



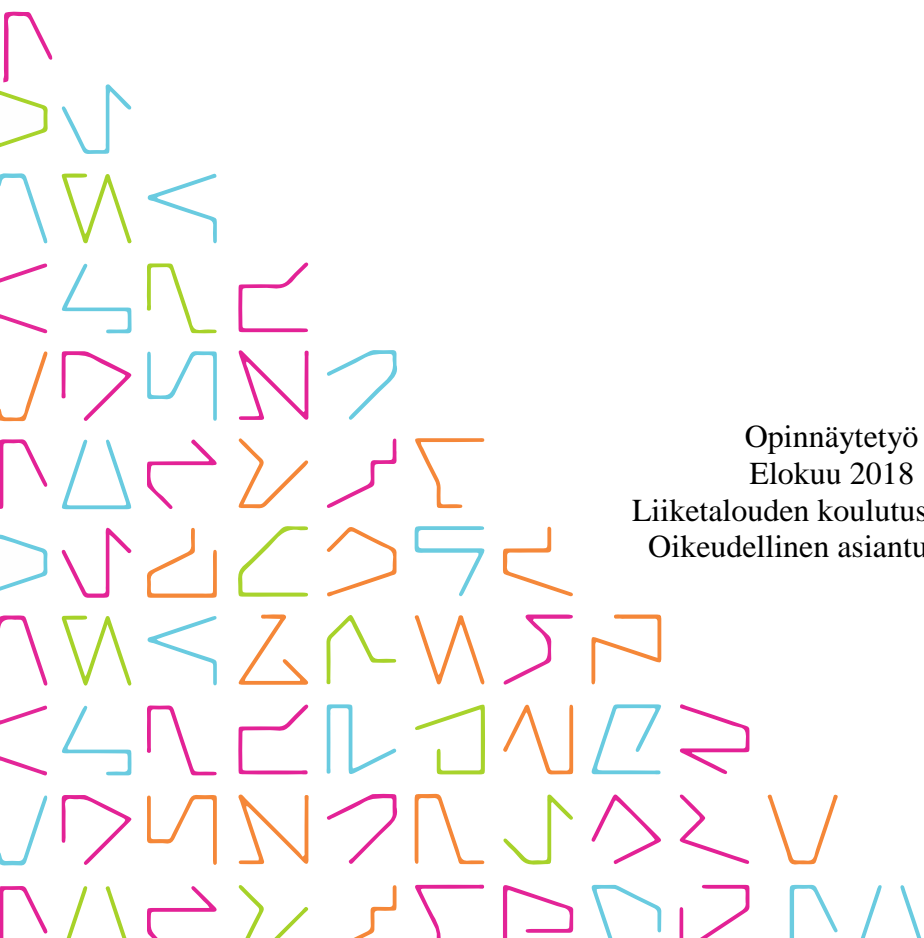
TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## **Lakitekninen viitekehys uuden työehtosopimuksen laatimiselle**

Mitä tulee ottaa juridisesti huomioon uutta työehtoso-  
pimusta laadittaessa

Kaisa Koskinen

Opinnäytetyö  
Elokuu 2018  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Oikeudellinen asiantuntijuus



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Oikeudellinen asiantuntijuus

Koskinen Kaisa:

Lakitekniinen viitekehys uuden työehtosopimuksen laatimiselle  
Mitä tulee ottaa juridisesti huomioon uutta työehtosopimusta laadittaessa.

Opinnäytetyö 48 sivua  
Elokuu 2018

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työn tilaajalle, kotimaiselle ohjelmistopalveluja tuottavalle Vincit Oy:lle, mitä pitää ottaa huomioon lainsäädäntöä ajatellen, kun aletaan miettiä uuden työehtosopimuksen laatimista yrityksen käyttöön. Suomessa työsuhteiden ehtoja määrittelevät lakien ja asetusten lisäksi työehtosopimukset, paikalliset sopimukset ja työsopimukset sekä yritysten vakiintuneet käytännöt. Näiden keskinäiset etusijajärjestykset ja minimiehdot tuli selvittää, jotta lopputuloksena olisi sopimus, joka on laillisesti pätevä. Tavoitteena oli rajata selvitystyö juuri niihin lakeihin, jotka liittyvät nimenomaan Vincit Oy:n suunnittelemiin työehtosopimusmuutoksiin.

Vincit Oy suunnittelee laativansa ja ottavansa käyttöön oman työehtosopimuksen, jota voisivat halutessaan käyttää tulevaisuudessa muutkin IT-alan asiantuntijayritykset. Yrityksellä oli määrättyjä toiveita ja ajatuksia tulevasta sopimuksesta, ja niiden toteutusmahdollisuuksia autettiin selvittämään tässä opinnäytetyössä. Työoikeuden kirjallisuus, lainsäädäntö ja haastattelut Vincit Oy:n edustajien kanssa toimivat tämän opinnäytetyön tutkimusmateriaalina.

Opinnäytetyö toteutui lainopillisena tutkimuksena ja painottui teoriaosuuteen. Mukana on myös empiirinen osuus aiheenaan Vincit Oy, mutta työehtosopimuksen laatimisprojektin laajuuden ja aikataulun vuoksi se ei valmistunut samalla aikataululla tämän työn kanssa, eikä lopullista sopimusta saatu liitteeksi tähän opinnäytetyöhön. Kyseessä on siis tietopaketti yrityksille tukemaan uuden työehtosopimuksen laatimista ja suunnittelua. Jatkotutkimuksena Vincit Oy:n työehtosopimuksen kehittyminen olisi kiinnostava kohde.

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration  
Legal Expertise

Koskinen Kaisa:

Legal Framework for Drawing up a New Collective Agreement  
What Legal Matters Need to Be Taken into Account while Drawing up a New Collective Agreement

Bachelor's thesis 48 pages  
August 2018

---

The purpose of this thesis was to help a software development company Vincit Oy create a new collective agreement of their own. The overriding aim was to find out the most important laws and regulations that need to be taken into account while drawing up new collective agreements in Finland.

The research method in this thesis was a legal study with a case study carried out for the company. Mostly the data were gathered from legal literature and some publications and articles from various instances. The laws of collective agreements and the terms of working contracts also have a big role in this study. For example, Collective Agreements Act and Employment Contracts Act were important sources of information. There were also some meetings with and interviews of Mr Mikko Kuitunen, the CEO of the company, and Mr Teemu Uotila, the CEO of Vincit CoOp, the subsidiary of Vincit Group.

The targets and aims, even some pretty wild dreams of the new collective agreement were looked into and clarified during these meetings. The hardest part will be the actual negotiation and implementation of the agreement once it is outlined. The project will go on with a selected trade union and of course with the representatives of the employees. This part of the project will be realized later in the future, so it is not yet a part of this thesis.

The outcome of this thesis is a framework for the company to start the actual drafting and writing of the collective agreement of their own. The findings of this study indicate that all the ideas that the company may have will probably not be practicable or even possible to execute. Even though some of the ideas will be rejected, this dialogue may open a whole new chapter in the concept of collective agreements in the future. I will gladly be a part of this Vincit project even after finishing this study, and it would be an interesting subject for another study in the future.

---

Keywords: collective agreements, labour legislation, contract law, Vincit

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
1.1	Historiaa.....	6
1.2	Opinnäytetyön taustaa.....	6
1.3	Opinnäytetyön tarkoitus ja rakenne .....	7
2	TYÖEHTOSOPIMUKSISTA YLEISESTI .....	9
2.1	Määritelmä .....	9
2.2	Muotovaatimukset .....	13
3	HUOMIOITAVAA LAINSÄÄDÄNTÖÄ.....	14
3.1	Työehtosopimuslaki.....	14
3.2	Työsopimuslaki.....	15
3.3	Työaikalaki .....	16
3.4	Vuosilomalaki.....	18
4	TYÖEHTOSOPIMUKSEN VAIKUTUKSIA JA TULKINTAA .....	21
4.1	Työrauhavelvollisuus.....	21
4.2	Soveltamiskäytäntö ja tulkinta.....	23
4.2.1	Epäselvyyssääntö .....	23
4.2.2	Tulkintariidat.....	24
4.2.3	Tulkintaperusteita.....	25
4.3	Jälkivaikutus .....	28
5	TYÖEHTOSOPIMUSTEN LAADINNASTA .....	29
5.1	Paikalliset työehtosopimukset.....	29
5.2	Sopimusosapuolet .....	30
5.3	Keneen sopimusta sovelletaan? .....	31
5.3.1	Velvoitemääräykset ja normimääräykset .....	31
5.3.2	Sidotut .....	32
5.3.3	Järjestäytynyt työnantaja.....	33
5.3.4	Järjestäytymätön työnantaja.....	33
5.4	Työehtosopimuksen pätevyys ja vahvistaminen.....	34
6	VINCIT OY:N TYÖEHTOSOPIMUS .....	35
6.1	Vincit Oy.....	35
6.1.1	Johtaminen, tai sen puuttuminen.....	35
6.1.2	Palkankorotuspolitiikka .....	36
6.2	Toiveet ja tavoitteet työehtosopimuksen suhteen, sekä niiden haasteet ..	37
6.2.1	Palkkausjärjestelmä.....	38
6.2.2	Työaika.....	40
6.2.3	Ylityöt .....	41

6.2.4 Lomat ja vapaat .....	42
6.2.5 Yksinkertaistaminen.....	43
7 POHDINTA.....	45
LÄHTEET.....	47

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Historiaa

Suomi on ammattiyhdistysliikkeiden luvattu maa, ja yleisesti ottaen työntekijöiden oikeuksia ja työskentelyolosuhteita valvotaan hyvin tarkkaan ja huolellisesti verrattuna moneen muuhun maahan. Ensimmäisenä kollektiiviset neuvottelut syntyivät Iso-Britanniassa vuonna 1860 ja sen jälkeen hiljalleen levisivät muualle Eurooppaan. (Bruun N. ym. 2011, 11). Erityisesti perinteisten teollisuusalojen työehtosopimusten rakenteet ja jopa yksittäiset määräykset juontavat Suomessakin juurensa jo aivan sopimustoiminnan alkua ajoilta 1940-luvulta (Saloheimo 2012, 2).

Ensimmäinen ammattiyhdistysliikkeen suuri voimannäyttö on kuitenkin jo vuodelta 1905, jolloin suuri yleislakko pysäytti tehtaita sekä sulki virastoja, kouluja ja kauppvoja. Lakon taustalla oli suomalaisten työläisten vaatimus yleisestä ja yhtäläisestä äänioikeudesta. Seuraava iso yleislakko oli 1917, jolloin pulaa oli sekä töistä että elintarvikkeista. Sillä lakolla saavutettiin merkittäviä lakiuudistuksia, kuten kahdeksan tunnin työaikalaki ja kunnallislait. Sodan jälkeen pienemmillä lakoilla ja neuvotteluilla saatiin aikaiseksi vuonna 1935 erityislaki ammattitaukeista, vuonna 1937 vähävaraisia koskeva äitiysavustuslaki ja kansaneläkelaki sekä vuonna 1939 vuosilomalaki. (Proliitto, Palkka ja toimeentulo 2018.) Työehtosopimuslaki on laadittu vuonna 1924 ja sen 1946 päivitetty versio on nykyään työehtosopimusoikeuden perussäädös. Siihen on tullut pieniä muutossäädöksiä viimeksi 2001.

## 1.2 Opinnäytetyön taustaa

Työehtosopimukset ovat aivan omanlaisiaan sopimuksia ja yleisesti ajatellaan, etteivät niitä Suomessa laadi muut tahot kuin suuret ammattiliitot. Ajatus ja tarve tälle opinnäytetyölle lähti ohjelmistoyritys Vincit Oy:n suunnitelmasta laatia ja ottaa käyttöön oma uusi työehtosopimus, jota sovellettaisiin Vincit Oy:n ja sen tytäryhtiöiden työntekijöihin, yhteensä noin 400 henkilöön. Työehtosopimusta voisivat myös käyttää muut IT-alan asiantuntijayritykset tulevaisuudessa niin halutessaan. Yhteistyöliitoksi voitaisiin pyytää esimerkiksi Ammattiliitto Pro. Vincit Oy:n oman työehtosopimuksen haluttaisiin olevan ensisijainen työsuhteen ehtojen lähde. Ne seikat, joihin sopimuksessa ei oteta kantaa,

määräytyisivät lakien ja mahdollisesti jonkin yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Kyseessä voisi siis olla myös liitepöytäkirja jonkin alalla jo olemassa olevan työehtosopimuksen alla. Samaan tapaan on olemassa muitakin sopimuksia, kuten Biojalostamon sopimuspöytäkirja osana paperiteollisuuden työehtosopimusta. Tällöin noudatetaan ensin olemassa ollutta viitetyöehtosopimusta, ja sen lisäksi siihen tehtyjä yritys- tai toimialakohtaisia tarkennuksia.

Uutta työehtosopimusta suunniteltaessa on otettava huomioon useita seikkoja. Lähes jokaisella alalla on jo olemassa jokin yleissitova työehtosopimus, jolloin työnantajien on noudatettava niiden vähimmäisehtoja kaikkien työntekijöidensä työsuhteissa. Ehtoja on noudatettava, vaikka työnantaja ei olisikaan järjestäytynyt, eli ei kuuluisi mihinkään työnantajien yhdistykseen. Järjestäytynyttä työnantajaa taas sitoo yhdistyksensä edustaman alan työehtosopimus normaalisitovasti, jolloin se on vielä voimakkaampi normihierarkiassa ja tällöin on yhä vaikeampaa sopia määrätyistä työsuhteen ehdoista toisin. Kumpikin sitovuus on voimassa kaikkiin työntekijöihin, vaikka he eivät olisi järjestäytyneet, eli eivät kuuluisi mihinkään ammattiliittoon.

### **1.3 Opinnäytetyön tarkoitus ja rakenne**

Työn tarkoituksena on helpottaa Vincit Oy:n työtä uutta sopimusta suunniteltaessa ja selvittää, mitä voidaan realistisesti olettaa sopimukseen saatavan. Tärkeimmät lait ja sopimuskompetenssi selvitetään valmiiksi. Toisessa luvussa selvitetään mitä työehtosopimus terminä tarkoittaa ja minkä vuoksi niitä on olemassa. Lainsäädännöllä on tarkkaan määritelty muotovaatimukset ja kelpoiset osapuolet työehtosopimusten suhteen. On tärkeää selvittää, mitkä lait ja asetukset liittyvät mahdolliseen sopimiseen, jotta ne osataan uutta työehtosopimusta laadittaessa ottaa huomioon. Niitä käydään läpi kolmannessa luvussa. On hyvä ennakoida ja miettiä, minkälaiset työehtosopimusten kohdat ovat erityisen tulkintaherkkiä ja mitä näin ollen tulisi välttää. Pakottavan lainsäädännön selvittäminen on ensisijaisen tärkeää, jotta laadittava sopimus voi tulla noudatettavaksi eikä ajaudu lain kanssa ristiriitaan. Tällöin se olisi jo syntyessään mitätön. Sopimuksen laatimista ja tulkintaa käydään läpi neljännessä ja viidennessä luvussa.

