



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

MINNA BROTELL

# **Taulukkomatriisi Posti Group Oyj:n työehtosopimuksista**

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA

2020

Tekijä(t) Brotell, Minna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Marraskuu 2020
	Sivumäärä 36	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi <b>Taulukkomatriisi Posti Group Oyj:n työehtosopimuksista</b>		
Tutkinto-ohjelma Liiketalous, Tradenomi AMK		
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia eri työehtosopimuksista koostuva taulukkomatriisi opinnäytetyön toimeksiantajalle Posti Group Oyj:lle. Taulukkomatriisin tavoitteena oli kerätä kaikki Postissa yleisemmin käytössä olevat työehtosopimukset yhteen matriisiin ja selventää työehtosopimusten normeja kaikista valituista työehtosopimuksista sekä tehdä viittaukset lakeihin. Postilla ei ole aikaisemmin ollut käytössä kyseistä koostetta työehtosopimuksista. Taulukkomatriisi tuli avuksi Postissa työskentelevälle AskHR-tiimille, joka vastaa työsuhteasioiden neuvonnasta Postin esimiehille sekä muille sidosryhmille.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista ja ns. intensiivistä tutkimusmenetelmää, koska tutkittavaa tapausta pyrittiin käsittelemään mahdollisimman tarkasti. Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä sovellettiin oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia ja työn lähteinä on käytetty lakeja, työehtosopimuksia, oikeuskirjallisuutta sekä oikeustapauksia.</p> <p>Työn teoriaosassa käsiteltiin työehtosopimusten toimintaa ja sisältöä työehtosopimuslain näkökulmasta. Työn empiriaosassa käsiteltiin työehtosopimusten ja työ sopimuslain välistä yhteyttä paikallista sairauslomaa koskevan esimerkin avulla. Työssä käsiteltiin myös paikallista sopimista, koska se oleellisesti liittyi taulukkomatriisin tekemiseen sekä työehtosopimuksen normeihin. Opinnäytetyössä esiteltiin myös yhtä Postissa tehtyä paikallista sopimusta, joka perustui työehtosopimuksen sallimaan paikalliseen sopimukseen.</p>		
Asiasanat työehtosopimus, työehtosopimuslaki, työ sopimuslaki, paikallinen sopiminen		

Author(s) Brotell, Minna	Type of Publication Bachelor's thesis	Date November 2020
	Number of pages 36	Language of publication: Finnish
Title of publication <b>Spreadsheet matrix of Posti Group Plc's collective labor agreements</b>		
Degree programme Business Administration		
Abstract  <p>The purpose of this thesis was to prepare a spreadsheet matrix consisting of various collective agreements for the client of the thesis, Posti Group Plc. The aim of spreadsheet matrix was to gather all the collective agreements more commonly used in the Posti Group into a spreadsheet matrix and to clarify the norms of collective bargaining standards for all selected collective agreements and to make references to laws. Posti has not previously had such a compilation of collective labor agreements. The spreadsheet matrix was made to help Posti's HR team, which is responsible for advising Posti's supervisors and other interest groups on employment issues.</p> <p>In order to inspect the research case as closely as possible, qualitative and so-called intensive research methods were used. Legal dogmatics research method, so called, jurisprudence was applied in this thesis and the sources of the thesis have been laws, collective labor agreements, legal literature and juridical precedents.</p> <p>The theoretical part of the thesis dealt with the functioning and content of collective agreements from the perspective of the Collective Bargaining Act. The empirical part of the work dealt with the relationship between collective labor agreements and the Employment Contracts Act using the example of paid sick leave. The thesis also dealt with local agreement, as it was essentially related to the creation of a spreadsheet matrix as well as the norms of the collective agreement. In this thesis was also presented one local agreement made at Posti, which was based on a local agreement allowed by a collective labor agreement.</p>		
Key words collective labor agreement, collective bargaining law, employment contract law, local agreement		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖONGELMA JA OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS.....	6
2.1	Teoreettinen viitekehys.....	7
2.2	Käytettävät menetelmät.....	8
3	TOIMEKSIANTAJA POSTI GROUP OYJ.....	10
4	TYÖOIKEUDEN NORMIHIERARKIA JA NORMIKOLLISIOT.....	11
5	TYÖEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄ.....	13
5.1	Yleinen työehtosopimuskelpoisuus.....	13
5.2	Ketkä ovat sidottuja työehtosopimukseen?.....	14
5.3	Normaalisitovat ja yleissitovat työehtosopimukset.....	15
5.4	Työehtosopimusten normimääräykset.....	15
5.5	Työriitojen sovittelu.....	17
5.6	Työehtosopimuksen soveltaminen työpaikalla.....	17
6	PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	19
6.1	Yleistä.....	19
6.2	Paikallinen sopiminen vai sopimus.....	20
6.3	Työsuhdetasoinen paikallinen sopiminen.....	22
6.4	Lain säännökseen perustuva paikallinen sopiminen.....	22
6.5	Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla.....	23
6.6	Työehtosopimuksen nojalla syntyneiden sopimusten erimielisyyksien ratkaiseminen.....	24
6.7	Postin ja AKT:n välinen paikallinen sopimus lomaltapaluurahasta.....	26
7	TAULUKKOMATRIISISSA KÄSITELTÄVIÄ NORMEJA.....	27
7.1	Oikeus sairausajan palkkaan työsopimuslain mukaan.....	29
7.2	Oikeus sairausajan palkkaan käsiteltävien työehtosopimuksien mukaan....	30
7.3	Johtopäätökset oikeudesta sairausajan palkkaan työehtosopimusten ja työsopimuslain mukaan.....	32
7.4	Yhteenvedo sairausajan palkasta.....	34
8	YHTEENVETO.....	34
	LÄHTEET.....	36
	LIITTEET	

# 1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheeni liittyy juridiikkaan ja tarkemmin ottaen työoikeuteen. Olen saanut toimeksiannon työnantajaltani Posti Group Oyj:ltä. Toimeksiantaja on toivonut, että teen heille eri työehtosopimuksista koostuvaa taulukkomatriisia, johon on kerätty Postin yleisimmät työehtosopimukset ja niiden pääasiallinen sisältö yhteen. Kokoan Postin työehtosopimuksista taulukkomatriisin Exceliin, josta syntyy Postilla yleisimmin käytössä olevien työehtosopimusten taulukkomatriisi. Kyseinen taulukkomatriisi tulee AskHR- henkilöstön käyttöön tukemaan ja helpottamaan heidän jokapäiväistä työtään. AskHR vastaa työsuhdeasioiden neuvonnasta Postissa työskenteleville esimiehille ja muille sidosryhmille. Käsiteltäviä työehtosopimuksia on tällä hetkellä kymmenen kappaletta. Jokaisesta taulukossa käsiteltävästä normista teen myös viitteen lainsäädäntöön, jonka avulla työehtosopimuksen teksti on helpommin tulkittavissa. Näin käsiteltäviä asioita on helppo tarkastella sekä lainsäädännön, että työehtosopimusten nojalla. Tärkeimpiä lakeja taulukkomatriisin kokoamista varten ovat työaikalaki (872/2019), työsopimuslaki (55/2001) ja vuosilomalaki (162/2005.)

Tämän työn teoriaosuudessa käsitellään työehtosopimuslain (436/1946) ja oikeuskirjallisuuden avulla työehtosopimusjärjestelmää ja työehtosopimusten tarkoitusta. Kerron myös työehtosopimusten ja lainsäädännön normihierarkioista. Käsitelen lisäksi paikallista sopimista ja esimerkin avulla tuon esille minkälaisia paikallisia sopimuksia Postissa on solmittu. Viimeisenä lukuna kerron taulukkomatriisin sisällöstä ja esittelen sieltä yhden esimerkitapauksen, joka liittyy työntekijän oikeuteen saada palkkaa sairauden ajalta työsuhteen keston perusteella. Tapausta käsitellään työehtosopimusten määräyksien mukaisesti sekä työsopimuslain 2 luvun 11 § säännöksen mukaan.

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jonka tutkimusmenetelmänä käytetään usein tapaustutkimusta. Tutkimusmenetelmäni on oikeusdogmaattinen, mikä tarkoittaa lainoppia. Tiedonkeruumenetelmänä käytän dokumenttianalyysia eli valmiin tutkimusaineiston analyysia.

## 2 OPINNÄYTETYÖONGELMA JA OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS

Opinnäytetyöni ongelma on laatia taulukkomatriisi Posti Group Oyj:ssä käytössä olevista työehtosopimuksista. Postissa on paljon erilaisia toimintoja, joten työehtosopimuksiakin tarvitaan paljon. Tämä vaatii syvää osaamista esimerkiksi palkanlaskennan kannalta, jotta työntekijälle saadaan palkka oikein maksettua oikeassa ajassa työehtosopimusten määräysten mukaisesti. Kuten jo mainitsin, työehtosopimuksia on paljon, joten olen saanut toimeksiannon laatia taulukkomatriisin työehtosopimuksista, jonka avulla Hr-henkilöstö voi nopeasti tarkastaa tiettyjä asioita suoraan matriisista avaamatta työehtosopimusta. Taulukkoon tulee kerätä työehtosopimuksissa säädettäviä normeja kuten vuosilomien määräytymistä, lomarahojen maksua, palkallisen sairauksien kestoja ja muita toimeksiantajan tärkeiksi katsomia asioita. asiat tulevat olemaan sellaisia, joihin useimmiten pyydetään vastauksia AskHR-tiimiltä.

Työehtosopimusten taulukkomatriisin tarkoituksena on koota Postissa käytettävät työehtosopimukset yhteen taulukkoon ja saada selvyyttä työehtosopimusten ehdoista. Taulukkomatriisi on suunniteltu olemaan yksi työkalu, joka helpottaa AskHR-henkilöstön päivittäistyötä. Kerään taulukkoon Postissa työskentelevien esimiesten sekä palkansaajien yleisempiä kysymyksiä koskien työehtosopimusten normeja. Postilla ei ole ollut aikaisemmin käytössä kyseistä taulukkomatriisia, joten työehtosopimusten ehdot on pitänyt aina erikseen lukea kustakin työehtosopimuksesta, jos ei muistanut tietoja ulkoa. Tämä on osoittautunut työlääksi ja aikaa vieväksi tavaksi tiedon hankinnalle. Taulukossa kerrotaan myös, jos jostakin asiasta voi työehtosopimuksen mukaan sopia työehtosopimuksesta poikkeavasti paikallisen sopimuksen avulla.

Yleisemmin käytettäviä työehtosopimuksia on tällä hetkellä 10 kappaletta. Yleisimpiä ne ovat siksi, että näiden työehtosopimusten piirissä työskentelee eniten työntekijöitä, jonka vuoksi niistä tulee myös eniten kysymyksiä esimiehiltä sekä palkansaajilta. Taulukkomatriisi perustuu kyseisiin työehtosopimuksiin, jotka olen listannut kohtaan 2.2.

