

Työntekijäryhmien tasapuolinen kohtelu  
työehtosopimukseen perustuvissa paikallisissa  
sopimuksissa – erityisesti työaikapankkien näkökulmasta

Sofia Silver  
Oikeustieteellinen tiedekunta  
Työoikeus  
Pro gradu -tutkielma  
Toukokuu 2020  
Ohjaaja: Jari Murto



Tiedekunta – Fakultet – Faculty Oikeustieteellinen tiedekunta		Koulutusohjelma – Utbildningsprogram – Degree Programme Oikeustieteen maisteri	
Tekijä – Författare – Author Sofia Silver			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Työntekijäryhmien tasapuolinen kohtelu työehtosopimukseen perustuvissa paikallisissa sopimuksissa – erityisesti työaikapankkien näkökulmasta			
Oppiaine/Opintosuunta – Läroämne/Studieinriktning – Subject/Study track Työoikeus			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu		Aika – Datum – Month and year Toukokuu 2020	Sivumäärä – Sidoantal – Number of pages XI + 79 s.
Tiivistelmä – Referat – Abstract			
<p>Tutkimassani tarkastelen, miten työsuhteen 2:2.1:n tasapuolisen kohtelun vaatimus vaikuttaa työntekijäryhmäkohtaisissa työehtosopimukseen perustuvissa paikallisissa sopimuksissa. Tarkastelen kysymystä erityisesti työaikapankkien näkökulmasta. Tasapuolisen kohtelun merkitys korostuu, jos työpaikalla on useita samaa asiaa koskevia ryhmäkohtaisia paikallisia sopimuksia. Tästä syystä on paikallaan tutkia, millä perusteella työnantaja voi tehdä erisältöisiä, erityisesti työaikapankkeja koskevia paikallisia sopimuksia eri työntekijäryhmien kanssa. Tutkielman metodi on lainopillinen, ja aineistona on käytetty kirjallisuutta ja työpölyttisiä tutkimuksia, työehtosopimuksia ja niihin liittyvää materiaalia, lain esitöitä ja joitakin oikeustapauksia.</p> <p>Tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaan työnantajan tulee kohdella työntekijöitään tasapuolisesti, ellei poikkeamiselle ole työntekijän asema ja tehtävät huomioon ottaen perustelluja syitä. Tasapuolisen kohtelun vaatimus on luonteeltaan yleinen periaate, joka on riippumaton syrjintäperusteista ja koskee kaikkea työnantajan toimintaa ja päätöksentekoa suhteessa työntekijöihin. Jos työpaikalla halutaan ottaa käyttöön työaikapankki, siitä on tehtävä paikallinen sopimus. Työaikapankin käyttöönotto on mahdollista vain, jos työsuhteessa sovellettava työehtosopimus mahdollistaa sen. Työaikapankilla tarkoitetaan järjestelmää, johon voidaan siirtää esimerkiksi ylityötunteja ylityökorvausten maksamisen sijasta, ja pitää kertyneet tunnit työhemmien vapaina. Järjestelmä voidaan ottaa käyttöön koko henkilöstön tai jonkin henkilöstöryhmän työsuhteissa, mutta myös työntekijäryhmän, esimerkiksi yksittäisen tiimin työsuhteissa. Tällöin ryhmien välinen vertailukelpoisuus on olennaisessa asemassa, kun ratkaistaan, onko kyseessä epätasapuolinen kohtelu, jos ryhmien työaikapankkijärjestelyt poikkeavat toisistaan.</p> <p>Vertailukelpoisuuden arvioinnin lähtökohta on, että samassa tilanteessa olevia työntekijöitä on kohdeltava samalla tavalla. Vertailukelpoisen viiteriymän laajuus riippuu kyseessä olevasta asiasta, ja vertailu onkin hyvin tapauskohtaista. Työaikapankin ollessa kyseessä vertailukelpoisuuden olennaisimmaksi määrittäjäksi voitaneen määrittää työn tekemisen olosuhteet. Esimerkiksi se, millaiset säännölliset työajat ryhmän työntekijöillä on, voidaan katsoa keskeiseksi tekijäksi vertailukelpoisuutta arvioitaessa. Yleensä tarvittaneen kuitenkin useampia tekijöitä, joiden perusteella työntekijäryhmät voidaan katsoa vertailukelpoiksi.</p> <p>Tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaa vain työnantajaa. Lisäksi tulee huomata, että tasapuolisen kohtelun vaatimus on oikeus, josta ei voi pätevästi sopimuksella luopua. Työntekijä tai työntekijäryhmä ei siis voi pätevästi antaa suostumustaan erilaiselle kohtelulle, eikä tällöin esimerkiksi sillä, että työntekijä on ollut tietoinen siitä, että häntä kohdellaan epäedullisemmin kuin toista työntekijää, voida perustella erilaista kohtelua. Sen sijaan tilanteissa, joissa työnantaja on täyttänyt velvollisuutensa tasapuoliseen kohteluun tarjoamalla vertailukelpoisessa tilanteessa oleville työntekijöille mahdollisuutta solmia paikallinen sopimus, voidaan lähtökohtaisesti vedota työntekijöiden suostumukseen erilaiselle kohtelulle, mikäli osa heistä ei ole suostunut sopimusta solmimaan.</p> <p>Lähtökohtaisesti myös liikkeen luovutuksella ja eroilla työntekijöiden työehtosopimuksissa voidaan perustella erot työntekijöiden kohtelussa. Oikeuskäytännön mukaan työnantajan tulee kuitenkin mahdollisuuksiensa mukaan tasata eroja työntekijöiden kohtelussa. Kun työaikapankista tehdään työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava paikallinen sopimus, erojen tasaamisen voitaneen katsoa olevan suhteellisen helppoa, koska työnantaja voi irtisanoa sopimuksen ilman irtisanomisperustetta. Tällöin työnantaja voi sopimuksen irtisanomalla myös heikentää niiden työntekijöiden työsuhteiden ehtoja, joita on kohdeltu paremmin. Toisaalta työnantajalla on mahdollisuus tasata eroja myös ottamalla käyttöön työaikalakiin perustuva työaikapankki.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Työsopimuslaki, tasapuolinen kohtelu, työehtosopimus, paikallinen sopimus, paikallinen sopiminen, työaikapankki			
Ohjaaja tai ohjaajat – Handledare – Supervisor or supervisors Jari Murto			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopiston digitaalinen arkisto HELDA			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

