukaan vanhan työehtosopimuksen voimassa ollessa sen ehdot ovat muuttuneet työehtosopimusehdoiksi. Nämä muuttuneet ehdot jäävät siten voimaan työehtosopimuksesta riippumatta, joskin nyt vain työehtosopimustasoisina ehtoina.<sup>189</sup> Mikäli uusi työehtosopimus ei sisällä enää samaa työaikamääräystä, jonka mukaan paikallinen sopimus säännöllisen työajan järjestämisestä on laadittu, on säännöllinen työaika järjestet-

<sup>186</sup> Kairinen, 2004 s. 151

<sup>187</sup> Tiitinen & Kröger, 2003 s. 159–160.

<sup>188</sup> HE 34/1996, s. 44–45.

<sup>189</sup> Kairinen, 2004 s. 139–140.

tävä työaikalain 6 §:n yleissäännöksen mukaiseksi uuden työehtosopimuksen voimaantulosta lukien.<sup>190</sup>

Vanhan työaikalain mukaan työsopimuksessa oli oltava nimenomainen ehto, jonka mukaan sopimuksettomassa tilassa oli mahdollista poiketa laista työntekijän haitaksi. Yleistä jälkivaikutusta ei siis ollut vaan jälkivaikutus perustui lain erityissäännöksen nojalla tehtyyn työsopimuksen ehtoon.<sup>191</sup>

Periaatteessa on myös mahdollista, ettei uutta työehtosopimusta saada aikaiseksi lainkaan tai että ratkaisun saaminen vie kohtuuttoman pitkän ajan. Työaikalaista poikkeavien sopimusehtojen soveltaminen on tällaisissa tapauksissa saatava lakkaamaan. Työehtosopimuksen molemmilla osapuolilla on työaikalain 9 §:n 2 momentin mukaan kuuden kuukauden sopimuksettoman tilan jälkeen oikeus ilmoittaa työaikalain kanssa ristiriidassa olevien työehtosopimuksen määräysten soveltamisen lopettamisesta. Näiden työehtosopimusmääräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai kuluvan työajan tasoittumisjakson päättyessä, mikäli tämä on säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi tarpeen.<sup>192</sup>

### 3.6 Työsopimus

Työntekijän ja työnantajan välillä laadittu työsopimus määrittelee keskeiset työn tekemistä koskevat ehdot<sup>193</sup>. Sopimuskumppaneiden oikeus työsopimuksen laatimiseen perustuu yleiseen yksityisautonomiaan ja sopimusvapauteen. Työsopimukset sitovat vain niiden osapuolia eikä niillä ole kolmansia sitovia vaikutuksia. Yksilötasoisella työsopimuksella ei siten voida sopia työntekijöitä yleisesti koskevista normeista eli työolonormeista.<sup>194</sup> Vaikka työsopimustasoinen sopiminen asettuu etusijajärjestyksessä niin pakottavien lainsäännösten kuin työehtosopimusmääräystenkin alapuolelle, on työsopimuksen asema työsuhteen ehtojen määrittäjänä keskeinen.<sup>195</sup>

<sup>190</sup> Hietala & Kaivanto, 2003 s. 66.

<sup>191</sup> HE 34/1996, s.25. Näin myös KKO 1975 II 73, jonka mukaan laista työntekijän vahingoksi poikkeavan määräyksen soveltaminen työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen, edellytti työsopimuskumppanien välistä sopimusta

<sup>192</sup> Ks. myös HE 34/1996, s.44–45.

<sup>193</sup> Esim. palkan, työajan, työtehtävät ja työsopimuksen voimassaoloajan.

<sup>194</sup> KM 1993:34, s. 14 ja 41–42.

<sup>195</sup> Koskinen, 1994 s. 90.

Työsopimuslakia työelämän peruslakina sovelletaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaan kaikissa niissä tilanteissa, joissa työtä tehdään vastiketta vastaan työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimuslain sisältöä on muutettu viimeisen 30 vuoden aikana yli 20 kertaa. Useilla lakimuutoksilla on pyritty sopeutumaan työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin ja kansainvälisiin sitoumuksiin.<sup>196</sup> Nykyisen työsopimuslain säännökset ovat pakottavaa oikeutta, ellei säännöksen tahdonvaltaisuudesta ole nimenomaisesti säädetty.<sup>197</sup>

Työsopimustasoisella sopimuksella voidaan työntekijää ja työnantajaa sitovasti sopia lakien ja työehtosopimusten puitteissa<sup>198</sup> melkein mistä asioista tahansa.<sup>199</sup> Mikäli työehtosopimuksessa tai työlaeissa<sup>200</sup> ei ole annettu nimenomaista oikeutta vähentää niiden mukaan työntekijöille kuuluvia etuuksia työsopimuksin, mitätöivät työehtosopimuslain 6 § tai vastaavasti työsopimuslain 13 luvun 6 § niiden kanssa ristiriidassa olevat työsopimuksen<sup>201</sup> määräykset tältä osin.<sup>202</sup> Työntekijän suojeluperiaate siis toteutuu työehtosopimusten ja lain pakottavien vähimmäisehtojen avulla.<sup>203</sup> Suojeluperiaatetta ilmentää myös se seikka, että työsuhteen kestäessä tapahtuvat yksilötasoiset sopimukset työajoista tehdään useasti kollektiivisesti sovittujen kehysnormien sisällä. Aiemmassa työsopimuslaissa ei ollut työsopimuslain 13 luvun 6 §:n mukaista kattavaa säännöstä. Epäselvää olikin mahdollisuus sopia asiasta silloin, kun laissa ei sanottu sopimisen mahdollisuudesta tai mahdottomuudesta mitään.<sup>204</sup>

### 3.7 Työnantajan direktiovalta

Yleensä työsopimuksessa on yhteisesti sovittu jonkin työajan noudattamisesta. Työajan sijoittaminen kuuluu kuitenkin yleensä työnantajan direktio-oikeuden piiriin<sup>205</sup>. Näin ei kuitenkaan ole mikäli työajasta ja sen sijoittamisesta on pakottavasti sovittu työehtosopimuksessa tai työsopimukses-

<sup>196</sup> HE 157/2000 s. 6.

<sup>197</sup> Tiitinen & Kröger, 2003 s. 41.

<sup>198</sup> Työntekijä ei voi sopia esim. henkeään, terveyttään ja turvallisuuttaan koskevista asioista lain suojaa heikommista ehdoista.

<sup>199</sup> Kröger, 1992 s. 49–50; ks. myös KM 1992:39, s. 84–85.

<sup>200</sup> Esim. työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä säädetään kootusti niistä työsopimuslain säännöksistä, joista on mahdollista poiketa työehtosopimuksella.

<sup>201</sup> Työsopimuslain 13 luvun 6 §:ssä kuvatulla sopimuksella tarkoitetaan Tiitisen ja Krögerin mukaan periaatteessa mitä tahansa sopimusta; työsopimusta, yhteistoimintalain mukaisesti laadittuja työsääntöjä, paikallisia sopimuksia ja työehtosopimuksia. (Tiitinen & Kröger, 2003 s. 42.)

<sup>202</sup> Kröger, 1992 s. 34–35 ja Hietala ym. 2006, s. 489–490.

<sup>203</sup> KM 1993:34, s. 38–39.

<sup>204</sup> Hietala ym. 2006, s. 489.

<sup>205</sup> Ks. esim. TT 1971:60, jonka mukaan työehtosopimuksen määräys työnantajalle kuuluvasta työn johtamisen oikeudesta antaa, työnantajalle oikeuden toimivaltansa puitteissa määrätä muun ohella työajasta.

sa<sup>206</sup>.<sup>207</sup> Lisäksi työnantajan direktio-oikeutta rajoittaa työsuhteen ehtoja määrittävät etusijajärjestyksessä ylempiarvoiset normit. Tällöin työnantajan on esimerkiksi työvuorolistaa laatiessaan otettava huomioon niin työaikalain kuin työehtosopimuksenkin määräykset.<sup>208</sup> Työnantajalla on hieman laajempi oikeus järjestellä työaika väliaikaisesti kuin laatia pysyviä muutoksia.<sup>209</sup>

Laissamme ei ole yleisiä säännöksiä<sup>210</sup>, joiden mukaan työnantajan olisi mahdollista direktio-oikeutensa perusteella yksipuolisesti muuttaa oleellisesti työsuhteen ehtoja. Työsuhteen ehtojen yksipuolinen muuttaminen tuleekin käytännössä tehdä irtisanomismenettelyn kautta. Tällöin toinen osapuolista irtisanoo työsuhteen ja ehdottaa uutta sopimusta uusilla ehdoilla, jonka toinen voi sitten hyväksyä tai hylätä. Työnantaja ei voi kuitenkaan irtisanoa työsuhteen pelkästään muuttamistarkoituksessa, vaan yleisten työsuhtelulain 7 tai 8 lukujen irtisanomista<sup>211</sup> ja purkamista koskevien säännösten tulee täyttyä. Lisäksi työnantajan on vedotessaan taloudellisiin ja tuotannollisiin syihin ryhdyttävä myös muihin toimiin turvatakseen toimintansa jatkuvuuden.<sup>212</sup> Mikäli edellä mainitut edellytykset eivät täyty, on irtisanominen laitton<sup>213</sup>.<sup>214</sup>

Työnantajan perinteisesti suhteellisen laaja direktio-oikeus, ja erityisesti sen väärinkäyttö, muodostaa Rusasen<sup>215</sup> mukaan myös esteitä paikallisen sopimisen kehittämiseksi. Työnantajan direktio-oikeutta tulisikin Timosen<sup>216</sup> mukaan kaventaa neuvottelukulttuurin lisäämiseksi yrityksissä. Vahvan direktio-oikeuden vuoksi työntekijöiden on vaikea oppia oma-aloitteisuuteen, vastuullisuuteen ja yhteistyökykyyn, jotka ovat joustavan paikallisen sopimisen edellytyksiä.

<sup>206</sup> Ks. esim. TT 1969:13 Työajasta oli erityisesti sovittu työntekijän kanssa. Työnantajalla ei ollut oikeutta yksipuolisesti muuttaa sovittua työaika

<sup>207</sup> Kairinen, 2004 s. 205.

<sup>208</sup> Saarinen, 2007 s. 115.

<sup>209</sup> Kairinen, 2004 s. 223.

<sup>210</sup> Työsopimuslain 7 luvun 11 §:ssä on tosin säännös, jonka mukaan työnantajalla on yksipuolinen oikeus muuttaa työntekijän työsuhte osa-aikaiseksi. Menettely tosin edellyttää yleisten irtisanomisperusteiden olemassaoloa ja irtisanomisan noudattamista. Vanhan työsuhtelulain esitöiden mukaan jo osa-aikatyössä olevan työntekijän työaika voidaan edelleen lyhentää. (Tiitinen & Kröger, 2003 s. 562–563)

<sup>211</sup> Työntekijän työsuhteen mukaisten töiden tulee olla vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Lisäksi työntekijä ei ole sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin.

<sup>212</sup> Ks. esim. KKO 1996:89 ja KKO 1997:83, joissa yhtiön taloudelliset edellytykset tarjota työtä entisin ehdoin olivat vähentyneet niin, että sillä oli oikeus irtisanoa työntekijöitään. Yhtiö saattoi tällöin irtisanomisen sijasta, irtisanomiskorja noudattaen, yksipuolisesti alentaa heidän palkkojaan. Toimenpide yhdessä muiden tervehdyttämiseen tähtäävien toimenpiteiden kanssa osoittautui välttämättömäksi yhtiön toimintaedellytysten turvaamiseksi. Palkat alentamisen jälkeenkin täyttivät alan työehtosopimuksen vähimmäistason.

<sup>213</sup> Ks. esim. KKO 1991:105, jossa työnantaja oli siirtänyt työntekijän tämän työsuhteen mukaisista tehtävistä toisiin tehtäviin. Työntekijän kieltäytyttyä uusista tehtävistä hänen työsuhteen oli purettu. Toimenkuvan muuttaminen olisi ollut mahdollista vain, jos työnantajalla olisi ollut peruste lakkauttaa työsuhte. Kun purkamis- tai irtisanomisperustetta ei ollut, työnantajalla ei ollut oikeutta päättää työsuhtea. (Äänestysratkaisu).

<sup>214</sup> Tiitinen & Kröger, 2003 s. 565–570.

<sup>215</sup> Rusanen, 1994(a) s. 184.

<sup>216</sup> Timonen, 1993 s. 194.



### 3.8 Vakiintunut käytäntö

Pitkäaikainen ja vakiintunut yrityskohtainen käytäntö saattaa muodostua työsopimustasoiseksi ehdoksi. Noudatetulta käytännöltä edellytetään tällöin kuitenkin edellä mainitun lisäksi eriytyneisyyttä, tehokkuutta ja sitä, että molemmat osapuolet ovat käytännön hyväksyneet. Tässä kohtaa on kuitenkin muistettava, että hiljainen hyväksyminenkin on hyväksymistä.<sup>217</sup> Varsinkin henkilöstölle myönnettyt lisäedut saattavat muodostaa vakiintuneen käytännön niin sanotun saavutettujen etujen -opin mukaisesti.<sup>218</sup> Nykyisessä nopeasti muuttuvassa yritysmaailmassa vakiintuneella käytännöllä ei voida kuitenkaan katsoa olevan keskeistä merkitystä. Käytännön johtuessa työnantajan virheestä tai edun ollessa lahjaluonteinen ei myöskään vakiintunutta käytäntöä voida katsoa tapahtuneen.<sup>219</sup>

Vakiintuneen käytännön pitkäaikaisuudelle ja vakiintuneisuudelle ei ole asetettu mitään selvää rajaa.<sup>220</sup> Seuraavassa työtuomioistuimen ratkaisussa käytäntö oli muodostunut työsuhteen ehdoksi, kun sitä oli noudatettu yli viisi vuotta.

TT 1982:88 Työntekijöiden (A:n ja B:n) työsopimuksen mukaan työaika määräytyi työaikalain ja työehtosopimuksen mukaisesti. A ja B olivat kuitenkin noudattaneet lyhyempää toimistotyöaika työsuhteen alusta lähtien eli yli viisi vuotta. Järjestelystä oli myös suullisesti sovittu heidän kanssaan. Työnantaja vaati sittemmin A:ta ja B:tä noudattamaan työsopimukseen kirjattua työaika. Työtuomioistuin katsoi päätöksessään, että toimistotyöajan noudattaminen oli muodostunut A:lle ja B:lle vakiintuneeksi käytännöksi. Vaikutusta ei ollut seikalla, että A:n ja B:n kanssa sopineilla työnantajan edustajilla ei ollut toimivaltaa sopia asiasta, koska esimiehet eivät olleet viiden vuoden aikana puuttuneet asiaan.

<sup>217</sup> Nieminen, 1994 s. 6; ks. myös KM 1993:34, s. 15.

<sup>218</sup> Kairinen, 2004 s. 196; ks. myös Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 57.

<sup>219</sup> Kairinen, 2004 s. 195–196; ks. myös Tiitinen & Kröger, 2003 s. 536.

<sup>220</sup> Tiitinen & Kröger, 2003 s. 534.

## 4 TYÖAIKA

### 4.1 Työaikalaki

Työaikasuojelun perinteisenä tavoitteena on ollut kohtuuttoman pitkien työaikojen rajoittaminen, riittävien lepoaikojen turvaaminen ja työajan sijoittelu työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.<sup>221</sup> Pelkkä työajan pituuden sääntelyyn painottuva lainsäädäntö ei kuitenkaan vastannut kaikilta osin elinkeinoelämän ja yhteiskunnan vaatimuksia.<sup>222</sup> Uuden marraskuun 23. päivänä 1996 voimaan tulleen työaikalain tavoitteena olikin mahdollistaa joustavat työaikajärjestelyt unohtamatta kuitenkaan työntekijöiden työaikasuojelutavoitteita. Lisäksi sen avulla selkiytettiin ja yksinkertaistettiin työaikalainsäädäntöä. Uusi työaikalaki kumosi vanhan työaikalain (406/1946) sekä erityiset työaikalait; maatalouden työaikalain (407/1989), talonmiesten työaikalain (284/1970), kauppaliikkeiden ja toimistojen työaikalain (400/1978) sekä leipomotyölain (302/1961).<sup>223</sup>

Työaikalain säätämisen taustalla vaikutti EY:n työaikadirektiivi, jonka tarkoituksena on yhdenmukaistaa EU:n jäsenmaiden työaikanormistot. Suomen tuli saattaa oma työaikalainsäädäntönsä direktiivin mukaiseksi ennen liittymistään Euroopan unioniin.<sup>224</sup> Eniten direktiivin määräyksillä on vaikutusta vähimmäislepoaikoihin sekä eräisiin työaikojen suhteen säädettyihin enimmäisrajoihin.<sup>225</sup> Työaikasääntelyn taustalla vaikuttavat myös eräät kansainväliset sopimukset<sup>226</sup> sekä kansainvälisten organisaatioiden päätökset.<sup>227</sup> Nämä sopimukset ja päätökset on implementoitu Suomen työlainsäädäntöön, joten niiden tarkempi esittely ei ole tutkimuksen tavoitteen mukaista.

Vaikka uudistettu työaikalaki mahdollisti laajemman toisin sopimisen kuin aikaisempi laki, säilytti se yhä luonteensa työntekijän suojelua toteuttavana vähimmäispakottavana lakina.<sup>228</sup> Työntekijän suojelu käy hyvin ilmi työaikalain 39 §:n 1 momentista, jonka mukaan sopimusehto, jolla vähennetään työntekijälle lain mukaan tulevia etuja, on mitätön, ellei laissa nimenomaisesti toisin säädetä. Työaikalakia sovelletaan kaikkiin työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisiin työsuhte-

<sup>221</sup> Tammilehto, 2003 s. 1

<sup>222</sup> HE 34/1996, s. 29.

<sup>223</sup> KM 1993:2, s. 4 ja 60.

<sup>224</sup> HE 34/1996, s. 26.

<sup>225</sup> Kairinen, 2004 s. 374.

<sup>226</sup> Esim. Kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskeva sopimus, Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva sopimus, Euroopan neuvoston sosiaalinen peruskirja ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukset niiltä osin kun Suomi on niihin sitoutunut. (Kairinen, 2004 s. 108–110.)

<sup>227</sup> Kairinen, 2004 s. 101.

<sup>228</sup> Kairinen, 2004 s. 374.

siin, ja se sisältää kaikki keskeiset työaikaan koskevat säännökset. Työaikalain 2 §:ssä on mainittu ne tilanteet, jolloin työaikalakia ei sovelleta.<sup>229</sup> Luonteeltaan työaikalaki on yleislaki, sitä ei siis sovelleta, mikäli olemassa on erillislaki tai erityisiä säännöksiä.<sup>230</sup>

#### 4.1.1 Keskeiset muutokset vanhaan työaikalakiin nähden

Nykyinen työaikalaki sisältää runsaasti säännöksiä<sup>231</sup>, joista on mahdollista sopia työntekijän ja työnantajan välisin sopimuksin.<sup>232</sup> Tutkimuksen kannalta huomattavin muutos uuden ja vanhan työaikalain välillä on, että uuden työaikalain 10 § 1 momentissa on nimenomainen säännös, joka antaa myös järjestäytymättömälle työnantajalle oikeuden poiketa yleissitovan työehtosopimuksen rajoissa työaikalain säännöllistä työaikaan koskevan säännöksen vähimmäistasosta. Aikaisemmin järjestäytymättömällä työnantajalla oli sopimismahdollisuus ainoastaan siltä osin, kun sopimuksella ei alitettu työaikalaisissa säädettyä vähimmäistasoa. Lisäksi järjestäytymätön yritys ei voinut käyttää hyväkseen työehtosopimuksessa olevia joustomahdollisuuksia, mikäli työehtosopimuksessa edellytettiin paikallisen sopimuksen hyväksyttämistä liitoilla. Järjestäytymättömän työnantajan mahdollisuudet sopia säännöllisestä työajasta olivat siis huomattavasti huonommat kuin järjestäytyneen työnantajan sopimismahdollisuudet. Yleissitovuudesta aiheutui täten järjestäytymättömälle työnantajalle ainoastaan velvollisuuksia, ei oikeuksia.<sup>233</sup>

TT 1997:71 Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat työpaikkakohtaiset sopimukset ovat oikeudelliselta luonteeltaan työehtosopimuksia. Kun poikkeaminen työaikalain (1946/604) 5 ja 6 §:n säännöksistä edellytti työehtosopimustasoista sopimusta, työnantaja, jonka oli noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta, ei voinut sopia työntekijän kanssa työaikalain vähimmäistasoa huonommista ehdoista.