## 2.1 Teoreettinen viitekehys

Työehtosopimusten koontia ja taulukkomatriisiin tekemistä varten tutustun moniin eri aineistoihin. Pääasiallinen aineisto kertyy taulukkomatriisissa käytettävistä työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä siltä osin, kun ne tulevat taulukossa käsiteltäviksi. Tärkeimpiä lakeja taulukkomatriisiin tekemistä varten ovat työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Aion rajata työni teoriaosuuden koskemaan työehtosopimusjärjestelmää sekä työehtosopimusten tarkoitusta yleisesti työehtosopimuslain nojalla. Kerron myös työehtosopimusten ja lainsäädännön normihierarkiasta sekä paikallisesta sopimisesta. Teoriaosuutta täydennän oikeuskirjallisuuden ja lainsäädännön avulla ja koska työni on oikeudellinen, käytän lähteissäni pääasiassa lakia eli vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä.

Kansalliset oikeuslähteet ovat lähteitä, joista oikeussäännöt ovat löydettävissä. Oikeuslähteistä keskeisin on kirjoitettu laki sisältäen perustuslain, tavalliset lait eli eduskuntalait, tasavallan presidentin, valtioneuvoston ja ministeriön asetukset sekä alemmien viranomaisten antamat säännöt. Myös lainvalmisteluaineistot, joita käytetään apuna lainsäädännön tulkinnassa sekä tuomioistuinratkaisut ovat oikeuslähteitä. Tuomioistuinratkaisuista tärkeimpiä oikeuslähteitä ovat korkeimman oikeuden ratkaisut (KKO) ja korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisut (KHO), jotka ovat heikosti velvoittavia lähteitä. Laki ja maan tapa puolestaan kuuluvat vahvasti velvoittaviin lähteisiin. Oikeuslähteisiin kuuluvat myös oikeustiede, yleiset oikeusperiaatteet sekä argumentit. Oikeustieteen tehtävänä on tutkia oikeusjärjestelmän sisältöä eli tulkita oikeussäännöksiä. Nämä sallitut oikeuslähteet eivät ole velvoittavia mutta tarjoavat lisätukea argumenteille ja vahvistavat sitä kautta ratkaisun perusteluja. (European Justice 2020.)

Opinnäytetyössäni käytän lähteissäni pääasiassa vahvasti velvoittavia oikeuslähteitä eli lakia, jota tulen täydentämään oikeuskirjallisuuden avulla. Lisäksi käytän lähteissäni valitsemiani työehtosopimuksia.

## 2.2 Käytettävät menetelmät

Opinnäytetyöni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen, jossa kohdetta tutkitaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on ennemminkin löytää tosiasioita kuin jo todentaa olemassa olevia. Myös tutkijan omat arvot ja aikaisempi tieto tutkittavaa asiaa kohtaan vaikuttavat tutkimustulokseen. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.) Laadullisen tutkimusmenetelmän yleisimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista lähteistä koottu tieto. (Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018.)

Laadullinen tutkimus on usein tapaustutkimusta ns. intensiivistä tutkimusmenetelmää, jossa tutkittavaa tapausta pyritään käsittelemään mahdollisimman tarkasti. Aineisto rajataan yhteen tai vain muutamaaan tapaukseen. Tapaustutkimus kohdistuu ajankohtaisiin asioihin ja sen tarkoituksena on ennemminkin selittää asioita kuin tulkita niitä. (Anttila 2014.) Tapaustutkimus soveltuu työhöni, koska tarkoitukseni on selvittää työehtosopimusten normeja mahdollisimman tarkasti ja kerätä tiedot taulukkomatriisiin. Tarkoituksena ei ole kuitenkaan tulkita näitä normeja tai lainsäädäntöä sen enempää. Opinnäytetyössäni tulen keräämään aineistoni erilaisista oikeuslähteistä sekä lainsäädännöstä. Tämän lisäksi työehtosopimusten taulukkomatriisissa käytetään seuraavia työehtosopimuksia:

1. Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 26.11.2019 - 31.10.2021
2. Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoita koskeva työehtosopimus 1.12.2019 - 31.1.2022
3. Informaatiologiikka-alan työehtosopimus 1.2.2018 - 31.1.2020
4. AKT kuorma-autoala 1.2.2020 -31.1.2023, AKT yleiset sopimukset 2017
5. ERTO 26.1.2017 - 31.3.2021
6. Grafinet toimihenkilöt 1.2.2018 - 31.1.2021
7. Teollisuus ja Medialiiton välinen työehtosopimus / Jakelu 1.2.2018 - 31.1.2021
8. Yksityisen sosiaalipalvelualan TES 1.2.2018 - 31.3.2020
9. Ylemmät toimihenkilöt INFOLOG 1.2.2018 - 31.1.2020
10. Ylemmät toimihenkilöt VLTES 1.11.2017 - 31.10.2019



Sovellan opinnäytetyöni tutkimusmenetelmänä myös oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia. Lainopin keskeisimpänä tarkoituksena on selvittää, millainen käsiteltävän asian voimassa oleva oikeudellinen sisältö on. Asiaa tutkitaan voimassa olevien oikeuslähteiden avulla ja lähteitä käytetään etusija- ja käyttöjärjestyssääntöjen osoittamassa järjestyksessä. Lainopin avulla voidaan vastata kysymykseen kuinka aktuaalisessa tilanteessa tulisi toimia voimassa oleva oikeuden mukaan. Joskus oikeusjärjestyksen sisältö tuottaa epätietoisuutta. Lainopin tärkein tehtävä on tutkia oikeusjärjestykseen kuuluvia sääntöjä ja tulkita niitä. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20.) Sovellan työssäni myös lainoppia, koska käsittelen useita eri lakeja ja työehtosopimuksia ja näitä vertailaan jonkin verran myös keskenään sekä selvitetään lähteiden etusijajärjestystä.

Tiedonkeruumenetelmänä tulen käyttämään dokumenttianalyysia. Dokumenttianalyysi tarkoittaa todennettavissa olevan, eli valmiin tutkimusaineiston analyysia. Tämä tiedonkeruumenetelmä voi tulla kyseeseen silloin, kun aineistoa on vaikeaa tai mahdotonta kerätä haastatteluin tai kyselylomakkein tms. Dokumenttiaineisto voidaan jakaa primaari- ja sekundaarilähteisiin. Primaarilähteet ovat alkuperäisiä lähteitä ja sekundaarilähteet toistavat alkuperäistä dokumenttia. Tulen käyttämään taulukkomatriisin kokoamisessa ainoastaan primaarilähteitä eli työehtosopimuksia ja lainsäädäntöä. (Anttila 2014.)

Empiriaosuudessa kerään tietoja taulukkoon työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä. Nämä kohdat työehtosopimuksista ovat yleisiä asioita, joita käsitellään monissa työehtosopimuksissa ja ne koskettavat esimerkiksi sairausajan palkkaa, vuosilomien määräytymistä, säännöllistä työaika jne. Olen ollut Postissa töissä payroll specialistina vuodesta 2011 lähtien ja olen huomannut, että näistä asioista pyydetään tulkintaa ja neuvontaa usein AskHR-tiimistä tai palkanlaskennasta. Siksi valitsin kyseiset asiat taulukkomatriisiin. Valmis taulukkomatriisi liitetään opinnäytetyöni liitteeksi, jonka jälkeen se luovutetaan Postin käyttöön.

Selvitän myös esimerkin avulla taulukkomatriisissa käsiteltävää sairausajan palkanmaksua ja sitä millä edellytyksillä palkkaa maksetaan. Kerron myös esimerkin avulla paikallisen sopimuksen tekemisestä ja siitä millaisia paikallisia sopimuksia Postissa on tehty.

### 3 TOIMEKSIANTAJA POSTI GROUP OYJ

Posti on Suomen johtava posti- ja logistiikka-alan palveluyritys. Posti huolehtii asiakkaidensa arjen ja kaupankäynnin sujuvuudesta tarjoamalla laajan valikoiman postin, logistiikan, rahdin ja verkkokaupan palveluja. Postilla on maan kattavin palveluverkosto ja he käyvät arkipäivisin noin kolmen miljoonan kotitalouden ja yrityksen luona. Postissa työskentelee noin 21 000 työntekijää ja posti toimii kahdeksassa maassa, mutta toiminta keskittyy pääasiassa Suomeen, Baltian maihin ja Venäjälle. Postin toimintamaita ovat Suomi, Venäjä, Ruotsi, Norja, Puola, Viro, Latvia ja Liettua. (Posti 2020.)

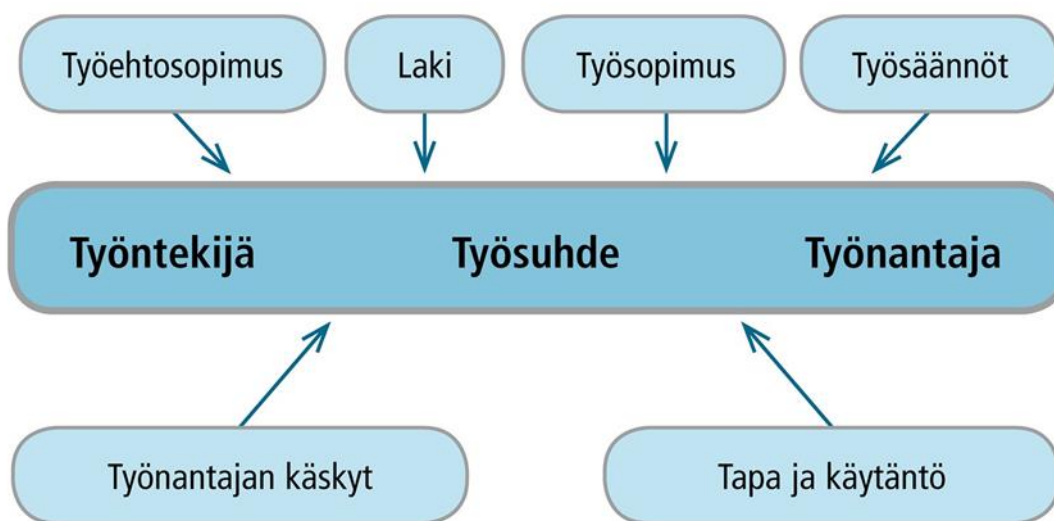
Posti Group Oyj:n liikevaihto vuonna 2019 oli noin 1,6 miljardia euroa, ja oikaistu liiketulos 39,0 miljoonaa euroa. Valtion suora omistusosuus Posti Group Oyj:stä on 50,1 prosenttia, ja kehitysyritys Vake Oy omistaa osakkeista 49,9 prosenttia. (Posti 2020.) Postin liiketoiminta on jaettu erilaisiin liiketoimintoihin, joita ovat: postipalvelut, paketti- ja verkkokauppa, Transval, rahtipalvelut, Aditro Logistics ja Itella Venäjä. (Posti 2020.)