# Sisällysluettelo

<b>Lähteet</b> .....	<b>V</b>
<b>Lyhenteet</b> .....	<b>X</b>
<b>1. Johdanto</b> .....	<b>1</b>
1.1. Taustaa aiheesta.....	1
1.2. Tutkimuskysymykset ja tutkielman rakenne.....	2
1.3. Tutkimusaiheen rajaukset.....	4
1.4. Tutkimusmetodi ja lähteet.....	5
<b>2. Keskeiset käsitteet</b> .....	<b>7</b>
2.1. Paikallinen sopimus ja sopiminen.....	7
2.1.1. Paikallisen sopimuksen ja sopimisen määrittely ja oikeudellinen perusta.....	7
2.1.2. Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset.....	10
2.1.3. Sopimusvapaudesta työehtosopimukseen perustuvissa paikallisissa sopimuksissa.....	13
2.2. Työaikapankki.....	14
2.3. Tasapuolisen kohtelun vaatimus.....	16
<b>3. Työntekijäryhmien muodostuminen ja ryhmäkohtainen paikallinen sopimus</b> .....	<b>20</b>
3.1. Työntekijäryhmien muodostuminen ja ero henkilöstöryhmiin.....	20
3.1.1. Työntekijä- ja henkilöstöryhmistä yleisesti.....	20
3.1.2. Työntekijäryhmien muodostuminen työnantajan organisoinnin perusteella.....	23
3.2. Edellytykset työryhmäkohtaiselle työaikapankkia koskevalle paikalliselle sopimukselle 27	
3.2.1. Työehtosopimuksen määräykset ryhmäkohtaisen sopimisen edellytyksenä.....	27
3.2.2. Paikallisen sopimuksen neuvotteluprosessiin liittyvät edellytykset.....	30
<b>4. Työntekijäryhmien vertailukelpoisuus</b> .....	<b>36</b>
4.1. Vertailukelpoisen kohteen ja viiteryhmän muodostuminen.....	36
4.2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien mukainen vertailukelpoisuus.....	42
4.3. Hypoteettinen vertailukohde.....	47
4.4. Vertailun ajallinen ulottuvuus.....	49
4.5. Työnantajan määrittely vertailukelpoisuuden edellytyksenä.....	51
<b>5. Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet</b> .....	<b>54</b>
5.1. Oikeuttamisperusteet yleisesti.....	54
5.2. Liikkeen luovutus.....	58
5.3. Työehtosopimus.....	62
5.4. Työnantajan oikeus työn organisointiin.....	66
5.5. Resurssien ja työvoiman tarjonnan niukkuus.....	67