Vincit Oy on hyvin vireä, moderni ja kiinnostava ohjelmistoalan yritys, jolla on toimipisteitä Tampereen lisäksi esimerkiksi Helsingissä ja Turussa. Tällä hetkellä heidän työntekijöihinsä sovelletaan tietotekniikan palvelualan työehtosopimusta yleissitovana sopimuksena. Yritys kuitenkin kokee, että se on työehtosopimuksena hieman pitkä, monimutkainen ja hiukan vanhanaikainen.

Suunnitteilla olevan työehtosopimuksen on mielekästä pysyä mahdollisimman kompaktina. Monet työehtosopimuksista, varsinkin vanhoilla teollisuuden aloilla, ovat hyvin pitkiä, jopa 200-sivuisia. Vincit Oy:n työehtosopimuksen toivotaan pysyvän muutaman kymmenen sivun mittaisena ja kattavan vain oleellimmat, heille erityisesti ominaiset sopimuskohdat. Toiveena olisi saada sopimukseen jotakin hieman muusta sopimusmaailmasta poikkeavaa ja uutta. Yleisiin säännöksiin ei ole työehtosopimuksissa tarvetta ottaa erikseen kantaa, mikäli niillä ei haluta erityisesti poiketa sellaisista säännöksistä, jotka on jo määritelty työlainsäädännöllä.

Työehtosopimuksilla sopimista ja työehtoja muutenkin määritellään Suomessa hyvin monessa eri laissa. Tutkimus rajataan niistä muutamaan oleellimpaan:

1. Työehtosopimuslaki
2. Työaikalaki
3. Vuosilomalaki
4. Työsopimuslaki

Kuudennessa luvussa syvennyttään Vincit Oy:ta erityisesti kiinnostaviin säädöksiin. Tutkimukseen rajataan ne lain kohdat jotka ovat relevantteja Vincit Oy:n projektin kannalta. Lopputuloksena on muutamia ehdotuksia mahdollisista sovittavista asioista, sekä pohdintaa siitä, mikä ei välttämättä ole toteutettavissa.

Tutkimusmenetelmänä on lainopillinen tutkimus ja lisäksi työssä on pienempi empiirinen osuus. Ensisijaisia lähdeaineistoja ovat työsopimusoikeuden ja työoikeuden kirjalliset teokset, ministeriöiden julkaisut ja artikkelit sekä työlainsäädäntö. Empiiristä taustatyötä on suoritettu haastattelujen muodossa Vincit Oy:n edustajien Mikko Kuitusen ja Teemu Uotilan kanssa sekä Pro Liiton työsuhdeneuvontaa konsultoiden.



## 2 TYÖEHTOSOPIMUKSISTA YLEISESTI

Työehtosopimuksia on Suomessa hyvin paljon, mutta niiden laatiminen ei ole yhtä yksinkertaista kuin työsopimusten. Nämä kaksi termiä saattavat usein sekoittaa toisiinsa, mutta työehtosopimuksilla on paljon laaja-alaisemmat vaikutukset ja niiden muoto ja synty on määritelty laissa varsin tarkkaan. Työehtosopimukset kuuluvat kollektiiviseen sopimusoikeuteen, ja sitovat täten muitakin kuin sopimusosapuolia itseään. Työsopimuksen sijaan sitoo yksinomaan sen sopijaosapuolia. Työsopimus kuuluu siis individuaaliseen työoikeuteen, missä säännellään työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä noudatettavia oikeuksia. (Saloheimo 2008, 12.) Työsopimus tehdään työnantajan ja yksittäisen työntekijän välille, eikä se koske muita osapuolia. Työsopimus voi olla hyvinkin vapaamuotoinen. Työehtosopimuksilla voidaan puolestaan sopia joitakin laista poikkeavia käytäntöjä, mitä työsopimuksilla tai yrityksissä paikallisesti ei voida sopia.

### 2.1 Määritelmä

Laissa työehtosopimus on määritelty seuraavasti:

Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. (Työehtosopimuslaki, TEL, 436/1946, 1§.)

Euroopan Unionin komissio taas määrittelee työehtosopimuksen:

Sopimukseksi joka on saavutettu työnantajan ja yhden tai useamman ammattiliiton, työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen tai keskusjärjestöjen välisillä työmarkkinaneuvotteluilla ja sääntelee osapuolten suhteita ja yksittäisten työntekijöiden kohtelua ja kattaa asianomaisten työntekijöiden palkat ja työehdot. (Bruun, Mikkola & Muona 2011, 12.)

Työehtosopimuksella sovitaan ehdoista, joita työsuhteissa on noudatettava. Se ei siis korvaa työsopimuksia, vaan antaa niille rajaehdot. Työehtosopimuksissa sovitaan alakohtaisista työehdoista, joista yleisimpiä ovat palkat, työajat, lomat ja muut edut. Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti, tai sen sisältö on merkittävä osapuolten välisessä neuvottelussa laadittavaan pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi (TEL

436/1946, 2§). Sopimus voi syntyä myös siten, että osapuolet hyväksyvät valtakunnan- sovittelijan ehdottaman sopimusratkaisun tai sovintoehdotuksen (Saloheimo 2012, 31). Tällöin on kysymys jo olemassa olevan työehtosopimuksen uuden muodon sopimisesta edellisen sopimuskauden päätyttyä. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta, samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta, säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa 56/2001. Suomessa valtakunnalliset yleissitovat työehtosopimukset vahvistaa Työehtosopimuksen vahvistamislautakunta. Heidän verkkosivultaan löytyvät kaikki Suomessa voimassa olevat työehtosopimukset, sekä yleissitovaksi julistetut että normaalisitovat.

Työehtosopimukset voidaan luokitella kahteen luokkaan: yleissitoviin sopimukseen ja normaalisitoviin sopimukseen. Yleissitova, valtakunnallinen työehtosopimus koskee myös järjestäytymätöntä työnantajaa. Sitä on noudatettava kaikissa toimialalla toimivissa yrityksissä riippumatta siitä, onko työnantaja työehtosopimuksen tehneen työnantajaliiton jäsen. Tämä perustuu työsopimuslain 2 luvun 4 §:n säännökseen: Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä (Työsopimuslaki, TSL, 55/2001, 2.luku 4§.) . Yleissitovuuden ratkaisee edellä mainittu lautakunta, joka määrittelee voidaanko sitä pitää alallaan edustavana. (Engblom 2013, 49.) Esimerkkeinä yleissitovista työehtosopimuksista voitaisi mainita puusepänteollisuuden työehtosopimus, teknologiateollisuuden työehtosopimus ja optikoiden työehtosopimus.

Normaalisitovasti työehtosopimukset puolestaan velvoittavat vain niitä osapuolia, jotka ovat osallisina itse solmineet sopimuksen tai kuuluvat järjestöön, joka on solminut työehtosopimuksen, tai johonkin sen alajärjestöistä. Sovellettava työehtosopimus siis määräytyy järjestäytymisen kautta. (Paanetoja 2014, 122.) Tästä on säädetty työehtosopimuslain 436/1946 4 §:ssä:

Työehtosopimukseen ovat sidotut:

- 1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkepäin ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;
- 2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja

3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä; ja noudattakoot nämä työnantajat ja työntekijät toistensa kanssa tehtävissä työsopimuksissa työehtosopimuksen määräyksiä. (TEL 436/1946, 4§).

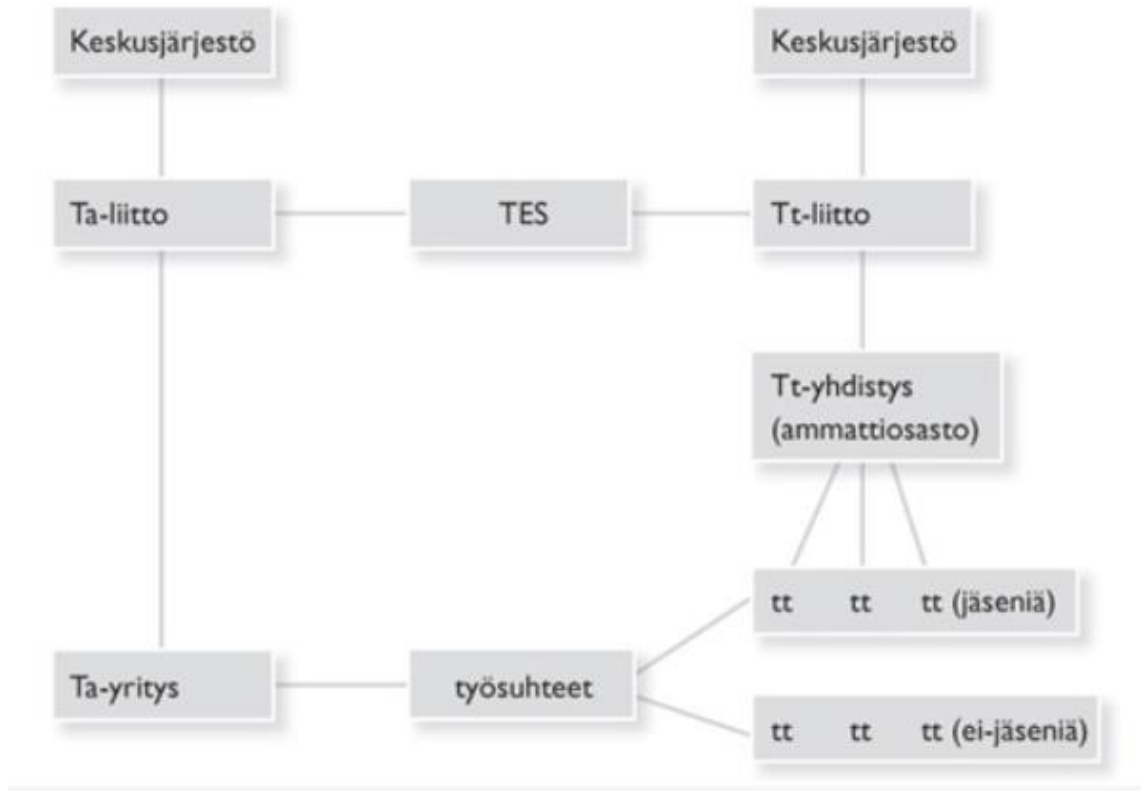
Alalla mahdollisesti noudatettava yleissitova työehtosopimus ei koske sellaista työnantajaa, joka on edellä mainituin perustein velvollinen noudattamaan jotakin työehtosopimusta normaalisitovasti. Tällöin mahdolliset ristiriitatilanteet on lain nojalla ratkaistu normaalisitovan sopimuksen hyväksi. (Engblom 2013, 46.)

Työehtosopimuksia ei erikseen laadita yleissitoviksi tai normaalisitoviksi, vaan kyseessä on aina liittotasolla solmittu työehtosopimus, joka voidaan vahvistaa yleissitovaksi. Näillä omien alojensa yleissitovilla työehtosopimuksilla pyritään turvaamaan nimenomaan järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien työehtojen kohtuullisuus koko maassa. (Paanetoja 2014, 135.)

Yritykset tai työnantajaliitot ja työntekijäliitot voivat lisäksi uuden sopimuksen laatimisen sijaan yhtyä jo olemassa olevaan, muiden osapuolten solmimaan työehtosopimukseen. Tähän vaaditaan jo sopineiden osapuolten suostumus, ja tästä pitää sopia kirjallisesti. Yhtymisestä on kysymys vain siinä tapauksessa, että samalla ei sovita jostakin joistakin muista asioista jotka ovat kyseisen työehtosopimuksen ulkopuolella. (Saloheimo 2008, 47-48.)

Liityntäsopimukseksi taas kutsutaan sellaista kirjallista sopimusta järjestäytymättömän työnantajan ja työntekijäyhdistyksen välillä, jossa sovitaan, että noudatetaan jotakin määrättyä alan valtakunnallista työehtosopimusta. Tällainen sopimus voi sisällöltään olla käytännössä pelkkä avoin viittaus toiseen työehtosopimukseen. Rinnakkaisopimuksesta taas puhutaan silloin, kun oma työehtosopimus on sisällöltään sama kuin esikuvaksi valittu työehtosopimus. (Saloheimo 2008, 48.)

Sopimisen ja sitovuuden hierarkiaa voidaan hahmottaa seuraavalla kaaviolla, josta käy ilmi keiden välillä työehtosopimus varsinaisesti valmistellaan ja sovitaan. Työehtosopimuksen sopineita liittoja kutsutaan osallisiksi ja niiden alla olevia pelkästään sidotuiksi. Sopijaliittojen yläpuolella olevat keskusjärjestöt eivät tule sidotuiksi niiden alapuolella olevien tekemiin sopimuksiin. (Paanetoja 2014, 126).



Kuva 1. Työehtosopimusten sitovuus (Saloheimo 2012, 57).

Suomessa löytyy melkein kaikille aloille jo olemassa oleva yleissitova työehtosopimus, ja käytännössä kaikille aloille vähintään normaalisitova sopimus. Sinänsä niin sanottua täysin vapaan sopimisen aluetta on vaikeaa löytää. Yleissitovia työehtosopimuksia on olemassa tällä hetkellä noin 160 kappaletta ja normaalisitovia noin 50 kappaletta (Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta 2018).

Vuonna 2014 yhteensä jo 89,3 prosenttia suomalaisista palkansaajista kuului jonkin työehtosopimuksen piiriin, heistä noin 12 prosenttia yleissitovuuden perusteella. Järjestäytymisaste on pohjoismaissa muutenkin hyvin korkea, myös työnantajapuolella. Tämä ei ole merkittävästi muuttunut viimeisen 15 vuoden aikana. Vuonna 2016 Valtioneuvoston teettämän työolobarometrin vastaajista yhteensä 73,9 prosenttia kuului johonkin ammattiyhdistykseen ja 16,3 prosenttia erilliseen työttömyyskassaan. Matalin järjestäytymisaste on yksityisen sektorin palvelualoilla, korkein taas julkisella sektorilla kunnissa. Työolobarometri huomioi kuitenkin vain työssä olevien järjestäytymistä, eikä se ota huomioon esimerkiksi eläkeläisiä tai opiskelijoita. (Työolobarometri 2016, 109.)

## 2.2 Muotovaatimukset

Työehtosopimuksen on oltava kirjallinen ja sopimusosapuolten allekirjoittama. Sopimukseen osallisen työnantajapuolen on kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta toimitettava se jäljennöksenä sekä sähköisesti työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle sosiaali- ja terveysministeriölle. Jos yksittäinen työnantaja sopii erikseen kirjallisesti työehtosopimuslain 1 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijäyhdistyksen kanssa noudattavansa valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä, on työnantajan toimitettava edellä tarkoitetulle viranomaiselle selvitys solmimansa sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöidensä määrästä. (TEL 436/1946, 2§.)