Posti on työvoimapainoinen toimiala, jossa isoin osa henkilöstöstä on tuotannollisessa työssä, toimien lähetyksen jakelussa, lajittelussa ja kuljetuksessa. Postilla oli pitkään vain yksi työehtosopimus, mutta myöhemmin eri yritysostojen ja järjestelyjen myötä sovellettavia työehtosopimuksia on enemmän. Postilla on myös erinomainen maine siinä, että palkat ovat ajallaan ja oikein työntekijöiden tileillä, vaikka käytössä on useita, varsin monimutkaisia työehtosopimuksia.

Postissa toimiva AskHR-tiimi neuvoo Postin esimiehiä ja palkansaajia sekä muita sidosryhmiä kaikissa työsuhteen elinkaaren vaiheissa. Näitä ovat esimerkiksi työsuhteen perustaminen, työsuhteen päättäminen ja työhyvinvointi. AskHr tulkitsee ja neuvoo asiakkaitaan työehtosopimuksien soveltamisessa, työlainsäädännössä ja on myös ensimmäisen tason järjestelmätuki kyseisille asiakkaille. He pitävät myös erilaisia koulutuksia tarpeen vaatiessa esimiehille ja muille sidosryhmille, kuten palkanlaskennalle edellä mainittuihin asioihin liittyen.

#### 4 TYÖOIKEUDEN NORMIHIERARKIA JA NORMIKOLLISIOT

Lähes jokainen tarvitsee elämässään työlainsäädännön tuntemusta. Työntekijä tarvitsee tietoja oman etunsa ja oikeuksiensa turvaamiseksi työelämässä ja työnantajan on tiedettävä työlainsäädännön perusteet, jotta velvoitteet tulevat oikein täytetyiksi. Työoikeus on yksi laaja ja monitahoinen oikeudenala, joka voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen. Nämä osa-alueet ovat yksilöllinen työoikeus, kollektiivinen työoikeus ja työntekijän sosiaaliturvaa koskevien säännösten muodostama kokonaisuus. Keskeisin työsuhdetta sääntelevä laki on työsopimuslaki, jota kutsutaan työoikeuden peruslaiksi. Kollektiiviseen työehtosopimusoikeuteen kuuluu työehtosopimuslaki ja sen nojalla solmittujen työehtosopimusten kokonaisuus. Tähän ryhmään kuuluvat myös työriitojen sovittelu ja työtuomioistuin sekä työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa koskevat säännökset. Työoikeuteen kuuluu myös työsidonnainen sosiaaliturva, joka koostuu muun muassa työeläkkeistä, tapaturmavakuutusta, työttömyysturvaa sekä sairausvakuutuksista koskevista säännöksistä. (Paanetoja 2017, 1–2.)



Kuvio 1. Työsuhdetta koskevia säännöksiä ja määräyksiä voi olla useassa eri lähteessä. (Paanetoja 2017, 2.)

Työoikeutta säätelevät lukuisat normit. Työlainsäädäntö pitää sisällään pakottavia (indispositiivisia), osittain pakottavia (semidispositiivisiä), että tahdonvaltaisia (dispositiivisiä) säännöksiä. Dispositiivisista säännöksistä voidaan poiketa työnantajan ja

työntekijän välisillä sopimuksilla, kun taas semidispositiiviset säännökset ovat sellaisia, joista ei voi poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella, mutta kollektiivi- eli liittotasolla voidaan. Tätä kutsutaan tes-dispositiivisuudeksi. Työehtosopimukset määräävät enimmiltä osin työsopimusten määräyksiä.

Lainsäätäjä, työehtosopimukset ja työsopimukset asettavat normeja työoikeudelle. Nämä normit saattavat joskus olla ristiriidassa keskenään ja tätä kutsutaan normikollisioksi. Normikollisiota syntyy, kun useammat säännökset näyttävät sopivan samaan tapaukseen. Kyseinen tilanne voi syntyä esimerkiksi silloin, kun työehtosopimus, työsopimus ja työsopimuslaki antavat erilaisen säännöksen tiettyyn asiaan. Näin voi tapahtua esimerkiksi tilanteessa, jossa arvioidaan, miten pitkään henkilöllä on oikeus palkalliseen sairauslomaan. Kaikista edellä mainituista säännöksistä löytyy asiaan erilainen vastaus. Kysymys onkin siitä mitä säännöstä kuuluu noudattaa, kun näitä kaikkia ei voida soveltaa yhtä aikaa. Normihierarkiaa käytetään kollisiotilanteessa eli silloin, kun normit ovat ristiriidassa keskenään. Etusijajärjestyksessä on kuitenkin poikkeus silloin, kun työntekijälle olisi edullisempaa soveltaa alempana olevaa normia. Silloin alemman asteinen normi sivuuttaa ylemmän asteisen normin. Tätä kutsutaan edullisemmuusperiaatteeksi. Työoikeudellisten normien hierarkia eli etusijajärjestys on seuraava:

1. Ehdottomat lainsäännökset
2. Työehtosopimuslain mukaan sitovat työehtosopimuksen määräykset
3. Yleissitovien työehtosopimusten määräykset (TSL 2:7)
4. Ehdottomat lainsäännökset, joista voidaan työehtosopimuksilla sopia toisin (semidispositiiviset lainsäännökset)
5. Yhteistoimintasopimus ja yhteistoimintamenettelyssä sovitut työsäännöt
6. Työsopimuksen ehdot
7. Tahdonvaltaiset lainsäännökset
8. Tavanomaisen oikeuden normit
9. Työnantajan käskyt ja määräykset. (Bruun & Koskull 2012, 221–224; Engblom 2013, 41.)

Etusijajärjestys voidaan esittää pelkistetysti seuraavasti:

- laki

- työehtosopimus
- työsopimus
- työnantajan käskyt. (Moilanen 2013, 107–108.)

Työsopimuksella voidaan siis edellä mainitun mukaisesti sopia työehtosopimuksen määräyksiä paremmin niin sanotulla edullisemmuussäännön nojalla, ellei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty. Jos työehtosopimuksessa sallitaan toisin sopiminen paikallisella sopimuksella, määräyksestä voidaan poiketa myös etuja heikentävällä tavalla. (Saloheimo 2020, 114.) Työoikeudellisessa säännöstössä voivat useat säännökset koskea samaa asiaa, jolloin edullisemmuussäännön mukaan noudatetaan sitä, joka on työntekijälle edullisin. Silloin alemman asteinen normi voi syrjäyttää normihierarkiassa ylemmän asteisen normin. (Bruun ym. 2012, 21.)

## 5 TYÖEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄ

### 5.1 Yleinen työehtosopimuskelpoisuus

Työehtosopimuslain TEhtoL 1 §:

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

Työnantajain yhdistyksellä tässä laissa tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen, ja työntekijäin yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa.” (TEhtoL 1 §).

Työehtosopimuksen osallisena voi TEhtoL 1 § mukaan olla työnantajapuolelta yksittäinen työnantaja tai työnantajan yhdistys. Työntekijän puolelta osallisena työehtosopimuksen solmimisessa on työntekijöiden yhdistys. Sopijapuolia voi myös olla useampia kummaltakin puolelta. Yhdistyslain mukaan yhdistyksen tulee olla rekisteröity.

Työnantajayhdistyksen varsinaiseen tarkoitukseen kuuluu työnantajan etujen valvominen ja työntekijäyhdistyksen varsinaiseen tarkoitukseen puolestaan kuuluu työntekijöiden etujen valvominen työsuhteessa. (Saloheimo 2020, 55.)

Työehtosopimusneuvotteluissa yhdistystä ja työnantajayritystä edustavat neuvottelijoiksi nimetyt henkilöt. Valtakunnalliset työehtosopimukset solmitaan yleensä ilman suurempia oikeudellisia ongelmia, mutta sitova työehtosopimusratkaisu syntyy vasta, kun neuvottelutulos hyväksytään työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen päättävissä toimielimissä yhdistyslain tai yhdistyksen sääntöjen mukaisessa järjestyksessä. (Saloheimo 2020, 57–58.)

Työehtosopimuksia voidaan tehdä myös paikallisesti työnantajan ja työntekijöiden ammattijärjestöjen välillä. Usein työehtosopimuksissa onkin jätetty joitain asioita paikallisesti sovittaviksi ihan tarkoituksella ja näistä on merkinnät työehtosopimuksissa. Työehtosopimukset ovat yleensä voimassa määräajan, noin 1–2 vuotta. Vanha sopimus on voimassa aina siihen saakka, kunnes uusi sopimus on saatu tilalle, puhutaan ns. työehtosopimuksen jälki vaikutuksesta. (Koskinen & Ullakonoja 2016, 55.)

## 5.2 Ketkä ovat sidottuja työehtosopimukseen?

TEhtol 4 § mukaan työehtosopimukseen sidottuja ovat:

1. Työehtosopimuksen sopijaosapuolet eli työnantaja ja yhdistykset, sekä ne, jotka ovat osallisten suostumuksella kirjallisesti liittyneet sopimukseen.
2. Rekisteröidyt alayhdistykset
3. Työnantajat ja työntekijät, jotka ovat olleet sopimuksen voimassa olleessa sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.

Jos työnantaja tai työntekijä eroaa yhdistyksestä, hän on kuitenkin sopimuskauden aikana sidottu työehtosopimukseen toisin kuin yhdistys, joka pääsee eroon sidottuneisuudestaan jäsenyyden päättyessä. Työehtosopimukseen sidotun työnantajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä, myös sellaiseen työntekijään, joka ei kuu-

luisikaan työehtosopimuksen piiriin, eli ei olisi osallisyhdistyksen tai sen alayhdistyksen jäsen, olisi kokonaan järjestäytymätön tai kuuluisi johonkin toiseen jäsenyhdistykseen. Työehtosopimuksessa voidaan myös sopia toisin niin sanotulla järjestöehdolla, jolloin työehtosopimus voidaan laatia niin, että sitä sovelletaan ainoastaan osallisena olevan työntekijäliiton jäseniin, ei järjestäytymättömiin tai toisen jäsenliiton jäseniin. Tämä on kuitenkin melko harvinaista. (TEhtoL 4 § 2–3 mom. ; Bruun ym. 2012, 123–124.)

### 5.3 Normaalisitovat ja yleissitovat työehtosopimukset

Jos yritys kuuluu työnantajaliittoon, noudattaa se jäsenyyden perusteella normaalisitovaa työehtosopimusta. Normaalisitova työehtosopimus voi tulla noudatettavaksi myös sen vuoksi, että se on tehty koskemaan tiettyä yritystä. Normaalisitovaa työehtosopimusta tulee noudattaa kaikkiin niihin työntekijöihin, jotka työskentelevät yrityksessä ja kuuluvat työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin. (Kondelin & Peltomäki 2019 ; TEhtoL 4 §.)