Uusi työaikalaki sisältää lisäksi useita tahdonvaltaisia säännöksiä<sup>234</sup>, joista valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä on laaja toisinsopimismahdollisuus työehtosopimuksin. Järjestöjen välisissä

<sup>229</sup> Soveltamisalaa ei esimerkiksi kuulu työntekijän kotonaan tekemä työ, pienissä perheyriyksissä tehty työ, jos yrityksessä ei ole ulkopuolisia työntekijöitä, tilapäinen työ, perhepäivähoito sekä kalastus. Toimitusjohtajiin ja välittömästi heidän alaisenaan toimiviin työntekijöihin lakia ei myöskään sovelleta.

<sup>230</sup> Saarinen, 2007 s. 314.

<sup>231</sup> Varallaoloaika (5 §), yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva sopimus säännöllisestä työajasta (10 §), lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta (12 §), liukuva työaika (13 §), lyhennetty työaika (15 §), vuorokauden ja viikon vaihtuminen (16 §), työntekijän suostumus ylityöhön ja lisätyöhön (18 §), aloittamis- ja lopettamistyöt (20 §), lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana (23 §), lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen (25 §), päivittäiset lepoajat (28 §), viikoittainen vapaa-aika (31 §), viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen (32 §), sunnuntaityö (33 §) ja säännösten pakottavuus (39 §).

<sup>232</sup> Kairinen, 2004 s. 215.

<sup>233</sup> HE 34/1996, s. 30 ja 45–46.

<sup>234</sup> Mm. säännöllisen työajan järjestämisestä, vuorotyön tekemisestä sekä lepoajoista.

työehtosopimuksissa voidaan täten ottaa huomioon paremmin eri alojen erityistarpeet.<sup>235</sup> Täysin pakottavia säännöksiä työaikalaisissa on ainoastaan viisi kappaletta<sup>236</sup>. Kaikista muista säännöksistä on mahdollista poiketa joko työehtosopimuksella tai työsopimustasoisella sopimuksella.<sup>237</sup> Vanhankin työaikalain mukaan valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä oli mahdollisuus sopia säännöllisestä työajasta työntekijän laissa säädettyjä etuja vähentäen. Nämä järjestöjä kelpuuttavat säännökset olivat kuitenkin hajallaan lain eri kohdissa.<sup>238</sup> Vanha työaikalaki saattoi lisäksi asettaa työntekijät eri asemaan, koska monilla aloilla oli omat työaika sääntelevät lakinsa. Lisäksi oikeuskäytäntö oli sekavaa eikä työaikalainsäädäntö ollut sovitettavissa muun lainsäädännön kanssa kovin hyvin yhteen.<sup>239</sup>

#### 4.1.2 Työneuvosto

Työneuvosto on työ- ja elinkeinoministeriön yhteydessä toimiva erityisviranomainen, joka antaa pyynnöstä lausuntoja työaikalain soveltamisesta tai sen tulkinnasta. Vaikka lausunnot eivät ole tuomioistuimia sitovia, on niiden merkitys työaikalain tulkinnassa hyvin suuri. Työneuvoston lausunnon voi pyytää Lain työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista (400/2004) 8 §:n mukaan muun muassa tuomioistuin, työsuojelupiirin työsuojelutoimisto ja työnantajien tai työntekijöiden keskusjärjestö.<sup>240</sup>

## 4.2 Työajaksi luettava aika

Tarkasteltaessa työajaksi luettavaa aikaa tulee muistaa, ettei sillä ole merkitystä maksetaanko ajalta työntekijälle korvausta, vaan ainoastaan sillä, lasketaanko kulunut aika työntekijän vuotuisen työaikaan mukaan. Työaikalain 4 §:n mukaan työaika on ainoastaan se aika, jona työtä tehdään tai jolloin työntekijä on työpaikalla työnantajansa käytettävissä. Pääsäännön mukaan koulutus, terveystarkastukset ja työnantajan järjestämät tilaisuudet eivät siis kuulu työaikaan. Työaikalain esitöiden mukaan koulutus kuitenkin katsotaan työaikaan kuuluvaksi sen ollessa työnantajan määräyksestä pakollista ja samalla välttämätöntä työtehtävistä suoriutumisen kannalta. Työaikaan ei myöskään

<sup>235</sup> HE 34/1996, s. 29–31.

<sup>236</sup> Lisä- ja ylityön määritelmä (17 §), lisä- ja ylityön edellytyksenä oleva työntekijän suostumus (18 §), ylityön enimmäismäärät (19 §), hätätyö (21 §) sekä työnantajan kirjanpitovelvollisuus (37 §).

<sup>237</sup> Tammilehto, 2004 s. 329.

<sup>238</sup> HE 34/1996, s. 68.

<sup>239</sup> KM 1993:2, s.62.

<sup>240</sup> Nieminen, 2006 s. 1136.

lueta ruokataukoa eikä muita työaikalain 28 §:ssä mainittuja lepotaukoja, mikäli työntekijä saa niiden aikana esteettömästi poistua työpaikaltaan. Työehtosopimuksissa on kuitenkin yleisesti sovittu, että kahvitauko luetaan työaikaan, vaikka työntekijä saisikin sen aikana poistua työpaikalta.<sup>241</sup> Työmatkaan kuluva aikaa ei myöskään lueta työaikaan, ellei sitä samalla voida pitää työsuorituksenä. Työaikalain 5 §:ssä on määritelty varallaoloaika<sup>242</sup>, josta on työntekijälle maksettava erillinen korvaus, mutta sitäkään ei lueta varsinaiseen työaikaan. Työaikalain 40 §:n 1 momentti mahdollistaa poikkeamisen edellä mainituista säännöksistä valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten tekemällä valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Työaikamuodot voidaan erotella päivätyöksi ja vuorotyöksi. Vuorotyössä työvuoron työaika on kiinteä ja etukäteen määrätty. Sen sijaan päivätyöaika voi olla kiinteän työajan ohella liukuvaa tai joustavaa työaika. Jaksotyö on eräänlainen päivätyön ja vuorotyön muunnelma, jossa työaika taasoittuu keskimääräiseksi pidemmän aikavälin kuluessa. Työaikalain 7 §:n mukaan säännöllinen työaika voidaan jaksotyössä järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia. Jaksotyössä ei siis ole määritelty vuorokautista eikä viikoittaista työaika, vaan ainoastaan jakson säännöllinen työaika.<sup>243</sup> Jaksotyöaika työnantaja saa käyttää vain työaikalain 7 §:n 1 momentissa luetelluissa töissä.<sup>244</sup> Luettelo on tyhjentevä.

#### 4.2.1 Säännöllinen työaika

Vaikka laissa ei ole määritelty säännöllisen työajan käsitettä, työaikalainsäädännön täysin vakiintuneen käytännön mukaan sillä tarkoitetaan työntekijän työ sopimuksen mukaista normaalia vuorokautista ja viikoittaista työaika.<sup>245</sup> Työntekijän säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 3 luvun säännösten muodostaman kokonaisuuden mukaan.<sup>246</sup> Työaikalain 6 §:ssä säädetään lakiin perustu-

<sup>241</sup> HE 34/1996, s.6 ja 39.

<sup>242</sup> Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet keskenään, että työntekijä on tavoitettavissa niin että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön.

<sup>243</sup> Työaikatyöryhmän raportti 2007, s. 21.

<sup>244</sup> Työt poliisi-, tulli-, posti-, tele-, puhelin- ja radiolaitoksissa, sairaaloissa, terveyskeskuksissa, koko vuorokauden toimivissa lasten päiväkodeissa, kesäsiirtoloissa, huolto- ja muissa vastaavissa laitoksissa, vankiloissa, henkilö- ja tavarankuljetuksissa, kanavilla, kääntösilloilla ja losseilla tehtävät työt, aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustyössä, alusten koeajojen aikana suoritettavat työt, maastossa tehtävät koneelliset metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyöt, kotitaloustyö, vartiointityö, työt meijeriliikkeissä sekä majoitus- ja ravitsemisliikkeissä, työt taide- ja huvittelulaitoksissa sekä elokuvien valmistamoissa ja tarkastamoissa

<sup>245</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 54.

<sup>246</sup> Jaksotyötä (7 §), moottoriajoneuvon kuljettajan työaika (8 §), poikkeuksellista säännöllistä työaika (14 §) sekä lyhennettyä työaika (15 §) koskevat säännökset rajautuvat tutkimuksen ulkopuolelle.

vasta säännöllisestä työajasta. Työaikalain 9 § ja 10 § antavat kuitenkin mahdollisuuden sopia työehtosopimuksella tai yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvalla paikallisella sopimuksella säännöllisestä työajasta työaikalain 6 §:stä poiketen. Lisäksi säännöllisen työajan määräytymistä koskee työaikalain 12 §, jossa säädetään työnantajan ja työntekijän yleisestä oikeudesta tehdä keskenään säännöllistä työaika koskeva paikallinen sopimus. Työntekijän säännöllinen työaika voi edellä esitetyn mukaisesti määräytyä joko lain säännösten, työnantajaa sitovan työehtosopimuksen työaikamääräysten taikka paikallisen sopimuksen sopimusehtojen mukaan.<sup>247</sup>

Työntekijä on työehtosopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan velvoitettu noudattamaan niitä määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa rajoissa antaa muun muassa työajan sijoittelun suhteen. Seuraava taulukko hahmottaa sitä, milloin työnantaja voi määrätä työaikajärjestelyistä ja milloin siitä on taas sovittava paikallisesti. Lisäksi taulukossa on tarkasteltu velvollisuutta laatia työajan tasoittumisjärjestelmä.

Työaikalain säännös	Työnantaja määrää työaikajärjestelystä	Työehtosopimuksella sovitaan työaikajärjestelystä	Työnantaja ja työntekijä sopivat työaikajärjestelystä	Laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä
6 § 1 mom.	KYLLÄ			
6 § 2 mom.	KYLLÄ			KYLLÄ
9 §		KYLLÄ		KYLLÄ
10 §			KYLLÄ	KYLLÄ
12 §			KYLLÄ	KYLLÄ
13 §			KYLLÄ	

Taulukko 1. Säännöllisen työajan määräytymiseen vaikuttavien säännösten ryhmittely menettelytapojen suhteen.<sup>248</sup>

Työaikalain 6 §:n 1 momentin mukaan vuorokautinen säännöllinen työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia ja viikottainen enintään 40 tuntia. Huomion arvoista on, että työaikalain 6 § 1 momentti määrittelee ainoastaan vuorokautisen ja viikottaisen enimmäistyöajan. Se ei aseta mitään esteitä työaikajärjestelyille, joissa työaika on tätä lyhyempi.<sup>249</sup> Useissa työehtosopimuksissa on kuitenkin määräyksiä, joiden mukaan epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulisi välttää.<sup>250</sup> Työaikalaisissa ei myöskään ole säännöstä viisipäiväisestä työviikosta. Säännöllinen työaika voidaan

<sup>247</sup> Ks. myös HE 34/1996, s.42.

<sup>248</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 58.

<sup>249</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 62.

<sup>250</sup> Saarinen, 2007 s. 326.

siten jakaa vaikka kuudelle päivälle. Laintasolla rajoituksia työajan sijoittamisesta eri viikonpäiville aiheutuu ainoastaan viikoittaista vapaa-aikaa koskevasta työaikalain 31 §:stä ja sunnuntaityötä<sup>251</sup> koskevasta työaikalain 33 §:stä. Työnantajan mahdollisuuksia säännöllisen työajan järjestämiseen työaikalain 6 §:n mukaisesti saattaa käytännössä kuitenkin rajoittaa työehtosopimuksen erinäiset lakia tiukemmat määräykset esimerkiksi siitä, että työntekijälle tulee myöntää viikkolepopäivän lisäksi toinenkin vapaapäivä viikossa<sup>252 253</sup>.

esimerkki 1	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	8	8	8	8	8	-	-	40
esimerkki 2	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	5	5	5	5	5	5	-	30

Taulukko 2. Esimerkkejä työnantajan säännöllisen työajan järjestämismahdollisuuksista työaikalain 6.1 §:n mukaan.<sup>254</sup>

Kuusipäiväiseen työviikkoon antaa osaltaan mahdollisuuden myös työaikalain 6 § 2 momentti, jonka mukaan viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon mittaisen ajanjakson aikana, jonka ei tarvitse vastata kalenterivuotta.<sup>255</sup> Keskimääräisen viikkotyöajan käytön perustuessa suoraan työaikalakiin, ei vuorokautinen työaika saa kuitenkaan ylittää kahdeksaa tuntia.<sup>256</sup> Viikkotyöaika sen sijaan voi vapaasti ylittää tai alittaa 40 tuntia. Käytännössä viikkotyöaika ei voi tällöinkään muodostua 48 tuntia suuremmaksi, koska vuorokautista kahdeksan tunnin rajaa ei voida ylittää ja työaikalain 31 §:n mukaan viikossa on oltava yksi vapaa päivä.<sup>257</sup> Keskimääräisen viikkotyöajan käyttö edellyttää työnantajan ennakolta laatimaa työaikalain 34 §:ssä mainittua työajan tasoittumisjärjestelmää.<sup>258</sup>

Seuraavissa taulukoissa on esitetty kaksi esimerkkiä työnantajan mahdollisuudesta järjestää säännöllinen työaika kolmen viikon tasoittumisjakson aikana. Esimerkeissä on oletettu, ettei työehtosopimuksista johdu rajoitteita lauantaina tehtävälle työlle.

<sup>251</sup> Sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä saadaan teettää työtä, jos siitä on työsopimuksella sovittu tai jos työntekijä antaa siihen suostumuksensa.

<sup>252</sup> Työehtosopimuksissa pääsääntönä oleva viisipäiväinen työviikko perustuu vuoden 1965 työaikalain uudistuksen yhteydessä SAK:n TVK:n ja STK:n välillä tehtyyn työajan lyhentämistä koskevaan sopimukseen. (HE 34/1996 s. 25–26 ja Rusanen ym. 1999, s. 60.)

<sup>253</sup> Mäkilä, Rautiainen & Äimälä, 1996 s. 41; ks. myös Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 62.

<sup>254</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 62.

<sup>255</sup> Ks. myös Kairinen, 2004 s. 379.

<sup>256</sup> Saarinen, 2007 s. 327.

<sup>257</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 57.

<sup>258</sup> Kairinen, 2004 s. 379.

viikko 1	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	8	8	8	8	8	8	-	48
viikko 2	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	8	8	8	8	6	4	-	42
viikko 3	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	8	8	6	4	4	-	-	30
Yhteensä								120

Taulukko 3. Työnantajan säännöllisen työajan järjestämismahdollisuudet työaikalain 6.2 §:n mukaan, kun työntekijän säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.<sup>259</sup>

viikko 1	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	8	8	8	8	8	-	-	40
viikko 2	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	6	6	6	6	6	6	-	36
viikko 3	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	-	6	4	4	-	-	-	14
Yhteensä								90

Taulukko 4. Työnantajan säännöllisen työajan järjestämismahdollisuudet työaikalain 6.2 §:n mukaan, kun työntekijän säännöllinen työaika on 30 tuntia viikossa.<sup>260</sup>

#### 4.2.2 Tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo

Mikäli työpaikalla on sovittu työaikalain tai työehtosopimuksen mukaisesti keskimääräisen säännöllisen työajan käyttöönotosta, on työnantajan laadittava työaikalain 34 §:n mukaan työajan tasoittumisjärjestelmä. Työnantaja on myös säännöksen mukaan velvoitettu kuulemaan työnantajan edustajaa tai työntekijää itseään tasoittumisjärjestelmää laadittaessa tai muutettaessa. Työajan tasoittumisjärjestelmä tulee laatia vähintään siksi ajaksi, minkä kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään. Työehtosopimuksissa sovitut tasoittumisjaksojen enimmäispituudet vaihtelevat 26 viikosta työaikalain sallimaan enimmäispituuteen eli 52 viikkoon<sup>261</sup>.<sup>262</sup> Tasoittumisjärjestelmän avulla työntekijällä on mahdollisuus selvittää tasoittumisjakson pituus sekä se, miten työajat vaihtelevat viikoittain.<sup>263</sup>

<sup>259</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 63–64.

<sup>260</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 63–64.

<sup>261</sup> Vaikka tasoittumisjakson ei tarvitse vastata kalenterivuotta, on tehdyn ylityön määrä kuitenkin voitava selvittää kalenterivuositain. (Ruponen & Paanetoja, 2000 s. 40.)

<sup>262</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 73.

<sup>263</sup> HE 34/1996, s. 64–65.



Työaikalain 35 §:n mukaan työnantajalla on myös velvollisuus laatia työvuoroluettelo, josta selviävät päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajat sekä lepoajat. Työneuvosto ei ole kuitenkaan päätöksissään<sup>264</sup> kiistattomasti pitänyt työvuoroluetteloa lähtökohtana tarkasteltaessa sitä, mitä luetaan säännölliseen työaikaan ja mitä katsotaan lisä- tai ylityöksi.<sup>265</sup> Työvuoroluettelo on pääsääntöisesti laadittava samalle ajanjaksolle kuin työajan tasoittumisjärjestelmä ja se on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon. Työvuoroluetteloa on mahdollista sen laatimisen jälkeen muuttaa ainoastaan työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.<sup>266</sup>

### 4.2.3 Poikkeuksia säännöllisestä työajasta

Työntekijöiden normaali työaika on yleensä työaikalain 6 §:n 1 momentin mukaista enimmäismäärää lyhyempi<sup>267</sup>. Lakisäateistä enimmäismäärää lyhyempi työaika perustuu joko työsopimukseen, työehtosopimukseen tai työsuhteen osa-aikaisuuteen<sup>268</sup>. Tätä sovitun työajan ylittävää työtä, joka ei kuitenkaan ylitä laissa sovittua enimmäismäärää, kutsutaan lisätyöksi erotukseksi ylityöstä<sup>269</sup>. Lisätyön tekemisestä on työaikalain 18 §:n mukaan sovittava työnantajan ja työntekijän välillä.<sup>270</sup> Käytännössä lisätyöstä aiheutuu työnantajalle kahdenkertaisen työaikakirjanpidon velvollisuus, yksi palkanmaksua ja toinen työaikalain mukaista valvontaa varten.<sup>271</sup>

<sup>264</sup> Ks. esim. TN 1201–86 ja TN 1234–88.

<sup>265</sup> HE 34/1996, s. 5.

<sup>266</sup> Saarinen, 2007 s. 324–325.

<sup>267</sup> Esimerkiksi toimistotyötä tekevillä päivittäinen työaika on yleisesti 7,5 tuntia, viikoittaisen ollessa 37,5 tuntia.

<sup>268</sup> Työnantajan on työaikalain 15 § mukaan pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi sosiaalisista ja terveydellisistä syistä tehdä osa-aikatyötä. Sopimuspakkoa ei ole. Laissa ei ole määritelty tarkemmin syitä työajan lyhentämiseen, mutta lainesitöissä on mainittu esimerkiksi ikääntymisestä aiheutuva väsymys, työvireyden lasku, sairaan läheisen hoito, opiskelu ja oman terveyden hoito. Menettelyn toteuttaminen ei edellytä kirjallista sopimusta. Sopimus osa-aikatyöstä on laadittava määräajaksi, täten turvataan sekä työntekijän mahdollisuus ryhtyä noudattamaan aiempaa säännöllistä työaikaansa, että työnantajan mahdollisuus palkata sijainen määräajaksi. (HE 34/1996, s.49–50.)

<sup>269</sup> Ylityötä voidaan työaikalain 18 §:n mukaan teettää aina, kun työnantaja harkitsee siihen olevan tarvetta, tekee aloitteen ja saa siihen työntekijän suostumuksen. Työaikalain 19 §:n mukaan ylityötä saa teettää lähtökohtaisesti enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Työnantajan ja henkilöstön edustaja, voivat sopia ylityön vuotuisen enimmäismäärän korotuksesta. Korotus voi olla maksimissaan 80 tuntia, jolloin vuotuinen ylityön enimmäismäärä kasvaa 330 tuntiin. Tätä sopimuksenvaraista 80 tunnin osuutta kutsutaan lisäylityöksi. Työaikalaisissa on lisäksi edellytetty, ettei ylityön määrä neljän kuukauden ajanjakson aikana ole 138 tuntia suurempi. Tämä ajanjakso voidaan kuitenkin työehtosopimuksen tasoisella sopimuksella pidentää enintään 12 kuukauden mittaiseksi. (Ruponen & Paanetoja, 2000 s. 39–42.)