5.6.	<i>Sopimusvapaus ja työntekijöiden hyväksyntä erilaiselle kohtelulle.....</i>	<i>71</i>
<b>6.</b>	<b>Johtopäätökset .....</b>	<b>78</b>

## Lähteet

### Kirjallisuus

*Aarnio 1989:* Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria, Juva 1989.

*Aarnio 1997:* Aarnio, Aulis: Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta, teoksessa Minun metodini, toim. Juha Häyhä, Porvoo 1997.

*Anttila ym. 2019:* Anttila, Outi – Ojanen, Tuomas – Kiiskinen, Hanna – Kortteinen, Juhani – Lavapuro, Juha – Nieminen, Liisa – Ylhäinen, Marjo: Yhdenvertaisuuslaki kommentein, Helsinki 2019.

*Engblom 2013:* Engblom, Matleena: Työsuhteen ehdot – määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen, 2., uudistettu painos, Helsinki 2013.

*Heimonen ym. 2019:* Heimonen, Raija – Timonen, Kirsi – Turunen, Jarno – Karikallio, Hanna – Leminen, Seppo: Paikallisen sopimisen hyvät käytänteet ja esteet teknologiateollisuudessa, PTT Raportteja 259, Helsinki 2019.

*Hietala ym. 2019:* Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa: Uusi työaikalaki käytännössä, Helsinki 2019.

*Huhtala 2002:* Huhtala, Seppo: Työnantajuus – Erityisesti konsernissa, Turku 2002.

*Husa ym. 2010:* Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo: Kirjoitetaan juridiikkaa, 3., uudistettu painos, Helsinki 2010.

*Huusko 2001:* Huusko, Liisa: Tiimien muodostaminen työsuhdekysymyksenä, Edilex 2001.

*Huusko 2003:* Huusko, Liisa: Sopiva tiimi, Joensuu 2003.

*Huusko 2006:* Huusko, Liisa: Henkilöstön kehittäminen ja tasapuolisuus erityisesti tiimien rakentamisen ja kehittämisen näkökulmasta, Edilex 2006.

*Huusko 2007:* Huusko, Liisa: Työpaikkana tiimi – Miten tiimi kasvaa vastuuseen? Helsinki 2007.

*Ihalainen ym. 2007:* Ihalainen, Elisa – Kivelä, Mira – Uhmavaara, Heikki – Kairinen, Martti: Sovittaisiinko paikallisesti? Helsinki 2007.

*Ilmonen ym. 2002:* Ilmonen, Kaj – Jokivuori, Pertti – Kevätsalo, Kimmo: Luottamus, luottavaisuus ja paikallinen sopiminen, Kansantaloudellinen aikakauskirja 1/2002.

*Kahri – Vihma 1971:* Kahri, Tapani – Vihma, Jyrki: Vuoden 1970 työsopimuslaki, Tapiola 1971.

*Kahri – Vihma 1989:* Kahri, Tapani – Vihma, Jyrki: Työsopimuslaki 1989, Espoo 1989.

*Kairinen 2005:* Kairinen, Martti: Työnantajan käsite ja yritystoiminnan dynamiikka, teoksessa Omistus, sopimus, vaihdanta – Juhlakirja Leena Kartiolle, toim. Lars Björne, Ari Saarnilehto, Eva Tammi-Salminen ja Jarmo Tuomisto, Turku 2004, s. 49–62.

*Kairinen ym. 2008:* Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla, Turku 2008.

*Kairinen ym. 2015:* Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Ojanen, Petteri: Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 4., uudistettu painos, Helsinki, 2015.