Yleissitova työehtosopimus on puolestaan valtakunnallinen ja sitä noudatetaan tietyllä alalla, vaikka yritys ei olisikaan järjestäytynyt. Valtakunnallinen työehtosopimus tuo yritykselle yleensä vain velvoitteita ja vastaavasti oikeuksia pelkästään työntekijöille. Yleissitovat työehtosopimukset vahvistetaan erityisessä vahvistamislautakunnassa ja ne löytyvät osoitteesta [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi). (Kondelin ym. 2019, 73–74 ; TSL 2 luku 7 §.) Kaikki yleissitovat työehtosopimukset ovat myös tavanomaisia normaalisitovia työehtosopimuksia. Kun ne vahvistetaan yleissitoviksi, laajenee niiden soveltaminen asianomaisen alan muihinkin, lähinnä järjestäytymättömiin yrityksiin. (Saloheimo 2020, 14.)

### 5.4 Työehtosopimusten normimääräykset

Työehtosopimus koostuu normimääräyksistä, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa on noudatettava. Sen avulla sovitaan työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden välisistä oikeuksista, velvollisuuksista sekä ammattiyhdistyksen ja sen

edustajien asemasta, oikeudesta ja neuvottelusuhhteista työnantajaan. Työehtosopimuksen normit ovat pakottavia ja sitovat sopimusosapuolia. TEhtol 6 § säädetään, että, jos työsopimuksella on sovittu vastoin työehtosopimuksen normia, työsopimus väistyy työehtosopimuksen tieltä ja on virheelliseltä osaltaan mitätön. (TEhtol 6 §; Saloheimo 2020, 113–114.)

Työehtosopimukset sisältävät erilaisia määräyksiä, jotka koskettavat eri tahoja ja asioita. Niillä on myös erilaiset oikeusvaikutukset. Työehtosopimuksen määräys voi koskea työehtosopimuksen aineellista sisältöä, kuten esimerkiksi sitä, minkälaista palkkaa työntekijälle on maksettava tai miten työaika järjestetään. Työehtosopimuksella voidaan myös määrätä työnantajalle jokin käyttäytymisvelvoite kuten pyynnöstä tietojen toimittaminen pääluottamusmiehelle. Näiden kieltojen rikkomisesta voi seurata työehtosopimuslain 7 §:ssä säädetty hyvityssakko. Hyvityssakon suuruus on työnantajan osalta enintään 23 500 euroa ja työntekijän osalta enintään 230 euroa. Hyvityssakkoon tuomitsemista voidaan toistaa, kunnes työehtosopimuksen vastainen asiointi on poistettu. Työehtosopimuksesta voidaan myös muuttaa tai poistaa nämä määräykset. (Saloheimo 2020, 115, 153 ; TEhtol 7 §.)

Normimääräykset jaetaan työnormeihin ja työolonormeihin. Työnormit vaikuttavat työnantajan ja työntekijöiden välisissä suhteissa ja näitä ovat esimerkiksi työaikaan, työsuorituksiin, vapaisiin ja palkkaan liittyvät määräykset. Työolonormit puolestaan koskevat samanlaisia asioita kuin työsuojelunormisto. Näitä ovat työn fyysiseen tekemiseen liittyvät normit kuten työturvallisuuteen liittyvät normit. (Koskinen ym. 2016, 55.)

Velvoitemääräyksiksi kutsutaan sellaisia ehtoja, jotka yleensä koskevat ainoastaan sopimuksen sopijapuolia ja niiden keskinäisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Liittojen välisissä sopimuksissa velvoitesopimuksia ovat esimerkiksi määräykset työehtosopimuksen kestoajasta, irtisanomisesta jne. Määräys ei kuitenkaan velvoita sen enempää työnantajaa kuin työntekijääkään eli se koskee pelkästään sopijaosapuolia. Sopimus-oikeuden puolella on tavallista, että oikeudet ja velvollisuudet syntyvät itse sopimilla sopimuksilla, mutta työoikeuden puolella työehtosopimuksien osapuolilla on poikkeuksellisesti valta sopia velvollisuuksista ja oikeuksista muiden puolesta. Tätä kutsu-



taan säännöstämiskompetenssiksi. Se oikeuttaa osalliset määräämään työehtosopimuksista tai työehdoista muuten. Näitä ehtoja kutsutaan normimääräyksiksi. (Bruun ym. 2012, 125–126.)

### 5.5 Työriitojen sovittelu

Kollektiivinen neuvottelujärjestelmä perustuu työmarkkinajärjestöjen toimintaan, vapaisiin neuvotteluihin ja vapaaehtoisesti tehtyihin sopimuksiin. On kuitenkin yhteiskunnan edun mukaista, etteivät riidat johda lakkoon tai työsulkuun sopimuksettoman tilan aikana. Laissa työriitojen sovittelussa (420/1962) kielletään ryhtymästä työnseisaukseen riidan aikana, ellei työnseisauksesta ole ilmoitettu kirjallisesti viimeistään kahta viikkoa ennen sen alkamisesta valtakunnansovittajalle ja vastapuolelle. Työriitalain mukaan osapuolten on osallistuttava ja myötävaikutettava sovittelijan johdolla käytyihin neuvotteluihin sovinnon aikaansaamiseksi. Suomessa on siten pakkosovittelu, mutta pakkosovintoa ei ole. Sovinto-osapuolia ei voida pakottaa hyväksymään sovittelijan tekemää sovintoehdotusta. (TRiitaL 420/1962, 7 §; Bruun ym. 2012, 154–155.)

Työehtosopimuslain ja työriitalain mukaisten velvoitteiden lisäksi työmarkkinajärjestöillä on velvollisuus pidäytyä muistakin hyvän tavan vastaisista työtaistelutoimenpiteistä, mikä voi liittyä esimerkiksi työtaistelun tarkoitukseen tai toteutustapoihin. Oikeuskäytännön mukaan työtaistelutoimi on katsottu hyvän tavan vastaiseksi esimerkiksi tapauksessa, jossa työntekijäliitto on painostanut aluksen omistajaa selvittämään palkkasaatavia, joista omistaja ei ollut vastuussa. (Saloheimo 2020, 206 ; KKO 1987:86.)

### 5.6 Työehtosopimuksen soveltaminen työpaikalla

Työehtosopimuksilla on myös tärkeä asema työntekijöiden palkkojen maksatuksen suhteen. Jotta työntekijöille saadaan palkka oikein maksettua, on osapuolten tunnettava työehtosopimus ja oltava perillä työehtosopimuksen määräyksistä. Joskus osa-

puolille voi kuitenkin tulla erimielisyyksiä työehtosopimusten määräyksistä ja sen tulkitsemisesta. Erimielisyyksiä voi tulla esimerkiksi työntekijän sairastuessa, tilanteessa, jossa arvioitavaksi voi tulla, lasketaanko työntekijän palkallinen sairausaika kalenteripäivinä vai työpäivinä tai onko työntekijän työvuoroluettelon muuttamiseen ollut perusteltu syy. (Saloheimo 2020, 177.)

Tulkinnassa otetaan huomioon tietysti sopimusteksti, mutta myös muita aineistoja, kuten sopimusneuvotteluista esitetty selvitys, neuvotteluesitykset ja käydyt keskustelut, sopimuksen soveltamiskäytäntö, yleinen työmarkkinakäytäntö ja niin edelleen. Tulkinnan lähtökohtana on sopimuksen sanamuoto. Sopimukseen pyritään ensisijaisesti vahvistamaan se sanamuoto, mikä parhaiten vastaa osallisten tarkoitusta. Joskus vakiintuneella sopimuskäytännöllä on myös oma tärkeä merkityksensä. Vakiintunut soveltamiskäytäntö voi tulla sopimuksen tulkintaa ohjaavaksi perusteeksi. (Saloheimo 2020, 178.)

Postin palkanlaskennassa huomioidaan kaikkien eri työehtosopimusten normit ja esimerkiksi palkallisen sairausajan pituudet lasketaan jokaisen työehtosopimuksen mukaan erikseen. Toisissa työehtosopimuksissa sairausajan palkka lasketaan kalenteripäivien mukaan, kun taas toisissa työehtosopimuksissa sairausajan palkka lasketaan todellisten työpäivien mukaan. On tärkeää huomata työehtosopimuksen sanamuoto ”kalenteripäivinä tai työpäivinä”, koska ne johtavat täysin eri lopputulokseen. Palkanlaskijoilla pitää olla syvää osaamista työehtosopimusten määräyksistä, jotta he pystyvät tuottamaan laadukasta palkanlaskennan palvelua ja he pystyvät hoitamaan työnsä oikein ja oikea-aikaisesti. Postin palkanlaskijat ja HR-henkilöt saavatkin jatkuvasti TES- ja lakikoulutusta oman ammattitaitonsa ylläpitämiseksi ja laadukkaan palvelun varmistamiseksi.

Kollektiivisopimukset ovat vain yksi palvelussuhteen sääntelyn keino ja usein sopimuksissa jätetäänkin asioita laissa olevien säännösten varaan. Jos työehtosopimuksessa ei ole otettu kantaa tiettyyn asiaan, ei tulkitsijan tarvitse etsiä vastausta työehtosopimuksesta, koska se on tahallaan jätetty sinne tulkitsematta. Tarkoitus ei ole kuitenkaan täydentää työehtosopimukseen jäänyttä aukkoa millään muulla normilla tai tulkinnalla, vaan usein asioita on jätetty lainsäädännön varaan. Työehtosopimusten tulkintaan liittyy paljon erimielisyyksiä ja usein on esitettävä näyttöä esimerkiksi siitä,

minkälaisista käytännöistä jossakin yrityksessä on noudatettu. Jos sopimusmääräykselle on vakiintunut tietynlainen merkitys ja sitä on sovellettu pitkän aikaa, voi se tulla vakiintuneeksi käytännöksi ja näin sopimuksen tulkintaa ohjaavaksi perusteeksi. (Saloheimo 2020, 178, 189.)

Työnantajalla on myös työehtosopimuksen tulkintaetuoikeus, joka tarkoittaa sitä, että epäselvät asiat ratkaistaan ensin työnantajan tahdon mukaisesti. Työnantajan tulkintaetuoikeus kuitenkin edellyttää sitä, että tietyn asian soveltaminen on ollut hyväksyttyä molemmilta puolilta eikä työntekijä ole riitauttanut asiaa. (Saloheimo 2020, 189 ; Työsuojelu 2020.) Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2002:43 käsiteltiin työnantajan tulkintaetuoikeutta. Tapauksessa oli kyse siitä, että ilmailualan työehtosopimuksessa oli rajoitettu työvuorolistalle sijoitettavien, yötyötä sisältävien työrupeamien määrää. Yhtiössä noudatettiin pitkäaikaista käytäntöä, jossa kaukolento, jonka yötyöaika ylittää sekä meno- että paluulennolla neljä tuntia, käsitti vain yhden työrupeaman. Koska työntekijät eivät reagoineet asian soveltamiseen ennen riitaa, oli käytäntö muodostunut työehtosopimuksen määräyksen tarkoitusta vastaavaksi vakiintuneeksi tulkinaksi. (TT 2002:43.)