<sup>270</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 100–101; Hietala & Kaivanto, 2003 s. 94–95.

<sup>271</sup> Ullakonoja, 2006 s. 418.

#### 4.2.4 Liukuva työaika ja työaikapankki

Liukuvan työajan järjestelmä mahdollistaa työntekijän oman valinnanvapauden työaikojen järjestelmissä. Työaikalain 13 §:n 1 momentin mukaan työntekijän on mahdollista yrityksessä sovituis- sa rajoissa poiketa 6 §:n 1 momentin mukaisen säännöllisen työajan pituudesta ja sijoittamisesta. Työntekijä voi täten oma-aloitteisesti pidentää vuorokautista työaikaansa sillä ajalla, jonka työaika liukuu töitä aloitettaessa ja lopetettaessa. Työaikalain 13 § kieltää ottamasta työehtosopimukseen sellaista säännöstä, joka kieltäisi liukuvan työajan käyttöönoton. Liukuvasta työajasta sopiminen on siis aina mahdollista. Lain yhteistoiminnasta yrityksissä<sup>272</sup> (2007/334) 33 §:n mukaan säännöllisen työajan lopettamisen ja aloittamisen ajankohdat sekä lepo- ja ruokailuajoissa tapahtuvat muutokset kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin.

Liukuvan työajan käyttöönoton yhteydessä, on työaikalain 13 §:n 1 momentin mukaan sovittava ainakin kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumarajasta, lepoaikojen sijoittamisesta sekä säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Työajan kiinteällä osalla tarkoitetaan sitä aikaa, jolloin työntekijän tulee olla työpaikallaan. Vuorokautinen liukumaraja tarkoittaa vaihteluväliä, jonka puitteissa työntekijä voi valita saapumis- ja poistumisaikansa. Lepoaikojen sijoittaminen tarkoittaa ruokatunnin sijoittamista ja sen yhteydessä olevaa liukumaa. Säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymä puolestaan tarkoittaa plus- ja miinuskertymän enimmäismäärää.<sup>273</sup>

Vuorokautista työaika on työaikalain 13 §:n 2 momentin mukaan mahdollista pidentää tai lyhentää liukuvalla työajalla enintään kolme tuntia<sup>274</sup>. Käytännössä kahdeksan tunnin säännöllistä vuorokautista työaika tekevän työntekijän säännöllisen työpäivän enimmäispituus voi siis olla 11 tuntia ja vähimmäispituus voi olla viisi tuntia. Järjestelmällä ei kuitenkaan ole vaikutusta työajan kokonaispituuteen, vaan työntekijän työajan tulee tasoittua työaikalain 13 §:n 2 momentin mukaan keskimäärin 40 tuntiin viikossa. Tasoittumisjakson pituudesta ei uuden työaikalain mukaan tarvitse enää sopia. Plus- tai miinussaldon enimmäiskertymä saa työaikalain 13 §:n 2 momentin mukaan olla enintään 40 tuntia. Työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työaikalain 40 §:n 1 momentin mukaan sopia liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä työaikalain 13 §:n 2 momentista poiketen. Mikäli työntekijä ei saa tasattua kohtuullisessa ajassa

<sup>272</sup> Jäljempänä: yhteistoimintalaki.

<sup>273</sup> Rusanen ym. 1999, s. 124–125; Hietala & Kaivanto, 2003 s. 86–87.

<sup>274</sup> Ennen vuoden 1996 työaikalakia liukuma-aika oli maksimissaan kaksi tuntia.

säännöllisen työajan ylittäviä tunteja, työnantaja ja työntekijä voivat työaikalain 13 §:n 3 momentin mukaan sopia tällaisen kertymän vaihtamisesta vapaaseen.

Työaikalaki ei tunne työaikapankin<sup>275</sup> käsitettä, mutta se voidaan nähdä eräänlaisena liukuvan työajan laajenuksena, jossa työtä voidaan tehdä sovittujen tuntirajojen puitteissa sisään sekä ottaa myöhemmin ulos lyhyempinä työpäivinä tai kokonaisina vapaapäivinä. Työaikapankki muistuttaa myös hyvin paljon työaikalain 6 §:n 2 momentissa mainittua työajan tasoittumisjärjestelmää. Työaikapankin saldo voi liukuvaa työaikaa sääntelevästä työaikalain 13 §:n 2 momentista huolimatta vaihdella esimerkiksi +/- 100 tunnin välillä vuoden tasoittumisjaksolla. Työaikapankin saldolle ei ole siis asetettu mitään enimmäis- tai vähimmäisrajaa. Mikäli jakson lopussa saldoa ei ole saatu tasoitettua nolnaan, voi työnantaja korvata työaikapankissa sisällä olevat tunnit rahana.<sup>276</sup>

Liukuvan työajan ja työaikapankin käyttöönotosta sovitaan siis yrityksissä. Tästä johtuen kyseisten joustavien työaikajärjestelyjen käytännön toteutus vaihtelee runsaasti eri yrityksissä. Poikkeuksia on esimerkiksi siinä, milloin plus- tai miinussaldo nollaantuvat, ja onko päivittäisen työajan pituus kiinteä. Järjestelystä on aiheutunut myös ongelmia, koska aina työntekijöillä ei olekaan ollut todellista mahdollisuutta käyttää säästössä olevia tuntejaan ainakaan kokonaisina vapaapäivinä.<sup>277</sup> Oikein käytettynä edellä mainituista järjestelyistä on etua molemmille osapuolille. Työntekijöiden mahdollisuudet sovittaa työaika ja vapaa-aika paremmin yhteen sekä työn mielekkyys paranevat. Työnantajat puolestaan voivat säästää ylityökustannuksissa samalla, kun myöhästymiset vähenevät ja tehokkuus paranee.<sup>278</sup>

Liukuvan työajan ja työaikapankin käyttö on Suomessa selvästi yleisempää kuin keskimäärin EU-maissa. Työministeriön työolobarometrin mukaan syksyllä 2006 noin 60 prosenttia työntekijöistä oli jommankumman edellä mainitun työaikajärjestelyn piirissä.<sup>279</sup> Turun yliopiston työoikeuden tutkimusryhmän tutkimuksen<sup>280</sup> mukaan yrityksistä noin 80 prosenttia oli puolestaan ottanut liukuvan työajan käyttöön ainakin osaa henkilöstöä koskevana. Työaikapankki vastaavasti oli käytössä

<sup>275</sup> Työaikapankkityöryhmän määritteli työaikapankin raportissaan työpaikkatasolla käyttöönotetuksi ja vapaaehtoisuuteen perustuvaksi työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyksi, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti. (Työaikapankkityöryhmän raportti 24.2.2004 s. 5.)

<sup>276</sup> Uhmavaara ym. 2003, s. 30.

<sup>277</sup> Oinas, Jokivuori & Ilmonen, 2005 s. 20.

<sup>278</sup> Oinas, Jokivuori & Ilmonen, 2005 s. 25.

<sup>279</sup> Työaikatyöryhmän raportti 2007, s. 5.

<sup>280</sup> Julkaistu teoksessa *Ihalainen, Elisa; Kivelä, Mira; Uhmavaara, Heikki; Kairinen, Martti: Sovittaisiinko paikallisesti? (Paikallinen sopiminen erällä toimipaikoilla haastattelujen ja henkilöstökyselyjen valossa)*. Helsinki 2007.

noin 20 prosentissa yrityksistä.<sup>281</sup> Järjestelyt on koettu myös työntekijöiden puolelta erittäin onnistuneiksi. Yli 80 prosenttia työntekijöistä oli tyytyväisiä työajan säästämisenjärjestelmään työpaikallaan ja ainoastaan 9 prosenttia oli tyytymättömiä.<sup>282</sup>

### 4.3 Lepoajat

Voimassaoleva työaikasääntely painottuu enemmän vähimmäislepoaikojen turvaamiseen kuin enimmäistyöaikojen rajoittamiseen.<sup>283</sup> Tämä johtuu osaltaan työaikadirektiivin määräysten suuresta vaikutuksesta lepoaikoja koskevien säännösten sisältöön työaikalain uudistuksen yhteydessä.<sup>284</sup> Vähimmäislepoajoista säädetään työaikalain 6 luvussa. Työaikalaisamme lepoaikaa ei ole määritelty, mutta työaikadirektiivin 2 artiklan mukaan lepoaikaa on ajanjakso, joka ei ole työaikaa. Valta-kunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat työaikalain 40 §:n mukaan poiketa vähimmäislepoajoista työehtosopimuksin.<sup>285</sup>

Työaikalaisa lepoajat on jaettu päivittäiseen, vuorokautiseen ja viikottaiseen lepoikaan. Käytännössä työelämässä tulee noudattaa edellä mainittujen lisäksi myös kolmenlaista lepoaikaa, joista työaikalaisa ei ole säännöstä. Ensinnäkin lähes poikkeuksetta työehtosopimuksissa on sovittu päivittäistä lepoaikaa lyhyemmän niin sanotun kahvitauon pitämisestä. Toiseksi työntekijällä on vuosilomalaissa (162/2005) säädetyin perustein oikeus vuosittaiseen vapaa-aikaan.<sup>286</sup> Lisäksi työntekijälle on tarvittaessa järjestettävä työturvallisuuslain 31 §:n mukaan mahdollisuus elpymistaukoihin työn lomassa. Vanhan työsopimuslain 33 §:ssä oli lisäksi säännös, jonka mukaan työ on järjestettävä niin, että työntekijä saa tarpeeksi aikaa lepoa, virkistystä ja kehitystä varten sekä kansalaisvelvollisuuksien täyttämiseen. Uudessa työehtosopimuslaissa kyseistä säännöstä ei enää ole, koska sen merkitys oli käytännössä vähäinen ja sekava.<sup>287</sup>

<sup>281</sup> Ihalainen ym. 2007, s. 63–64.

<sup>282</sup> Työaikatyöryhmän raportti 2007, s. 5.

<sup>283</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 153.

<sup>284</sup> Hietala & Kaivanto, 1996 s. 12.

<sup>285</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 74.

<sup>286</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 153.

<sup>287</sup> HE 157/2000, s. 20.

### 4.3.1 Päivittäinen lepoaika

Työntekijällä on työaikalain 28 §:n mukaan oikeus vähintään tunnin kestävään päivittäiseen lepoaikaan vuorokautisen työajan ollessa kuutta tuntia pidempi. Päivittäisen lepoajan pituudesta on mahdollista sopia myös työnantajan ja työntekijän välillä. Päivittäistä lepoaikaa ei kuitenkaan tällöinkään saa sopia puolta tuntia lyhyemmäksi. Vanhassa työaikalaisissa vastaava lyhennys oli mahdollinen ainoastaan työehtosopimuksella tai työsuojelupiirin työsuojelulautakunnan poikkeuslupajaoston luvalla. Koska päivittäisen lepoajan tarkoituksena on tarjota lepotauko työvuoron keskellä, on lepotauon sijoittaminen työvuoron alkuun tai loppuun kiellettyä. Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus poistua esteettömästi työpaikaltaan lepoajan aikana. Työajan ylittäessä vuorokaudessa 10 tuntia on työntekijällä oikeus niin halutessaan pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.<sup>288</sup> Päivittäisestä lepoajasta käytetään yleisesti termiä ruokatunti.

### 4.3.2 Vuorokausilepo

Työaikadirektiivin 3 artiklan yleissäännöksen sekä työaikalain 29 §:n mukaan jokaiselle työntekijälle on turvattava pääsääntöisesti vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen vuorokautinen lepoaika jokaista 24 tunnin jaksoa kohden. Vuorokausilepo tarkoittaa siis lepoaikaa, joka jää työpäivien väliin, ei työvuorojen väliin. Tästä seuraa, ettei työtä voisi teettää yli 13 tuntia vuorokaudessa.<sup>289</sup>

Vuorokausilepoa koskevasta yleissäännöksestä voidaan poiketa työehtosopimusmääräyksellä sekä työaikadirektiivin 17 artiklan mukaisissa tilanteissa<sup>290</sup>. Poikkeamisperusteet on kirjattu myös työaikalain 29 §:n 2 momenttiin<sup>291</sup>. Edellä mainituilla perusteilla työnantaja voi yksipuolisesti lyhentää vuorokausilevon tilapäisesti viiteen tuntiin. Työntekijän suostumuksella työnantaja ja työntekijän

<sup>288</sup> HE 34/1996, s.60.

<sup>289</sup> Ks. myös Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 156–157.

<sup>290</sup> Työaikadirektiivin 17 artiklan mukaan vuorokausilepoa koskevan 3 artiklan yleissäännöksestä voidaan poiketa muun muassa sellaisessa turvallisuus- ja valvontatoiminnassa, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi, keskeytymätöntä työtä edellyttävissä toiminnoissa sairaaloissa, asuntoloissa ja vankiloissa, satamissa ja lentokentillä, lehdistö-, radio-, televisio-, elokuvatuotanto-, posti- ja telepalvelu-, sairaankuljetus-, palosuojelu- sekä väestönsuojalpalvelutehtävissä. Poikkeuksista on mahdollista säätää myös kaasun, veden tai sähkön tuotanto-, siirto- ja jakelupalveluissa sekä kotitalouksien jätteiden keruu- ja polttopalveluissa. Teollisuuden aloilla, joilla työtä ei voi keskeyttää teknisistä syistä, tutkimus- ja kehittämistoiminnassa sekä ruuhka-aikoina maataloudessa ja matkailupalveluissa samoin kuin tilanteissa, joissa työntekijän työpaikka ja hänen asuinpaikkansa ovat kaukana toisistaan.

<sup>291</sup> Vuorojen vaihtuminen jaksotyössä; tilanteet, joissa työtä tehdään useita jaksoja vuorokaudessa; työntekijän asuinpaikan ja työpaikan tai eri työpaikkojen ollessa kaukana toisistaan; kausiluonteisessa työssä ennalta arvaamattoman ruuhkahuipun hoitamiseksi; tapaturman tai sen vaaran yhteydessä; turvallisuus- ja vartiointityössä, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden turvaamiseksi ja työssä, joka on välttämätöntä toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi.

edustaja voivat sopia vuorokausilevon tilapäisestä lyhentämisestä seitsemään tuntiin ilman, että 29 §:n 2 momentin ehdot täyttyvät. Liukuvaa työaikaä käytettäessä vuorokausilepo on vähintään seitsemän tuntia. Vanhassa työaikalaisissa ei ollut yleisiä säännöksiä vuorokausilevosta, koska lain esitöiden mukaan työvuorot ovat yleensä enintään kahdeksan tunnin pituisia ja työvuorojen välit kohtuullisen pitkiä.<sup>292</sup>

### 4.3.3 Viikoittainen vapaa-aika

Työaikalain 31 §:n mukaan työntekijä on oikeutettu kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävään keskeytymättömään vapaa-aikaan, joka on pyrittävä sijoittamaan sunnuntain yhteyteen. Työnantajan on myös mahdollista järjestää viikoittainen vapaa-aika keskimäärin 35 tunniksi kahden viikon aikana. Työaikadirektiivin 5 artiklasta johtuen vapaa-ajan tulee tällöinkin olla vähintään 24 tuntia viikossa. Työaikalain 32 § säännöksen perusteella viikkolepo voidaan korvata sekä ajassa että rahassa. Ajassa korvaaminen tapahtuu lyhentämällä työntekijän säännöllistä työaikaä yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut työaikalain 31 §:ssä säädettyä viikkolepoa. Lyhennys on tehtävä kolmen kuukauden kuluessa.

## 4.4 Työaikalain nojalla tapahtuva säännöllisen työajan pidentäminen

Työaikalain 12 §:n mukaan työpaikoilla on mahdollista tarvittaessa sopia työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä työ sopimustasoisesti vuorokautisen säännöllisen työajan pidentämisestä enintään yhdellä tunnilla. Vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan täten sopia enintään yhdeksäksi tunniksi ja viikottainen työaika 45 tunniksi. Säännöllisen työajan tulee kuitenkin tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa kuukauden sisällä<sup>293</sup>.

---

<sup>292</sup> HE 34/1996, s.60–62.

<sup>293</sup> Vanhan työaikalain 5 §:n 3 momentti loi saman oikeuden sopia säännöllisestä työajasta poikkeavasti tilanteissa, joissa työsuhteeseen sovellettavasta työehtosopimuksesta ei muuta johtunut. Tasoittumisjakso tosin oli viikkoa lyhyempi eli kolme viikkoa.

viikko 1	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	9	9	9	9	9	-	-	45
viikko 2	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	8	8	8	9	9	-	-	42
viikko 3	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	7	7	7	7	7	-	-	35
viikko 4	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	8	8	8	7	7	-	-	38
Yhteensä								160

Taulukko 5. Esimerkki työaikalain 12 §:n mukaisesta mahdollisuudesta sopia säännöllisestä työajasta.

Työaikalain 12 § poikkeaa aiemmista 9 ja 10 §:n paikallista sopimista koskevista säännöksistä siten, että sen soveltamisala on yleinen. Säännös tulee siten sovellettavaksi työehtosopimuksen normaali- ja yleissitovuuden ohella myös tilanteissa, joissa työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan mitään työehtosopimusta. Toisaalta työehtosopimuksessa saattaa olla nimenomainen pykälä, joka rajoittaa yksittäisen työnantajan ja työntekijän mahdollisuutta keskinäiseen sopimiseen. Tällöin ei voida soveltaa edes työaikalain 12 §:ää.<sup>294</sup>

Työaikalaisissa ei ole säännöksiä järjestelyn voimassaolosta. Nimenomaisen säännöksen puuttuessa tulee Hietalan ja Kaivannon mukaan noudattaa työaikalain 11 §:n 2 momentin periaatteita<sup>295, 296</sup>. Säännöllisen työajan tulee kuitenkin tasoittua 40 tuntiin kussakin neljän viikon ajanjaksossa riippumatta järjestelyn kestosta.<sup>297</sup>

#### 4.5 Työehtosopimustasoinen poikkeaminen säännöllisestä työajasta

Työaikalain 9 §:ssä säädetään mahdollisuudesta sopia normaalisitovalla työehtosopimuksella säännöllisestä työajasta työaikalaisista poiketen. Säännös antaa työehtosopimusosapuolille mahdollisuuden ottaa alakohtaiset tarpeet huomioon säännöllistä työaikaa koskevissa ratkaisuisa. Työaikalain 9 §:n 1 momentin mukaan siinä tarkoitetun työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta voi tehdä val-

<sup>294</sup> HE 34/1996, s. 48.

<sup>295</sup> Toistaiseksi voimassaoleva sopimus voidaan irtisanoa viimeistään kaksi viikkoa ennen tasoittumisjakson päättymistä, ellei toisin ole sovittu ja vuotta pidemmäksi ajaksi laadittu määräaikainen sopimus on neljän kuukauden kuluttua solmimisestaan irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

<sup>296</sup> Hietala & Kaivanto, 2003 s. 84–85.

<sup>297</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 92.

takunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten lisäksi kuka tahansa yksittäinen työnantaja<sup>298</sup> – jopa sellainen jolla ei ole toimintaa Suomessa. Työntekijöiden puolelta oikeus työehtosopimuksen tekemiseen on vain sellaisilla työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan. Sopimisoikeus on myös sellaisilla työntekijöiden yhdistyksillä, joihin on järjestäytynyt vain yhden yrityksen työntekijöitä, mikäli kyseisen yrityksen toiminta on valtakunnallista. Työaikalain 9 §:ssä tarkoitettuna työehtosopimuksen ei siten tarvitse olla valtakunnallinen, vaan valtakunnallisuuden kriteeri koskee ainoastaan työntekijöiden yhdistystä.<sup>299</sup>

Edellä mainituilla työehtosopimusosapuolilla on varsin vapaat mahdollisuudet sopia säännöllisestä työajasta työehtosopimuksin. Ainoan rajoituksen asettaa työaikalain 9 §:n 1 momentti, jonka mukaan työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Vaikka vuorokautiselle tai viikottaiselle säännölliselle työajalle ei säännöksessä ole asetettu mitään enimmäisrajoja, tulee työehtosopimusosapuolten kuitenkin ottaa huomioon vuorokausilepoa ja viikoittaista vapaa-aikaa koskevat säännökset.<sup>300</sup> Valtakunnallisilla työmarkkinajärjestöillä on tosin työaikalain 40 §:n mukaan oikeus poiketa myös lepoaikoja koskevasta sääntelystä aikaisemmin mainituissa rajoissa ja tilanteissa.<sup>301</sup> Yksittäisellä työnantajalla ei tällaista poikkeamismahdollisuutta ole.