Työehtosopimusten tarkoittamat paikalliset sopimukset on yleensä myös tehtävä kirjallisesti. Tämän tärkeys korostuu, kun sovitaan kollektiivisesti asioista, jotka koskevat useita työntekijöitä ja sopimuksen tekee heidän puolestaan luottamusmies. Paikallisia sopimuksia työsuhteen ehdoista voidaan yksittäisten työntekijöiden kanssa tehdä myös suullisesti ja vapaamuotoisena, mikäli viitetyöehtosopimuksessa ei ole asetettu paikallisille sopimuksille mitään muotovaatimuksia. (Saloheimo 2008, 35.)

Mikäli valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on erikseen maininta, että jostakin seikasta voidaan sopia paikallisesti, on silloin muodostuva paikallinen sopimus katsottava kyseisen työehtosopimuksen osaksi. Tällaisella paikallisella osatyöehtosopimuksella on varsin vahva asema sopimushierarkiassa, koska se muodostuu osaksi normaalisitovaa sopimusta ja täten sitoo yhtä vahvasti. (Kairinen, Hietala & Ojanen, 2015, 69.)

### 3 HUOMIOITAVAA LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Työsuhteisiin liittyvä ja niissä sovellettava normisto rakentuu monista portaista. On olemassa paljon eritasoisia normilähteitä, joita pitää osata ottaa huomioon, kun mitä hyvänsä sopimusta aletaan laatia. Työehtosopimukset ovat näistä monimutkaisimpien piirissä, koska niitä on sitovuudeltaan jo itsessään monen tasoisia. Työehtosopimuksia ohjailevia normilähteitä on myös useita. Lisäksi annetaan painoarvoa työntekijöiden suojelulle kussakin tilanteessa, sekä otetaan huomioon työnantajien määräykset ja yritysten vakiintuneet tavat. Ristiriitatilanteissa noudatetaan normilähteiden arvohierarkiaa, jolloin pakottava lainsäädäntö on aina ensisijainen minimiehto. (Engblom 2013, 6-8.)

Tähän lukuun on valittu lakeja jotka ovat Vincit Oy:n tapauksessa merkittäviä. Näiden lakien piiriin kuuluu moni niistä muutoksista, joita Vincit Oy mahdolliseen uuteen työehtosopimukseen haluaa. Työehtosopimuslaki määrittää sitä, kuinka uusi sopimus laaditaan, työsopimuslaki sivuaa myös paikallista sopimusta, työaikalaki rajaa työajoista sopimista ja vuosilomalaki antaa vain rajoitetusti sopimisen mahdollisuuksia järjestäytymättömille yrityksille.

#### 3.1 Työehtosopimuslaki

Työehtosopimuslaki määrittelee muotovaatimukset, joiden mukaisesti työehtosopimukset on laadittava aiemmin kuvailluin tavoin. Sama laki määrittelee myös sitä, ketkä sopimuksen voivat solmia ja keihin sitä vastaavasti tulee soveltaa. Työehtosopimuslain 2 §:n mukaan sopimukseen osallisen työnantajapuolen on kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta toimitettava se jäljennöksenä sekä sähköisesti työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle. Myös niiden soveltamispiiriin tulleet työntekijöiden lukumäärät tulee ilmoittaa. Myös työehtosopimusten lakkaaminen tai niistä eroaminen tulee ilmoittaa työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle. Työehtosopimuksen, jota ei ole tehty määräajaksi, voi sopimukseen osallinen, mikäli irtisanomisajasta ei ole toisin sovittu, milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua, ja irtisanominen on toimitettava kirjallisena (TEL 436/1946, 3§).

Työehtosopimuslaissa säädetään myös ne sanktiot ja rangaistukset, joita työehtosopimusten rikkomisesta voi seurata. Sopimuksen tietoisesta tai siihen verrattavasta rikkomisesta voidaan työnantaja tuomita enintään 23 500 euron ja työntekijä 230 euron hyvityssakkoon. Tätä sakkoa voidaan toistaa kunnes rikkeet lopetetaan. Tästä kohdasta voidaan työehtosopimuksella sopia toisinkin tai luopua hyvityssakosta kokonaan. (TEL 436/1946, 7§).

Työehtosopimuskelpoisuuden sopimisedellytykset työehtosopimuslaissa ovat pakottavaa lainsäädäntöä. Uuden työehtosopimuksen solmimisen osapuolille ei siis voida asettaa työehtosopimuksellakaan muita rajoituksia. (Saloheimo 2008, 40.) Työrauhavelvollisuus määrätään myös tällä lailla koskemaan kaikkia työehtosopimukseen sidottuja ja osallisia yhdistyksiä. (TEL 436/1946, 8§).

### **3.2 Työsopimuslaki**

Työsopimuslaki määrittelee yleisiä työsopimuksissa noudatettavia pääehtoja. Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Vaikka vastikkeesta ei olisi sovittu mitään, tulee työsopimuslaki silti sovellettavaksi mikäli on todettavissa, ettei työtä ole tarkoitus tehdä ilman mitään vastiketta, ja myös työhön jota tehdään työntekijän kotona tai hänen omistamillaan laitteilla ja koneilla. (TSL, 55/2001, 1.luku 1§.)

Myös työsopimuslaissa on pykälä, joka määrää työsuhteissa noudatettavan sen alan yleis-sitovaa työehtosopimusta jonka tehtävää työtä katsotaan edustavan, tai normaalisisovaa työehtosopimusta siinä tapauksessa, että työnantaja on sellaiseen sopimukseen sidottu. Näiden kanssa ristiriidassa oleva työsopimuksen kohta on mitätön. (TSL 55/2001, 2. luku 7§).

Työsopimuslaki määrittelee joitakin asioita, joista ei voida työehtosopimuksillakaan sopia toisin, kuten sen, että määräaikaisen työsuhteen sopimiseen on aina oltava perusteltu syy, paitsi jos palkattava on pitkäaikaistyötön (TSL 55/2001, 1. luku 3 a §). Koeaika saa olla enintään kuusi kuukautta, ja määräaikaisissa työsopimuksissa enintään puolet työsuhteen kestosta. Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta,

työnantajan on ilmoitettava tämän määräyksen soveltamisesta työntekijälle työsopimusta solmittaessa (TSL 55/2001, 4§).

Palkkaus määräytyy pitkälti työehtosopimusten mukaan lähes kaikilla aloilla, mutta jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi normaalisitova eikä yleissitova työehtosopimus, eivätä työnantaja ja työntekijä ole sopineet palkasta erikseen, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka. (TSL 55/2001, 2. luku 10§).

Tavanomaisen palkan määritelmä on käsitteenä hyvin väljä, mutta palkan määrittelyyn sovelletaan yleensä käytännössä alalla ja kyseisellä paikkakunnalla vastaavien tehtävien tekemisestä maksettavaa palkkaa. Palkka on maksettava pankkitilille viimeistään erääntymispäivänä, ja työntekijälle on toimitettava palkkalaskelma (TSL 55/2001, 2. luku 16§). Muuta lainsäädäntö ei varsinaisen palkan määräytymisestä määrää.

Sairausajan palkasta työsopimuslaki määrää maksettavaksi työntekijälle täyden palkan sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun mikäli työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden (TSL 55/2001, 2. luku 11§). Jos työsuhde on jatkunut vasta alle kuukauden, maksetaan palkasta 50 prosenttia. Työehtosopimukset määräävät usein maksettavaksi käytännössä paljon pidemmän sairasloman palkan, usein maksimissaan 56 arkipäivää, kun kyseessä on pitkä työsuhde. Kaikissa työehtosopimuksissa ei myöskään puoliteta alle kuukauden työsuhteissa ensimmäisen yhdeksän päivän palkkaa. Käytäntöjä on monenlaisia.

### **3.3 Työaikalaki**

Työaikalaki määrittelee muun muassa sitä, kuinka paljon työntekijöillä saadaan teettää työtä, miten siitä tulee maksaa korvauksia ja sen, mikä luetaan työaikaan. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä (Työaikalaki, TAL, 605/1996, 4§.) Lisätöinä on korvattava sellainen työ, joka ylittää sovitun säännöllisen työajan. Ylityönä taas korvataan sellainen työ, joka ylittää myös lakisääteisen yleissäännöksen mukaisen 8 tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa. Sitä ei kuitenkaan saa teettää kuin työntekijän suostumuksella, sekä maksimissaan enintään 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Lisäksi voidaan erikseen sopia vielä lisäylityöstä jota voi olla enintään 80 tuntia kalenterivuodessa. (TAL, 605/1996, 18-19§.)



Työaikalakia sovelletaan kaikkeen Suomessa tehtävään työhön, lukuun ottamatta määrättyjä työaikalaisissa erikseen määriteltyjä töitä kuten poronhoitoa, kalastusta, kotityötä, yrityksen tai yhteisön johtamista eli toimitusjohtajaa, kirkollisten toimitusten suorittamista tai työtä jota tekee yhtiöksen omistajan perheenjäsenet. (TAL, 605/1996, 1-2§.)

Perusmääritelmät työajalle ja työhön rinnastettavalle ajalle tulevat työaikalaisista, mutta näistä voidaan usein työehtosopimuksilla sopia toisin. Yleissäännös työaikalaisissa on, että säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (TAL, 605/1996, 6§). Työajan sopimisesta työehtosopimuksella on työaikalaisissa oma lukunsa joka alkaa näin:

Työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 6–8 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. (TAL, 605/1996, 9§.)

Tällä tavoin työehtosopimuksella sovittuja ehtoja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Keskimääräinen koko vuoden säännöllisen työajan maksimi on siis työaikalaisissa määritelty niin, ettei sitä voida sopia toisin. Tasoittumisjakso voidaan kuitenkin sopia jopa 52 viikon mittaiseksi, joten työehtosopimusten laatijoille jää valtavasti sopimisen varaa. Tällöin riittää, että työaika vuoden mittaisen ajanjakson aikana tasaantuu keskimäärin tuohon 40 tuntiin viikossa. (TAL 605/1996 9§.)

On olemassa useita erilaisia tapoja sopia työaika. Tyypillisesti työ voi olla päivätyötä, jota tehdään maanantaista perjantaihin esimerkiksi kello 7-15.30, josta puoli tuntia käytetään ruokataukoon. Usein työaika on kello 8-16 niin, että ruokatauko joko sisältyy tuohon aikaan, jolloin työaika on 8 tuntia päivässä, tai vähentää sitä, jolloin työaika on enää 7,5 tuntia päivässä. Kaksivuorotyötä tehdään monilla aloilla ja katkeamatonta kolmivuorotyötä usein teollisuuden aloilla. Katkeamattomalla kolmivuorolla tarkoitetaan sitä, että yksikön toiminnot eivät missään vaiheessa lakkaa, vaan aina edellisestä vuorosta jatkaa suoraan seuraava vuoro viikon jokaisena päivänä. Aamuvuoro voi alkaa esimerkiksi kello

06, iltavuoro kello 14 ja yövuoro kello 22. Mikäli on sovittu 12-tuntisesta työvuorojärjestelmästä, on vuoroja kaksi ja ne voivat alkaa esimerkiksi kello 07 ja kello 19. Katkeamattomassa työvuorojärjestelmässä vuoroja jatketaan jokaisena viikon päivänä.

Työaika voidaan myös sopia jaksotyöksi määrätyillä, työaikalain sallimilla aloilla. Tällöin säännöllinen työaika saadaan työaikalain 6 §:ssä säädetyistä poiketen järjestää niin, että se on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena ajanjaksona enintään 80 tuntia (TAL 605/1996, 7§). Jaksotyöaikaa saadaan kuitenkin soveltaa vain työaikalain mainitsemisissä määrätyissä tehtävissä ja laitoksissa, kuten ravintoloissa, sairaaloissa, vartiointiliikkeissä tai poliisilaitoksella. Sitä voidaan tarkastella työn niin vaatiessa kahtena kolmen viikon jaksoneen tai kolmena kahden viikon jaksoneen. Säännöllinen työaika ei kuitenkaan saa kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana ylittää 128 tuntia, eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia. (TAL 605/1996, 9§.)

### **3.4 Vuosilomalaki**

Vuosilomalaki sisältää pakottavia määräyksiä loman antamisesta ja siirtämisen mahdollisuuksista. Tätä lakia vastaan työntekijät itse olisivat välillä halukkaita sopimaan toisin. Ei voida katsoa, että olisi työntekijän etu sopia työsopimuksella siitä, että lomaa saisi pitää niin lyhyinä jaksoina kuin haluaa. Tämä ei olisi objektiivisesti tulkittuna edullisemmussäännön mukaan työntekijälle parempi, vaikka hän itse saattaisikin olla sitä mieltä.

Työsuojelun takia halutaan taata, että jokainen työntekijä saa vähintään kerran vuodessa kunnollisen palautumisjakson, kun lomaa on pakko pitää 12 päivän jakso jokaisena lomakautena. Lomakausi on 1.5.-30.9. kesäloman osalta ja 1.10.-30.4. talviloman osalta. Loman ansaintavuosi taas on aina 1.3.-30.4. Vuosilomalain 21 § mukaan työnantaja ja työntekijä saavat sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän loman osan yhdessä tai useammassa jaksossa. Voidaan myös sopia vuosiloman sijoittamisesta ajanjaksolle, joka alkaa sen kalenterivuoden alusta, jolle kesälomakausi sijoittuu, ja joka päättyy seuraavana vuonna ennen seuraavan kesälomakauden alkua. Lisäksi saadaan sopia 12 arkipäivää ylittävän loman osan pitämisestä viimeistään vuoden kuluessa lomakauden päätymisestä. (Vuosilomalaki, VLL, 2005/162, 21§).

Vaikka työntekijät haluaisivat säästää myöhemmäksi lomaansa sallittua enemmän tai jopa ottaa sen kokonaan tai osittain rahana eli lomakorvauksena, on 12 päivän lomajakso pidettävä lokakaudella (1.5.-31.4.). Lomaa ei työsuhteen jatkuessa makseta korvauksena kuin hyvin rajatuissa ja poikkeuksellisissa tapauksissa, kuten työntekijän asepalvelukseen lähtiessä (VLL, 2005/162, 19§) tai niin pitkään jatkuneen työkyvyttömyyden takia, ettei vuosilomaa voida antaa seuraavankaan kalenterivuoden loppuun mennessä. Seuraavan lomavuoden loppuun se voitaisiin siirtosopimuksella siirtää vuosilomalain mukaan 12 päivän ylittävältä osalta, ja kesälomakauden vuoden loppuun 12 päivän osalta. Eli 2018 kesällä pidettävän loman 12 päivän jakson voisi siirtää maksimissaan 30.9.2019 saakka ja sen ylittävän osan 30.4.2010 saakka. (VLL, 2005/162, 26§).