Pakottava lainsäädäntö on tietysti ensisijainen tulkintasääntö epäselvissä tapauksissa ja se syrjäyttää kollektiivisopimuksen määräyksen, jos se on ristiriidassa pakottavan lainsäädännön kanssa. Joskus kollektiivisopimuksen epäselvä määräys voi olla myös tulkittavissa pakottavan lainsäädännön mukaisesti, jolloin turhat ristiriidat voidaan välttää ja sopimusta tulkitaan niin, kuin se oli tarkoitettu solmia. (Saloheimo 2020, 195.)

## 6 PAIKALLINEN SOPIMINEN

### 6.1 Yleistä

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtojen asettamista jotakin sopimismenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasoilla. Kysymys ei ole siten paikkakunnasta sopimuksesta, vaikka nimestä näin voisi päätellä, vaan työnantaja/työntekijä-,

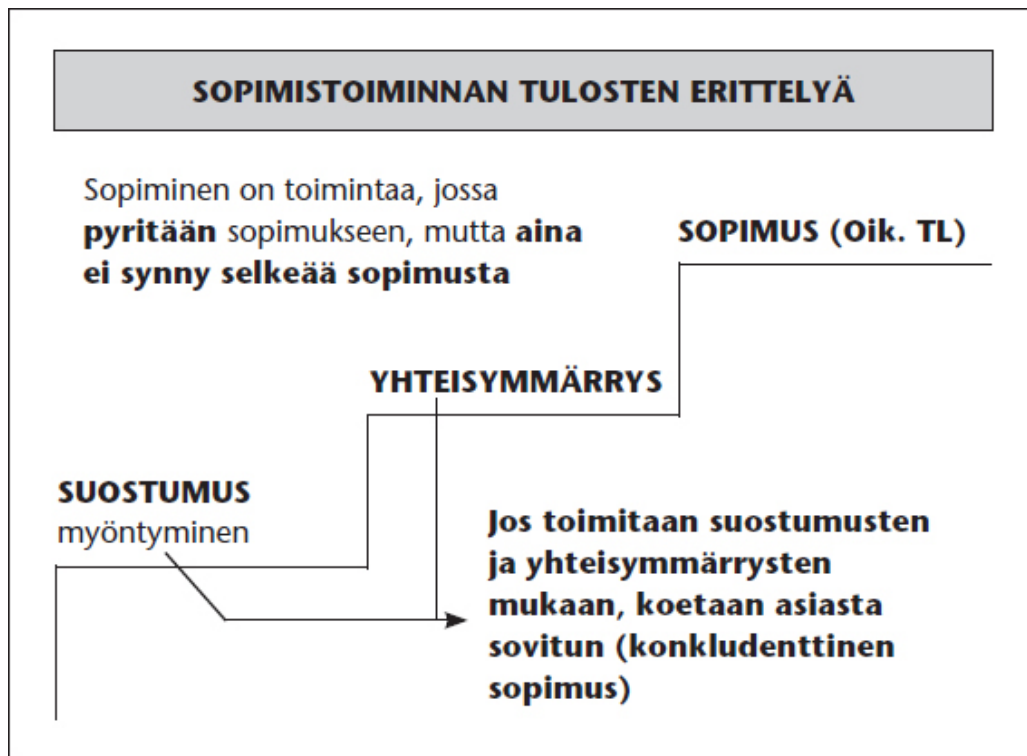
toimipaikka- tai yrityskohtaisesta sopimisesta, joka voi tapahtua sekä edustuksellisella, että yksilökohtaisella tasolla. Paikallisen sopimisen käsite on laaja ja siitä voidaan erottaa laaja ja suppea merkityssisältö. Laajassa mielessä muutkin kuin valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuvat työehtojen sopimiset ovat paikallisia. Suppeassa mielessä paikallista sopimista on se mitä valtakunnallisissa työehtosopimuksissa tarkoitetaan. Valtakunnallisia työehtojen määräämiskeinoja ovat lainsäädäntö ja valtakunnalliset alakohtaiset työehtosopimukset mukaan lukien yleissitovat työehtosopimukset. Muut työoikeutta säätelevät työehdot ovat paikallisia. Yritys- ja paikkakohtaiset työehtosopimukset kuuluvat siten laajan paikallisen sopimisen piiriin, vaikka sopimusosapuolena usein onkin valtakunnallinen työntekijäjärjestö. Paikallisessa sopimisessa on kyse sopimusluonteisista oikeustoimista, jolloin työnantajan yksipuolisesti antamia käskyjä ei voida pitää paikallisena sopimisena. (Hietala, Kairinen & Ojanen 2015, 13.14.)

## 6.2 Paikallinen sopiminen vai sopimus

Sopiminen (bargaining) ja sopimus (agreement) eivät ole samoja asioita. Sopimisella tarkoitetaan toimintaa, jolla pyritään sopimukseen. Neuvottelut eivät kuitenkaan aina johda sopimukseen, vaan sitä poikkeaviin neuvottelutuloksiin. Sopiminen on Suomessa vapaaehtoista, eikä sopimuspakkoa ole. Kysymys onkin osapuolten mahdollisuuksista sopia asioista ja sopimukset syntyvätkin yleensä tarpeesta ja keskinäisestä luottamuksesta. Paikalliset neuvottelut ja sopimukset ovat osapuolten etujen yhteensovituksen ja muun yhteistoiminnan muotoja. Sopimus syntyy, jos molemmat osapuolet hyötyvät sopimuksesta. Paikalliset sopimukset toteuttavat osaltaan vastavuoroisen sitoutumisen periaatetta. (Hietala ym. 2015, 18–19.)

Paikallisen sopimisen ihanteena on vapaa sopimisen tilanne, mutta työelämässä saattaa esiintyä myös jonkin asian anomista tai luvan pyyntöjä. Jos sopimus on syntynyt kiristämällä tai pakottamalla, saatetaan oikeustoimilain mukaan sopimusta pitää pätemättömänä oikeustoimena, koska molemmilta tai toiselta osapuolelta puuttuu vapaa tahto sitoutua. (Hietala ym. 2015, 19–20; Laki varallisuus oikeudellista oikeustoimista 228/1929, 28 §.)

Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean mietinnössä ja paikallisen sopimisen seurantatutkimuksessa on esitetty seuraavan tapainen kenttätutkimuksen pohjalta tehty kolmiportainen sopimistilanteiden erittely, jossa sitoutumisen aste nousee portaita noustessa:



Kuvio 2. Kolmiportainen sopimistilanteiden erittely (Hietala ym. 2015, 21.)

Suostuminen ei välttämättä tarkoita oikeustoimilain tarkoittamaa sopimusta, vaan kyse on lähinnä luvan annosta tai yksipuolisesta suostumuksesta johonkin tiettyyn asiaan. Jos kuitenkin toimitaan käytännön mukaisesti saattaa tällöin syntyä ns. hiljainen eli konkludenttinen sopimus. Osapuolet saattavat näin kokea, että asiasta on sovittu. Yhteisymmärryksen käsitteellä voidaan kuvata tilannetta, jossa sopimukseen päästään vallitsevien tosiasioiden kannalta, muttei kuitenkaan nimenomaisesti sovita jotakin käytännön toimenpidettä tai toimintaa. Tällaiset yhteisymmärryksen luontoiset neuvottelutulokset saattavat täyttää yhteistoimintalain ja työehtosopimuksenkin mukaisen neuvottelumenettelyn edellytykset, mutta ne eivät usein silti ole selkeitä ja konkreettisia sopimuksia kyseisistä asioista. Yhteisymmärryksestäkin saattaa syntyä sopimus, jos kyseisellä tavalla aletaan toimimaan. Sopimus-termillä tarkoitetaan toimivaltaisten sopijapuolten neuvotteluiden tuloksena saavuttamaa tahtojen yhtymistä. (Hietala ym. 2015, 21–22)

### 6.3 Työsuhdetasoinen paikallinen sopiminen

Työsuhdetasoisesti voidaan paikallisesti sopia työehdoista ottaen huomioon pakottavan lainsäädännön rajoitukset ja työoikeuden normijärjestelmän rajoitukset. Normijärjestelmällä tarkoitetaan tässä etusijajärjestystä, jota käsiteltiin edellä. Työsuhdetasoista paikallista sopimusta on esimerkiksi säännökset työaikalain 10 § työehtosopimuksen säännöllisestä työajasta, 11 § työnantajan ja työntekijän sopimus säännöllisestä työajasta sekä 12 § sopimus liukuvasta työajasta, josta työnantaja ja työntekijä voivat sopia sovituissa rajoissa. (Hietala ym. 2015, 110–111.)

Työlaeissa on säännöksi paikallisesta sopimisesta, jotka mahdollistavat yksilötasoisien sopimisen. Yksi esimerkki tästä on työsopimuslain 2 luvun 13 § 1 mom., jossa säädetään palkan maksuajankohdasta, jonka mukaan palkka on maksettava kuukauden viimeisenä päivänä, ellei toisin sovita eli lainkohta antaa mahdollisuuden sopia palkanmaksuajankohdasta toisin. (Hietala ym. 2015, 110–111 ; Työsopimuslaki 55/2001.) Toinen esimerkki on vuosilomalaista, joka koskee vuosiloman antamisajankohtaa. ”Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, jolleivät työnantaja ja työntekijä sovi loman pitämisestä 21 §:ssä tarkoitetulla tavalla”(Vuosilomalaki 20 §).

### 6.4 Lain säännökseen perustuva paikallinen sopiminen

Työsopimuslaissa ei ole säännöksiä paikallisesta sopimisesta eikä sen nojalla voi poiketa työehtosopimusten semidispositiivisista säännöksistä työpaikkatasoisin säännöksin. Alla on listattuna ne asiat, joista voidaan työsopimuslain 13 luvun 7 §:n mukaan sopia valtakunnallisilla yhdistyksillä.

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia tes-dispositiivisuuden mukaan 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhdeetuksista; 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta neuvotteluvollisuudesta; 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle; 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta; 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta; 5 luvun

2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä; 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta; 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta; 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta; 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta; 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta; 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta; 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen ja 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä. (Engblom 2013, 64 ; Työsopimuslaki 55/2001 13 luku 7 §).