Järjestäytynyt työnantaja voi käyttää häntä sitovassa työehtosopimuksessa annettuja mahdollisuuksia työajan paikalliseen sopimiseen suoraan työehtosopimuksessa annetun valtuutuksen perusteella.<sup>302</sup> Uuden työaikalain 10 §:n nojalla myös järjestäytymättömällä työnantajalla on samat mahdollisuudet säännöllisestä työajasta sopimiseen, mikäli kyseinen työehtosopimus on vahvistettu yleisittovaksi.<sup>303</sup> Yleisittovuutta vailla olevan työehtosopimuksen työaikajoustoja koskevia säännöksiä järjestäytymätön yritys ei siis voi soveltaa.

Käytännössä työnantajan järjestäytymisellä tai järjestäytymättömyydellä on kuitenkin vaikutusta laadittaessa paikallista sopimusta säännöllisestä työajasta. Järjestäytymättömän työnantajan on ni-

<sup>298</sup> Vanhan työaikalain mukaan yksittäisellä työnantajalla ei ollut sopimiskelpoisuutta. Sopimiskelpoisuuden laajentamista yksittäisiin työnantajiin on perusteltu työaikalain esitöissä seuraavasti: ”Käytännön kannalta on epätarkoituksenmukaista, että esimerkiksi sellaisen koko valtakunnassa toimintaa harjoittavan yrityksen puolesta, joka muutoin neuvottelee ja tekee omat työehtosopimuksensa, säännöllistä työaikaa koskevan laista poikkeavan sopimuksen voisi tehdä ainoastaan valtakunnallinen järjestö. Näin on asia erityisesti silloin, jos yrityksen työntekijät ovat järjestäytyneet vain tällaisessa yrityksessä toimivaan ammattiyhdistykseen.” (HE 34/1996, s. 44.)

<sup>299</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 72–73.

<sup>300</sup> Rusanen ym. 1999, s. 70.

<sup>301</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 74.

<sup>302</sup> Kairinen, 2004 s. 215.

<sup>303</sup> Andersin, 2006 s. 20.



mittain noudatettava paikallista sopimusta tehdessään myös työaikalain 10 §:n ja 11 §:n muotomääräyksiä, menettelytapamääräyksiä ja sopijaosapuolia koskevia määräyksiä.<sup>304</sup> Koska järjestäytymättömän työnantajan on huomioitava sekä yleissitovan työehtosopimuksen että työaikalain 10 §:n ja 11 §:n mukaiset säännökset, saattaa sopiminen olla monimutkaista säädösviidakon keskellä.

---

<sup>304</sup> Andersin, 2006 s. 23.

## 5 TYÖEHTOSOPIMUKSEEN PERUSTUVA YRITYSTASOLLA TAPAHTUVA SOPIMINEN

### 5.1 Paikallisen sopimuksen oikeudellinen luonne

Paikallinen sopimus on oikeudelliselta luonteeltaan joko työehtosopimustasoinen tai työ sopimustasoinen. Sisältö, osapuolet ja menettelytavat sopimusta laadittaessa vaikuttavat siihen, voidaanko sopimus tulkita työehtosopimustasoiseksi vai työ sopimustasoiseksi paikalliseksi sopimukseksi. Työehtosopimustasoisen sopimuksen tulee esimerkiksi olla luonteeltaan kollektiivinen, ja se tulee laatia kirjallisena sekä allekirjoittaa. Lisäksi tällaisen sopimuksen osapuolina voivat yleensä toimia ainoastaan työnantaja tai tämän edustaja ja luottamusmies tai ammattiosasto.<sup>305</sup>

Oikeudellisen luonteen selvittäminen on tärkeää, koska eritasoiset sopimukset eroavat monin kohdin toisistaan. Eroavaisuuksia on muun muassa sopimuksen voimassaolokysymyksissä, irtisanomismenettelyssä sekä siinä, mihin kohtaan etusijajärjestystä paikallinen sopimus sijoittuu. Lisäksi työehtosopimustasoisesta ja työ sopimustasoisesta paikallisesta sopimuksesta syntyvät erimielisyydet käsitellään eri tuomioistuimissa. Käytännössä sopimuksen oikeudellisen luonteen selvittäminen voi olla epäselvää ja aiheuttaa riitoja. Tällöin työtuomioistuin on toimivaltainen tutkimaan onko paikallista sopimusta pidettävä työehtosopimuksen osana vai ei. Oikeudellista luonnetta arvioitaessa sekä viitetyöehtosopimuksen määräysten että sopimuksen osapuolten tarkoituksen huomioon ottaminen ovat tärkeitä kriteereitä.<sup>306</sup>

#### 5.1.1 Työehtosopimustasoinen sopimus

Työehtosopimustasoinen sopimus on sellainen yrityksessä tehty paikallinen sopimus, joka perustuu liittotasolla solmitussa työehtosopimuksessa eli viitetyöehtosopimuksessa olevaan kelpuutukseen. Tällaisesta paikallisesta sopimuksesta tulee osa viitetyöehtosopimusta.<sup>307</sup> Työehtosopimustasoinen sopimus ei siis ole uusi työehtosopimus, vaan sillä ainoastaan täydennetään viitetyöehtosopimusta niiltä osin kuin se on viitetyöehtosopimuksessa mahdollistettu.<sup>308</sup> Viitetyöehtosopimuksen osaksi

<sup>305</sup> Kröger, 1992 s. 43–48.

<sup>306</sup> KM 1992:39, s. 13 ja 79–80; ks. myös Kröger, 1992 s. 41–43.

<sup>307</sup> Kairinen, 2004 s. 216; Ks. myös Kairinen, 1998 s. 92.

<sup>308</sup> Nieminen, 1994 s. 3–5.

tuleva työehtosopimustasoinen sopimus saa täydet työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.<sup>309</sup> Työnantajan on esimerkiksi noudatettava työehtosopimustasoinen paikallisen sopimuksen määräyksiä työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin nojalla kaikkien työntekijöidensä työsuhteissa – myös järjestäytymättömien.<sup>310</sup> Työehtosopimustasoista sopimusta koskee myös työehtosopimuslain 8 §:n mukainen työrauhavelvollisuus. Työaikalain 3 luvun 9 §:n mukaiset paikalliset sopimukset säännöllisestä työajasta ovat luonteeltaan työehtosopimustasoisia paikallisia sopimuksia, mikäli ne tehdään viitetyöehtosopimuksen asettamissa rajoissa sekä menettelytapa säännöksiä noudattaen.

### 5.1.2 Työsopimustasoinen sopimus

Työsuhteen perustana on työhönottovaiheessa laadittu työsopimus. Työsuhteen aikana kestovelkasuhdeluonteista työsopimusta usein muutetaan ja täydennetään paikallisilla sopimuksilla. Osa näistä sopimuksista on pysyväisluonteisia ja osa taas on solmittu vain tiettyjä tilanteita varten.<sup>311</sup> Työsopimuslaissa ei ole määritelty, mitä menettelytapoja noudattaen paikallisen sopimisen työsuhteen kestäessä tulisi tapahtua.<sup>312</sup> Koska osapuolilla on tämän vuoksi laajat oikeudet päättää, minkälaisia oikeustoimia käyttäen työsuhteen ehtoja muutetaan, saattaa paikallisista sopimuksista tulla työsopimustasoisia sopimuksia, jotka saavat myös työsuhteen oikeusvaikutukset.<sup>313</sup> Tällainen yksilötasoinen sopiminen on yleisempää pienissä kuin suurissa yrityksissä.<sup>314</sup> Järjestäytymättömien yritysten ollessa enimmäkseen pieniä tämä on tietenkin luonnollista.

Työsopimustasoisissa sopimuksissa sopijaosapuolina ovat yleensä työnantaja ja yksittäinen työntekijä. Luottamusmieskin voi solmia työntekijän puolesta työsopimustasoinen sopimuksen, mikäli hänellä on siihen erityinen valtuutus.<sup>315</sup> Tällainen valtuutus on annettu esimerkiksi työaikalain 10 §:ssä. Mikäli työehtosopimuksessa olevaan sopimisen sallivaan lausekkeeseen ei ole otettu mitään määräyksiä<sup>316</sup> yritystasolla tehtävän sopimuksen laatimisesta, ovat sopimukset yleensä oikeudelliselta luonteeltaan työsopimustasoisia.<sup>317</sup> Myös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset ovat yleensä oikeudellisilta luonteiltaan ja oikeusvaikutuksiltaan työsopimuksia.

<sup>309</sup> HE 34/1996, s. 44; näin myös Kairinen, 2004 s. 216.

<sup>310</sup> KM 1992:39, s. 83; Kröger, 1992 s. 48.

<sup>311</sup> Kröger, 1992 s. 49–50; ks. myös KM 1992:39, s. 84–85.

<sup>312</sup> KM 1993:34, s. 41.

<sup>313</sup> Kröger, 1992 s. 49–50; ks. myös KM 1992:39, s. 84–85.

<sup>314</sup> KM 1993:34, s. 38.

<sup>315</sup> Kröger, 1992 s. 49–50.

<sup>316</sup> koskien esim. muotoa, sopijaosapuolia, kestoja jne.

<sup>317</sup> Kairinen ym. 1996, s. 29–30.

Näin on siitäkkin huolimatta, että sopimus olisi luonteeltaan kollektiivinen tai että sen olisi solminut luottamusmies eikä yksittäinen työntekijä.<sup>318</sup> Järjestäytymättömän yrityksen yleissitoviin työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset säännöllisestä työajasta ovat siten työ sopimustasoisia.

## 5.2 Työehtosopimusta täydentävä paikallinen sopimustoiminta

Työaikalain 9 §:ssä ei mainita mitään siitä, voivatko työehtosopimusosapuolet siirtää kelpoisuuttaan alemmille tasoille. Työaikalain esitöiden<sup>319</sup> mukaan ”työaikalakiin perustuvaa sopimiskelpoisuutta voidaan delegoida paikallistasolle ainakin niin, että valtakunnallisten järjestöjen välisessä sopimuksessa on jonkinlaiset rajat”. Kyseinen tulkinta perustuu työtuomioistuimen tuomioon TT 1976:10.<sup>320</sup> Myös työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean<sup>321</sup> mukaan työehtosopimusosapuolet voivat luovuttaa päätösvaltaansa alemmille tasoille. Osapuolet nimittäin päättävät solmimansa viitetyöehtosopimuksen normimääräysten pakottavuudesta jo sillä perusteella, että heillä on oikeus valita käyttävätkö, ja missä laajuudessa he käyttävät, heille laissa annettuja mahdollisuuksia sopia työsuhteen ehdoista. Samoin perustein osapuolilla on katsottu olevan kelpoisuus päättää, minkälaisia menettelytapoja käyttäen viitetyöehtosopimuksessa olevia määräyksiä voidaan muuttaa tai miten niistä voidaan poiketa. Tällaisina menettelytapoina voivat tulla kysymykseen esimerkiksi paikallinen työehtosopimustasoinen ja työ sopimustasoinen sopimus.<sup>322</sup> Myös oikeuskirjallisuudessa on yleisesti hyväksytty näkemys, jonka mukaan työaikalain 9 §:n mukaisessa työehtosopimuksessa voidaan luovuttaa työehtosopimukseen sidotuille osapuolille oikeus sopia säännöllisestä työajasta yritystasolla.<sup>323</sup>

Lähtökohtana yritystasolla paikallisia sopimuksia laadittaessa on, että työehtosopimuksessa, jonka nojalla sopimusta tehdään, on tähän kelpuuttava määräys.<sup>324</sup> Liittotasolla solmittuihin työehtosopimukseen sisältyvät paikallisen sopimisen mahdollistavat määräykset ovat sisällöltään hyvin vaihtelevia. Teknisesti määräykset voidaan kuitenkin jakaa kahteen eri malliin. Ensinnäkin käytössä on delegoiva malli, jolloin työehtosopimusosapuolet ovat jättäneet jostakin työsuhteen ehdosta päättä-

<sup>318</sup> Kröger, 1997 s. 110.

<sup>319</sup> HE 34/1996, s. 10.

<sup>320</sup> Rusanen mukaan tulkinta on kuitenkin tuomion sisältöön nähden epätasallinen. Itse johtopäätökseen hän kuitenkin yhtyy. (Rusanen ym. 1999, s. 72.)

<sup>321</sup> KM 1992:39, s. 73.

<sup>322</sup> Ks. myös Kröger, 1992 s. 34.

<sup>323</sup> Ks. esim. Rusanen ym. 1999, s. 72; Tiitinen & Kröger, 2003 s. 53.

<sup>324</sup> Kröger, 1992 s. 35.

misen paikalliselle tasolle. Dispositiivisessa mallissa sopimismahdollisuus perustuu puolestaan viitetyöehtosopimuksessa olevaan tahdonvaltaiseen määräykseen, josta voidaan poiketa alemmanasteisella paikallisella sopimuksella. Työehtosopimuksen määräystä noudatetaan tällöin vain, jos muuta ei sovita.<sup>325</sup> Työehtosopimuksen normit ovat puolipakottavia aina, ellei muuta ole ilmoitettu tai asiayhteydestä voida toisin päätellä. Tahdonvaltaisuus ilmenee usein siten, että työehtosopimuksessa on viitattu jotenkin paikallisesti sopimiseen. Viittaus on tehty esimerkiksi termeillä *paikallisesti voidaan sopia* tai *paikallisesti on sovittava*.<sup>326</sup>

### 5.2.1 Paikallisen sopimisen sallivat lausekkeet

Työehtosopimuksissa olevat lausekkeet, jotka sallivat työehtosopimuksen määräyksestä toisin sopimisen, ovat yleisimpiä paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä. Paikallisilla osapuolilla ei ole sopimuspakkoa vaan, mikäli ei muuta sovita, noudatetaan työehtosopimuksessa olevia määräyksiä perälautana. Työehtosopimuksen määräys on siis dispositiivinen ja saa merkityksensä vasta, jos ei toisin sovita.<sup>327</sup> Työehtosopimuksessa on saatettu asettaa sopimiselle myös rajoituksia eli *sivulautoja*. Sivulaudat muodostavat rajat, joiden puitteissa paikallisen sopimuksen tulee pysyä.<sup>328</sup> Sopimisvapauden rajoitus on huomattavasti suurempi tilanteissa, joissa työehtosopimuksessa on annettu vaihtoehdot miten asia voidaan sopia. Sopimisvapautta ei tietenkään ole rajoitettu, mikäli työehtosopimuksessa on lueteltu kaikki mahdollisuudet.<sup>329</sup>

### 5.2.2 Paikalliseen sopimiseen kehottavat ja velvoittavat lausekkeet

Osassa työehtosopimuksia työsuhteen ehdosta päättäminen on jätetty kokonaan paikallisten osapuolten tehtäväksi. Viitetyöehtosopimukseen on tällöin jätetty tietoisesti aukko, jonka täyttäminen tapahtuu yrityksissä. Paikallisilla osapuolilla ei kuitenkaan tässä tapauksessa ole sopimuspakkoa, ainoastaan velvollisuus vakavasti neuvotella asiasta. Aloite neuvottelujen aloittamiseksi voi tulla sekä työnantaja- että työntekijäpuolelta. Mikäli paikallistasolla ei neuvotteluissa päästä sopimukseen, voidaan asia viedä liittojen ratkaistavaksi. Lopulta kysymys saattaa tulla työehtosopimuk-

<sup>325</sup> KM 1992:39, s. 12, 73 ja 102.

<sup>326</sup> Kairinen, 1998 s. 82.

<sup>327</sup> KM 1992:39, s. 73–75; Kröger, 1992 s. 38.

<sup>328</sup> Kairinen, 1998 s. 91; Kairinen, 2004 s. 215.

<sup>329</sup> Kröger, 1992 s. 40.

sen rikkomista koskevana kanteena työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Tällöin työtuomioistuimien ottaa kantaa kysymykseen siitä, ovatko paikalliset osapuolet aidosti pyrkineet sopimuksen tekemiseen.<sup>330</sup>

### 5.3 Järjestäytynyt työnantaja

Työaikojen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavat työehtosopimuksen säännökset eroavat eri aloilla toisistaan.<sup>331</sup> Eroavaisuuksia on niin sopimuksen sisältöön kohdistuvissa rajoissa kuin edellä mainituissa sopimismenettelyissä.<sup>332</sup> Työehtosopimuksissa olevat työaikamääräykset ovat yleensä varsin yksityiskohtaisia.<sup>333</sup> Vaikka muutaman työehtosopimuksen työaikaa koskevat määräykset ainoastaan toistavat työaikalain sisällön tai viittaavat siihen<sup>334</sup>, suurimmassa osassa työehtosopimuksista on kuitenkin mahdollistettu lakia monipuolisemmat työaikajärjestelyt.<sup>335</sup> Useiden alojen työehtosopimusten mukaan vuorokautinen työaika on mahdollista pidentää enintään 10–12 tuntiin. Viikoittainen säännöllinen työaika puolestaan on usein rajattu 40–50 tuntiin.<sup>336</sup> Tosin esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa<sup>337</sup> ei vuorokautisen tai viikottaisen säännöllisen työajan enimmäispituudelle ole asetettu mitään rajoituksia. Paikallisten työajan joustosopimusten puitteissa tehtyjen työpäivien maksimipituudet ovatkin Timosen<sup>338</sup> mukaan kasvaneet rajusti viime vuosina usein 12-, 14- ja jopa 16-tuntisiksi. Tällä on tietenkin vaikutusta ylityön kertymiseen, sillä se alkaa vasta sovitun säännöllisen työajan jälkeen.<sup>339</sup>

Normaalisitovaan työehtosopimukseen sidottu järjestäytynyt työnantaja voi sopia säännöllisestä työajasta esimerkiksi taulukon 6 mukaisesti. Esimerkissä on oletettu, että työehtosopimuksessa on sovittu vuorokautiseksi enimmäistyöajaksi 12 tuntia ja viikoittaiseksi 50 tuntia. Tasoittumisjaksona on neljä viikkoa, eikä lauantaina tehtävälle työlle ole rajoitteita.

<sup>330</sup> KM 1992:39, s. 75–76 ; Kröger, 1992 s. 39.

<sup>331</sup> Ks. liite 3.

<sup>332</sup> Äimälä ym. 2007, s. 86.

<sup>333</sup> Mäkilä, Rautiainen & Äimälä, 1996 s. 40.

<sup>334</sup> Tällöin säännöllisestä työajasta voidaan poiketa ainoastaan työaikalain 12 §:ssä esitetyllä tavalla.

<sup>335</sup> HE 34/1996, s. 25–26.

<sup>336</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 74.

<sup>337</sup> 30.6.2007–30.4.2010.

<sup>338</sup> Timonen, 2000 s. 6.

<sup>339</sup> Ruponen & Paanetoja, 2000 s. 41.

viikko 1	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	12	12	-	-	12	10	-	46
viikko 2	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	10	10	10	10	10	-	-	50
viikko 3	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	12	12	12	12	-	-	-	48
viikko 4	ma	ti	ke	to	pe	la	su	yht.
	-	-	-	-	8	8	-	16
Yhteensä								160

Taulukko 6. Työaikalain 9 §:n mukainen mahdollisuus sopia säännöllisestä työajasta.

### 5.3.1 Sopijaosapuolet

Paikallinen työaikasopimus voidaan laatia koskemaan yrityksen kaikkia työntekijöitä mutta myös vain yhtä työntekijää. Sopimuksen työntekijäosapuolena voi olla sekä yksittäinen työntekijä että työntekijöiden edustaja. Peruslähtökohtana voidaan pitää sitä, että yksittäisen työntekijän työajasta sovittaessa sopijaosapuolena on asianomainen työntekijä itse. Näin ei kuitenkaan ole mikäli kyseessä on luottamusmiehen yksinomaiseen toimivaltaan kuuluva työehtosopimuksen soveltaminen tai työntekijäosapuolesta on työehtosopimuksessa yksilöidysti toisin määrätty.<sup>340</sup> Oikeat sopijaosapuolet eivät kuitenkaan aina käy työehtosopimuksesta yksiselitteisesti ilmi. Tällöin oikea sopijaosapuoli on pääteltävä kyseisen asian ja tilanteen luonteesta. Myös työpaikan vakiintuneille sopimuskäytännöille on annettava sopijapuolen valinnassa painoarvoa.<sup>341</sup>

Järjestäytyneen yrityksen laatiman säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen työntekijäosapuolesta ei ole säännöksiä lainsäädännössä. Työehtosopimuksissakaan ei ennen vuoden 1993 sopimuskierrosta juurikaan ollut paikallista sopimista koskevia menettelytapamääräyksiä, vaan sopiminen oli vapaamuotoista. Sopimuskierroksella työehtosopimukseen otettiin määräyksiä muun muassa paikallisen sopimisen osapuolista. Näiden periaatteiden mukaan paikallisen sopimisen osapuolet määräytyvät työehtosopimuksessa olevan neuvottelujärjestyksen mukaisesti.<sup>342</sup> Eri alojen työehtosopimuksissa on kuitenkin käytännössä toisistaan poikkeavia määräyksiä sopijaosapuolista säännöllisestä työajasta paikallisesti sovittaessa. Kyseiset määräykset voidaan jakaa neljään ryhmään seuraavalla tavalla.<sup>343</sup>

<sup>340</sup> Andersin, 2006 s. 34.