Vuosilomalain pakottava yleissäännös vuosilomapalkasta määrää, että työntekijällä on oikeus saada vuosilomansa ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkansa (VLL, 2005/162, 9§). Vuosilomalaissa on annettu joitakin tapoja laskea lomapalkka, mutta niistä on käytännössä usein sovittu työehtosopimuksilla omat laskentatavat. Tähän voidaan vuosilomalain mukaan käyttää kuukausipalkkaa, keskipäiväpalkkaa tai prosenttiperusteista lomapalkkaa (VLL, 2005/162, 10-12§). Lomarahaa tai lomaltapaluurahaa ei vuosilomalaki säätele, mutta hyvin moni työehtosopimus sen silti määrittelee jollakin nimellä. Esimerkiksi mekaanisessa metsäteollisuudessa työntekijöille maksetaan lomaraha, joka on 50% vuosilomapalkasta (Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden työehtosopimus, 33§). Paperiteollisuuden työntekijöille maksetaan sekä lomallelähtrahaa, että lomapalkan tasauserää, jolla katetaan vuorolisien ja ylitöiden, eli todellisen ansion ja lomalta maksettavan palkan erotusta (Paperiteollisuuden työntekijöiden työehtosopimus, 5-luku, 25.4-25.6§.) Joissakin työehtosopimuksissa annetaan myös mahdollisuus vaihtaa lomaraha vapaaseen, esimerkiksi kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa, paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksessa sekä ortodoksisen kirkon työehtosopimuksessa.

Vuosilomalain 30 § kuvaa nimenomaisesti sitä, miten työehtosopimuksilla voidaan tämän kyseisen lain sisällöstä määrätä toisin. Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta sekä talviloman sijoittamisesta työajanlyhennyspäivien yhteyteen ja säästövapaasta. (VLL, 2005/162, 30§). Tämä pykälä on nimetty koskemaan

työehtosopimuksilla toisin sopimista, mutta siinä nimenomaan mainitaan, että sopijaosapuolina tulisi olla valtakunnalliset yhdistykset. Tällöin termillä ”työehtosopimukset” tarkoitettaisiin tässä vähintään yleissitovina noudatettavia työehtosopimuksia.

Vuosilomalain 31§ taas koskee otsikon mukaan yleissitovan työehtosopimuksen piirissä olevia eli järjestäytymättömiäkin työnantajia. Sen mukaan työnantaja, jonka on noudatettava toimialalleen sovittua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, mikäli määrärauksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. (VLL, 2005/162, 31§). Tästä voisi ymmärtää, että paikallisesti sovitulla työehtosopimuksella, eli toisin sanoen normihierarkiassa paikallisen sopimuksen tasolla olevalla sopimuksella, ei voisi poiketa niistäkään vuosilomalain määräyksistä, joista yleissitovilla tai normaalisitovilla työehtosopimuksilla voi. Tämä saadaan Vincit Oy:n kaltaisessa tapauksessa hoidettua vain sillä, että työehtosopimus sovitaan työnantajaliiton jäsenenä ja työntekijäliiton kanssa normaalisitovaksi. Tällöin voidaan sopia halutulla tavalla toisin kuin jokin vuosilomalain puolipakottava säännös. Järjestäytymättä tämä sopiminen ei onnistu.

## 4 TYÖEHTOSOPIMUKSEN VAIKUTUKSIA JA TULKINTAA

### 4.1 Työrauhavelvollisuus

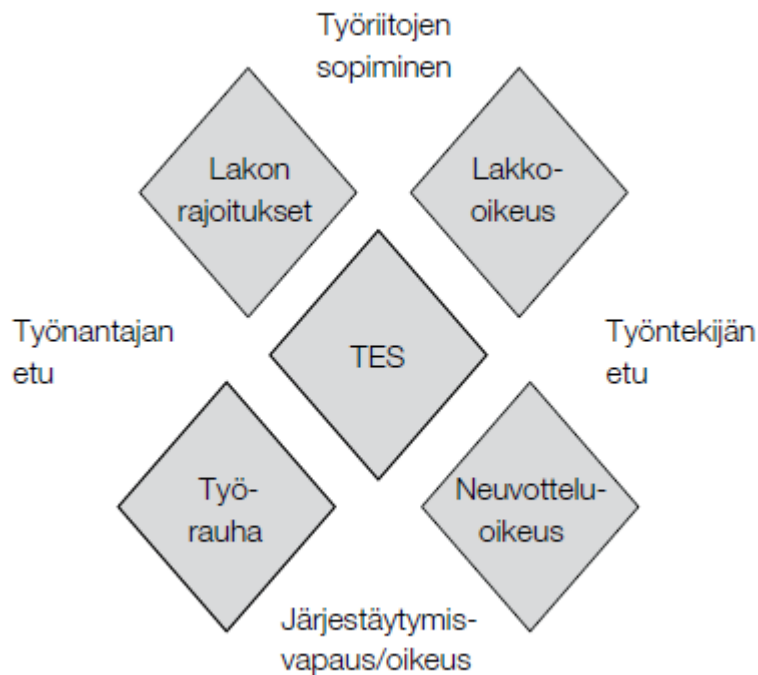
Tärkeimpiä työehtosopimuksen tuomia etuja on sillä turvattava työrauhavelvollisuus. Tämä tarkoittaa, että osapuolet sitoutuvat pidättäytymään työtaistelutoimista. Niitä ovat esimerkiksi lakot, hidastelutoimet, ylityökiellot tai yritysten asettaminen saartoon. Työnantajien käyttämiä työtaistelutoimia taas on työsulku, joka toimii lakon vastatoimena. Tällöin työntekijöitä estetään tulemasta töihin. Työsulku koskee siis myös niitä työntekijöitä, jotka muuten eivät olisi lakossa. (Bruun N. ym. 2011, 13)

Työrauhavelvollisuus voidaan jakaa aktiiviseen ja passiiviseen työrauhavelvollisuuteen. Passiivisella työrauhavelvollisuudella, eli niin sanotulla itsehillintävaatimuksella, tarkoitetaan pidättäytymistä työtaistelutoimista. Tämä velvollisuus ei koske yksittäisiä työntekijöitä, vaan sopimuksen solmineita työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksiä sekä työnantajia. Aktiivinen työrauhavelvollisuus taas koskee sopimukseen sidottuja yhdistyksiä ja velvoittaa niitä valvomaan, etteivät niiden alaiset yhdistykset, työnantajat tai työntekijät ryhdy työtaistelutoimiin työehtosopimuksen voimassaoloaikana. (Paanetoja 2014, 129-130.)

Sopimus työrauhasta on hyödyksi ja turvaksi sekä työntekijöille että työnantajapuolelle. Työrauhavelvoite muodostuu ainoastaan työehtosopimuksilla, työsopimukset ja lainsäädäntö eivät sitä Suomessa takaa. Lakko-oikeutta voidaan kyllä rajoittaa joissakin Euroopan valtioissa mahdollisilla erikoislaeilla tai yhteiskunnan kannalta tärkeän yleisen tai yksityisen edun suojelemiseksi, mutta rajoitukset eivät kuitenkaan saa olla sellaisia, että ne kokonaan estäisivät lakkoilun. Suomessakin lainsäädäntö vaatii antamaan lakoista ennakkoilmoituksen ja noudattamaan harkinta-aikaa. Lakkoilla ei siis voi mielivaltaisesti. (Bruun N. ym. 2011)

Työnantaja ei myöskään saa pakottaa ketään tekemään lakon piiriin kuuluvia työtehtäviä. Tämän estää Kansainvälisen työjärjestö ILO:n (International Labour Organization, työelämän kehittämiseen ja yhteiskunnallisten olojen parantamiseen erikoistunut järjestö) määrittämät oikeudet sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksen 4 artikla (Sopimus, joka

koskee pakkotyön poistamista 17/1960, 1.artikla d. momentti ja Euroopan ihmisoikeus-sopimus 63/1999, 4.artikla). Suomessa työtaistelutoimet ovat työehtosopimusten voimassa ollessa kiellettyjä käytännössä kokonaan, kun monessa muussa Euroopan maassa kollektiivisopimukset kieltävät lakkoilun vain kyseisen sopimuksen yksittäisiä ehtoja koskien, muista työpoliittisista asioista sen sijaan voidaan lakkoilla. (Bruun N. ym. 2011.)



Kuva 2. Kolmikantaisen sopimisen elementit (Bruun N. ym. 2011, 12.)

Ylläoleva kuva havainnollistaa sosiaalista dialogia, mitä käydään työehtosopimusjärjestelmistä työhdoista, työoloista sekä työehtosopimukseen sitoutumisesta työnantajapuolen ja työntekijäpuolen välillä. Työhdoista sopiminen kollektiivisesti on valtakunnallisesti hyvin merkityksellinen ja jopa tulopoliittinen asia, joka perustuu järjestäytymisvapautteen. Sen avulla saadaan ohjattua taloudellisia ja sosiaalisia muuttujia yhtenäisesti ja se on kehittävää vuorovaikutusta työnantajien, työntekijöiden ja valtion välillä. Työntajapuoli saa työrauhan ja työntekijäpuoli saa kollektiivisesti sovitut työhdot. Käytännössä valtiot ovat mukana kolmansina osapuolina, erityisesti silloin jos talous- ja sosiaalipoliitiikan yleisiä kysymyksiä on sillä hetkellä neuvottelujen kohteena. (Bruun N. ym. 2011, 11-12.)

Työehtosopimuslain 8§ velvoittaa työehtosopimukseen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia, niin myös yhdistyksiä, joiden jäsenet tai kyseisen lain 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainitut yhdistykset (alayhdistykset) ovat yhdistyksen suostumuksella tehneet työehtosopimuksen, välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myöskin niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä, eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. (TEL 436/1946, 8§.)

## **4.2 Soveltamiskäytäntö ja tulkinta**

### **4.2.1 Epäselvyysääntö**

Työehtosopimuksissa on lukuisia kohtia ja lausekkeita, joten on selvää että niistä voi toisinaan herätä myös eriäviä tulkintoja ja riitoja. Vaikka jokin vanhan alan työehtosopimus olisi ollut olemassa kymmeniä vuosia, voi sen lähes muuttumattomana säilyneestäkin ehdosta toisinaan löytyä aivan uusia näkökulmia. Ihan kaikkiin työelämän erikoistilanteisiin ei mikään dokumentti pysty tyhjentävästi pelisääntöjä sanelemaan. Kun yhdistetään vaikkapa osa-aikatyö, sairastuminen ja vuosiloma, saattaa olla, että työehtosopimus sinällään ei annakaan tilanteeseen suoraa toimintaohjetta. Tällöin tulkitaan myös lakeja ja niin sanottua alalla vakiintunutta työmarkkinakäytäntöä (Saloheimo 2012, 159). Esimerkiksi liittojen ja yhdistysten antamien tiedotteiden ja kiertokirjeiden sisältöä voidaan näissä tilanteissa hyödyntää.

Sopimusten laatijoilla on aina selvitysvelvollisuus. Tämä tarkoittaa, että se osapuoli, joka jonkin sopimuskohdan määräystä määrättyyn muotoon kirjattavaksi ehdottaa, on velvollinen antamaan jonkinlaisen selvityksen esityksensä sisällöstä (Saloheimo 2012, 170). Toisinaan työehtosopimusten kohdat voivat varsinkin maallikon mielestä olla hyvin tulkinnanvaraisia tai epäselviä. Tämä tulee yleensä ilmi vasta jälkikäteen, kun työehtosopimusta käytännön elämässä tulkitsee ja käyttää esimerkiksi työntekijät itse tai heidän esimiehensä, jotka eivät itse ole olleet laatimassa kyseistä sopimusta. Epäselvyysääntöön mukaan epäselväksi osoittautuvan kohdan laatija kantaa tulkintariskin, mikäli hän ei ole

kyllin selvästi ilmaissut, mitä kohdalla on tarkoitettu. Tällöin epäselvää kohtaa tulkitaan sen hyväksi, joka ei ole siitä voinut perustellusti ymmärtää muuta kuin oman tulkintansa. (Saloheimo 2012, 170.)

#### **4.2.2 Tulkintariidat**

Tulkintariitoja työehtosopimuksista ratkotaan työtuomioistuimessa, joka on työehtosopimukseen ja työrauharikkomuksiin liittyen ainoa toimivaltainen tuomioistuin Suomessa. Työnantajan ja työntekijän väliseen työsopimukseen liittyvät riidat sen sijaan käsitellään käräjäoikeudessa, samoin kuin työehtosopimukseen perustuvat velkomiskanteet (Engblom 2013, 53). Työtuomioistuin voi antaa lausuntoja tarvittaessa aiheeseen liittyen muillekin tuomioistuimille niiden sitä pyytäessä jonkin toisen kanteen yhteydessä. (Oikeudenkäynti työtuomioistuimessa, 2018.) Tällaisten lausuntojen pyytäminen on kuitenkin harvinaista. Vuonna 2010 työtuomioistuin on antanut tällaisia lausuntoja kymmenen ja 2011 lausuntoja oli 16 (Engblom 2013, 53).

Poikkeuksellista nimenomaan työehtosopimukseen liittyvissä riidoissa on se, että kannetta voi ajaa työtuomioistuimessa vain työehtosopimuksen solminut osapuoli. Yksityinen järjestäytynyt työnantaja tai työntekijä voi panna kanteen vireille vain siinä tapauksessa, että sopimuksen solminut järjestö on antanut siihen suostumuksensa tai kieltäytynyt itse sitä ajamasta (Oikeudenkäynti työtuomioistuimessa, 2018).

Usein kuitenkin työehtosopimukseen ja yleensäkin työsuhteisiin liittyvät riidat ovat sellaisia, joihin on jo löydettävissä jokin vastaava ennakkotapaus. Tällöin riidat eivät yleensä päädy tuomioistuimiin saakka. Liitot ja ammattiyhdistykset neuvovat jäseniään näissä asioissa yleensä aktiivisesti. Erityisesti liittoja kiinnostavat sellaiset tilanteet tai rikkomukset työntekijäpuolta kohtaan, jollaisesta ajatellaan että olisi yleisen edun vuoksi hyvä saada ennakkotapaus sellaisen vielä puuttuessa.



### 4.2.3 Tulkintaperusteita

Suomessa on varsin laajasti myös työsuhteita ja työn tekemistä koskevaa lainsäädäntöä, joista muutamia yleisimpiä käytiin jo hieman läpi aiemmin. Pakottava, absoluuttinen lainsäädäntö luonnollisesti syrjäyttää kaikkien sopimusten, myös kollektiivisopimusten toisen sisältöiset määräykset, eikä siitä voida sopia toisin. Laissa tämä voidaan ilmaista, että ”muu sopimus on mitätön”. Silloin ei puhuta enää tulkinnasta, vaan sopimuksen pätemättömyydestä, jos se on erehdyksessä sovittu toisin. On olemassa myös puolipakottavaa, semidispositiivista työlainsäädäntöä, josta voidaan poiketa toisin vain työehtosopimuksella, mutta ei työsopimuksella tai muulla paikallisella sopimuksella. Tahdonvaltaisista säännöksistä voidaan puolestaan sopia toisin millä hyvänsä sopimuksella. Työehtosopimuksessa tahdonvaltaiset normit usein ilmenevät niiden yhteydessä lausutulla ”ellei paikallisesti toisin sovita”- lausekkeella. Lähtökohtaisesti työehtosopimusten normit kuitenkin on ajateltava pakottavina. (Engblom 2013, 51)

Työsuhteisiin sovellettavia normilähteitä on olemassa 10 seuraavassa etusijajärjestyksessä:

1. pakottavat työlakien säännökset
2. työehtosopimuslain nojalla noudatettavat työehtosopimuksen normit, jotka ovat sellaisessa työehtosopimuksessa, jonka on solminut valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys (normaalisitovuus)
3. yleissitovan työehtosopimuksen normit
4. semidispositiiviset lainsäännökset, joista voidaan poiketa työehtosopimuksin
5. yhteistoimintamenettelyssä syntyneet työsäännöt
6. työsopimuksen ehdot ja sopimuksen veroinen käytäntö
7. sellaiset työehtosopimuksen normit, joista voidaan sopia toisin työsopimuksessa
8. tahdonvaltaiset lainsäännökset
9. tavanomaisoikeudelliset normit
10. työnantajan työjohtovallan perusteella antamat määräykset (Paanetoja 2014, 27.)