Työsopimuslain 13 luvun 7 § 1 mom. pitää sisällään ne säännökset, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella. Poikkeaminen edellyttää, että työehtosopimuksen osapuolet ovat valtakunnallisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä. Poikkeaminen voi vähentää tai lisätä työntekijän oikeuksia verrattuna siihen, millaisia säännöt olisivat työsopimuslakia noudatettaessa. (Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 643–644.)

Toinen momentti pitää sisällään säännöksen siitä, että työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksella työsopimuslakiin tehtyjä poikkeuksia myös niihin työntekijöihin, joita työehtosopimus ei sido. Järjestäytyneen työnantajan on siis sovellettava työehtosopimusta kaikkiin työntekijöihin samalla tavalla, vaikka työntekijä ei olisi järjestäytynyt. (Hietala ym. 2016, 645.)

## 6.5 Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla

Monissa työehtosopimuksissa on jo vuosikymmenten ajan ollut määräyksiä, joiden perusteella työpaikoilla on ollut mahdollista tehdä työehtosopimuksesta poikkeavia sopimuksia. Paikalliseen sopimukseen perustuva lauseke kuuluu usein näin ” ellei paikallisesti muuta sovita” tai jokin asia ”sovitaan paikallisesti lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.” Näin työehtosopimuksen solmineet osapuolet ovat antaneet oikeuden sopia tietyistä asioista työpaikoilla yleisesti tai jopa yksittäisissä työsuhteissa työehtosopimuksessa määrätystä poiketen. Kun puhutaan paikallisesti toisin sopimisesta, kysymys on siitä, että menetelläänkö työehtosopimuksen mukaisesti vai sovitaanko

asia paikallisesti toisin työehtosopimuksesta poikkeavasti. (Hietala ym. 2015, 141; Tiinen & Kröger 2012, 74.)

Mahdollisuus paikalliseen sopimukseen ilmenee siis työehtosopimuksen määräyksestä esim. ”ellei paikallisesti toisin sovita”. Määräyksen tavoitteena on selkeästi ilmaista, onko paikallinen sopiminen mahdollista. Jos määräyksessä ei selkeästi ole ilmaistu paikallisesta sopimisesta, on kyse jostain muusta sopimisesta. Tällainen esimerkki on teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen 12 § oleva säännös, jonka mukaan ylityökorotus tai koko palkka ylityön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä on sovittu asianomaisen toimihenkilön kanssa. Kysymys on silloin työehtosopimustasoisesta sopimisesta ei paikallisesta sopimisesta. (Hietala ym. 2015, 144.)

#### 6.6 Työehtosopimuksen nojalla syntyneiden sopimusten erimielisyyksien ratkaiseminen

Työehtosopimuksesta johtuvat riitatapaukset ratkaistaan niihin kirjatun neuvottelujärjestyksen mukaan. Jos sovintoon ei päästä, viimekädessä työtuomioistuin on se paikka, jossa riita-asiat ratkaistaan. Työtuomioistuimella on yleensä ratkaisupakko, jos osapuoli sitä vaatii. Työtuomioistuin on toimivaltainen ratkaisemaan myös työehtosopimukseen kirjatun paikallisen sopimisen aiheuttamat erimielisyydet (viitetyöehtosopimus). (Hietala ym. 2015, 210.)

Työelämässä erimielisyydet ratkaistaan usein työehtosopimuksessa määrätyn neuvottelujärjestyksen mukaan. Työehtosopimusasioissa toimivaltainen tuomioistuin on työtuomioistuin, kun taas muissa paikallisen sopimisen tilanteissa riidan ratkaisee yleinen alioikeus. (Hietala ym. 2015, 265.) Alla on listattuna kohdat viestinvälitys ja logistiikka-alan työehtosopimuksen määräyksistä koskien neuvottelujärjestystä:

#### 52 § Erimielisyyksien ratkaiseminen



1. Työehtosopimuksen soveltamisesta syntyvät erimielisyydet pyritään viivytyksettä selvittämään esimiehen ja paikallisen luottamusmiehen välillä käytävillä neuvotteluilla. Neuvottelut on aloitettava kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.
2. Jos asiaa ei saada paikallisesti ratkaistua, se voidaan saattaa selvitettäväksi alueellisesti tai sitä vastaavassa organisaatiossa asianomaisen työnantajan edustajan ja organisaation pääluottamusmiehen välillä. Asiasta laaditaan pöytäkirja, jossa molempien kanta tulee selväksi. Pöytäkirjan allekirjoittavat työnantajan edustaja ja pääluottamusmies
3. Jos asiaa ei saada ratkaistua alueella, tai jos yrityksessä ei ole vastaavaa organisaatiota, se voidaan saattaa selvitettäväksi työnantajan ja työntekijöitä laajimmin edustavan pääluottamusmiehen tai Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n välillä.
4. Jos asiaa ei saada ratkaistua 2. tai 3. momentissa olevalla tavalla, asia voidaan saattaa Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n kesken selvitettäväksi.
5. Edellä tarkoitettua neuvottelujärjestystä noudattaen voidaan tutkia, onko taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä työehtosopimuksen 4 §:n 1 momentissa mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.
6. Jos asiaa ei saada työehtosopimusosapuolten välisissä neuvotteluissa ratkaistua, se voidaan kahden kuukauden kuluessa saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
7. Asia voidaan työtuomioistuimen sijasta työehtosopimuksen osapuolten yhteisestä sopimuksesta saattaa välimiesten ratkaistavaksi. Tällöin noudatetaan lakia välimiesmenettelystä.
8. Työnantaja, joka on irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijän, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä (Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 52 §.)

## 6.7 Postin ja AKT:n välinen paikallinen sopimus lomaltapaluurahasta

Olin oikeustradenomin työharjoittelussa Postissa keväällä 2020 ja työni yhtenä osa-alueena oli paikallisten sopimusten läpikäyntiä ja järjestämistä, sekä vanhojen sopimusten poistamista, joiden määräaika tai voimassaoloaika oli päättynyt. Postissa on tehty paljon paikallisia sopimuksia, jotka yleisimmin liittyvät Viestinvälitys ja logistiikka-alan työehtosopimukseen kohtaan 47 §, jonka nojalla voidaan sopia paikallisia sopimuksia mm. työntekijän laajennetusta työssäkäyntialueesta. Työssäkäyntialuetta on voitu laajentaa tai esimerkiksi työaika pidentää. Näitä sopimuksia voi tehdä työntekijä ja työnantaja yhdessä luottamusmiehen kanssa.

Esittelen alla yhden Postissa tehdyn paikallisen sopimuksen. Tämä sopimus ei liity viestinvälitys ja logistiikka-alan työehtosopimukseen, vaan kuorma-autoalan työehtosopimukseen 20 § kohtaan 4. Kyseessä on paikallinen sopimus, joka koskee lomarahan maksuajankohtaa työehtosopimuksesta poikkeavasti.

### **Paikallinen sopimus lomaltapaluurahasta**

1 § Posti Kuljetus Oy:n Kuorma-autoalan soveltamisalalla olemme sopineet paikallisesti seuraavaa

2 § Vuosilomapalkka maksetaan jälkikäteen tavanomaisena jakson palkanmaksupäivänä.

3 § Lomaltapaluuraha maksetaan Posti-konsernissa yleisesti sovelletun mallin mukaisesti kesäkuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä koko lomavuoden kertyneeltä vuosilomalta. Mikäli lomaltapaluurahan maksamisen ehdot eivät ennen työsuhteen päättymistä työehtosopimuksen mukaisesti täyty, voidaan liikaa ennakoon maksettu lomaltapaluuraha periä takaisin.

4 § Tämä sopimus tulee voimaan 6.4. 2020 alkavan jakson palkanmaksuista lukien. Sopimus voidaan irtisanoa 3 kk. irtisanomisaikaa noudattaen.

Edellisessä sopimuksessa on kyse siitä, että Kuorma-autoalan työehtosopimuksen 20 § kohta 4 mukaan työntekijän vuosiloma maksetaan ennen hänen lomansa alkamista ja lomaltapaluu- raha vuosiloman päätyttyä viimeistään 5 pankkipäivän sisällä. Paikallisesti voidaan sopia koko lomaltapaluu- rahan maksamisesta viimeksi annettavan loman osan yhteydessä. (AKT 20 §, k 4). Postin tahtotila oli saada tämän työehtosopimuksen piirissä työskentelevät työntekijät samaan maksurytmiin muiden työehtosopimusten alla työskentelevien työntekijöiden kanssa koskien lomarahojen maksuajan- kohtaa ja siksi tätä varten tehtiin paikallinen sopimus. Kyseinen paikallinen sopimus koskee siten kaikkia tämän työehtosopimuksen piirissä työskenteleviä työntekijöitä.

## 7 TAULUKKOMATRIISISSA KÄSITELTÄVIÄ NORMEJA

Taulukkomatriisissa käsitellään monia eri työehtosopimusten normeja. Taulukkomatriisiin olen kerännyt Postin tärkeimmät ja yleisimmät työehtosopimukset, joiden parissa työskentelee eniten työntekijöitä. Siksi näistä työehtosopimuksista Postin esimiehet ja palkansaajat kyselevät AskHR:stä eniten neuvoa tiettyihin asioihin. Työehtosopimukset ovatkin valittu taulukkomatriisiin puhtaasti sen perusteella, että niistä tulee eniten kyselyjä, koska niiden parissa työskentelee eniten työntekijöitä.

Jotta esimiehet saisivat mahdollisimman nopeasti ja selkeästi vastaukset yleisempiin kysymyksiin, olen koonnut työehtosopimuksista taulukkomatriisin, jota on helppo ja nopea käyttää ja siitä löytyy vastaukset yleisimpiin kysymyksiin. Työehtosopimusten normit olen valinnut taulukkomatriisiin omien tietojen pohjalta, jotka olen saanut työ- säni payroll specialistin työssä, sekä olen myös keskustellut asiasta AskHR-tiimin kanssa, joka vastaa kyseisiin kysymyksiin. Taulukkomatriisiin valittuja asioita ovat esimerkiksi työntekijän sairasajan palkan maksaminen ja vuosilomakertymiin liittyvät kysymykset ym. Olen koonnut tiedot taulukkomatriisiin 10:stä eri työehtosopimuksesta, työsopimuslaista, työaikalaista ja vuosilomalaista. Ensin selvitin AskHR:ssä työskenteleviltä henkilöiltä mitkä työehtosopimukset kannattaa käsitellä taulukkomatriisissa ja minkälaisia asioita sinne kannattaa ottaa mukaan. Työn edetessä esittelin

matriisia valituille henkilöille, jotka työskentelevät työehtosopimusten parissa ja tulkitsevat niitä. Kysyin heiltä myös mielipiteitä käsiteltävistä asioista ja toivoivatko he vielä joitakin asioita taulukkoon käsiteltäviksi. Lisäsin asioita sitä mukaa, kun niitä AskHR-tiimistä toivottiin.