<sup>341</sup> Rusanen, 1994(a) s. 273.

<sup>342</sup> Rusanen, 1994(b) s. 5 ja 12.

<sup>343</sup> Andersin, 2006 s. 24.

Suurimmassa osassa työehtosopimuksista on viittaus työehtosopimuksen *yleiseen neuvottelujärjestykseen*<sup>344</sup>, jossa sopijaosapuoleksi on määritelty joko työntekijä tai luottamusmies yhdessä tai erikseen. Lähtökohtana neuvotteluosapuolen määräytymisessä tässä tapauksessa on, että yksittäistä työntekijää koskevat asiat sovitaan ensisijaisesti työnantajan ja asianomaisen työntekijän välillä. Luottamusmies ei täten voi sopia yksittäisen työntekijän ehdoista ilman työntekijältä saatua nimenomaista valtuutusta. Laajemmat, koko henkilöstöä koskevat asiat taas tulee neuvotella luottamusmiehen kanssa.<sup>345</sup>

Työehtosopimuksessa olevassa *yleisessä erityismääräyksessä*<sup>346</sup> sopijaosapuoliksi on määritelty yleensä työntekijä tai luottamusmies. Joissakin tapauksissa sopijaosapuolen asema on myös työntekijöillä yhdessä. Yleisen erityismääräyksen tyyppisissä määräyksissä on siirrytty työehtosopimuksen yleisen neuvottelujärjestyksen *joko tai* -mallista lähemmäksi *sekä että* -mallia, jolloin sopijaosapuolen määräytyminen on vapaampaa. Tämä aiheuttaa käytännössä ongelmia oikean sopijaosapuolen määrittelyn ohella siinä, että ainakin teoriassa se mahdollistaa yhtäaikaisen ja päällekkäisen sopimisen.<sup>347</sup>

Sopijaosapuolet määräytyvät suoraan työehtosopimuksen määräyksen perusteella, mikäli työehtosopimuksessa on *yksilöity erityismääräys*<sup>348</sup>. Sopiminen tapahtuu tällöin joko yksilö- tai edustustasolla, mutta ei edeltävien ryhmien tavoin sekä yksilö- että edustustasolla.<sup>349</sup>

Ratkaisussa TT 2005:8 työtuomioistuin otti kantaa asiaan. Yhtiö oli tehnyt paikallisen sopimuksen 40 tunnin työviikosta yhtiössä aikaisemmin luottamusvaltuutetuksi valitun henkilön kanssa. Työehtosopimuksessa ei ollut mainittu luottamusvaltuutettua henkilöä, jonka kanssa voidaan tehdä paikallisia sopimuksia. Luottamusvaltuutetulla ei ollut tässä tapauksessa myöskään työntekijöiden erikseen antamaa valtuutusta työehtosopimuksesta poikkeavan sopimuksen tekemiseen. Paikallinen sopimus ei ollut syntynyt työehtosopimuksen mukaisessa järjestyksessä.

Työehtosopimuksessa voi olla myös *avoin kelpuutus*<sup>350</sup>, jolloin sopijaosapuolia ei ole yksilöity mitenkään vaan todetaan ainoastaan sopimisen olevan mahdollista. Tällöin, ainakin periaatteessa, kai-

<sup>344</sup> Esim. ”Paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.”

<sup>345</sup> Andersin, 2006 s. 24–34; ks. myös Rusanen, 1994(a) s. 274; Kröger, 1992 s. 40.

<sup>346</sup> Esim. ”Paikallinen sopiminen on mahdollista työnantajan ja työntekijän kesken tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.”

<sup>347</sup> Andersin, 2006 s. 33–36; ks. myös Kröger, 1992 s. 40.

<sup>348</sup> Esim. ”Paikallisen sopimisen sopijaosapuolina on työnantaja ja luottamusmies.” tai ”Työnantaja ja työntekijä voivat sopia.”

<sup>349</sup> Andersin, 2006 s. 36–43; ks. myös Kröger, 1992 s. 40.

<sup>350</sup> Esim. ”Paikallisesti voidaan sopia.”



killä kyseiseen työehtosopimukseen sidotuilla on yhdenvertainen oikeus toimia sopijaosapuolena. Teoriassa olisi siis mahdollista, että luottamusmies solmisi yksittäistä työntekijää sitovia työaikasopimuksia. Vastaavasti yksittäinen työntekijä tai työntekijät yhdessä olisivat oikeutettuja solmimaan luottamusmiehen sopimisvaltaa rajoittavia sopimuksia.<sup>351</sup>

Työehtosopimuksessa on lisäksi voitu jo itsessään antaa työnantajalle oikeus direktiovaltansa perusteella järjestellä säännöllistä työaika<sup>352</sup>. Tämän tyyppiset työehtosopimuksen määräykset ovat varsin mielenkiintoisia, koska ne siirtävät historiaan ajatustapaa, jonka mukaan työaikalaissa määritellyt pidempien vuorokautisten ja viikoittaisten työaikojen käyttöön ottaminen vaatisi paikallisen tason hyväksynnän. Kysymys siitä, voivatko työaikalain 9 §:n mukaiset työehtosopimusosapuolet valtuuttaa työnantajaa yksipuolisesti päättämään työajasta työaikalain 9 §:n mukaisissa rajoissa ei ole ollut täysin selvä. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty myös näkemys, jonka mukaan työaikalain 9 §:n nojalla sovitut työaikajoustot vaativat paikallisen tason hyväksynnän. Työnantaja ei siten voisi ottaa työaikajoustoja käyttöön yksipuolisesti direktio-oikeutensa nojalla vaan edellytyksenä olisi paikallinen sopimus.<sup>353</sup>

Elinkeinoelämän keskusliiton työneuvostolta pyytämä lausunto 1424-07 on selventänyt kyseistä ongelmaa. Työneuvoston yksimielisen päätöksen mukaan ”työaikalain 9 §:n sisältö ei viittaa siihen, etteivätkö osalliset voisi luovuttaa päätösvaltaansa työnantajalle. Osalliset voivat siten päättää työehtosopimuksessa menettelytavoista ja päättää esimerkiksi siitä, että paikallistasolla työnantaja päättää työajasta työehtosopimuksessa sovituisissa rajoissa. Työaikalain 9 §:ssä ei aseteta rajoituksia päätösvallan siirtämiselle alemmille tasoille.” Myöhemmin lausunnon perusteluissa todetaan vielä, että ”tällaista määräystä voidaan pitää työaikalain 9 §:n mukaisena, koska valtakunnalliset työehtosopimusosapuolet ovat harkinneet työnantajan käyttöön annettavan *vaihtoehdon* sisällön ja asettaneet rajat työnantajan yksipuolisille toimille, eikä työnantajalle anneta vapaata päätösvaltaa.” Tästä voitaneen tehdä johtopäätös, jonka mukaan työehtosopimusosapuolet eivät voi luovuttaa työnantajalle täysin vapaata päätösvaltaa säännöllisen työajan järjestämiseen, vaan ”sopimiselle” on asetettava työehtosopimuksessa jonkinlaiset rajat.

<sup>351</sup> Andersin, 2006 s. 43–45; ks. myös Kröger, 1992 s. 39.

<sup>352</sup> Näin esim. Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 12.10.2007–30.4.2010 8 §:ssä ”Säännöllinen työaika voidaan järjestää yrityksen toimintojen perustellusti sitä vaatiessa tai paikallisesti sopien myös siten, että se on keskimäärin enintään 37,5 tuntia viikossa edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.” Ks. myös Turkistuotantoalan työehtosopimus 1.10.2007–31.1.2010 (7 §), Viheralan työehtosopimus 1.10.2007–31.1.2010 (9 §) ja Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.10.2007–31.1.2010 (7 §).

<sup>353</sup> Rusanen ym. 1999, s. 71.

Vaikka sopijaosapuolen selvittäminen työnantajapuolella ei yleensä ole vaikeaa, ei työnantaja käsitteään ole aivan ongelmaton. Eri alojen työehtosopimuksissa nimittäin työnantajaosapuoleen on viitattu erilaisin termein kuten yritys, yhtiö, työnantaja ja työnantajan edustaja. Ongelmaksi saattaa tällöin muodostua kenellä tai millä on oikeus laatia paikallinen sopimus.<sup>354</sup> Lainsäädännössä työnantaja käsitettä ei ole määritelty. Rusanen mukaan paikallinen sopimus tulee laatia yrityksen nimissä. Työnantajan edustajana puolestaan toimii se tai ne henkilöt, jotka asemavaltuutuksen<sup>355</sup> nojalla edustavat työnantajaa muissakin työsuhdeasioissa.<sup>356</sup>

### 5.3.2 Luottamusmies

Luottamusmiehen valintaa, asemaa, tehtäviä ja toimivaltaa ei säädellä lain tasolla, vaan luottamusmiesasema perustuu yleensä työehtosopimusten määräyksiin. Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu nauttavat työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaista erityistä irtisanomissuojaa. Lisäksi useimmissa työehtosopimuksissa on sovittu erityisestä luottamusmiehen irtisanomissuojasta. Luottamusmiehen valitsee paikallinen ammattiosasto työpaikalla järjestetyn vaalin perusteella tämän työpaikan oloihin perehtyneistä työntekijöistä. Vain ammattiosastoon järjestäytyneillä työntekijöillä on oikeus osallistua luottamusmiehen valintaan.<sup>357</sup> Luottamusmies edustaa työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevissa asioissa kuitenkin kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantajan tulee soveltaa työehtosopimuksen määräyksiä. Edustusvalta ulottuu siis myös järjestäytymättömiin työntekijöihin, jotka eivät ole oikeutettuja osallistumaan luottamusmiesvaaleihin.<sup>358</sup> Säännöllisestä työajasta järjestäytymättömässä yrityksessä sovittaessa luottamusmies edustaa suoraan lain nojalla kaikkia työntekijöitä.<sup>359</sup>

Tämän on todennut myös työtuomioistuin ratkaisussaan TT 2000:18, jonka perusteluissa lausuttiin muun muassa: ”Työehtosopimukseen sidotun työntekijäyhdistyksen edustajana työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies edustaa työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevissa asioissa kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen työehtosopimuslain 4 §:n säännösten nojalla noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä, ellei työehtosopimuksessa ole tavalla tai toisella nimenomaisesti sovittu muusta.”

<sup>354</sup> Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 25.

<sup>355</sup> Henkilö on asemansa perusteella oikeutettu tekemään työnantajaansa sitovia oikeustoimia.

<sup>356</sup> Rusanen, 1994(a) s. 270–271.

<sup>357</sup> Ks. esim. TT:n (nykyisin EK) ja SAK:n välillä 4.6.1997 solmitun yleissopimuksen 3. luku.

<sup>358</sup> HE 157/2000, s. 123; Ks. myös Tiitinen, 2005 s. 120–121.

<sup>359</sup> Tiitinen & Kröger, 2003 s. 62.

Luottamusmiehen on luonnollisesti otettava huomioon kaikkien edustamiensa työntekijöiden mielteet. Sovittaessa yksittäisen työntekijän työsuhteen ehdoista luottamusmiehellä ei ole edustusoi-keutta ilman työntekijältä saatua nimenomaista valtuutusta. Nimenomaisen valtuutuksen puuttuessa luottamusmies voi solmia ainoastaan työntekijöiden etuja parantavia sopimuksia.<sup>360</sup>

Luottamusmiesten ollessa työmarkkinajärjestöjen välisten sopimusten mukaan valittuja ammatti-  
osaston<sup>361</sup> edustajia herää kysymys siitä, voidaanko järjestäytymättömissä yrityksissä valita luotta-  
musmiestä. Esimerkiksi TT<sup>362</sup>:n ja SAK:n välillä solmittu muun muassa luottamusmiestä käsittele-  
vän yleissopimuksen soveltamisala on rajattu yksinomaan TT:n jäsenyrityksiin.<sup>363</sup> Oikeuskirjalli-  
suudessa on yleisesti katsottu, että työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies riippumatta työn-  
tajan järjestäytymisestä. Tätä oikeutta on perusteltu muun muassa yhdistymisvapautta koskevilla  
Suomen perustuslain 13 §:llä sekä työsopimuslain 13 luvun 1 §:llä.<sup>364</sup> Tulkinta lienee varsin vakiin-  
tunut ja seuraava tuomioistuimen päätös vahvistaa tulkintaa.

KKO 1991:174: ”Myös järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat  
työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen”.

Pienissä yrityksissä on usein vaikeuksia löytää edes yksi halukas luottamushenkilöksi. Suurissa yri-  
tyksissä pääluottamusmiehen valinta ei tuota ongelmia. Sen sijaan osastojen luottamushenkilöistä  
on suurissakin yrityksissä pulaa. Syyt tähän johtunevat lama-ajasta ja lama-aikana käydyistä irtisa-  
nomisneuvotteluista, joissa luottamusmiehet jäivät ikävään välikäteen.<sup>365</sup>

## 5.4 Järjestäytymätön työnantaja

Työaikalain 10 §:ssä säädetään järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta tehdä työntekijäpuolen  
kanssa paikallinen säännöllistä työaikaa koskeva sopimus. Säännös koskee ainoastaan tilanteita,  
joissa yleissitovassa työehtosopimuksessa paikallisille osapuolille on annettu nimenomainen mah-  
dollisuus poiketa säännöllisen työajan järjestelyä koskevista lain määräyksistä. Näin ollen, mikäli

<sup>360</sup> Rusanen, 1994(a) s. 276.

<sup>361</sup> Ammattiosastolla tarkoitetaan työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä. (Koskinen, 2006 s. 1046.)

<sup>362</sup> Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton virallinen olemassaolo lakkasi vuonna 2005 sen yhdistyessä Palvelu-  
työnantajien kanssa muodostaen EK:n.

<sup>363</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 81–82.

<sup>364</sup> Rusanen ym. 1999, s. 90.

<sup>365</sup> Timonen, 1998 s. 20–21; ks. myös Timonen, 2000 s. 5

työehtosopimus ei ole yleissitova tai siinä ei ole paikalliseen sopimiseen kelpuuttavaa määräystä, mahdollisuutta työaikalain 10 §:n mukaiseen sopimiseen ei ole.

Työaikalain 10 § luo säännöllistä työaikaa koskevalle paikalliselle sopimukselle oikeudellisen perustan eli mahdollistaa yleissitovan työehtosopimuksen säännöllisen työajan toisin sopimista koskevien säännösten soveltamisen myös niiltä osin kuin työsopimuslain 2 luvun 7 § sen kieltäisi. Sopimisoikeuden laajuus määräytyy kuitenkin alalla sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaan.<sup>366</sup> Paikallisella tasolla ei siis voida sopia laajemmista poikkeuksista säännöllisen työajan järjestämiseen kuin yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu. Sopijaosapuolet voivat sen sijaan sopia työehtosopimuksen määräyksistä suppeammista työaikajoustoista.<sup>367</sup>

Työaikalain 10 §:n 1 momentin mukaan säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus on tehtävä ”työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla ja siinä määrätyissä rajoissa”. Rajoilla tarkoitetaan työehtosopimuksessa olevia määräyksiä vuorokautisesta ja viikoittaisesta enimmäistyöajasta sekä tasoittumisjakson enimmäispituutta.<sup>368</sup> Käytännössä työehtosopimuksissa on myös sellaisia säännöksiä, joita järjestäytymättömän työnantajan on mahdotonta noudattaa. Osassa työehtosopimuksista on nimittäin edellytetty paikallisen sopimuksen hyväksyttämistä työehtosopimuksen solmineilla liitoilla. Toisena esimerkkinä voidaan mainita määräys, jonka mukaan paikallinen sopimus tulee lähettää asianomaisille liitoille. Edellä mainittujen tilanteiden vuoksi työaikalain 10 §:n 1 momentin 2 virkkeessä on säädetty, että ”sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopijapuolten paikallisen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä määräyksiä.” Työehtosopimuksessa olevien menettelytapamääräysten sekä työaikalain 10 §:n ohella paikallisen sopimisen menettelytavoista on säädetty työaikalain 11 §:ssä.<sup>369</sup>

Työaikalaisissa ei ole säädöstä sellaisten tilanteiden varalle, joissa sopimusoikeus on työehtosopimuksessa<sup>370</sup> rajattu vain työehtosopimusta normalisitivuuden perusteella noudattaviin järjestäytyneisiin yrityksiin. Sopimisoikeuden rajaaminen vain järjestäytyneisiin työnantajiin ei ole työaikalain 10 §:ssä mainittu sopimuksen hyväksyttämiseen liittyvä määräys. Ongelmaksi muodostuu täten kysymys siitä, voiko järjestäytymätön yritys laatia työaikalain 10 §:n mukaisesti paikallisen sopimuksen tilanteissa, joissa sopimusoikeutta on selvästi rajattu. Asiasta ei ole tuomioistuimen ratkai-

<sup>366</sup> HE 34/1996, s. 45–46; Kröger, 1997 s. 108–109.

<sup>367</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 80 ja 85.

<sup>368</sup> Rusanen ym. 1999, s. 101.

<sup>369</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 79 ja 85.

<sup>370</sup> Ks. esim. Talotekniikka-alan työehtosopimus toimihenkilöille (16.2.2005–30.9.2007) 8 § ”Tämän sopimuksen allekirjoittaneiden työnantajaliittojen jäsenyrityksissä voidaan työajoista sopia seuraavaa--”

sua eikä työneuvoston lausuntoa. Oikeuskirjallisuudessa kysymyksestä on esitetty toisistaan poikkeavia näkemyksiä. Rusanen, Palanko-Laakan, Heikkerön, Skipparin ja Itkosen<sup>371</sup> mukaan työehtosopimuksen solmineilla liitoilla olisi kyseisellä rajauksella oikeus pätevästi estää järjestäytymätöntä työnantajaa hyödyntämästä työehtosopimukseen sisältyviä säännöllisen työajan joustomahdollisuuksia. Tulkintaansa he ovat perustelleet ehkä jopa hieman ristiriitaisesti paikallisen sopimisen laajentamismahdollisuuksien lisäämisellä. Liittojen halukkuus lisätä työehtosopimukseen työaikaisten joustomahdollisuuksia esimerkiksi erilaisten työaikakokeilujen kautta saattaisi heidän mukaansa vaarantua, mikäli työehtosopimusjärjestelmän suojan ulkopuolella olevat järjestäytyneet yritykset voivat ottaa samat työaikajoukot käyttöönsä. Andersin<sup>372</sup> puolestaan katsoo edellä esitetyn tulkinnan olevan ristiriidassa lainsäätäjän tarkoituksen kanssa. Järjestäytymättömän työnantajan lakitasoista oikeutta sopimiseen ei hänen mukaansa voida työehtosopimuksen määräyksellä kumota<sup>373</sup>. Lisäksi hän perustelee näkemystään sopijapuolten määrittelemisellä tyhjentyvästi työaikalain 10 §:n 1 momentissa. Hieman sekavista perusteluista huolimatta Andersinin tulkinta lienee kuitenkin lähempänä uuden työaikalain henkeä.