Koska työsuhteen ehtoihin sovellettavia normeja on näin paljon, pitää olla selvillä siitä, mitä niistä milloinkin tulee noudattaa. Saman sisältöisten normien kohdalla ei ole merkitystä mitä niistä sovelletaan, koska ristiriitatilannetta ei synny. Työsuhteen normit ovat

yllä asetettuna hierarkkiseen arvojärjestykseen, jonka mukaan ylimmäinen aina syrjäyttää alemman ristiriidan sattuessa. Tätä kutsutaan etusijajärjestykseksi. (Paanetoja 2014, 27.)

Aina ei kuitenkaan pelkkä etusijajärjestys määrää sitä, mitä normistoa tulee määrätyn työsuhteen sovitun ehdon kohdalla soveltaa. Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä tunnetaan myös edullisemmuussääntö, joka vaikuttaa työoikeudessa hyvin voimakkaasti. Tämän säännön mukaisesti sellainen ehto, joka on sovittu työntekijälle edullisemmaksi, pysyy voimassa, koska silloin noudatetaan työntekijälle edullisempaa normia. Usein edullisemmuussääntö tulee sovellettavaksi erityisesti palkkoihin tai ylityökorvauksiin liittyvissä sopimuksissa. Sen sijaan sen ratkaiseminen, mikä on työntekijälle edullisempaa, ei aina ole yksiselitteistä. Työntekijän omalla mielipiteellä ei tässä ole painoarvoa, vaan valinta pitää tehdä objektiivisesti sekä yksi sopimuskohta ja ehto kerrallaan. Ei siis tutkita koko työ sopimusta kokonaisuutena, vaan jokaista sen sovittua kohtaa omanaan. (Paanetoja 2014, 28.)

Mikäli yrityskohtainen työehtosopimus on sovittu ennen kuin valtakunnallinen saman alan normaalisitoja työehtosopimus, olisi yrityskohtainen aikaprioriteettisäännön mukaan voimakkaampi. Vaikka teoriassa yrityskohtainen ja valtakunnallinen työehtosopimus ovat oikeusvaikutuksiltaan yhtä päteviä, on lainsäädännössä joitakin seikkoja määrätty sovittavaksi toisin vain valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Esimerkiksi keskimääräinen työaika (TAL 605/1996, 9§) tai vuosilomapalkasta ja lomakaudesta toisin sopiminen vuosilomalaisista poikkeavasti (VLL 162/2005, 30§) ovat sellaisia joista ei voida yrityskohtaisella työehtosopimuksella sopia epäedullisemmin. Näistä voidaan päätellä, että yrityskohtaista työehtosopimusta ei koskaan täysin voida pitää valtakunnallisen, normaalisitovankaan työehtosopimuksen kanssa yhdenveroisena (Kairinen ym. 2015, 165).

Nykyään on otettava huomioon myös EU-lainsäädäntö kaikessa sopimusten tulkinnassa. EU-oikeuden yleisten oppien mukaan kaikkea kansallista oikeutta on tulkittava mahdollisimman pitkälle EU-oikeuden vaatimusten ja direktiivien tavoitteiden sekä hengen mukaisesti. Tämä on vaikuttanut käytännössä esimerkiksi tulkintaan osa-aikaisten työntekijöiden oikeuksista työajanlyhennysvapaisiin, eli niin sanottuihin pekkaspäiviin. On olemassa EU-direktiivi koskien osa-aikatyötä, ja siinä mainitaan syrjimättömyysperiaate jonka mukaan ”osa-aikatyöntekijöihin ei pelkästään osa-aikaisuuden perusteella saa soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin vastaaviin kokoaikaisiin työntekijöihin, ellei eri-

lainen kohtelu ole perusteltua asiallisista syistä” (Direktiivi 1997/81/EY). Tämä, sekä perusoikeus tasapuoliseen kohteluun johti esimerkiksi työtuomioistuimen tapauksessa 2001:52 siihen tulkintaan, että osa-aikatyöntekijöille tuli antaa työajanlyhennysvapaita työajan suhteessa, vaikka työehtosopimuksessa ei näin ollutkaan haluttu sopia. (Saloheimo 2012, 177.)

Vaikka normihierarkian mukaisesti olisi selvää, että noudatettava normi löytyy työehtosopimuksesta, pitää lisäksi olla varmuus siitä mitä työehtosopimusta kulloinkin tulee noudattaa. Tulkintariitoja voi siis syntyä myös siitä, mikä sopimus tulee kyseeseen missäkin työsuhteissa. Valtakunnallisten työehtosopimusten soveltamisalat voivat karkeasti määrytyä kahdella tavalla, joko toimialaperiaatteen tai ammattialaperiaatteen mukaisesti. Toimialaperiaatetta kutsutaan myös teollisuuslinjaperiaatteeksi, koska tällaisia sopimuksia tehdään yleensä juuri teollisuudessa. Nämä sopimukset liittyvät yksinomaan työntekijöihin. Toimihenkilöille on omat työehtosopimuksensa, vaikka työnantajajryitys ja ala olisi sama. (Saloheimo 2012, 15-16.)

Toimialaperiaatteella tarkoitetaan sitä, että yrityksen päätoimialan mukaista työehtosopimusta sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkiin sen työntekijöihin, vaikka joidenkin heistä tehtävät voisivat sinänsä kuulua jonkin toisenkin sopimusalan työehtosopimuksen piiriin. Esimerkkinä Saloheimo analysoi työtuomioistuimen ratkaisua 2011:8, jossa lentokenttäavustajien työhön voitiin soveltaa sekä lentoliikenteen palveluja koskevaa sopimusta että kiinteistöpalvelualojen työntekijöitä koskevaa sopimusta. Työnantajajryityksen päätoimialana oli kiinteistöpalvelut, ja näin ollen katsottiin että myös kyseisten lentokenttäavustajien työhön oli sovellettava tämän alan työehtosopimusta. (Saloheimo 2012, 15.)

Useilla palvelualoilla taas vaikuttaa sovellettavan työehtosopimuksen valintaan työnantajan toimialan lisäksi työntekijän ammatti, tai jäsenyys jonkin nimenomaisen alan ammattiliitossa. Tällöin puhutaan ammattialaperiaatteesta. Esimerkkinä voidaan mainita kaupan ala, rahoitusala ja terveystyöpalvelut. Usein työnantajajryitys on saman alan mukaisesti järjestäytynyt kuin sen työntekijät, jolloin tulkintariitoja ei synny. Monialajryitykset ovat sellaisia, joilla ei ole yhtä päätoimialaa. Tällöin ne voivat kuulua useisiin työnantajajryityksiin, ja niitä sitoo sen kautta monet eri alojen työehtosopimukset ja niiden työntekijöihin sovelletaan monia eri sopimuksia. (Saloheimo 2012, 17.)

### 4.3 Jälkivaikutus

Työehtosopimukset sovitaan yleensä olemaan voimassa määräajan, tyypillisesti esimerkiksi kaksi vuotta kerrallaan. Yksittäisten yritysten sopimat viitetyöehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset taas usein sovitaan olemaan voimassa toistaiseksi. Niillä on usein sovittu pysyvämmäksi tarkoitetuista järjestelyistä, kuten vaikkapa tietynlaisesta palkkausjärjestelmästä. Mikäli paikallisen sopimuksen voimassaolosta ei ole sopimuksessa lausuttu mitään, oletetaan sen lakkaavan olemasta voimassa samalla kun viitetyöehtosopimuskin lakkaa. (Saloheimo 2012, 54.)

Työehtosopimusten määräyksiä tulee noudattaa niin kauan kuin sopimukset ovat voimassa. Kun sopimus umpeutuu, eikä uutta sopimusta ole vielä solmittu, syntyy sopimukseton tila. Tällöin työehtosopimuksen määräyksillä on rajoitettu jälkivaikutus. Jälkivaikutus tarkoittaa, että työehtosopimus pysyy voimassa kunnes uusi sovitaan tai se kokonaan irtisanotaan. Tällöin työehtosopimuksen useimpia määräyksiä noudatetaan edelleen, mutta sellaisia, jotka ovat lakia heikompia työntekijän kannalta, ei voida noudattaa. (Paanetoja 2014, 129.)

Jälkivaikutukseen ei kuulu hyvityssakkotehostetta tai työrauhavelvoitetta. Sopimuksettoman tilan aikana ei työehtosopimuksella myöskään ole pakottavaa normivaikutusta, joten sen aikana voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella sopia työehdoista toisin. Jälkivaikutus lakkaa, kun sopimukseton tilakin lakkaa, ja siirrytään noudattamaan uuden työehtosopimuksen ehtoja. Jälkivaikutus koskee myös paikallisia sopimuksia. Mikäli niistä ei ole tehty uutta sopimusta, lakkaa niiden jälkivaikutus silti silloin, kun viitetyöehtosopimuksenkin jälkivaikutus lakkaa, eli kun sopimukseton tila päättyy. (Saloheimo 2012, 152-154.)

## 5 TYÖEHTOSOPIMUSTEN LAADINNASTA

### 5.1 Paikalliset työehtosopimukset

Paikallisella sopimisella terminä tarkoitetaan kaikkea sellaista työehdoista sopimista, mikä tapahtuu yritys- tai työpaikkatasolla. Tällaisilla sopimuksilla sovitaan joko toisin jostakin seikasta, jonka toisin sopimiseen työehtosopimus antaa luvan, tai paikallisella sopimuksella täydennetään työehtosopimusta. Paikallista sopimista voidaan katsoa olevan neljää eri tyyppiä:

1. valtakunnallisen työehtosopimuksen tarkoittamat paikalliset sopimukset
2. yrityskohtaiset työehtosopimukset
3. yhteistoimintasopimukset
4. työsopimustasoiset paikalliset sopimukset

Paikallisella sopimisella on pitkät juuret työoikeuden historiassa, mutta alkujaan 1990-luvulla sitä käytettiin vasta lähinnä keinona sopia tilapäisesti vaikkapa laman ajaksi poikkeavista palkkaustavoista. Nykyään paikallinen sopiminen on kuitenkin hyvin yleistä ja sovittavia asioita voi olla palkkausjärjestelmien ja työaikajärjestelyjen lisäksi vaikkapa työsuojeluyhteistyöhön liittyvät asiat. (Engblom 2013, 57.)

Paikallisen työehtosopimuksen, eli niin sanotun viitettyöehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen, sopijaosapuolina voi olla yksittäinen yksityisen sektorin työnantaja ja sen työntekijät. Kuitenkaan yksittäisen työntekijän kanssa sovittaessa ei voitane katsoa, että sovittua voitaisiin soveltaa työehtosopimusvaikutuksin useisiin työntekijöihin, vaan kyse on silloin lähinnä työsopimustasoisesta järjestelystä. Työntekijöitä yleisesti sitovista sopimuksista on toisinaan työehtosopimuksissa määrätty, että toisena osapuolena on oltava työntekijöitä edustava luottamusmies tai ammattiosasto, vaikka sopimuskompetenssista ei työehtosopimuksessa mitään muuta erikseen mainittaisi. (Saloheimo 2012, 46.)

Ammatillinen järjestäytymisoikeus käsittää paitsi oikeuden ja vapauden järjestäytyä, myös oikeuden työehtosopimusneuvotteluihin. Viimeksi mainittua on taas työehtosopimuslailla tarkemmin säädetty niin, että työehtosopimuskelpoisuus on palkansaajapuolella vain rekisteröidyillä yhdistyksillä (TEL 436/1946, 1§).

## 5.2 Sopimusosapuolet

Työehtosopimuksissa toisena osapuolena on yksi tai useampia työnantajia tai työnantajayhdistyksiä, ja toisena osapuolena työntekijöitä edustava työntekijöiden yhdistys. Paikallisessa sopimisessa voi myös toisena osapuolena olla luottamusmies ja toisena työnantaja, tai vaikkapa vain työntekijä itse ja työnantaja (Saloheimo 2012, 46). Paikallista sopimista on itse asiassa myös työsopimuksella ehdoista sopiminen.

Monissa muissa maissa pohjoismaiden ulkopuolella on asetettu tarkempia vaatimuksia työehtosopimusten sopijapuolten edustavuudesta. Suomessa taas ei edellytetä työntekijäyhdistyksen erityistä tunnustamista tai määrätä, että vain alan edustavin yhdistys voisi tehdä sopimuksen. Työehtosopimuslaissa kuitenkin sanotaan, että työntekijöitä edustavan sopijapuolen tulee olla rekisteröity yhdistys, joten pelkkä työntekijöiden joukko työpäikällä ei riitä sopimusosapuoleksi. Monella alalla on Suomessa käytännössä vain yksi määrätty henkilöstöryhmää edustava työntekijäliitto, joka työehtosopimuksen yleensä solmii. Ilman kyseistä yhdistystä solmitun työehtosopimuksen sitovuus ei kuitenkaan tämän vuoksi häiriinny, mikäli sopimuksen tehneiden tahojen aidosti katsotaan edustavan sopimuksen piirissä työskenteleviä henkilöitä. (Saloheimo 2012, 42-44.)

Näin ollen mikä tahansa yksittäinen yritys voi työntekijöiden kanssa solmia uuden työehtosopimuksen, joka voi tulla sovellettavaksi paikallisena, yrityskohtaisena työehtosopimuksena, jos se tosiasiallisesti koskee nimenomaista alaa ja tehtäviä ja osapuolet sen allekirjoittavat. Työnantajan ei tarvitse olla järjestäytynyt. Työpaikkakohtainen työehtosopimus voi perustua valtuutukseen joka on sisällytetty sovellettavaan liittotason työehtosopimukseen. Tällöin sopimusta kutsutaan paikalliseksi työehtosopimukseksi. Se voidaan kuitenkin solmia myös ilman tätä valtuutusta. Mikäli sopijaosapuolille riittää, että kyse on paikallisesta sopimuksesta, joka ei sopimusten hierarkiassa voi ohittaa jo etukäteen työnantajaa sitovaa työehtosopimusta, ei silloin osapuoleksi tarvita rekisteröityä yhdistystä. (Saloheimo 2012, 42-44.)