Tein ensin kustakin työehtosopimuksen normista koonnin taulukkoon, jonka jälkeen lisäsin jokaiseen asian kohtaan lain tulkinnan. Taulukon ylimmällä vaakarivillä on käsiteltävät työehtosopimukset ja vasemmalla pystyrivillä on allekkain kaikki käsiteltävät normit. Näitä ovat: arkipyhä, hälytysraha, hälytystyö ja varallaolo, hätätyö, ilt- ja yötyölisä, koeaika, keskituntiansio ja keskipäiväpalkka, kuukausipalkan jakajat, lauantaityökorvaus, lisätyö, lomarahaa, merkkipäivät, palkanmaksupäivä, palkkaus, sairaus, sunnuntaityökorvaus, säännöllinen työaika, talviloma, tilapäinen hoitovapaa, vapaapäivätyölisä, vapaapäivälyityökorvaus, vuosilomapalkka, vuosilomien määräytyminen, vuosityöajan lyhentäminen, vähentämisjärjestys ja ylityö. Taulukossa on lisäksi selvitetty missä Postin yrityksessä kyseistä työehtosopimusta sovelletaan.

Taulukko on tehty Excel-ohjelmalla, jossa voi tehdä erilaisia suodatuksia, jonka avulla taulukosta saa esimerkiksi työntekijän sairasajan palkanmaksun tiedot nopeasti näkyviin kaikista eri työehtosopimuksista sekä lainsäädännöstä. Taulukossa on myös ohjeistus sen tulkitsemiselle, joka ohjaa myös etusijajärjestyksen käyttöön eli ensin sovelletaan lakia ja sitten työehtosopimusta, joiden normit perustuvat lakeihin, eivätkä ne voi olla ristiriidassa pakottavan lainsäädännön kanssa. Jos jostain asiasta ei ole työehtosopimuksessa mainintaa ja taulukon kohta on tyhjä, tarkoittaa se sitä, että noudatetaan suoraan asiaan sopivaa lakia, joka on mainittuna taulukon ensimmäisessä sarakkeessa vasemmalta lukien. Työehtosopimus antaa myös luvan joistakin asioista sopia paikallisesti ja tästä on esimerkkinä taulukostakin löytyvä AKT:n lomarahojen maksu. Taulukon avulla on myös helppo tehdä vertailuja eri työehtosopimusten määräysten välillä. Taulukon valmistuttua esittelin sen palaverissa AskHR:lle, jonka jälkeen he saivat taulukon käyttöönsä.

Kuten jo edellä on käynyt ilmi, työehtosopimuksissa voidaan sopia tietyistä asioista laista poikkeavasti ja paikallisesti voidaan sopia tietyistä asioista työehtosopimuksesta poikkeavasti. Eri työehtosopimuksissa on erilaisia sopimuksia samoista asioista ja ne

saattavat poiketa toisistaan hyvinkin paljon. Halusin tuoda esimerkin avulla esiin, miten jostakin asiasta on sovittu lakia paremmin ja miten eri tavalla työehtosopimukset määräävät asioista. Käsittelen seuraavaksi työntekijän oikeutta palkalliseen sairauslomaan työehtosopimusten ja työsopimuslain nojalla. Esimerkin olen ottanut tekemästäni taulukkomatriisista, jossa siis käsitellään työntekijän oikeutta saada sairausajan palkkaa työsuhteen keston perusteella. Työehtosopimukset löytyvät tämän työn liitteenä olevasta taulukkomatriisista.

### 7.1 Oikeus sairausajan palkkaan työsopimuslain mukaan

Työsopimuslain 2 luvun 11 § 1 mom. mukaan ” Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Jos työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada esteen ajalta täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.”

Työsopimuslaki velvoittaa näin työnantajan maksamaan palkkaa sairauden ajalta, mutta edellytyksenä on, että työntekijä on työkyvytön, mikä johtuu sairaudesta tai tapaturmasta. Työnantajan ei myöskään tarvitse maksaa palkkaa, mikäli työkyvyttömyys johtuu jostain muusta kuin edellä mainituista syistä. Laissa ei ole määritelty sairautta, mutta virallisessa tautiluokituksessa on lueteltu sairauksiksi luettavat diagnoosit. Joissain tapauksissa myös muita diagnooseja on katsottu työtuomioistuimessa palkalliseksi sairaudeksi. Tästä esimerkkinä on työuupumus, mikä ei ole virallisen luokituksen mukaan sairaus vaan oireyhtymä, mutta työtuomioistuimen ratkaisussa (TT 1998-74) työuupumus (burn out) katsottiin työehtosopimuksen mukaiseksi sairaudeksi ja työntekijälle maksettiin sairausajan palkka koko sairauden ajalta. Lähtökohtaisesti kuitenkin pelkästään oireet eivät oikeuta sairausajan palkkaan, elleivät ne samalla täytä jonkin sairauden diagnoosia, kuten masennus. (Äimälä & Kärkkäinen 2017, 185; TT 1998-74.)

## 7.2 Oikeus sairausajan palkkaan käsiteltävien työehtosopimuksien mukaan

Kaikissa taulukkomatriisissa käsiteltävissä työehtosopimuksissa on sovittu sairausajan palkasta työsopimuslaista poiketen. Vaikka työsopimuslaki ei suoraan määrittelekään paikallista sopimista, on työsopimuslain 13 luvun 7 § määritelty ne työsuhteen asiat, joista voidaan poiketa työehtosopimuksilla. Tästä on listaus työn kohdassa 8.4, jossa käsiteltiin lain säännökseen perustuvaa paikallista sopimista. Sairausajan palkka on yksi näistä asioista, josta säädetään työsopimuslain 2 luvun 11 §. Usein työehtosopimusten palkallisen sairausajan määrittää työntekijän yhtäjaksoisen työsuhteen kesto. Alla on lueteltuna työehtosopimusten määräykset sairausajan palkasta:

**Viestinvälitys ja logistiikka-alan työehtosopimukset, Postipalvelut Oy:n pakettilajittelijoita koskeva työehtosopimus sekä Informaatiologiikka-alan työehtosopimukset määräävät palkallisesta sairaudesta alla olevan mukaisesti:**

Työsuhte kestänyt sairastumishetkellä:

alle kuukauden	1 viikko
yli kk, mutta alle 1 v.	4 viikkoa
1 vuoden mutta alle 5 v.	5 viikkoa
5 vuotta tai yli	3 kuukautta

**Auto- ja kuorma-autoalan työehtosopimus määrää palkallisesta sairaudesta seuraavasti:**

Työsuhte kestänyt sairastumishetkellä:

alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

**Erton työehtosopimus määrää palkallisesta sairaudesta seuraavasti:**

Työsuhte kestänyt sairastumishetkellä:

1 kuukauden mutta alle 1 vuotta	4 viikkoa
1 vuoden mutta alle 5 vuotta	5 viikkoa
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukautta

– Saman sairauden uusiutuessa 12 kuukauden aikana, oikeus palkkaan vain yllä mainitulta ajoilta.

**Grafinet toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus ja Teollisuus ja Medialiiton välinen työehtosopimus määräävät palkallisesta sairaudesta seuraavasti:**

Työsuhte kestänyt yhtäjaksoisesti:

1 kk., mutta vähemmän kuin 1 vuoden	40 pv.
1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta	75 pv.
5 vuotta tai kauemmin	105 pv.

– Jos työsuhte kestänyt alle kuukauden, oikeus saada puolet täydestä palkasta enintään sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan saakka.

–Työntekijän sairaustuessa uudestaan, tarkastellaan sen hetkisen työsuhteen pituuden mukaan määräytyvä palkallinen sairausaika ja vähennetään sairausajat, joista palkkaa maksettu viimeisen 6 kk. aikana. Palkka maksetaan kuitenkin aina sairausvakuutuslain mukaisesti 9+1 pv., vaikka palkallinen sairausjakso olisi päättynyt.

**Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus määrää palkallisesta sairaudesta seuraavasti:**

Työsuhteen pituus:

alle 1 kuukausi	sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää (50 % palkasta)
1 kuukausi mutta alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää (täysi palkka)
3–5 vuotta	35 kalenteripäivää (täysi palkka)
yli 5–10 vuotta	42 kalenteripäivää (täysi palkka)
yli 10 vuotta	56 kalenteripäivää (täysi palkka)

– Jos sama sairaus uusiutuu 15 kalenteripäivän kuluessa lasketaan sairausajan palkanmaksujakso kuin kyseessä olisi yksi poissaolojakso

### 7.3 Johtopäätökset oikeudesta sairausajan palkkaan työehtosopimusten ja työsopimuslain mukaan

Kuten edellä mainittiin Työsopimuslain 2 luvun 11 § 1 mom. mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hän on estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi. Työsopimuslain mukaan vähintään kuukauden työsuhteessa olevalle, maksetaan sairauden ajalta täysi palkka sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan.

Viestinvälitys ja logistiikka- alan työehtosopimuksessa, Postipalvelut Oy:n pakettijättelijöitä koskevassa työehtosopimuksessa sekä Informaatiologiikka-alan työehtosopimuksissa sairausajan palkasta on sovittu, että alle kuukauden kestäneestä työsuhteesta työntekijälle maksetaan viikon palkka täysimääräisesti. Työsopimuslain mukaanhan alle kuukauden mittaisista työsuhteista maksetaan sairausajan palkkaa 50 %



sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Kyseisten työehtosopimusten osalta yli kuukauden mittaisten työsuhteiden osalta maksetaan 4 viikon palkka, 1 vuoden mittaiselta 5 viikkoa ja 5 vuoden mittaiselta työsuhteelta 3 kuukautta. Näissä työehtosopimuksissa päivät lasketaan kalenteripäivinä eli maanantai – sunnuntai. Työsopimuslain mukaan palkkaa ei makseta enää sen jälkeen, kun oikeus sairauspäivärahaan alkaa (1+9) eli työehtosopimusten määräykset ovat työntekijän kannalta paljon paremmat. Työsopimuslain mukainen sairausajan palkanmaksu päättyy, kun sairausvakuutuslain mukainen päiväraha alkaa ja työehtosopimusten mukaan palkkaa voi työsuhteen keston perusteella saada enimmiltään noin 3 kuukautta.

Auto- ja kuorma-autoalan työehtosopimuksen mukaan sairausajan palkkaa maksetaan alle 3 vuotta kestäneestä työsuhteesta 28 päivää, 3 vuotta kestäneestä työsuhteesta 35 päivää, 5 vuotta kestäneestä työsuhteesta 42 päivää ja 10 vuotta kestäneestä työsuhteesta 56 päivää. Tämän työehtosopimuksen mukaan sairausajan päivät lasketaan todellisten työpäivien mukaan. Työsopimuslain osalta määräykset olivat alle kuukauden kestäneestä työsuhteesta 50 % palkasta ja yli kuukauden kestäneestä työsuhteesta täysi palkka enintään siihen saakka, kun oikeus sairauspäivärahaan alkaa eli 1+9 päivää.