Ongelmaa voidaan mielestäni lähestyä myös tutkimalla tarkemmin työaikalain 10 §:n 1 momentissa olevan lausuman ”työehtosopimuksessa *määrätyllä tavalla* ja siinä määrätyissä *rajoissa*” sisältöä. Sopijaosapuolten määräytyessä tyhjentyvästi lain nojalla sekä rajojen säädellässä enimmäistyöaika ja tasoittumisjaksoa ei lausumalle ”työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla” näyttäisi jäävän mitään sisältöä.<sup>374</sup> Mikäli paikallisen sopimisen perustana olevassa työehtosopimuksessa on määrätty sopijaosapuoleksi sopimuksen allekirjoittanut liitto, voidaan perustellusti kysyä onko tällainen määräys määrätty tapa. Mikäli näin on, on myös määräys joka estää järjestäytymätöntä yritystä sopimaan työajoista, pätevä. Tällä pohdinnalla on mielestäni kuitenkin vain teoreettista arvoa, koska eräs uuden työaikalain tärkeimmistä tavoitteista oli saattaa järjestäytymätön työnantaja samaan asemaan järjestäytyneen kanssa työaikaisten paikallisen sopimisen suhteen. Tätä taustaa vasten on vaikea ajatella, että lainsäätäjän tarkoituksena olisi ollut mahdollistaa työehtosopimusosapuolten menettely, jolla työehtosopimuksessa suljetaan järjestäytymätön työnantaja työaika joustojen ulkopuolelle.

<sup>371</sup> Rusanen ym. 1999, s. 102.

<sup>372</sup> Andersin, 2006 s. 20.

<sup>373</sup> Huomaa kuitenkin lähtökohtainen etusijajärjestys, jossa puolipakottavat lainsäädännökset tulevat valtakunnallisen liiton laatiman normaalisivon työehtosopimuksen jälkeen.

<sup>374</sup> Ks. myös Hietala & Kaivanto, 1996 s. 88. Jossa ”työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla” -lausumaa ei tosin ole tarkasteltu sopimisoikeuden rajaamisen kannalta, vaan sopijaosapuolien määräytymisen suhteen.

### 5.4.1 Sopijaosapuolet järjestäytymättömässä yrityksessä

Järjestäytymättömässä yrityksessä sopimiseen kelpuutetut osapuolet määräytyvät järjestäytyneestä yrityksestä poiketen suoraan lain säännöksen nojalla, jossa ne on tyhjentävästi lueteltu.<sup>375</sup> Työaikalain 10 §:n 1 momentin mukaan ensisijaisena työntekijöiden edustajana säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen laatimisessa toimii työehtosopimuksen määräysten perusteella valittu luottamusmies, jolla on sopimisoikeus suoraan asemansa perusteella<sup>376</sup>. Toissijaisena sopijaosapuolena voivat toimia työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai henkilöstön valtuuttama muu edustaja, jotka ovat toisiinsa nähden samassa asemassa.

Henkilöstön valitsema edustaja edustaa ensisijaisesti ainoastaan henkilöstöryhmää, joka on antanut nimenomaisen valtuutuksensa työajasta sopimiseen. Momentissa tarkoitettu edustaja voi toki edustaa myös koko henkilöstöä, mikäli työntekijöiden keskuudessa näin päätetään.<sup>377</sup> Edustajan aseman perustuessa työaikalain 10 §:ään ei hänellä ole oikeutta työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaiseen irtisanomissuojaan.<sup>378</sup> Työaikalaisissa tai sen esitöissä ei tarkemmin selvitetä mitä henkilöstön valtuuttamalla muulla edustajalla tarkoitetaan. Ainoan rajoituksen muodostaa työaikalain 10 §:n 3 momentti, jonka mukaan edustaja on valittava työntekijöiden keskuudesta. Edustajan tulee siis olla kyseisen yrityksen työntekijä.<sup>379</sup> Hietalan ja Kaivannon<sup>380</sup> mukaan ainakin yhteistoimintalain 5 §:ssä tarkoitettu henkilöstöryhmän muu edustaja sekä työsuojeluvalluutettu tulee hyväksyä sopimusosapuoleksi, koska laista tai sen esitöistä ei muuta ilmene.

Tilanteissa joissa henkilöstö ei ole valinnut itselleen luottamusmiestä tai muuta edustajaa, tulee työnantajan työaikalain 10 §:n 3 momentin mukaan varata henkilöstölle mahdollisuus tällaisen edustajan valintaan ennen työaikaa koskevien neuvottelujen aloittamista.<sup>381</sup> Laissa tai sen esitöissä ei määritellä tarkemmin miten valinta tulee suorittaa. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu luottamusmiehen, yhteistoimintalain 5 §:ssä tarkoitetun muun edustajan ja työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun valintamenettelyssä periaatteena olevan enemmistöperiaatteen soveltuvan myös työaikalain 10 §:n mukaisen henkilöstön edustajan valintamenettelyyn. Valtuutuksen ei täten tarvitse olla yksimielinen. Enemmistöperiaatteen hyväksymistä valintamenettelyksi

<sup>375</sup> Kröger, 1997 s. 110; ks. myös Andersin, 2006 s. 48.

<sup>376</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 81.

<sup>377</sup> HE 34/1996, s. 46.

<sup>378</sup> Mäkilä, Rautiainen & Äimälä, 1996 s. 56.

<sup>379</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 82.

<sup>380</sup> Hietala & Kaivanto, 2003 s. 76–77.

<sup>381</sup> Ks. myös HE 34/1996, s. 46.

puoltaa myös työaikalain 11 §:n 3 momentti, jonka mukaan työntekijä voi ilmoituksellaan jäädä työaikajärjestelyn ulkopuolelle.<sup>382</sup>

Työpaikan koko henkilöstö tai jokin henkilöstöryhmä voi työaikalain 10 §:n 1 momentin mukaan yksimielisellä päätöksellä tehdä säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen myös yhdessä ilman edustajan valintaa.<sup>383</sup> Tällöin kaikkien työntekijöiden tulisi allekirjoittaa asiaa koskeva sopimus.<sup>384</sup> Yksittäinen työntekijä on oikeutettu solmimaan säännöllistä työaikaansa koskeva sopimus, mikäli hän on työpaikan ainut työntekijä tai sovittaessa työaikalain 10 §:n 1 momentin mukaisen kollektiivisesti laaditun sopimuksen yksityiskohtaisesta soveltamisesta.<sup>385</sup>

Koska sopimismenettelyn osapuolet on säännelty tarkasti edellä kuvatulla tavalla työaikalain 10 §:n 1 momentissa ja lisää sopimismenettelyä koskevia säännöksiä on työaikalain 11 §:ssä, ei työehtosopimuksessa oleville määräyksille sopijaosapuolista jääne mitään sisältöä.<sup>386</sup> Tällöin, mikäli työehtosopimuksessa sopimiskelpoisuus on annettu työntekijöiden puolelta ainoastaan esimerkiksi luottamusmiehelle, voi järjestäytymättömässä yrityksessä sopijaosapuolena kuitenkin olla kaikki työaikalain 10 §:n 1 momentissa luetellut tahot. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty myös näkemys, jonka mukaan työehtosopimuksessa olevia määräyksiä sopijaosapuolista tulee noudattaa myös työaikalain 10 §:n mukaisessa paikallisessa sopimisessa.<sup>387</sup> Tällöin työaikalain 10 §:n 1 momentissa oleva lausuma *määrätyllä tavalla* olisi tarkoitettu koskemaan sopijaosapuolta. Toisaalta samassa momentissa säädetään tyhjentävästi osapuolet<sup>388</sup>, jotka ovat kelpuutettuja laatimaan säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen. Koska osapuolista on säädetty tyhjentävästi lain tasolla eikä työehtosopimuksen osapuolille ole työaikalaisissa annettu oikeutta poiketa tästä on näkemys, jonka mukaan työehtosopimuksen määräykset voivat rajoittaa sopijaosapuolia, mielestäni virheellinen. Päinvastainen tulkinta johtaisi siihen, että työaikalain 10 §:n 1 momentissa mainituilla sopijaosapuolilla ei olisi todellisuudessa mitään merkitystä. Tällöin sopijaosapuolet määräytyisivät ainoastaan työehtosopimuksen määräysten mukaan. Tämä ei liene ollut lainsäätäjän tarkoitus.

Mikäli työehtosopimuksen määräys antaa työnantajalle mahdollisuuden direktio-oikeuden nojalla määrätä säännöllisestä työajasta, voi myös järjestäytymätön työnantaja soveltaa määräystä omalla

<sup>382</sup> Rusanen ym. 1999, s. 91–92; Andersin, 2006 s. 51–52.

<sup>383</sup> HE 34/1996, s. 47–48.

<sup>384</sup> Hietala & Kaivanto, 1996 s. 87.

<sup>385</sup> HE 34/1996, s. 46–47.

<sup>386</sup> Hietala & Kaivanto, 1996 s. 88.

<sup>387</sup> Rusanen ym. 1999, s. 96; Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 85.

<sup>388</sup> luottamusmies, luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön valtuuttama edustaja, henkilöstö ja henkilöstöryhmä yhdessä.

päätöksellään.<sup>389</sup> Tulkinta perustunee siihen, ettei työnantajan yksipuolista päätöstä voida pitää paikallisena sopimisena. Tällöin ei myöskään työaikalain 10 §:ssä olevia paikallista sopimista koskevia määräyksiä voida soveltaa.

#### 5.4.2 Kaksivaiheinen sopimismenettely

Järjestäytyneessä yrityksessä sopimus säännöllisestä työajasta voidaan tehdä työaikalain 10 §:n 2 momentin mukaan myös kaksivaiheisessa sopimismenettelyssä. Tällöin laaditaan aluksi kollektiivisesti, työnantajan ja työntekijöiden edustajan välillä, sopimus järjestelyn yleisistä periaatteista.<sup>390</sup> Tämän kehys sopimuksen sisältö voi vaihdella. Siinä voidaan sopia esimerkiksi työehtosopimuksen määräyksiä tiukemmista vuorokautisista tai viikoittaisista enimmäistyöajoista, tasoittumisjakson pituudesta tai yleisistä menettelytapamääräyksistä. Toisaalta siinä voidaan myös todeta, että työehtosopimuksen joustomahdollisuudet ovat sellaisenaan käytössä.<sup>391</sup> Kehys sopimuksen laatimisen jälkeen työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat sopia työaikalain 10 §:n 2 momentin mukaan kehys sopimuksen rajoissa sen yksityiskohtaisesta soveltamisesta. Yksittäisen työntekijän ja työnantajan sopimisoikeutta säännöllisestä työajasta rajoittaa näin ollen sekä yleissitovan työehtosopimuksen paikallista sopimusta koskevat määräykset että niiden nojalla työpaikkatasolla laadittu kollektiivinen sopimus yleisistä periaatteista.<sup>392</sup>

Luvussa 5.4.1 esitetty näkemys, jonka mukaan työehtosopimuksen rajoitukset sopijaosapuolista koskisivat myös työaikalain 10 §:n mukaista sopimista, voidaan ajatella tarkoittavan myös kaksivaiheista sopimismenettelyä.<sup>393</sup> Tällöin työehtosopimuksen määräys, jossa sopijaosapuoliksi on määritelty työntekijöiden puolelta ainoastaan luottamusmies, estäisi käytännössä kaksivaiheisen sopimismenettelyn. Sekä Rusasen että Rautiaisen ja Äimälän teoksissa sopijaosapuolten rajoittamista työehtosopimuksella on käsitelty irrallaan kaksivaiheisesta sopimismenettelystä. Kuitenkin molemmissa teoksissa mainitaan nimenomaan, ettei yksittäisellä työntekijällä ole sopimusmahdollisuutta, mikäli yleissitovassa työehtosopimuksessa sopijaosapuoleksi on nimetty luottamusmies. Ottaen huomioon, ettei yksittäisellä työntekijällä ole työaikalain 10 §:n 1 momentin mukaankaan sopimusoikeutta, ellei hän ole työpaikan ainut työntekijä, voidaan teoksissa ajatella tarkoitettavan

<sup>389</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 79.

<sup>390</sup> HE 34/1996 s. 46–47.

<sup>391</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 86; Rusanen ym. 1999, s. 103–104.

<sup>392</sup> HE 34/1996 s. 46–47.

<sup>393</sup> Rusanen ym. 1999, s. 96; Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 85.



nimenomaan kaksivaiheista sopimismenettelyä. Koska väite on molemmissa teoksissa esitetty ilman mitään perusteluita, on mahdotonta sanoa, mille näkemyksille väite rakentuu. Koska kaksivaiheisesta sopimismenettelystä on säädetty lain tasolla siten, että työnantajan ja työntekijän välillä tapahtuva sopiminen on nimenomaan sallittu, ei työehtosopimusosapuolilla ole mielestäni oikeutta poistaa tätä mahdollisuutta.

## 5.5 Sopimuksen sitovuus

Työaikalain 9 §:n tarkoittamaan työehtosopimustasoiseen paikalliseen sopimukseen säännöllisestä työajasta ovat sidottuja ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tällaisen sopimuksen tehneiden liittojen jäseniä. Lisäksi sopimuksen tehnyt yksittäinen työnantaja on tietenkin sidottu laatimaansa sopimukseen.<sup>394</sup> Työaikalain 9 §:n 2 momentista käy ilmi, että työehtosopimukseen sidotut työnantajat saavat soveltaa työaikalaista poikkeavia työehtosopimuksen määräyksiä myös järjestäytymättömien työntekijöiden työsuhteissa. Toisin sanoen työnantajan ei tarvitse selvittää sitä, kuka työntekijöistä on järjestäytynyt mihinkin liittoon tai kuka työntekijöistä ei ole järjestäytynyt lainkaan.<sup>395</sup> Lain perustelujen mukaan edellä sanottu on voimassa silloinkin, kun yleissitovassa työehtosopimuksessa olevia työaikamääräyksiä sovelletaan järjestäytymättömässä yrityksessä työaikalain 10 §:n ja 11 §:n mukaisesti. Käytännön kannalta olisikin hyvin hankalaa tai jopa mahdotonta, mikäli työnantajan olisi samoissa töissä järjestettävä työajat eri tavoin riippuen siitä, kuuluko työntekijä liittoon vai ei.<sup>396</sup>

Järjestäytymättömän yrityksen työaikalain 10 §:n ja 11 §:n mukainen paikallinen sopimus sitoo työaikalain 11 §:n 3 momentin mukaan kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen edustajan voidaan katsoa edustavan. Luottamusmies edustaa ensinnäkin hänet valinneita järjestäytyneitä työntekijöitä mutta myös järjestäytymättömiä tai sellaisia työntekijöitä, jotka ovat järjestäytyneet johonkin muuhun liittoon kuin työaikajärjestelyn pohjana olevan työehtosopimuksen solmineeseen liittoon. Henkilöstön valitsema muu edustaja puolestaan edustaa ainoastaan hänen valintaansa osallistuneita työntekijöitä.<sup>397</sup> Tästä johtuen yritykseen palkattu uusi työntekijä ei automaattisesti kuulu henkilöstön valitseman muun edustajan solmiman sopimuksen piiriin. Työaikasopimusta voidaan

<sup>394</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 74.

<sup>395</sup> Ks. myös Hietala & Kaivanto, 2003 s. 66.

<sup>396</sup> HE 34/1996, s. 44.

<sup>397</sup> HE 34/1996, s. 48.

siten soveltaa uuteen työntekijään vain, mikäli siitä erikseen sovitaan. Luottamusvaltuutettu valitaan lähtökohtaisesti henkilöstöryhmittäin edustamaan jotain tiettyä henkilöstöryhmää.<sup>398</sup>

Edellä mainittujen edustajien solmiman sopimuksen sitovuutta rajoittaa kuitenkin järjestäytymättömissä yrityksissä työaikalain 11 §:n 3 momentti. Sen mukaan työntekijällä on oikeus jäädä edustajan solmiman työaikajärjestelyn ulkopuolelle ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista. Työntekijä voi siis itse päättää hyväksyykö hän edustajansa laatiman kollektiivisen sopimuksen. Työntekijöiden edustajan laatiman sopimuksen sisältö on työaikalain 11 § 3 momentin mukaan saatettava työntekijöiden tietoon vähintään viikkoa ennen sen soveltamista. Viikon mittaisen harkinta- ja järjestelyajan puitteissa työntekijällä on mahdollisuus järjestää henkilökohtaisia asioita, jotta hän voi noudattaa sopimuksessa laadittua työaikajärjestelyä. Henkilöstön laatima sopimus puolestaan sitoo niitä työntekijöitä, jotka ovat sopimuksen yksimielisesti tehneet ja allekirjoittaneet.<sup>399</sup> Tällaisesta ilman edustajaa solmitusta sopimuksesta ei yksittäisellä työntekijällä ole työaikalain 11 §:n 3 momentin mukaista irtaantumisoikeutta.<sup>400</sup>

Järjestäytyneen yrityksen työntekijöitä työaikalain 11 §:n 3 momentti ei koske, joten he ovat suoraan sidottuja edustajan tekemään sopimukseen ilman irtaantumisoikeutta. Joihinkin työehtosopimukseen<sup>401</sup> on tosin otettu työaikalain 11 §:n 3 momenttia vastaava määräys työntekijän oikeudesta noudattaa vanhaa työaikaansa.<sup>402</sup> Suurimmasta osasta työehtosopimuksia kyseinen määräys kuitenkin puuttuu. Työntekijöiden oikeudet eivät siten ole samat järjestäytyneessä ja järjestäytymättömässä yrityksessä. Irtantumisoikeudella on luultavasti pyritty turvaamaan työntekijöiden asemaa solmittaessa paikallisia sopimuksia työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolella. Käytännössä se saattaa jopa estää paikallisen sopimuksen synnyn järjestäytymättömässä yrityksessä, koska se edellyttää laajaa yksimielisyyttä henkilöstön tai tietyn henkilöstöryhmän keskuudessa.<sup>403</sup> Työntekijän työpanos nimittäin on usein riippuvainen muiden työntekijöiden työpanoksesta. Työaikojen järjestäminen samoissa töissä eri tavoin ei useinkaan ole työnantajan kannalta taloudellisesti kannattavaa tai edes mahdollista.

---

<sup>398</sup> Andersin, 2006 s. 51–52.

<sup>399</sup> HE 34/1996, s. 46–48; ks. myös Hietala & Kaivanto, 1996 s. 87.

<sup>400</sup> Rusanen ym. 1999, s. 108.

<sup>401</sup> Ks. esim. Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen (5.4.2005–29.2.2008) 9 §, Talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimus (16.2.2005–30.9.2007) 6 § ja Maalausalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen (21.3.2005–29.2.2008) 9 §.

<sup>402</sup> Rusanen ym. 1999, s. 78 ja 107.

<sup>403</sup> Andersin, 2006 s. 52.

## 5.6 Sopimuksen muoto ja voimassaolo

Järjestäytyneissä yrityksissä työaikajärjestelystä tehdyn paikallisen sopimuksen muotomääräykset ja voimassaolo määräytyvät viitetyöehtosopimuksen perusteella. Nämä noudattavat vuoden 1993 syksyllä sovittuja paikallisen sopimisen yleisiä periaatteita<sup>404</sup>. Niiden mukaan sopimus voidaan tehdä määräajaksi tai toistaiseksi voimassaolevaksi. Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei muuta ole sovittu. Lisäksi sopimus on solmittava kirjallisesti, mikäli jompikumpi osapuoli sitä pyytää.<sup>405</sup> Työehtosopimuksessa saattaa lisäksi olla määräyksiä, joiden mukaan paikallinen sopimus on esimerkiksi tehtävä luottamusmiehen läsnä ollessa, tai että sopimus tulee saattaa liittojen tietoon tai niiden hyväksyttäväksi. Mikäli sopijaosapuolet eivät noudata viitetyöehtosopimuksessa olevia määräyksiä, on paikallinen sopimus voimassa työso-  
pimustasoisena.<sup>406</sup> Mikäli alan työehtosopimus ei sisällä määräyksiä paikallisen sopimisen menette-  
lyistä ja solmimisesta, noudatetaan yleisiä työso-  
pimuslain 1 luvun 3 §:n 1 momentissa olevia työso-  
pimusta koskevia säännöksiä joiden mukaan sopimus voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti<sup>407</sup>

Työehtosopimustasoi-  
stakaan paikallista sopimusta ei siis tarvitse tehdä kirjallisesti, ellei viite-  
työehtosopimuksessa sitä nimenomaisesti edellytetä. Tällöin kirjallisuuden vaatimus koskisi ainoas-  
taan viitetyöehtosopimusta.<sup>408</sup> Krögerin<sup>409</sup> mukaan työehtosopimuslain 2 §:ssä oleva kirjallisuuden  
vaatimus olisi kuitenkin edellytyksenä työehtosopimustasoiselle paikalliselle sopimukselle. Näin  
olisi varsinkin tilanteissa, joissa sovitaan viitetyöehtosopimuksen vähimmäistasosta poikkeavasti  
useiden työntekijöiden työsuhteiden ehdoista. Kantaansa Kröger perustelee sillä, että työehtosopi-  
muksen osallisiiton on saatava työpaikoilla tehdyistä sopimuksista tiedot valvontavelvollisuutensa  
täyttämiseksi. Oikeuskäytäntö ei kuitenkaan tue Krögerin esittämää näkemystä. Työtuomioistuimen  
ratkaisuissa on nimittäin suullisen sopimuksen lisäksi jopa noudatetun käytännön katsottu muodos-  
tuvan työehtosopimuksen osaksi.<sup>410</sup>

<sup>404</sup> Ks. esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimus (30.6.2007–30.4.2010) 30 §, Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimus (1.10.2007–30.4.2010) 32 § sekä Muovi- ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus (8.6.2007–31.1.2010).