Yleensä kuitenkin työehtosopimukset sovitaan Suomessa liittotasolla. Varsinaisten määrättyä alaa tai määrättyjä ammatteja koskevien työehtosopimusten lisäksi keskusjärjestöt voivat sopia yleissopimuksia koskien esimerkiksi irtisanomissuojaa, lomapalkkaa tai

muuta työmarkkinoiden yleisiin seikkoihin liittyvää. Nämä sopimukset ovat yleisluontoisia ja yleensä sovittu olemaan voimassa pitkiä aikoja. (Paanetoja 2014, 124.)

Yrityskohtaisia työehtosopimuksia on esimerkiksi PRO-liiton jäsenyrityksissä käytössä jonkin verran. Sopimuksessa on oltava sisällöltään jotakin oleellista muutettavaa yleissitovaan sopimukseen, jotta työntekijäpuolen liitto on valmis neuvottelemaan uudesta sopimuksesta. Ammattiliitto edellyttää, että luottamusmies on työntekijäpuolella nimettynä. Työntekijäpuolella on oltava jotain kannattavaa ja perusteltua neuvotteluun tuotavaksi. Yleissitovien määräysten heikommaksi sopiminen ei ole lähtökohtana riittävä edes silloin, kun sopijaosapuolina on molemmilla puolilla liitot. Usein nämä ovat sopimuksia, joihin valitaan vain yrityksen nimenomaisesti tärkeänä pitämät ja yksilölliset seikat. Perusasioita ja jo toimivia sopimuksen osia ei kannata suotta kirjoittaa uudelleen. Uusi työehtosopimus voi tällöin olla liityntäpöytäkirja jo olemassa olevaan sopimukseen, ja ne seikat joihin se ei ota kantaa, määräytyvät tämän yleissitovan viitesopimuksen mukaisesti. (Korkalo, Työsuhdeneuvonta, Pro-liitto, 2018.)

### **5.3 Keneen sopimusta sovelletaan?**

#### **5.3.1 Velvoitemääräykset ja normimääräykset**

Työehtosopimukset ovat siitä erityislaatuisia sopimuksia, että niissä sopimusosapuolet eivät niinkään itse sovi toisiaan velvoittavasta sopimuksesta vain omia etujaan ja näkökulmiaan ajatellen, kuten sopimusoikeudessa yleensä, vaan ne sopivat muita koskevista ehdoista ja käytännöistä. Työehtosopimuksissa on kahdenlaisia määräyksiä sen mukaan, ketä ne velvoittavat. Velvoitemääräyksillä tarkoitetaan sellaisia ehtoja, jotka liittyvät esimerkiksi työehtosopimuksen voimassaoloon tai siihen, miten sen soveltamisesta syntyneitä riitoja sovitellaan. Nämä ehdot sitovat sen solmineita osapuolia. (Paanetoja 2014, 125.) Velvoitemääräyksiä ovat esimerkiksi työrauhavelvoitetta koskevat määräykset (Engblom 2013, 50). Niitä ei siis sovelleta yksittäisiin työntekijöihin, vaan ne koskevat lähinnä sopimusosapuolia eli liittoja.

Normimääräyksiä taas sovelletaan nimenomaan sopimuksen kohteena oleviin työntekijöihin. Ne koskevat esimerkiksi palkkausta, työaika, vuosilomaa ja työsuojelua. Lisäksi

löytyy vielä erikseen luottamusmiehiä ja heidän asemaansa koskevat normit (Paanetoja 2014, 125). Normimääräykset voidaan jaotella vielä työnormeihin ja työolonormeihin (Engblom 2013, 50).

### 5.3.2 Sidotut

Työehtosopimukseen sidottuja ovat työehtosopimuksen osapuolet ja kaikki niiden alayhdistykset, sekä niiden yhdistysten jäsenet (TEL 436/1946, 4§). Keskusjärjestöjä, eli yläyhdistyksiä, työehtosopimusten ei kuitenkaan katsota sitovan (Saloheimo 2012, 57). Työehtosopimuslain mukaan yleissitovia työehtosopimuksia sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, jotka tekevät sen soveltamispiiriin kuuluvaa työtä. Sillä ei siis ole merkitystä onko työntekijä järjestäytynyt vai ei. (TEL 436/1946, 4§.) Mielenkiintoista on se, että vaikka kaikki yrityksen samaa työtä tekevät työntekijät saavat samat työehtosopimuksen edut, eivät järjestäytymättömät työntekijät itse kuitenkaan ole työehtosopimuksen velvoittamia (Paanetoja 2014, 128).

Työehtosopimus tulee kuitenkin yleensä sovellettavaksi vain sen soveltamispiiriin kuuluvassa toiminnassa tai työssä. Näin ollen kaikki yksittäisen yrityksen työntekijöistä eivät välttämättä kuulu saman työehtosopimuksen soveltamisen piiriin. Työnantajaliiton jäsenyys ei tällöin automaattisesti muodosta sitovuutta kyseiselle työehtosopimukselle. Joskus samaan työhön samalla työnantajalla näyttäisi soveltuvan useampi työehtosopimus. Tällöin on tehtävä valinta kilpailevien sopimusten välillä. (Saloheimo 2012, 59.)

Samassa yrityksessä voidaan myös soveltaa useaa eri työehtosopimusta, jos yrityksen työntekijät tekevät monien eri alojen töitä. Tämä on yleistä erityisesti monialaisissa ja suurissa yrityksissä. Ei tunnu olevan aivan yksiselitteistä, mitä työehtosopimusta työnantaja lopulta velvoitettaisiin käyttämään työntekijän riitauttaessa asian, koska käsite soveltamisala on ollut oikeuskäytännössä niin laava. (Engblom 2013, 47.)



### 5.3.3 Järjestäytynyt työnantaja

Mikäli työnantaja kuuluu johonkin työnantajayhdistykseen, kutsutaan sitä järjestäytyneeksi työnantajaksi. Työnantajapuolen keskusjärjestö yksityissektorilla on Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry ja julkissektorilla valtion työmarkkinalaitos VTML, kunnallinen työmarkkinalaitos KT tai kirkon työmarkkinalaitos KiT. (Paanetoja 2014, 123.) Järjestäytyntä työnantajaa työehtosopimukset sitovat siis normaalisitovasti. Mikäli työnantaja harjoittaa jonkin yleissitovan työehtosopimuksen alaista toimintaa, mutta kuuluu järjestäytymisensä vuoksi jonkin normaalisitovan työehtosopimuksen piiriin, on normaalisitova työehtosopimus vahvempi ja sitä tulee noudattaa (Engblom 2013, 46).

Koska normaalisitova työehtosopimus ajaa yleissitovan ohi, on työntekijäpuolella ilmennyt tyytymättömyyttä tähän tilanteeseen joka mahdollistaa niin sanotun ”tes-shoppailun”. Yrityksessä normaalisitovana noudatettava työehtosopimus määräytyy yksinomaan työnantajan, ei työntekijöiden järjestäytymisen mukaan, jolloin teoriassa työnantaja voisi valikoida itseään miellyttävän työehtosopimuksen liittymällä määrätyn alan työnantajajärjestöön. Vaikka lain mukaan työehtosopimusta voidaan soveltaa vain sen soveltamisalalla, on tätä soveltamisalaa terminä tulkittu hyvin laajasti. (Engblom 2013, 47.)

### 5.3.4 Järjestäytymätön työnantaja

Kun työnantaja ei kuulu mihinkään työnantajien keskusjärjestön alaiseen liittoon, se on järjestäytymätön eli niin sanottu villi työnantaja. Tällaisen työnantajan tulee työntekijöihinsä soveltaa tosiasiallisesti tehtävän työn ja toimialan mukaista yleissitovaa työehtosopimusta työsuhteen vähimmäisehtojen määrittelijänä, mikäli sellainen alalta Suomessa löytyy. Solmimalla työntekijäpuolen rekisteröidyn, todellisesti ammattikuntaa edustavan tahon kanssa oman työehtosopimuksen, voi työnantaja kuitenkin sopia määrätyistä, sopimiselle vapaista seikoista toisin. Yleissitovasta sopimuksesta se ei kuitenkaan voi tällöinkään irtautua.

Käytännössä kaikki yleissitovan työehtosopimuksen kohdat sitovat myös järjestäytymätöntä työnantajaa, poikkeuksena jotkin sellaiset kohdat joiden katsotaan koskevan vain sopimusosapuolena olevia liittoja. Tästä esimerkkinä voisi mainita sellaisen määräyksen,

jonka mukaan henkilöstön edustajalle pitäisi maksaa korvaus ansionmenetyksestä siltä ajalta, kun hän osallistuu liittojen järjestämään koulutukseen. (Engblom 2013, 52.)

#### **5.4 Työehtosopimuksen pätevyys ja vahvistaminen**

Jotta työehtosopimus tulisi sinällään sovellettavaksi ja päteväksi, se tulee olla paitsi kirjallisena laadittu ja sopijaosapuolten allekirjoittama, myös toimitettu kopiona ja sähköisesti kuukauden kuluessa sopimisesta työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle. (TEL 436/1946, 2§.)

Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan on toimitettava lainvoimaisella päätöksellä yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus maksutta suomen- ja ruotsinkielisenä jokaisen saataville yleiseen tietoverkkoon yleissitovien työehtosopimusten luetteloon. Käytännössä verkosta löytyy työehtosopimuksia hyvin monestakin paikasta, mutta esimerkiksi Finlexissä ne ovat kaikki luettavissa. Vastaavasti jokaisen saataville on toimitettava tieto siitä, että lisätietoja yleissitovasta työehtosopimuksesta saa suomen ja ruotsin kielellä työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnalta. (Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001, 14§.)

## 6 VINCIT OY:N TYÖEHTOSOPIMUS

### 6.1 Vincit Oy

Mikko Kuitunen perusti Vincit Oy:n vuonna 2007, jotta hänellä olisi kiva työpaikka mihin mennä aamuisin. Voitaneen todeta, että se on onnistunut melko hyvin. Vincit on valittu Suomen parhaaksi työpaikaksi vuosina 2014, 2015 ja 2016 sekä Euroopan parhaaksi työpaikaksi vuonna 2016. Kuitunen peräänkuuluttaa työntekijäystävällistä toimintaa ja välitöntä työyhteisöä. Työntekijät selvästi viihtyvät, ja asiakkaistakin 100% suosittelisi yritystä kollegoilleen. (Vincit, Yritys, 2018.)

Yksi työhyvinvoinnin syistä lienee yrityksen johtamisfilosofia. Vincit Oy ja Kuitunen suhtautuvat johtamiseen hyvin eri tavalla, kuin perinteinen yritysmaailma. Työntekijöitä kuunnellaan laajasti kaikilla osa-alueilla. Työsuhde-edut ovat omaa luokkaansa. Jokaisella työntekijällä on esimerkiksi mahdollisuus halutessaan käyttää yrityksen Tesla-merkistä autoa omiin ajoihinsa, mikäli se vain sattuu olemaan vapaana. Tämä ei kuitenkaan muodosta henkilökunnalle verotettavaa luontoisetua, koska auto on satunnaisesti kaikkien käytössä ja samalla toimii huomion herättäjänä ja markkinointivälineenä yritykselle (Kuitunen, 2018).

Vincit Oy tuottaa ohjelmistokehityksen asiantuntijapalveluita yrityksille sekä julkisen sektorin toimijoille, pääasiassa suurille ja keskisuurille yrityksille. Vincitillä on yli 200 asiakasta useilla eri toimialoilla, esimerkiksi ABB, Fonecta ja Hesburger. Vuonna 2017 yhtiön liikevaihto oli 41,1 miljoonaa euroa ja toimipisteitä on Tampereella, Helsingissä ja Turussa sekä Yhdysvalloissa Palo Altossa ja Orange Countyssa. (Vincit, Yritys, 2018.)

#### 6.1.1 Johtaminen, tai sen puuttuminen

Vincit Oy:n tapa johtaa työntekijöitään on hyvin moderni ja jopa vapaamuotoinen. He haluavat ravistella vanhakantaista yritysjohtamisen kulttuuria. Johtamisfilosofiassa on kyse siitä, että työntekijöille annetaan eväät itsensä johtamiseen. Heillä on vapautta päät-

tää itse siitä, miten ja missä he haluavat kehittyä, ja millä osa-alueilla he kokevat kaipaavansa tukea. Tällöin huomioidaan yksilöllisesti jokaisen työntekijän henkilökohtaiset tarpeet, jolloin jokainen työntekijä myös tuottaa parasta mahdollista tulosta.

Itsensä johtamisen ajatusmallille on annettu nimeksi LaaS, Leadership as a Service. Se on verkkopalvelu, joka auttaa ihmisiä johtamaan itse itseään entistä paremmin ja helpommin, asettamaan henkilökohtaisia tavoitteita sekä tukee niiden saavuttamisessa. Työkalu on kehitetty Vincit Oy:n omaan käyttöön, mutta se on päätynyt laajasti heränneen kiinnostuksen johdosta myyntiin. Tällä hetkellä LaaS on käytössä ja kehittälyssä monissa erilaisissa organisaatioissa. LaaS myöskin kerää samalla koko ajan käyttäjien palautetta, ja tämän myötä sitä voidaan kehittää ja päivittää yhä paremmin palvelevaksi. (Vincit, LaaS, 2018.)

Vincit Oy:n toimintamalli tuntuu puhuvan sen puolesta, että johtoa ei oikeastaan lainkaan yrityksissä tarvittaisi sillä mittapuulla kuin yhä ajatellaan. Keskijohtoa olisi mahdollista karsia monesta isosta, byrokraattisesta yrityksestä. LaaS-ohjelmisto ja palvelu vapauttaa esimiesten tai johdon voimavaroja henkilöstön tukemisesta ja ohjaamisesta tarpeellisempiin tehtäviin, mutta tässä on riskinsä. Tällainen johtamismalli vaatii erittäin motivoituneen, luotettavan ja korkean moraalin omaavan henkilöstön toimiakseen. On kuitenkin totta, että tyytyväinen työntekijä haluaa tehdä hyvää työtä. Kun työntekijä kokee saavansa työnantajalta luottamusta ja arvostusta sekä hyvää kompensatiota työstään, haluaa hän puolestaan antaa mahdollisimman moitteettoman työpanoksen. Tämä asettaa onnistuneen rekrytoinnin yhä merkittävämpään asemaan. On äärimmäisen tärkeää, että yritykseen tulee palkatuksi oikean henkisiä ja ahkeria henkilöitä, jotta tämä kulttuuri voi jatkua eikä kompastu omaan luottavaisuuteensa.

### **6.1.2 Palkankorotuspolitiikka**

Vincit Oy on jo nyt moderni yritys palkkauspoltiikkansa suhteen, sillä heillä palkat on avoimesti kaikkien työntekijöiden tiedossa. Kahdesti vuodessa on niin sanotut palkkamarkkinat, jolloin palkat avataan tarkistelua varten. Tällöin myös mahdollisia palkankorotuksia harkitaan. Vincit Oy:llä on sellainen käytäntö, että palkankorotuksia ei käytännössä pyydetä lainkaan itselle, vaan työtoverille. Tämän takana, ja myös tavoitteena, on

hyvä tiimihenki ja työkaverin auttaminen. Tällöin palkitsemisen oletetaan päätyvän sellaiselle työntekijälle, joka edistää muidenkin onnistumista. Tämä konsepti on nerokas. Tilaston mukaan se myöskin toimii, koska suhteessa noin 50 henkilöä saa palkankorotuksen siksi että joku on sitä hänelle ehdottanut, kun vain viisi saa sen omasta pyynnöstään. (Kuitunen, 2018.)