Erto:n työehtosopimuksen mukaan sairausajan palkkaa maksetaan alle kuukauden kestäneessä työsuhteessa 4 viikkoa, 1 vuoden kestäneessä työsuhteessa 5 viikkoa ja 5 vuotta kestäneessä työsuhteessa 3 kuukautta. Työsopimuslain määräykset ovat samoja kuin aikaisemmissa tapauksissa.

Grafinet toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa ja Teollisuus ja Medialiiton välisessä työehtosopimuksessa sairausajan palkkaa maksetaan kuukauden kestäneessä työsuhteesta 40 päivää, 1 vuoden kestäneestä työsuhteesta 75 päivää ja 5 vuotta kestäneestä työsuhteesta 105 päivää. Jos työsuhde kestänyt alle kuukauden, työntekijällä on oikeus saada työsuhteensa mukainen puolet täydestä palkasta enintään sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan saakka. Näiden työehtosopimusten mukaan oikeus sairausajan palkkaan lasketaan kalenteripäivinä.

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, kun hänen yhtäjaksoinen työsuhteensa sairastumishetkellä on jatkunut 1 kuukauden 28 päivää, 3 vuotta 35 päivää, 5 vuotta 42 päivää ja 10 vuotta 56

päivää. Tämän työehtosopimuksen mukaan sairausajan päivät lasketaan kalenteripäivinä. Työehtosopimuksen määräykset ovat käsitelty jo edellä.

#### 7.4 Yhteenveto sairausajan palkasta

Yhteenvetona voisin todeta, että työehtosopimuksilla on voitu sopia sairausajan palkasta työopimuslain 2 luvun 11 § säännöstä toisin ja näin on tehty kaikissa työssäni käsitellyistä työehtosopimuksissa. Työehtosopimuksissakin on kuitenkin melko suuria eroja siinä, kuinka monta päivää työntekijällä on oikeus sairastaa palkallisesti. Lisää haastetta laskemiseen tuo myös se, että joissakin työehtosopimuksissa sairausajan palkka lasketaan todellisten työpäivien mukaan ja toisissa taas kalenteripäivien mukaan. Työntekijän oikeuteen saada palkkaa sairauden ajalta vaikuttavat kuitenkin monet muutkin asiat, kuin työsuhteen keston perustuva sairausajan palkanmaksu, kuten sairauden uusiutuminen, lääkärintodistus ja syy poissaoloon, mutta tässä työssä on otettu kantaa ainoastaan työsuhteen keston perustuvalla oikeudella palkalliseen sairauteen.

## 8 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia työehtosopimuksista koostuva taulukkomatriisi toimeksiantajalle Posti Group Oyj:lle. Tarkoitus oli koota kaikki Postin tärkeimmät työehtosopimukset yhteen taulukkoon, josta löytyisi työehtosopimusten normit helposti ja kaikista työehtosopimuksesta samaan aikaan. Taulukko rakennettiin Excel-ohjelmalla ja sen koonti onnistui hyvin. Työehtosopimusten taulukkomatriisia tarvittiin, koska Postissa on paljon erilaisia toimintoja ja työehtosopimuksia. AskHR-osasto, jolle taulukkomatriisi luovutettiin, vastaa Postissa työsuhteen elinkaaren neuvonnasta Postissa työskenteleville esimiehille. Taulukkomatriisin tarkoituksena oli helpottaa ja nopeuttaa HR-henkilöstön työtä heille tarkoitettujen kysymyksien vastauksissa, kun työehtosopimusten normit löytyvät yhdestä taulukosta. Taulukkoa on tarkoitus päivittää sitä mukaa, kun työehtosopimuksiin ja lakeihin tulee muutoksia. Sitä

on myös helppo jalostaa, jos tulevaisuudessa halutaan lisätä esimerkiksi uusi työehtosopimus taulukkoon tai poistaa sieltä jokin työehtosopimus. Näin taulukossa olisi aina ajantasaiset tiedot. Työehtosopimusten normeista jätettiin tarkoituksella viittaukset pois, koska ne saattavat muuttua, kun työehtosopimukseen tehdään päivityksiä ja näin turhaan sekoittaisivat lukijan etsimään tietoa työehtosopimuksen väärästä kohdasta.

Taulukkomatriisia oli mielenkiintoista tehdä ja tulin samalla oppineeni lisää eri työehtosopimuksista. Oli myös mielenkiintoista selvittää, miten työehtosopimusten eri normit peilaantuivat lakeihin ja miten erilaisia jotkin määräykset olivat eri työehtosopimusten kesken. Mielestäni jokaisen työntekijän olisi myös hyvä tuntea oma työehtosopimuksensa, koska se olennaisesti vaikuttaa työsuhteen ehtoihin ja mm. palkanmaksuun.

Opinnäytetyöni ja taulukkomatriisi sopii mielestäni muillekin kuin pelkästään Postin Hr-osastolle tai esimiehille. Siitä olisi varmasti hyötyä kenelle tahansa, joka työskentelee kyseisen työehtosopimuksen piirissä, laskee palkkoja tai henkilölle, joka on kiinnostunut työoikeuden normihierarkiasta.

Teoriaosa rakentui työehtosopimusten ympärille ja siinä kerrottiin työoikeuden normihierarkiasta, työehtosopimusjärjestelmästä sekä paikallisesta sopimisesta. Nämä asiat olennaisesti liittyivät taulukon tekemiseen, joten koin tärkeäksi tutkia näitä ja yritin tuoda esille tärkeimmät seikat kustakin asiasta. Lähteinä käytin luotettavia oikeuslähteitä. Aiheet olivat kovin laajoja ja koin haasteelliseksi valita tärkeimmät asiat teoriasta, mutta näistä oli myös runsaasti hyviä ja luotettavia lähteitä saatavilla. Mielestäni onnistuin saamaan opinnäytetyöhöni myös kiinnostavat esimerkit sairausajan palkanmaksusta eri työehtosopimusten ja lain välillä sekä esimerkin työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimuksesta.

## LÄHTEET

Anttila, P. 2014. Tutkimisen taito ja tiedon hankinta. Viitattu 8.5.2020. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/#1.1%20Mit%C3%A4%20on%20tutkimus?>

Autoliikennealojen yleiset sopimukset 2017. Viitattu 1.5.2020. <https://www.akt.fi/edunvalvonta/yleiset-sopimukset/>

Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (ERTO) 26.1.2017–31.3.2021. Viitattu 1.5.2020. <http://www.alt.fi/fin/tyoehtosopimukset/toimihenkilot/>

Bruun, N. & Koskull, A. v. 2012. Työoikeuden perusteet. 2. uud. p. Helsinki: Talentum. Viitattu 18.5.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991171626605968>.

Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 7.6.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991203776605968>

European Justice 2020. Viitattu 1.11.2020. [https://e-justice.europa.eu/content\\_member\\_state\\_law-6-fi-maximizeMS-fi.do?member=1](https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-fi-maximizeMS-fi.do?member=1)

Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. 6., uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media. Viitattu 7.6.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991255436605968>

Hietala, H., Kairinen, M. & Ojanen, P. 2015. Paikallinen sopiminen ja sopimukset. 4. uud. p. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 27.5.2020. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uud. laitos. Helsinki: Tammi.

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa: Ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille. 2. uud.p. Helsinki: Talentum.

Informaatiologiikka-alan työehtosopimus. Viitattu 1.5.2020. <https://www.pau.fi/media/info-log-2020-2022-pdf-tes.pdf>

Informaatiologiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus. Viitattu 1.5.2020. <https://ytn.fi/wp-content/uploads/2020/06/informaatiologiikka-alan-ylempien-toimihenkiloiden-tyoehtosopimus-ajalla-11.3.2020-31.1.2022.pdf>

KKO 1987:86

Kondelin, A. & Peltomäki, T. 2019. Palkkahallinnon säädökset 2019. 13., uudistettu painos. [Helsinki]: Alma Talent.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2016. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. [Neljäs, uudistettu painos]. Helsinki: Edita. Viitattu 27.5.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991249586605968>

Kuorma-autoalan työehtosopimus (AKT) 1.2.2017 – 31.1.2021. Viitattu 1.5.2020 [https://www.akt.fi/site/assets/files/1683/kuorma-autoalan\\_tes\\_2017-2021.pdf](https://www.akt.fi/site/assets/files/1683/kuorma-autoalan_tes_2017-2021.pdf).

Laki työriitojen sovittelusta 420/1962 muutoksineen

Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929 muutoksineen

Medialiiton ja Teollisuusliiton sekä viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus 2018–2021. Viitattu 1.5.2020. <https://www.grafinet.fi/tyoehtosopimus/>

Moilanen, J. 2013. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. uud. p. Helsinki: Talentum. Viitattu 29.5.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991179226605968>

Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi: Käsikirja. Helsinki: Edita. Viitattu 3.9.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991263756605968>

Posti Palvelut Oy:n pakettilajittelijoita koskeva työehtosopimus 1.12.2019 – 31.1.2022. Viitattu 1.5.2020. <https://www.pau.fi/media/tessit/popa-tes-20190-2022.-final.pdf>

Posti www-sivut 2020. Posti yrityksenä. Viitattu 7.8.2020. <https://www.posti.com/>

Saloheimo, J. 2020. Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 3., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 7.8.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991349405705968>

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 4.6.2020. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/>

TT 1998-74

TT 2002:43

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 14.4.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991270626605968>

Työaikalaki 872/2019 muutoksineen

Työehtosopimuslaki 436/1946 muutoksineen.

Työsopimuslaki 55/2001 muutoksineen

Työsuojelu www-sivut 2020. Oikeudet ja velvollisuudet työssä. Viitattu 28.7.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/oikeudet-ja-velvollisuudet-tyossa>

Viestinvälitys ja logistiikka-alan työehtosopimus 26.11.2019 – 31.10.2021. Viitattu 1.5.2020. <https://www.pau.fi/media/tessit/vvl-tyoehtosopimus-26.11.2019-31.10.2021.pdf>

Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1.11.2017 – 31.10.2019. Viitattu 1.5.2020. <https://ytn.fi/sopimus/viestinvalitys-ja-logistiikka-alan-ylempien-toimihenkiloidentyoehtosopimus1-11-2017-31-10-2019/>

Vuosilomalaki 162/2005 muutoksineen

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 1.2.2018 – 31.3.2020. Viitattu 1.5.2020. [https://www.superliitto.fi/site/assets/files/5018/sostes2018\\_2020.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/5018/sostes2018_2020.pdf)

Äimälä, M. & Kärkkäinen, M. 2017. Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 24.7.2020. <https://samk.finna.fi/Record/samk.991257516605968>

## Taulukkomariisi työehtosopimuksista



Taulukkomatriisi  
työehtosopimuksista.)