<sup>405</sup> Rusanen, 1994(a) s. 12.

<sup>406</sup> Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 30.

<sup>407</sup> Engblom, 2002 s. 38.

<sup>408</sup> Rusanen, 1994(a) s. 283.

<sup>409</sup> Kroger, 1992 s. 43–44.

<sup>410</sup> Kairinen ym. 1996, s. 105.

Ratkaisussa TT 1992:63 oli kyse hotellissa noudatetusta monivuotisesta käytännöstä laskea vahtimestareiden saama palveluraha pakettihintaisessa tilaustapauksessa tilaisuuteen tosiasiallisesti osallistuneiden asiakkaiden lukumäärän mukaan. Käytäntö oli tässä tapauksessa muodostunut työehtosopimuksen tasoiseksi sopimukseksi. Yhtiö oli muuttamalla yksipuolisesti työehtosopimuksen osana noudatettavaa paikallista sopimusta, tietensä rikkonut työehtosopimuksen määräystä.

Paikallisen sopimuksen katsotaan tulevan voimaan sen laatimisesta eli allekirjoituksesta lähtien, ellei muuta ole sovittu. Mikäli sopimusta ei ole laadittu selkeästi joksikin määräajaksi, sen voimassaolo päättyy irtisanomalla.<sup>411</sup> Työehtosopimustasoinenkin paikallinen sopimus voidaan irtisanoa paikallisella tasolla ilman liittojen tai toisen osapuolen hyväksyntää.<sup>412</sup> Työehtosopimustasoisen paikallisen sopimuksen irtisanomisaikana noudatetaan yleisesti työehtosopimuslain 3 §:ssä mainittua kolmea kuukautta mutta asiasta voidaan myös sopia toisin, mikäli viitetyöehtosopimus sen sallii.<sup>413</sup>

Ratkaisun TT 1987:118 mukaan määräysten puuttuessa paikallinen sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Lisäksi päätöksen mukaan irtisanomisoikeus kuuluu niille, jotka ovat paikallisen sopimuksen tehneet. Nykyisin useimmat työehtosopimukset sisältävät ratkaisun lopputulosta vastaavan määräyksen.

Paikallisen sopimuksen voimassaolosta ei läheskään aina sovita, vaan voimassaolo käy ilmi sopimuksen luonteesta. Työtuomioistuimen tuomioissa 1980:54 ja 1984:54 sopimukset tulkittiin osaksi työehtosopimusta, jolloin niiden voimassaolo määräytyi viitetyöehtosopimuksen voimassaolokauden mukaan<sup>414</sup>. Toisaalta työtuomioistuimen tuomiossa 1984:58 sopimuksen sanamuodosta kävi ilmi sen tarkoitus olla voimassa viitetyöehtosopimusta pidempään. Myös työtuomioistuimen ratkaisussa 2003:76 katsottiin, että irtisanomismahdollisuudet voivat vaihdella paikallisissa sopimuksissa.

Työaikalain 11 § 1 momentin mukaan järjestäytymättömän työnantajan tekemä työaikalain 10 §:ssä tarkoitettu paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti aina, jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa. Suullinenkin sopimus on siis mahdollinen, mikäli molemmat osapuolet katsovat kirjallisen sopimuksen laatimisen tarpeettomaksi sekä alan työehtosopimus sallii suullisen sopimisen. Kirjallisen muodon käyttäminen ei täten olisi tarpeen esimerkiksi silloin, jos sovitaan arkipyhän ja viikonlopun väliin jäävän työpäivän tekemisestä sisään.<sup>415</sup>

<sup>411</sup> Puranen, 2000 s. 51.

<sup>412</sup> Rusanen, 1994(a) s. 281.

<sup>413</sup> Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 33.

<sup>414</sup> Tulee kuitenkin huomioida jälkivaikutus.

<sup>415</sup> HE 34/1996, s. 47.

Työaikalain 11 § 1 momentin vaatimus kirjallisesta sopimisesta on tarkemmin tarkasteltuna varsin epäselvä, koska sen viittaamassa työaikalain 10 §:ssä käsitellään kolmenlaisia sopimuksia. Rautiaisen ja Äimälän<sup>416</sup> mukaan selvänä voidaan pitää, ettei työaikalain 11 § 1 momentti koske yleissitovaa työehtosopimusta. Työnantajan ja työntekijöiden edustajan laatimaa kehys sopimusta kirjallisuuden vaatimus sen sijaan koskee. Epäselvää sen sijaan on, tuleeko työnantajan ja työntekijän sopima soveltamissopimus tehdä kirjallisesti. Koska työaikalain 10 §:n mukaisen sopimisen tarkoituksena on mahdollistaa yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti työaikajärjestelyjen soveltaminen järjestäytymättömässä yrityksessä, tulisi myös sopimuksen muodon määräytyä yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Lisäksi työsopimustasoiselta sopimukselta ei edellytetä määrämuotoa. Soveltamissopimusta ei näiden perustelujen mukaan siten tarvitsisi tehdä kirjallisesti, ellei työehtosopimuksessa tai kehys sopimuksessa ole sitä nimenomaisesti edellytetty.

Järjestäytymättömän yrityksenkin laatima paikallinen sopimus voidaan laatia määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Toistaiseksi voimassa oleva säännöllistä työaikaa koskeva sopimus voidaan irtisanoa työaikalain 11 § 2 momentin mukaan päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Irtisanomisaika on kaksi viikkoa, ellei toisin ole sovittu. Työaikalaisissa ei ole rajoitettu määräaikaisen sopimuksen enimmäiskesto, mutta vuotta pidemmäksi ajaksi laadittu määräaikainen sopimus on neljän kuukauden kuluttua solmimisestaan irtisanottavissa kuten toistaiseksi voimassa oleva sopimus.

Työaikalaisissa tai sen perusteluissa ei käsitellä lainkaan sellaisen säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen irtisanomismenettelyä, jossa työaikajärjestelyn pääpiirteistä on sovittu kollektiivisesti ja yksityiskohdista yksilöllisesti. Tämä saattaa johtaa Hietalan ja Kaivannon<sup>417</sup> mukaan ongelmallisiin tilanteisiin. Työntekijän solmima soveltamissopimus järjestelyn yksityiskohdista sekä kollektiivinen sopimus sen pääpiirteistä ovat molemmat kuitenkin Hietalan ja Kaivannon mukaan irtisanottavissa työaikalain 11 §:n 2 momentin mukaisesti, vaikka viimeksi mainitulla on vaikutuksia myös niihin työntekijöihin, jotka ovat itse sopineet järjestelyn yksityiskohdista. Selvää kuitenkin on, ettei yksittäisen työntekijän ja työnantajan solmimaa soveltamissopimusta voida laatia olemaan voimassa pidempään kuin sen perusteena oleva kehys sopimus on.<sup>418</sup>

---

<sup>416</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 87–88.

<sup>417</sup> Hietala & Kaivanto, 2003 s. 79.

<sup>418</sup> Rautiainen & Äimälä, 2002 s. 87.

Liikkeen luovutus<sup>419</sup> tilanteessa oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät sellaisinaan. Työntekijällä on kuitenkin työsopimuslain 7 luvun 5 §:n mukaan oikeus irtisanoa itsensä ja työsopimuksensa ilman irtisanomisaikaa luovutushetkestä.<sup>420</sup> Työnantajan on kuitenkin noudatettava paikallisissa sopimuksissa sovittuja irtisanomisaikoja ennen niiden soveltamisen lopettamista.<sup>421</sup> Ratkaisussa TT 2003:69 katsottiin työehtosopimustasoisten paikallisten sopimusten sitovan liikkeen luovutuksen jälkeen uutta työnantajaa. Työnantaja oli kuitenkin lopettanut paikallisten sopimusten soveltamisen liikkeen luovutuksesta lähtien irtisanomisajoista välittämättä. Työnantajan oli katsottu rikkoneen työehtosopimusta, koska irtisanomiset olisi tullut suorittaa paikallisissa sopimuksissa sovittuja irtisanomisaikoja noudattaen.

Paikallisen sopimuksen irtisanomisen jälkeen ei aina ole selvää, mitä määräyksiä työsuhteen ehtoina tulee noudattaa. Useimmiten paikallinen sopimus merkitsee työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamista. Lähtökohtana voidaankin pitää, että sopimuksen päättymisen jälkeen noudatetaan työehtosopimuksessa olevia määräyksiä.<sup>422</sup> Ratkaisussa TT 2006:79 oli kyse siitä, mikä säännöllinen työaika tuli noudatettavaksi mekaanikkojen irtisanottua paikalliset työaikasopimukset. Työtuomioistuimen katsoi päätöksessään, että työntekijöiden säännöllinen työaika määräytyi työsopimuksissa sovittujen työaikojen mukaan. Ratkaisussa oli käytännössä kyse siitä olivatko työsopimusten määräykset 37,5 tunnin työviikosta ristiriidassa työehtosopimuksen 40 tunnin enimmäistyöajan kanssa. Tuomioistuimen kannan mukaan lyhyemmästä työajasta oli mahdollista sopia työsopimuksin<sup>423</sup>.

## 5.7 Paikallisten sopimusten valvonta

Järjestäytyneen yrityksen solmimia normaalisitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia valvovat siihen sidotut työnantaja- ja työntekijäliitot. Liitot ovat työehtosopimuslain 8 §:n nojalla velvoitettuja valvomaan, etteivät niiden jäsenet riko työehtosopimusten määräyksiä tai työrauhavelvoitetta. Valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä on seurauksena hyvityssakko.<sup>424</sup> Jotta liitot voisivat tehokkaasti täyttää valvontavelvollisuutensa, tulisi solmitut paikalliset sopimukset Rusanen<sup>425</sup> mukaan lähettää liitoille tiedoksi. Tätä voidaan kuitenkin pitää vain suositusluonteisena

<sup>419</sup> Liikkeen luovutuksen käsitteestä ja oikeusvaikutuksista tarkemmin ks. esim. Kairinen, 2004 s. 254–271.

<sup>420</sup> Tiitinen, 2005 s. 58.

<sup>421</sup> Valkonen, 2006 s. 628; Tiitinen, 2005 s. 58.

<sup>422</sup> Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 34.

<sup>423</sup> Ks. myös TT 1995:27.

<sup>424</sup> Kairinen, 2004 s. 148–149.

<sup>425</sup> Rusanen, 1994(a) s. 292.

velvollisuutena. Työsopimuslain esitöiden mukaan liitoilla ei ole velvollisuutta, eikä myöskään oikeutta valvoa järjestäytymättömissä yrityksissä tehtyjä sopimuksia.<sup>426</sup>

Työaikalain 37 §:n mukaan järjestäytymättömässä yrityksessä työaikalain 10 §:n tai 12 §:n nojalla tehdyt paikalliset sopimukset sekä työnantajan pitämä työaikakirjanpito<sup>427</sup> on vaadittaessa esitettävä työsuojelutarkastuksen toimittajalle. Menettelyn avulla työsuojeluviranomaisella on mahdollisuus tarkistaa, että säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus on tehty lain sallimissa rajoissa.<sup>428</sup> Työsuojeluviranomainen tarkistaa lisäksi, että paikallisen sopimuksen sallima työehtosopimus on vahvistettu yleissitovaksi ja että paikallinen sopimus on tehty viitetyöehtosopimuksessa sallituin menettelyin ja siinä sallituissa rajoissa.<sup>429</sup> Tämä edellyttää työehtosopimuksen tulkintaa, joten työsuojeluviranomaisten tulisikin toimia tiiviissä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa.<sup>430</sup>

Varsinkin pienyrityksissä tehdään myös työehtosopimuksen vastaisia paikallisia sopimuksia. Tällaiset sopimukset ovat yleisimpiä juuri työaikajärjestelyjen kohdalla. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita työntekijöiden oikeuksien polkemista. Sopimuksissa onkin usein sovittu kompensatiosta, jossa esimerkiksi palkat saattavat olla alan keskimääräistä ansiotasoa korkeampia.<sup>431</sup> Vaikka tällaiset sopimukset ovat laittomia, niitä noudatetaan, koska molemmat osapuolet kokevat hyötyvänsä niistä. Työnantajapuolelta tämän tyyppisiin työaikajärjestelyihin liittyy kuitenkin mielestäni suuri riski. Laittoman sopimuksen tullessa työsuojeluviranomaisen tietoon yritys nimittäin joutuu maksamaan sakkorangaistuksen lisäksi ylityökorvauksia taannehtivasti.

## 5.8 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Järjestäytyneiden yritysten laatimista paikallisista sopimuksista johtuvat riidat ratkaistaan yleensä työehtosopimuksissa olevien neuvottelujärjestyksien<sup>432</sup> mukaan. Neuvottelujärjestyksen määräykset määrittävät, millä tavalla ja missä järjestyksessä neuvottelut tulee käydä. Neuvottelujärjestyksestä on luonnehdittu kaksipuoliseksi, jolloin neuvottelut käydään ensisijaisesti yritystasolla ja toissijaisesti

<sup>426</sup> HE 157/2000, s. 127.

<sup>427</sup> Työaikakirjanpidosta käy ilmi säännöllisen työajan työtunnit sekä lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit työntekijöittäin.

<sup>428</sup> Ks. myös HE 34/1996, s. 70.

<sup>429</sup> Rusanen ym. 1999, s. 113.

<sup>430</sup> Kröger, 1997 s. 114.

<sup>431</sup> Timonen, 1998 s. 18.

<sup>432</sup> Ks. esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimus (30.6.2007–30.4.2010) 31 § 2 mom. ja Asfalttialan työehtosopimus (9.3.2005–29.2.2008) 15 §.

liittotasolla. Riitakysymykset voidaan ratkaista sopimusta muuttamalla tai sopimalla sen uudesta tulkinnasta.<sup>433</sup> Aluksi erimielisyyden ilmaantuessa tulisi pyrkiä sovintoon työpaikalla työntekijän tai luottamusmiehen ja työnantajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa saada näin sovituksi, tulee laatia erimielisyysmuistio, jossa erimielisyyttä aiheuttaneet asiat on selostettu. Erimielisyysmuistio toimitetaan jommankumman paikallisen osapuolen toimesta asianomaisten liittojen ratkaistavaksi. Mikäli liittotasollakaan ei päästä yksimielisyyteen eikä asiaan haluta hankkia lausuntoa keskusjärjestöiltä, saatetaan asia työtuomioistuimen ratkaistavaksi.<sup>434</sup> Työtuomioistuimessa tapahtuvassa käsittelyssä ei ole enää kyse neuvotteluista, vaan työehtosopimusta koskevan riita-asian ratkaisemisesta<sup>435</sup>. Työehtosopimuksen tahallisuudesta tai törkeästä tuottamuksesta voidaan jompikumpi osapuoli tuomita työehtosopimuslain 7 § ja 10 §:n mukaisesti maksamaan hyvityssakkoa vahinkoa kärsineelle. Työehtosopimuksella voidaan työehtosopimuslain 7 § 3 momentin mukaan muuttaa hyvityssakkoa koskevia määräyksiä.<sup>436</sup>

Koska järjestäytymättömän yrityksen laatima paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta on työehtosopimustasoinen, ei työpaikalla erimielisyyden syntyessä ole käytettävissä työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä<sup>437</sup>. Myös riidat esimerkiksi sopimuksen pätevydestä, sisällöstä, voimassaolosta tai rikkomisesta käsitellään työtuomioistuimen sijaan yleisissä tuomioistuimissa.

Työntekijän ja työnantajan ollessa eri mieltä työsuhteen ehtojen tulkinnasta on työnantajalla tulkintaetuoikeus ja työntekijän on noudatettava työnantajan tulkintaa, kunnes erimielisyys on ratkaistu. Tulkintaetuoikeus on siis väliaikainen oikeus. Työntekijäpuolella ei siten ole oikeutta ryhtyä esimerkiksi työtaistelutoimenpiteisiin, vaikka työnantajan tulkinta olisi väärä.<sup>438</sup> Koska tulkintaetuoikeus ei perustu lakiin eikä myöskään työehtosopimusnormeihin, on sitä perusteltu vakiintuneen käytännön, työntekijälle kuuluvan lojaliteettivelvoitteen ja työnantajan direktio-oikeuden avulla.<sup>439</sup> Tiitinen<sup>440</sup> on väitöskirjassaan perustellut tulkintaetuoikeutta Ruotsin työtuomioistuimen tuomion AD 1934:179 mukaisella tarkoituksenmukaisuusarvioinnilla. Sen mukaan kiistanalaisesta työn tekemisestä aiheutuva vahinko on helpompi korvata työntekijälle kuin työstä kieltäytymisen aiheut-

<sup>433</sup> Kairinen ym. 1996, s. 143–147.

<sup>434</sup> Kairinen, 2004 s. 438–439.

<sup>435</sup> Andersin, 2006 s. 14.

<sup>436</sup> Ks. myös Kairinen ym. 1996, s. 147–148.

<sup>437</sup> HE 157/2000, s. 127–128.

<sup>438</sup> Ks. esim. TT 1976:88, jonka mukaan työntekijöillä oli velvollisuus noudattaa työnantajan määräyksiä kunnes tulkintaerimielisyys on selvitetty.

<sup>439</sup> Kairinen, 2004 s. 211.

<sup>440</sup> Tiitinen, 1979.



tama vahinko työnantajalle. Rusanen<sup>441</sup> mukaan työnantajan saamaa suojaa toiminnalle, joka rikkoo paikallisen sopimuksen määräyksiä, ei voida pitää hyväksyttävänä. Hän ennustaa työnantajan tulkintaetuoikeuden alan kapenevan paikallisen sopimisen lisääntyessä. SAK:n tavoitteena sopimuskierröksellä 2003-2004 olikin paikallisen sopimuksen sisällön tulkintaetuoikeuden siirtäminen työntekijöille<sup>442</sup>. Tavoite ei kuitenkaan täyttnyt.

### 5.8.1 Työtuomioistuim

Lain työtuomioistuimesta (646/1974) 1 §:n mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu ratkaista kysymykset työehtosopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällöstä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Vastaavasti työehtosopimuksen osaksi katsottuun paikalliseen sopimukseen liittyvien ongelmien ratkaiseminen kuuluu myös työtuomioistuimen toimivaltaan. Lisäksi sen tehtävänä on ratkaista rikkooko jokin menettely työehtosopimuslakia tai työrauhaa. Työehtosopimusmääräysten rikkominen johtaa ainoastaan työehtosopimuslainsäädännössä mainittuun hyvityssakkoon eikä esimerkiksi työaikalainsäädännölle ominaista kriminalisointia ole.<sup>443</sup>

Työtuomioistuimen kokoonpano eroaa yleisen tuomioistuimen kokoonpanosta. Työtuomioistuimessa on intressiedustus, jossa osa edustaa työnantajia, osa työntekijöitä ja osa on puolueettomia jäseniä.<sup>444</sup> Lain työtuomioistuimesta 12 §:n mukaan kantajina ja vastaajina toimivat pääsääntöisesti työehtosopimukseen osalliset järjestöt. Yksittäinen työntekijä voi toimia kantajana ainoastaan, mikäli sopimukseen osallinen yhdistys on antanut siihen nimenomaisen luvan tai kieltäytynyt ajamasta kannetta työtuomioistuimessa. Työtuomioistuin on erityistuomioistuin, joka on oikeusasteellisessa suhteessa ensimmäinen ja viimeinen tuomioistuin. Päätökset ovat siis lopullisia eikä niihin voi hakea muutosta.

---

<sup>441</sup> Rusanen, 1994(a) s. 290.

<sup>442</sup> SAK:n tavoitteet sopimuskierrökselle 2003–2004 (muistio 23.9.2002).

<sup>443</sup> Ks. myös KM 1992:39, s. 89–90.

<sup>444</sup> Kairinen, 2004 s. 436.