## **6.2 Toiveet ja tavoitteet työehtosopimuksen suhteen, sekä niiden haasteet**

Tällä hetkellä Vincit Oy:n työntekijöihin (n. 400 kappaletta) sovelletaan Tietotekniikan palvelualojen työehtosopimusta (myöhemmin tipal). Heillä kuitenkin olisi halua sopia työehdoista vapaammin, nykyaikaisemmin ja paremmin heidän palvelukonseptiinsa sopivalla tavalla. Erityisesti heitä kiinnostaisi muokata työehtosopimuksen kohtia liittyen palkkarakenteeseen, joka on monin osin aika vanhanaikainen eikä välttämättä oikealla tavalla koko yritystä motivoiva. Palkitsemisen haluttaisi perustuvan enemmän tuotettuun arvoon eikä tehtyihin tunteihin, ja kannustavan kaikkia työntekijöitä asemasta riippumatta. Myös yleinen sopimuksen yksinkertaistaminen ja ylimääräisten yksittäisten etujen siistiminen saisi aikaan napakamman ja helpommin tulkittavan työehtosopimuksen. (Kuitunen, 2018.)

Mikäli yksittäinen järjestäytymätön yritys solmii työehtosopimuksen, se katsotaan silloin tietynlaiseksi paikalliseksi sopimukseksi. Sille on kuitenkin saatavissa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Jos uudella työehtosopimuksella halutaan ohittaa alalla yleissitovana vallitseva työehtosopimus, tulee se sopia normaalisitovaksi ammattiliiton kanssa. Esimerkiksi ammattiliitto Pro on solminut useampia tällaisia Suomessa. Vincit Oy:n ei ole välttämätöntä kuulua työnantajajärjestykseen, jotta se voisi solmia vaikkapa juuri Pro-liiton kanssa yrityskohtaisen työehtosopimuksen. Se on kuitenkin yleissitovan sopimuksen alapuolella etusijajärjestyksessä, joten edellytys yleissitovasta työehtosopimuksesta irtautumiselle olisi järjestäytyä. Tällöin yritys päätyisi liittonsa alan työehtosopimuksen piiriin normaalisitovasti, tai voisi sopia sellaisen itse liittojen välityksellä.

### 6.2.1 Palkkausjärjestelmä

Vincit Oy:llä on tällä hetkellä käytössään kuukausipalkka ja lisäksi työntekijöille maksetaan provisioita toteutuneiden asiakasprojektien hoitamisen mukaan. Tämä ei kuitenkaan ole yrityksen mielestä enää nykyaikainen tai oikealla tavalla kokonaisuudessa kannustava palkkausjärjestelmä, ja sen he haluaisivat päivittää. Tämänhetkinenkin työehtosopimus antaa hyvin paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, kunhan työpaikkakohtaisen palkkausjärjestelmän käyttöön otosta sovitaan kirjallisesti.

Palkkausjärjestelmä voi olla yrityksen itse luoma, kaupallinen tai muu vastaava järjestelmä. Työpaikkakohtaisen palkkausjärjestelmän mukaisten palkkojen tulee porrastua asetettujen kriteerien perusteella tarkoituksenmukaisesti ja oltava vähintään tehtäväryhmä-järjestelmän tasojen 1–3A vähimmäispalkkojen tasolla. (Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 6§.)

VÄHIMMÄISPALKAT 1.1.2018				
TEHTÄVÄRYHMÄ	Taso 1	Taso 2	Taso 3	Taso 3A
<b>Myynti</b> Esim. myyntineuvottelijat, Myyntisihteerit ja -päälliköt	2008	2840	3707	3891
<b>Markkinointi ja viestintä</b> esim. markkinoinnin ja viestinnän asiantuntijatehtävät	2090	2539	3537	3712
<b>Asiakaspalvelu ja tuki</b> esim. yhdyshenkilöt, kouluttajat, neuvojat	2149	2717	3285	3446
<b>Suunnittelu/kehitys</b> esim. ohjelmointi, atk-, sovellus- ja systeemisuunnittelu ja asian- tuntijatehtävät	2211	2883	3619	3798
<b>Projekti-/järjestelmävastuu</b> esim. vastuu projektista ja järjestelmäkokonaisuuksista	2693	3235	3707	3891
<b>Verkko- ja tietoliikennepalvelut</b> esim. verkkopalvelu ja tietoliikenne	2211	2986	3619	3798

Kuva 3. Esimerkki tehtäväryhmän mukaisesta vähimmäispalkkataulukosta (Tipal, 6§, s.14)

Yrityksen tavoitteena olisi saada palkkausjärjestelmä sellaiseksi, että se palvelee koko yrityksen tavoitteita saman arvoisesti siitä riippumatta, missä tehtävässä kukin työskentelee. Tällöin palvelukokonaisuuksien hyvä lopputulos palkitsisi jokaista, joka siihen liittyy. Isoilta osin näin jo onkin, mutta esimerkiksi osa myynnistä on vielä erillisessä provisiójärjestelmässä.

Yritys tuottaa palvelukokonaisuuksia asiakkailleen eli tilaajille, jotka maksavat siitä sovitun hinnan. Projekteille voidaan asettaa määrättyjä mittareita joiden mukaan todetaan, minkä kokoiseen provisioon työntekijät ovat oikeutettuja. Tähän olisi otollista lisätä palautejärjestelmä. Tällöin asiakkaan kokema hyöty ja tyytyväisyys saataisiin yhdeksi palkkaukseen vaikuttavaksi tekijäksi. Se on kuitenkin hyvin haastavaa toteuttaa niin, että tasapuolisen kohtelun periaate säilyy. Jokaisen kokemus hyvästä palvelusta on kuitenkin omanlaisensa, ja toisesta täydellisesti hoidetusta palvelusta voi saada paljon vaatimattommat kehuksia kuin toisesta, kun palautteen antaja on aina eri henkilö.

Provisiopalkasta ei ole selkeitä säännöksiä työlainsäädännössä. Näin ollen sen käyttöön liittyy paljon epäselvyyksiä. Suomen lakimiesliitto on osittain tästä syystä koonnut provisiopalkkausta koskevan ohjeistuksen vuonna 2017. Yleisesti provisiopalkalla tarkoitetaan palkkaa, joka on sovittu määräytyväksi jonkin muun mittarin, kuin työhön käytetyn ajan perusteella. Provisio voidaan maksaa osana palkkaa niin, että lisäksi maksetaan aina kiinteä palkanosa. Pelkkä provisio on harvinainen palkkausmuoto, koska se on työntekijälle hyvin riskialtis. Työsopimuslain määräys siitä, että työstä on aina maksettava kohtuullinen palkka, koskee myös provisiopalkkausta. Mikäli työntekijän palkka muodostuu sekä kuukausipalkasta että provisiopalkasta, tulee provisioon perustuva osuus maksaa työsuhteen aikana viimeistään 12 kuukauden kuluttua työn tekemisestä. Jos taas palkkaus perustuu kokonaan tai pääosin provisioon, saa palkanmaksukausi olla enintään kuukauden mittainen. (Suomen lakimiesliiton provisiopalkkaohjeistus, 2017.)

Yhtenä vaihtoehtona Vincit Oy:lle voisi olla myös provisiopalkkauksen alamuoto takuupalkka. Tällöin jokainen saa tietyn pohjapalkan joka tapauksessa, mutta hyvin toteutetulla työllä saa enemmän. Tässä on erona pohjapalkkaan + provisioon työntekijän kannalta se etu, ettei kaikki tehdystä työstä tuleva provisio mene aina pohjapalkan päälle. Jossain tilanteessa yritys saattaa tässä tapauksessa säästää. Toki on mahdollista, että käy myös toisin päin. Pohjapalkat ovat kuitenkin Vincit Oy:llä suhteellisen kilpailukykyiset jo nyt,

joten takuupalkan ei tarvitsisi olla tästä merkittävästi isompi, ja silti se voitaisiin saada neuvoteltua käyttöön otettavaksi.

Palkkausmuodosta on aina syytä sopia kirjallisesti, ehtojen tulee olla selkeät ja niistä tulee käydä ilmi provision määräytyminen ja laskentaperusteet sekä normaalioloissa että poisolojen tai työsuhteen päättymisen yhteydessä (Suomen lakimiesliiton provisiopalkkaohjeistus, 2017).

Esimerkki:

”Työntekijän palkka muodostuu provisiopalkasta, jonka suuruus on 35 % asiakkaalta laskutettavasta verottomasta määrästä. Työntekijä on kuitenkin oikeutettu 4080 € suuruiseen takuupalkkaan, mikäli kalenterikuukauden laskutuksen perusteella muodostuva proviisio ei yllä 4080 euroon.”

Jos palkkausmuotona olisi pohja + proviisio, jouduttaisi palkkaa mahdollisesti maksamaan enemmän. Jos taas palkassa on kuitenkin takuu, se kuulostaa sekä turvalliselta että kannustavalta.

### **6.2.2 Työaika**

Etätyö ja virtuaaliset toimistot ovat yleistyneet. Yhä useammin työntekijän ensisijainen työskentelypaikka sijaitsee jossakin muualla, kuin yrityksen tarjoamassa toimistotilassa kollegoiden kanssa samassa rakennuksessa. Monella jokapäiväisen, varsinaisen palkkatyön tekemiseen tarvittava työkalu on tietokone. Tämä korostuu erityisesti tietotekniikan alalla. Työajan valvonnalle tämä asettaa haasteita. Usein työaikaa seurataan kulunvalvonnan avulla: töihin tullessaan työntekijä käyttää kulkukorttia toimiston ovella olevassa lukijassa, jolloin tiedot tallentuvat kulunvalvontajärjestelmiin ja sitä kautta ajanhallinnan järjestelmiin. Tätä dataa sitten käytetään työajan seurantaan ja tämän kautta palkanmaksuun.

Vincit Oy:llä työajan kohdentamista eri tehtäviin ja sen laskentaa on ratkaistu osittain työajan käyttöä seuraavalla sovelluksella, yrityksen itse kehittämällä Time tracking -sovelluksella. Työntekijöiden koneille asennettu ohjelma seuraa, mitä koneella tehdään. Näin on



helppoa seurata, minkä osan ajasta työntekijä on minkäkin projektin parissa. Tätä ei juurikaan haluta käyttää työajan seurantaan, vaan ensisijaisesti laskutuksen pohjana. (Kuitunen, 2018.)

Laki antaa työajasta sopimiselle suhteellisen väljät raamit, mutta työehtosopimukset määrittävät työaikoja usein paljon yksityiskohtaisemmin. Tipalissa on kuvattuna joitakin työaikajärjestelmiä, ja määräyksiä löytyy myös vuorotyötä koskien. Säännöllinen työaika päivätyössä on enintään 7,5 tuntia vuorokaudessa ja enintään 37,5 tuntia viikossa. Paikallisella sopimuksella voidaan sopia säännölliseksi työajaksi enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa, jolloin viikoittainen työaika lyhennetään keskimäärin 37,5 tuntiin viikossa työajanlyhennysvapailta. Päivittäinen säännöllinen työaika sijoitetaan klo 8 ja 17 välille, ellei ole perusteltua syytä muuhun työaikasijoitteluun (Tipal, 8§).

Vincit Oy:n kohdalla ei vuorotyön määräyksille ja niistä sopimiselle käytännössä ole juuri tarvetta. Joitakin päivystystehtäviä lukuun ottamatta työ tehdään päivätyönä liukuvalla työajalla. Käytössä on työaikapankki, jossa liukumia saa olla kertyneenä enintään 100 tuntia. Tipalin työehtosopimuksen mukaan yläraja saisi olla jopa 120 tuntia, joten siitä tuskin on tarvetta sopia toisin. Päivittäin liukumia voi kerryttää tai kuluttaa enintään kolme tuntia (TAL 605/1996, 13§).

Hallitus on antanut uuden esityksen työaikalaiksi, joka toteutuessaan suunnitellusti vuonna 2020 toisi muutoksia liukumien enimmäismääriin, keskimääräisen työajan tasoitumisjaksoihin ja työajan käsitteeseen. Tähän esitykseen ei kuitenkaan tässä opinnäytetyössä paneuduta koska se on vasta esityksen tasolla ja sijoittuu toteutuessaankin tulevaisuuteen. Kaikki ennen sitä voimaan tulleet työehtosopimukset pysyvät edelleen voimassa, vaikka laki astuisi voimaan 2020. Sen jälkeen solmituissa sopimuksissa kuitenkin tulee noudattaa uutta lakia mikäli se astuu voimaan.

### **6.2.3 Ylityöt**

Ylitöitä muodostuu Vincit Oy:llä hyvin vähän, ja ylityöt kannattaa siksi työehtosopimukseen muotoilla omalla, yritykselle sopivalla tavallaan. Tipalin työehtosopimus ei ylityöstä lausu mitään erityistä, mikä poikkeaisi työaikalaista paljoakaan. Vincit Oy:llä on oma toive, että ylityötä ei pelkästään työaikojen mukaan muodostuisi lainkaan, vaan niiden

muodostuminen liittyisi aina kuhunkin asiakasprojektiin ennalta sovituin tavoin. Mikäli asiakkaan kanssa tehdyssä sopimuksessa ei ylityöstä ole sovittu lupaa laskuttaa erikseen, ei sitä myöskään saisi päästää muodostumaan. Ylityö maksettaisiin siis ylityönä vain siinä tapauksessa, että asiakkaalta on sopimuksen mukaan mahdollista tästä laskuttaa erikseen. (Uotila, 2018.) Ylitöistä voidaan sopia myös työ sopimuksissa esimerkiksi kiinteitä ylityökorvauksia, joten tämän voisi työehtosopimuksessa määritellä sovittavaksi asiakasprojekti kohtaisesti kunkin tilauksen yhteydessä.

Kun työaikajärjestelmä toteutetaan keskimääräisenä ja työntekijöillä on työaikapankki, voidaan työtä tehdä silloin kun sille on tarve. Ylityötä muodostuu työaikalain mukaan silloin, kun työtä tehdään työnantajan aloitteesta, työntekijän suostumuksella oman säännöllisen työajan päälle (TAL 605/1996, 17§). Tämähän ei toteudu, mikäli työntekijä tekee projektille työtä liukumien puitteissa ja tiedostaa hänelle asetetut aikarajat. Hänen on oltava tietoinen projektin sopimuksen aikataulusta ja sen ylittämistä sekä mahdollisesta lisälaskutuksesta, mikäli tapahtuu jotakin, mikä vaatii ylimääräistä työtä. Mikäli ylityötä syntyy niin, että se on sovittu ja siitä voidaan asiakkaalta laskuttaa, kannattaisi sopia että ylityö voidaan työntekijän niin halutessa antaa myös vapaana. Tällöin laskutettu ylityön arvo jää työnantajalle, ja työntekijä voi pitää vapaata silloin kun se on mahdollista töiden kannalta. Tällöin työnantajan ei tarvitse maksaa korotusosia, koska vapaalla ollessa maksetaan vain normaalia kuukausipalkkaa. Yksittäisten ylityövapaiden vuoksi ei aiheudu yleensä lisää henkilöstökuluja, koska sijaisia ei niin lyhyelle ajanjaksolle tarvita.