### 5.8.2 Yleinen tuomioistuin

Työaikalainsäädäntöä koskevat työsopimustasoiset riidat ratkaistaan yleisissä tuomioistuimissa eikä työtuomioistuimessa. Työsopimustasoisen paikallisen sopimuksen riidat kuuluvat siten yleiseen tuomioistuimeen. Riidan koskiessa viitetyöehtosopimuksessa olevaa paikallisen sopimisen kelpuuttavaa lausekkeen tulkintaa, asia käsitellään kuitenkin aina työehtosopimuksen tulkintaa koskevana kysymyksenä työtuomioistuimessa.<sup>445</sup> Oikeudenkäynti noudattaa normaaleja oikeudenkäymiskaaren (4/1734) prosessisääntöjä, joiden mukaan asianosaisina toimivat työsuhteen osapuolet. Riitakysymys on vietävä aluksi käräjäoikeuden tutkittavaksi, josta se mahdollisen valituksen jälkeen siirtyy hovioikeuden ratkaistavaksi. Mikäli jompikumpi osapuolista hakee ja saa valitusluvan korkeimpaan oikeuteen käsitellään asia lopullisesti siellä.

---

<sup>445</sup> KM 1992:39, s. 85.

## 6 LOPUKSI

### 6.1 Järjestäytyneen ja järjestäytymättömän yrityksen paikallisen sopimisen erot

Työaikalain uudistuksella pyrittiin saattamaan työehtosopimusta yleissitovuuden nojalla noudattavien järjestäytymättömien yritysten mahdollisuudet sopia paikallisesti säännöllisestä työajasta yhteneväisiksi järjestäytyneiden yritysten kanssa. Tavoite on suurelta osin myös pystytty täyttämään. Käytännössä kysymyksessä on kuitenkin kaksi toisistaan eroavaa ja eri säännösperustaan nojaavaa järjestelmää. Järjestäytyneen yrityksen laatiessa paikallista sopimusta säännöllisestä työajasta määräytyvät sopijaosapuolet, menettelytapa, sopimuksen muoto, irtisanomisaika ja riitojen ratkaisu yritystä sitovan työehtosopimuksen sisällöstä. Järjestäytymättömän yrityksen laatiessa sopimusta määräytyvät edellä mainitut seikat puolestaan pääasiassa työaikalain 10 §:n ja 11 §:n mukaan. Lisäksi järjestäytymättömän yrityksen työntekijöillä on työaikalain 11 §:n 3 momentissa säädetty oikeus jättäytyä työaikajärjestelyn ulkopuolelle. Suurimmasta osasta työehtosopimuksia kyseinen määräys puuttuu. Tästä oikeudesta johtuukin mielestäni suurin ero järjestäytyneen ja järjestäytymättömän yrityksen välille. Käytännössä se saattaa nimittäin estää paikallisen sopimuksen synnyn järjestäytymättömässä yrityksessä, koska sopimuksen synty edellyttää laajaa yksimielisyyttä henkilöstön tai tietyn henkilöstöryhmän keskuudessa.

Sopijaosapuolet määräytyvät järjestäytyneissä yrityksissä valtaosassa työehtosopimuksissa olevan neuvottelujärjestyksen mukaan. Työehtosopimuksissa olevalla neuvottelujärjestyksellä ei mielestäni ole merkitystä laadittaessa säännöllistä työaikaa koskevaa sopimusta järjestäytymättömässä yrityksessä. Tällöin sopijaosapuolet määritellään suoraan työaikalain 10 §:ssä, jossa ensisijaiseksi työntekijäpuolen sopijaksi mainitaan luottamusmies. Maininta ratkaisee mielestäni ainakin aikaisemmin epäselvyyksiä aiheuttaneen ongelman siitä, voidaanko järjestäytymättömissä yrityksissä valita luottamusmiestä.

Järjestäytyneen yrityksen laatiessa paikallisen sopimuksen työehtosopimuksen menettelytapamääräysten mukaisesti saa paikallinen sopimus työehtosopimuksen vaikutukset. Tällöin sopimusta koskee myös työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvollisuus ja sitä sovelletaan yrityksen kaikkiin työntekijöihin. Järjestäytymättömän yrityksen laatima sopimus ei sen sijaan voi saada työehtosopimuksen vaikutuksia. Järjestäytymättömän yrityksen ei myöskään tarvitse noudattaa yleissitovassa

työehtosopimuksessa olevia menettelytapamääräyksiä, kuten esimerkiksi vaatimusta sopimuksen hyväksyttämistä liitoilla. Tämä olisi käytännössä myös mahdotonta, koska järjestäytymätön yritys ei kuulu liittoon. Työehtosopimuksessa saattaa olla myös määräys, jonka mukaan sopimusoikeus säännöllisestä työajasta on rajattu ainoastaan järjestäytyneisiin yrityksiin. Tuomioistuin tai työneuvosto ei ole ottanut asiaan kantaa, joten ongelmaan ei ole yksiselitteistä vastausta. Tällainen määräys on mielestäni kuitenkin vastoin lainsäätäjän tarkoitusta ja siten merkityksetön.

Paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta voidaan järjestäytyneissä yrityksissä solmia suullisesti. Kirjallisesti sopimus on laadittava ainoastaan, mikäli jompikumpi osapuolista tai työehtosopimuksen määräys sitä vaatii. Järjestäytymättömissä yrityksissä sopimukset on laadittava kirjallisina aina, mikäli niiden voimassaolo on yli kaksi viikkoa. Hieman epäselvää on kuitenkin se, voidaanko kaksivaiheisessa sopimismenettelyssä solmittava työnantajan ja työntekijän välinen soveltamissopimus laatia myös suullisena. Koska työehtosopimustasoiselta sopimukselta ei edellytetä määrämuaotoa, voidaan tästä päätellä, ettei soveltamissopimusta tarvitse tehdä kirjallisesti, ellei työehtosopimuksessa tai kehysopimuksessa ole sitä nimenomaisesti edellytetty. Irtisanomisaikana paikallisista sopimuksista noudatetaan järjestäytyneissä yrityksissä yleisesti työehtosopimuslain mukaista kolmea kuukautta. Asiasta voidaan sopia myös toisin, mikäli viitettytyöehtosopimus sen sallii. Järjestäytymättömissä yrityksissä irtisanomisaika on yleissäännöksen mukaan huomattavasti lyhyempi. Tosin myös järjestäytymättömässä yrityksessä asiasta voidaan sopia osapuolten kesken.

Sopimuksesta johtuvat tulkintaerimielisyydet pyritään järjestäytyneissä yrityksissä ratkaisemaan työpaikkatason ja liittotason neuvotteluissa ennen työtuomioistuimeen menoa. Vaikka järjestäytymättömillä yrityksillä ei ole käytettävissään samanlaista neuvottelukoneistoa, pyritään niissäkin asioista sopimaan ennen asian saattamista yleisen tuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuimen ollessa ensimmäinen ja viimeinen oikeusaste järjestäytyneen yrityksen asema riitatilanteissa lienee järjestäytymätöntä parempi. Järjestäytymättömän yrityksen oikeudenkäynti saattaa venyä hyvinkin pitkäksi aiheuttaen samalla välittömien kustannusten lisäksi runsaasti välillisiä kustannuksia.

Säännöllisestä työajasta tehtyjen paikallisten sopimusten valvonta kuuluu järjestäytyneissä yrityksissä siihen sidotuille työnantaja- ja työntekijäliitoille. Työsopimuslain esitöiden mukaan liitoilla ei ole velvollisuutta valvoa järjestäytymättömissä yrityksissä tehtyjä sopimuksia.<sup>446</sup> Järjestäytymättö-

---

<sup>446</sup> HE 157/2000, s. 127.

mien yritysten solmimia sopimuksia valvovat työsuojeluviranomaiset. Näidenkin sopimusten pohjautuessa työehtosopimukseen on työsuojeluviranomaisten tunnettava työehtosopimusten määräykset. Koska työehtosopimuksissa sallitut rajat työaikajärjestelyjen toteuttamisesta vaihtelevat eri aloilla, työsuojeluviranomaisen on tehtävä tiivistä yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa, jotta valvonta olisi tehokasta.

Yhteenvedona voidaan todeta, että järjestäytymättömän yrityksen mahdollisuudet laatia säännöllistä työaika koskevia paikallisia sopimuksia eivät käytännössä merkittävästi poikkea järjestäytyneen yrityksen mahdollisuuksista. Järjestäytymättömissä yrityksissä tehdään kuitenkin lähes puolet vähemmän työaikasopimuksia<sup>447</sup>. Tähän on varmaankin monia syitä, mutta luultavasti huomattava osa järjestäytymättömistä yrityksistä ei ole vielä täysin tietoinen mahdollisuuksistaan järjestellä työaika. Järjestäytymättömistä yrityksistä valtaosa on lisäksi pienyrityksiä, joissa työnantajan tietotaito työlaeista ja alalla sovellettavasta työehtosopimuksesta ovat puutteellisia. Pientyönantajien<sup>448</sup> työoikeudellisia ongelmia selvittävän tutkimuksen<sup>449</sup> mukaan järjestäytymättömistä pientyönantajista lähes 85 prosenttia arvioi tuntevansa alallaan sovellettavan työehtosopimuksen heikosti, tyydyttävästi tai välttävästi. Vastaava prosenttiluku kysyttäessä kuinka hyvin pientyönantajat tuntevat työaikalain oli 73. Kuvaavaa mielestäni on, että kysyttäessä tietävätkö yrittäjät alallaan sovellettavan työehtosopimuksen nimeä, 15 prosenttia ilmoitti, etteivät tiedä, ja 47 prosenttia jätti vastaamatta kysymykseen. Ammattiliitot tiedottavat ja neuvovat paikalliseen sopimiseen liittyvissä asioissa ainoastaan jäsenyrityksiään, joten järjestäytymättömän työnantajan on vaikea saada siihen liittyvää tietoa. Toisaalta liitot eivät ole mitään suljettuja yhteisöjä, joten liittymällä jäseneksi työnantaja saa käyttöönsä kattavan neuvontapalvelun. Järjestäytyneissä yrityksissä puutteita tietotaidossa on ehkä enemmän työnantajan edustajalla, koska siinä missä luottamusmiehet ehtivät osallistua liittojen järjestämiin koulutuksiin työehtosopimuksista ja paikallisesta sopimisesta, on linjajohdossa sivutoimisesti työsuhteasioita hoitavalla insinöörillä yleensä muuta menoa.

---

<sup>447</sup> Niemelä, 2000 s. 146–147.

<sup>448</sup> Tutkimus suoritettiin alle 10 henkeä työllistävien yritysten keskuudessa.

<sup>449</sup> Miettinen, Keinänen & Laukkanen, 2006 s.70–75.

## 6.2 Säännöllisen työajan paikallinen sopiminen

Työaikojen paikallinen sopiminen on varsin yleistä.<sup>450</sup> Säännöllisestä työajasta sopiminen paikallisesti tulee tulevaisuudessa todennäköisesti yhä kasvamaan. Tämä johtuu siitä, että sopiminen on kohtuullisen helppoa ja lisäksi molemmat osapuolet kokevat hyötyvänsä sopimuksista. Lisäksi työntekijät haluavat yhä enemmän itse vaikuttaa työaikoihinsa, koska heidän halunsa tehdä työtä vaihtelee elämäntilanteiden mukaan. Työelämän kehittyessä työnantajaakaan tuskin enää niinkään kiinnostaa tehtyjen tuntien määrä vaan se, että työt tulevat tehtyä.

Työaikalakimme antaa mielestäni työnantaja- ja työntekijäliitoille riittävän laajat oikeudet sopia työehtosopimuksin säännöllisestä työajasta työaikalain yleissäännöksestä poikkeavasti. Liitoilla on siten hyvät mahdollisuudet ottaa huomioon toimialansa erityispiirteet. Työehtosopimuksessa sopimisvaltaa on luovutettu edelleen yritystasolle. Sopimismahdollisuudet kuitenkin eroavat suuresti eri toimialoilla. Tämä on toisaalta luonnollista, koska aloilla joissa työntekijä on helposti korvattavissa uudella työntekijällä, tarvitsevat työntekijät mielestäni turvakseen tiukempaa sääntelyä. Monilla aloilla työntekijän asema on kuitenkin hyvin vahva. Tällöin sopimismahdollisuus voitaisiin mielestäni antaa työaikakäytöksissä suoraan työntekijöille. Vain harvoilla aloilla tällainen yksilötasoinen sopiminen on kuitenkaan sallittua. Sopimuspakkoahan ei tällaisessakaan järjestelyssä olisi, vaan mikäli sopimukseen ei päästä noudatettavaksi tulisivat liittotasolla solmitut työehtosopimuksen säännökset.<sup>451</sup> En kuitenkaan usko, että työntekijäjärjestöt suostuvat helpolla siirtämään sopimisoikeutta työntekijöille, koska tämä saattaisi heikentää luottamusjärjestelmää työpaikoilla.

Säännöllisen työajan paikallisesta sopimisesta on yllättävän vähän työtuomioistuimen oikeuskäytäntöä. Myöskään järjestäytymättömien yritysten työaikalain uudistuksen jälkeen solmimia sopimuksia säännöllisen työajan järjestelämisestä ei ole korkeimmassa oikeudessa tutkittu. Tämä on hieman yllättävää ottaen huomioon miten paljon niitä vuosittain laaditaan. Tästä voitaisiin päätellä, että sopimisjärjestelmä on perusteiltaan kunnossa. Ongelmat aiheutuvatkin pääasiassa paikallista sopimista sääntelevien normilähteiden vaikeaselkoisuudesta ja pirstoutuneisuudesta. Osapuolten on usein hankalaa selvittää jopa monisatasivuisesta työehtosopimuskokonaisuudesta, missä kohdin voi joustaa ja kuinka paljon. Työmarkkinajärjestöjen tulisikin mielestäni yhtenäistää paikallista sopi-

<sup>450</sup> Niemelä, 2003 s. 41.

<sup>451</sup> Suomen yrittäjät ovat vaatineet ns. joustoturvamallin käyttöönottoa, joka antaisi työnantajalle ja työntekijälle yhteisellä sopimuksella mahdollisuuden poiketa työehtosopimusten määräyksistä laajasti. Tällöin olisi mahdollista sopia työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella myös esimerkiksi palkkaan liittyvistä asioista. Tällainen järjestely saattaisi kuitenkin mielestäni käytännössä vaarantaa työntekijöiden suojelun monilla aloilla.

mista koskevia menettelytapamääräyksiä mahdollisimman paljon, jotta paikallisen sopimisen käytännöt vakiintuisivat työelämässä. Myös työehtosopimuslakiin ja/tai työsopimuslakiin voitaisiin ottaa säännös paikallisessa sopimisessa noudatettavista menettelytavoista.

Paikallisen sopimuksen synty edellyttää luottamuksen lisäksi, että sen osapuolilla on sekä halu että tarve sopimuksen laatimiseen. Pelkkä osapuolten halu ja tarve laatia paikallinen sopimus ei kuitenkaan riitä, sillä siihen on oltava myös säännöstelykeinojen valtuutus. Sopimismahdollisuudet tuleekin saattaa vastaamaan yritystasolla havaittuja tarpeita. Ongelmallista ei nimittäin ole se jos voidaan sopia, muttei haluta, vaan se, että sopimiseen ei ole mahdollisuuksia.<sup>452</sup> Toisaalta kiristynyt kansainvälinen kilpailu aiheuttanee työpaikoillemme myös tilanteita, joissa on pakko laatia joustavia työaikasopimuksia riippumatta sopijaosapuolten aidosta halusta.

---

<sup>452</sup> Kairinen, Uhmavaara & Murto, 2008 s. 202.

**LIITE 1****KEHYSSOPIMUS**

## 1 Sopijaosapuolet

Työnantaja: Yritys Oy

Henkilöstön edustaja: Asianomainen luottamusmies / luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja / henkilöstöryhmä tai henkilöstö (luettelo työntekijöistä liitteenä)

## 2 Sopimus

Tällä sopimuksella sovimme, että Yritys Oy:ssä otetaan käyttöön työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevat työaikamääräykset.

## 3 Sopimuksen voimassaolo

Sopimus on voimassa toistaiseksi / määräajan saakka.  
Työehtosopimuksen tarkoittamat työaikajärjestelyt voidaan ottaa käyttöön alkaen  
Sopimuksen irtisanomisaika on kummankin osapuolten taholta kuukautta / TAL 11 §:n mukaisesti 2 viikkoa.

## 4 Allekirjoitukset

Laitilassa huhtikuun 8. päivänä 2008

Yritys Oy Asianomainen työntekijätahon edustaja

Malliasiakirja 1. Malli työaikalain 10 §:n mukaisesta kehysopimuksesta<sup>453</sup>

<sup>453</sup> Rautiainen & Äimälä, 2008. (WSOYpro)



**LIITE 2****SOVELTAMISSOPIMUS****1 Sopijaosapuolet**

Työnantaja: Yritys Oy:n puolesta Erkki Uusitalo  
 Työntekijä: Hitsaaja Ari Karvi

**2 Sopimus**

Tällä sopimuksella sovimme Yritys Oy:ssä 8.4.2008 tehdyn kehys­sopimuksen mukaisesti seuraavasta työaikajärjestelystä:

- Säännöllinen vuorokautinen työaika voi olla enintään 11 tuntia.
- Säännölliselle viikoittaiselle työajalle ei aseteta enimmäisrajaa.
- Tasoittumisjakso voi olla enintään 12 kuukautta.
- Muut ehdot ovat seuraavat:

**3 Sopimuksen voimassaolo**

Sopimus on voimassa toistaiseksi.

Sopimuksen tarkoittamat työaikajärjestelyt otetaan käyttöön 1.5.2008.

Sopimuksen irtisanomisaika on kummankin osapuolen taholta 2 kuukautta.

**4 Allekirjoitukset**

Laitilassa huhtikuun 15. päivänä 2008

Erkki Uusitalo  
 Yritys Oy

Ari Karvi  
 Hitsaaja

Malliasiakirja 2. Malli työaikalain 10 §:n mukaisesta soveltamissopimuksesta<sup>454</sup>

<sup>454</sup> Rautiainen & Äimälä, 2008. (WSOYpro)

## LIITE 3

Sopimusala	Säännöllisen työajan enimmäismäärä 1. Vuorokautinen 2. Viikoittainen	Tasoittumisjakso	Sopimismenettely
1. Teknologiateollisuuden työntekijät	1. Ei enimmäisrajaa 2. Ei enimmäisrajaa	12 kk	Työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä
2. Kemian perusteollisuuden ja kemiallisteknisen teollisuuden työntekijät	1. 12 h 2. 50 h	52 vk	Työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä
3. Tekstiili- ja vaatealusteollisuuden työntekijät	1. 10 h 2. 50 h	1 vuosi	Työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä
4. Rakennusalan työntekijät	1. 10 h 2. 50 h	6 kk	Työnantaja ja luottamusmies tai työkuunta/työryhmä ja sen jälkeäen työnantaja ja työntekijä
5. Maa- ja vesirakennusalan työntekijät	1. 12 h 2. 50 h	20 vko	Työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä
6. Talotekniikka-alan ja sähköasennustoimialan työntekijät	1. 10 h 2. 50 h	26 vko	Työnantaja ja pääluottamusmies sekä heidän sopimuksensa mukaan työnantaja ja työntekijä
7. Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijät	1. Ei enimmäismäärää 2. Ei enimmäismäärää	1 vuosi	Työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä
8. Puusepänteollisuuden työntekijät	1. Ei enimmäismäärää 2. Ei enimmäismäärää	1 vuosi	Työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä
9. Kenkä- ja nahkateollisuuden työntekijät	1. 10 h 2. 50 h	12 kk	Työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä. Liittöjen vahvistuksella säännöllinen vuorokautinen työaika enintään 12 h.
10. Kumiteollisuuden työntekijät	1. 10 h 2. 50 h	12 kk	Työnantaja ja luottamusmies tai työnantaja ja työntekijä. Liittöjen vahvistuksella säännöllinen vuorokautinen työaika enintään 12 h.
11. Kaupan työntekijät	1. 10 h 2. 48 h	26 vko	Jos luottamusmies valittu työpaikalle, niin luottamusmies ja työnantaja. Ellei valittu, niin työntekijä ja työnantaja.
12. Rahoitusalan työntekijät	1. 10 h 2. 48 h	12 kk	Työnantaja ja toimihenkilö

Taulukko 1. Esimerkkejä työehtosopimusten keskimääräisen työajan käyttömahdollisuuksista ja paikallisesta sopimisesta. 1.1.2008.<sup>455</sup>

<sup>455</sup> Rautiainen & Äimälä, 2008. (WSOYpro)