#### **6.2.4 Lomat ja vapaat**

Tämänhetkinen sovellettava yleissitova työehtosopimus sisältää paljon yksittäisiä palkallisia vapaita, joista Vincit Oy haluaisi eroon. Ei välttämättä olekaan perusteltua, miksi työnantajan pitäisi maksaa työntekijälle palkkaa hänen ollessaan 50-vuotispäivänsä vuoksi poissa töistä, muuttaa uuteen asuntoon tai hoitaa kotona sairasta lastaan. Näin kuitenkin monessa työehtosopimuksessa on sovittu. Tavalisissa tällaisista on määrätty palkallisiksi vapaapäiviksi esimerkiksi juuri työntekijän muuttopäivä, oma vihkimispäivä, lapsen sairastumisen ja hoidon vuoksi enintään neljä työpäivää, 50- ja 60-vuotispäivät sekä lähiomaisen hautajaiset (Tupal 21§). Tämä ei ole ensinkään harvinaista työehtosopimuksissa, mutta lainsäädännössä ei ole määrätty, että tällaisista poissaoloista työnantajan tarvitsisi maksaa palkkaa.

Työehtosopimuksessa määriteltyjen palkallisten vapaiden kohdalla kannattaa miettiä, mitkä ovat sellaisia, joista aiheutuu sen verran kustannuksia ja hallinnollista työtä, että niitä kannattaisi yrittää neuvotella pois. Esimerkiksi lapsen sairauden ajalta ei olisi pakko maksaa palkkaa, ja työntekijälle puolestaan voitaisi antaa lupa olla tästä syystä pois ilman lääkärintodistusta. Samoin voitaisi työntekijän sairastuessa antaa hänen olla pois töistä omalla ilmoituksella rajatuista syistä, kuten migreeni, vatsatauti tai kuumeinen flunssa. Kun henkilökuntaan lähtökohtaisesti muutenkin luotetaan, on hyvä luottamuksen osoitus olla vaatimatta lääkärintodistusta kaikista lyhyistä poissaoloista.

Vincit Oy haluaisi lisätä sopimukseen sellaisen ylimääräisen loman, joka olisi työntekijälle myönnettävä palkkio hyvin hoidetusta työstä, tavallaan siis osa provisiota. Sen ehtona voisi olla määrätyt kriteerit kunkin tilauksen tai projektin kohdalla, jotka olisi etukäteen selvästi sovittu. Tietyt seikat toteutuessaan laukaisisivat määrätyt palkkiot, kuten rahamääräisen provision tai niin sanotun palkkiloman. (Uotila, 2018.) Näitä mittareita voisi olla vaikkapa urakan toteutuminen ajallaan tai jopa etuajassa, asiakastyytyväisyys ja kollegoiden palaute. Haasteena tietysti olisi palautteen tasavertainen tulkitseminen, koska palautteen antaja olisi aina eri asiakas ja kuitenkin aina luonnollinen henkilö. Yritykselle tullut korvaus tilauksen toteutumisesta voisi määrittää vapaan pituuden. Mitä suurempi ja kalliimpi tilaus, sitä pidempi palkkioloma.

### **6.2.5 Yksinkertaistaminen**

Tämän hetkessä yleissitovassa tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksessa on paljon yksityiskohtia esimerkiksi palkallisista vapaapäivistä. Näistä haluttaisi päästä eroon. Laki ei tätä estä, mutta voimassaoleva työehtosopimus saattaa estää, mikäli tästä ei päästä sopimaan ohi joko normaalisitovalla uudella työehtosopimuksella tai paikallisesti sovitulla omalla työehtosopimuksella niiltä osin, kuin paikallisesti annetaan mahdollisuus sopia toisin. Vincit Oy:n työehtosopimus voisi myös olla muotoiltu jonkin yleissitovan työehtosopimuksen alaiseksi liityntäpöytäkirjaksi, jolloin se mistä Vincit Oy:n työehtosopimus ei lausu mitään, tulkittaisiin yleissitovan sopimuksen mukaisesti. Aikaprioriteettisäännön mukaan aiemmin tehty sopimus on hierarkiassa korkeammalla, mutta Lex Specialis-periaatteen mukaisesti erityissopimus syrjäyttää yleisemmän sopimuksen (Kairinen

ym, 2015, 100). Näin ollen Vincitin tapauksessa aikaprioriteettiperiaatteen mukaan yleis-  
sitova olisi ensisijainen, mutta yksityiskohtaisemmat sopimusten osat määräytyisivät  
oman työehtosopimuksen mukaan.

Nykyisessä sopimuksessa on runsaasti sivuja sekä erilaisia taulukoita, eikä sopimus vai-  
kuta kovin napakalta soveltaa. Ihanteellinen työehtosopimus Vincit Oy:lle olisi lyhyt,  
selkeä, hyvin palkitseva ja nimenomaisesti niin että palkitseminen saataisiin perustumaan  
asiakkaiden kokemaan arvoon, eikä vain käytettyihin työtunteihin. Vuosilomia haluttaisi  
kuluttaa vain työpäivinä, jolloin lauantaiden merkkäminen ja laskeminen sekä niiden  
suhteuttaminen lomapäivien määrään saataisiin pois hidastamasta prosesseja. (Kuitunen  
& Uotila, 2018.)

## 7 POHDINTA

Työehtosopimusjärjestelmä on Suomessa pitkät perinteet omaava ja hyvin monimutkainen kokonaisuus. Työntekijöiden oloja ja työsuhteen ehtoista sopimista määrittelevät monet lait, asetukset, eri tasoiset sopimukset sekä työnantajan määräykset. Usein ajatellaan, että työnantaja direktio-oikeudellaan määrää mitä työntekijä tekee, ja työntekijä noudattaa näitä määräyksiä. Työsopimus puolestaan kertoo, miten tehty työ kompensoidaan. Ei kuitenkaan ole ensinkään yksinkertaista tietää, mitä esimerkiksi työsopimukseen voidaan kirjata. Se ei saa olla ristiriidassa pakottavan lainsäädännön tai jonkin muun itseään ylemmän sopimuksen kanssa. Tämän vuoksi työehtojen sopiminen ja etusijajärjestyksen miettiminen vaatii syvällistä perehtymistä lakeihin, sekä tutustumista oman toimialan jo olemassa oleviin sopimuksiin. Vincit on sidottu alansa yleissitovaan työehtosopimukseen, jonka normeista voi olla vaikeaa päästä irtautumaan.

Työntekijän järjestäytyminen on Suomessa sallittua ja sillä saa osakseen ammattiliiton jäsenyyden tuomia etuja. Se ei kuitenkaan ole edellytys sille, että työnantajan tulisi noudattaa työntekijöihinsä oman alansa yleissitovia työehtosopimuksia. Sen sijaan työnantajan järjestäytymisellä on enemmän merkitystä, kun aletaan miettiä, mitä sopimusta työehtoissa tulisi ensisijaisesti noudattaa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli lähestyä työehtosopimuksen laatimista ja soveltamista nimenomaan Vincit Oy:n tapauksessa, jolloin keskitytään järjestäytymättömien työnantajien käytäntöihin. Jos sovitaan kokonaan uusi työehtosopimus työntekijäpuolen rekisteröidyn edustajayhdistyksen kanssa, ei kuitenkaan tarvitse olla järjestäytynyt työnantaja saadakseen aikaiseksi työehtosopimuksen. Yleissitovaa työehtosopimusta ei kuitenkaan vielä tällaisella sopimuksella voida ohittaa. Käytännössä ei ole varmaa, että ammattiliitoilla on tähän sopimiseen halukkuutta. Olemassa olevista palkallisista vapaista ei todennäköisesti päästä eroon, eikä työajan täyttä vapauttamista tulla saamaan läpi, ainakaan vielä vuosikausiin. Palkkauksesta, ylityökorvauksista ja palkkiolomasta varmasti löytyy sopiva yhteisymmärrys, ja niistä pystytään sopimaan ilman järjestäytymistäkin.

Työn edetessä kävi ilmi yhä selvemmin työehtosopimusjärjestelmän monimutkaisuus. On yllättävää, miten monella tasolla sopimusten sitovuuksia on olemassa. Myöskään se, missä järjestyksessä niitä lähdetään noudattamaan, ei olekaan itsestään selvää juuri tämän järjestäytymättömyyden vuoksi. Vasta 2000-luvulla on yleensäkin tullut mahdolliseksi

ohittaa yleissitovat työehtosopimukset normaalisitovilla. Ammattiyhdistyksen työsuhteneuvojan, Risto Korkalon haastattelu toi selvyyttä tulkintoihini. Työnantajan tarvitsee olla järjestäytynyt saadakseen sopia normaalisitovan työehtosopimuksen, jolla voidaan ohittaa toimialan yleissitova työehtosopimus. Opinnäytetyö on hyödyllinen, koska kaiken kaltainen paikallinen sopiminen lisääntyy koko ajan, ja lait tämän suhteen ovat pirstaleisia sekä monimutkaisia. Lähdekirjallisuudestakin löytyy ristiriitaisia tulkintoja aiheesta. Oikeuskäytännöstä löytyy lukuisia esimerkkejä työtuomioistuimen tapauksista näitä koskien. Yksittäinen työnantaja on hankalan tehtävän edessä halutessaan ottaa käyttöön oman työehtosopimuksen.

Vincit Oy:n tapauksessa ne seikat, joita he yleissitovaan työehtosopimukseen verrattuna haluaisivat sopia toisin, ovat suurilta osin toteutettavissa. Työntekijäpuolen liiton kanta kuitenkin on, että kevyin perustein ei uutta työehtosopimusta millekään yritykselle haluta sopia. Varsinkaan sopimusta ei laadita niin, että sillä heikennettäisiin yleissitovan sopimuksen määräyksiä. Yritysten omia työehtosopimuksia kuitenkin on olemassa jonkin verran, ja näkisin että Vincit Oy:n tapauksessa sopimushalukkuutta voisi löytyä. Ensimmäisenä pitää keskustella sopimusalavastaavan kanssa ja selvittää, mistä voisi alkaa neuvotella. Kyseessä on kuitenkin yritys, joka nimenomaan haluaa antaa työntekijöille vapauksia ja hyvää kompensatiota tehdystä työstä, sekä haastaa monimutkaisuuden ja hankalasti tulkittavat määräykset. Pitää vain löytää ne kädenojennukset, joihin työntekijäpuolen neuvottelijat haluavat vastata, ja näin päästään molempia miellyttävään, helposti tulkittavaan lopputulokseen.

## LÄHTEET

Bruun N., Mikkola M. & Muona M. Selvitys Eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys. 20/2011. Edita Publishing Oy. Luettu 8.7.2018. Luettavissa: <http://tem.fi/documents/1410877/3346190/Selvitys%20eurooppalaisista%20työrauhajärjestelmistä%2020042011.pdf/bf075b3e-c421-494c-959d-8e24faf11992>

Direktiivi 1997/81/EY. Neuvoston direktiivi, annettu 15.12.1997, Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE), julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) ja Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY) tekemästä osa-aikatyötä koskevasta puitesopimuksesta. Luettu 8.7.2018. Luettavissa:

[EUR-Lex - 31997L0081 - EN - EUR-Lex](#)

Engblom M. 2013. Työsuhteen ehdot. 2. painos. Sanoma Pro Oy.

Euroopan ihmisoikeussopimus 63/1999. Valtiosopimukset, Finlex.

International Labour Organization (Kansainvälinen työjärjestö, ILO). Sopimus, joka koskee pakkotyön poistamista 17/1960. Valtiosopimukset, Finlex.

Kairinen M., Hietala H. & Ojanen P. 2015. Paikallinen sopiminen ja sopimukset. 4. painos. Helsinki. Talentum Pro.

Korkalo Risto. Työsuhdeneuvonta. Ammattiliitto PRO. Puhelinhaastattelu 3.8.2018.

Kuitunen Mikko. 2018. Toimitusjohtaja, Vincit Oy. Haastattelu 8.12.2017, Tampere.

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 26.1.2001/56. Säädöskoelma, Finlex

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus, 2018-2019. Metsäteollisuus ry, Teollisuusliitto ry, Helsinki.

Paanetoja J. 2014. Työoikeus tutuksi. 3. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Paperiteollisuuden työehtosopimus n:o 49, 2017-2019. Metsäteollisuus ry, Helsinki.

Prostoori. Palkka ja toimeentulo. Yhteiskunnallista myllerrystä ja parempia palkkoja. 12.12.2017 klo 10:41, luettu 5.3.2018. Luettavissa:

<https://www.proliitto.fi/prostoori/palkka-ja-toimeentulo/ay-liikkeen-historiaa-yhteiskunnallista-myllerrysta-ja-parempia>

Prostoori. Työ ja talous. Sodasta muutosten vuosikymmeniin. 10.1.2018 klo 14:23 luettu 5.3.2018. Luettavissa:

<https://www.proliitto.fi/prostoori/tyo-ja-talous/ay-liikkeen-historiaa-sodasta-muutosten-vuosikymmeniin>

Saloheimo J. 2008. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Helsinki. Talentum Media Oy.

Saloheimo J. 2012. Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 2. painos. Helsinki. Talentum Media Oy.

Suomen lakimiesliiton provisiopalkkaohjeistus, 2017. Luettavissa: <https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/21193/provisiopalkkaus.pdf>

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus 2017-2020. Teknologiateollisuus ry, Helsinki.

Työaikalaki 9.8.1996/605. Säädöskokoelma, Finlex.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta 2018. Luettavissa: <https://tyoehtosopimuksenyleissitovuudenvahvistamislautakunta.fi/tes-luettelo>

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436. Säädöskokoelma, Finlex.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Säädöskokoelma, Finlex.

Työolobarometri 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 34/2017. Luettu 20.4.2018. Luettavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap\\_34\\_2017\\_verkkojulkaisu.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_verkkojulkaisu.pdf)

Työtuomioistuin, Oikeudenkäynti työtuomioistuimessa. Julkaistu 6.9.2016, luettu 7.3.2018. Luettavissa: <http://tyotuomioistuin.fi/fi/index/tyotuomioistuin/toiminta.html>

Uotila Teemu. 2018. Lakimies, Vincit Oy. Toimitusjohtaja, Vincit CoOp. Haastattelu 25.1.2018, Helsinki, sekä puhelinhaastattelu 3.4.2018.

Vincit Oy 2018. Leading as a service, LaaS. Luettu 1.5.2018. Luettavissa: [LaaS - Leadership as a Service](#)

Vincit Oy 2018. Yritys. Luettu 1.5.2018. Luettavissa: [Vincit](#)

Vuosiomalaki 18.3.2005/162. Säädöskokoelma, Finlex.