*Kauhanen 2014:* Kauhanen, Juhani: Henkilöstövoimavarojen johtaminen, 10.–11. painos, Talentum 2014.

*Koskinen 2011:* Koskinen, Seppo: Näkökohtia vanhojen ja uusien työntekijöiden erilaisesta palkkakohtelusta, Edilex 2011/9.

*Koskinen ym. 2008:* Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot, Helsinki 2008.

*Leppisaari 2009:* Leppisaari, Marja: Tasapuolinen kohtelu palkkauksessa työsopimuslain mukaan, teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta, toim. Risto Jalanko ja Marika Siiki, Helsinki 2009, s. 59–72.

*Leppänen 2015:* Leppänen, Katja: Yhdenvertaisuus työelämässä, Helsinki 2015.

*Murto 2009:* Murto, Jari: Tulospalkkiot ja tulospalkkiojärjestelmät työoikeudellisessa tarkastelussa, Lakimies 6/2009, s. 911–933.

*Murto 2011:* Murto, Jari: Työnantajan työsopimuslain mukaisen takaisinottovelvollisuuden ulottuvuus, julkaisussa Oikeustieto 2011/5, s. 14–17.

*Murto 2015:* Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä: tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta, Helsinki 2015.

*Nieminen 2005*: Nieminen, Kimmo: Tasa-arvolaki työsuhteessa, Helsinki 2005.

*Nummijärvi 2004*: Nummijärvi, Anja: Palkkasyrjäntä: Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta, Helsinki 2004.

*Oinas ym. 2005*: Oinas, Tomi – Jokivuori, Pentti – Ilmonen, Kaj: Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta, Työpoliittinen tutkimus, Helsinki 2005.

*Puranen 2000*: Puranen, Pekka: Paikallinen sopiminen metalliteollisuudessa, Turenki 2000.

*Riipinen 2019*: Riipinen, Niina: Joustotyöaika, Helsinki 2019.

*Saarnilehto – Annola 2018*: Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa: Sopimusoikeuden perusteet, 8., uudistettu painos, Helsinki 2018.

*Saloheimo 2008*: Saloheimo, Jorma: Työehtosopimusoikeuden perusteet, Helsinki 2008.

*Saloheimo 2012*: Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus, 2., uudistettu painos, Helsinki 2012.

*Tiitinen – Kröger 2012*: Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus, 6., uudistettu painos, Helsinki 2012.

*Timonen 2000*: Timonen, Sakari: Paikallisen sopimisen käänne, Helsinki 2000.

*Uhmavaara ym. 2000*: Uhmavaara, Heikki – Kairinen, Martti – Niemelä, Jukka (toim.): Paikallinen sopiminen työelämässä: hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutoksen hallintaa, Turku 2000.

*Uhmavaara 2007*: Uhmavaara, Heikki: Työelämä joustaa paikallisesti sopimalla, teoksessa Työoikeus tänään – Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 – 24/6 – 2007, Jyväskylä 2007.

*Valkonen – Koskinen 2018*: Valkonen, Mika – Koskinen, Seppo: Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa, Helsinki 2018.

*Villa 2018*: Villa, Seppo: Henkilöyhtiöt ja osakeyhtiö, 5., uudistettu painos, Helsinki 2018.

*Äimälä – Kärkkäinen 2017*: Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki, 5., uudistettu painos, Helsinki 2017.

## **Virallislähteet**

Hallituksen esitys 158/2018 Eduskunnalle työaikalain ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Hallituksen esitys 19/2014 Eduskunnalle yhdenvertaisuuslain ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Hallituksen esitys 254/2006 Eduskunnalle laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Hallituksen esitys 157/2000 Eduskunnalle työsopimuslain ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Hallituksen esitys 57/1985 Eduskunnalle naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva lainsäädännöksi.

Hallituksen esitys 39/1978 Eduskunnalle laki yhteistoiminnasta yrityksissä.

KM 1992:39: Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean I osamietintö.

TyöVM 11/2014: Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö.

Työneuvoston lausunto TN 1443-11.

## **Työehtosopimukset**

Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus 2017–2020.

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 2018–2021.

ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille 2017–2020.

Kaupan alan työehtosopimus 2018–2020.

Kemianalan toimihenkilösopimus 2017–2020.

Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 2017–2020.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2018-2020.

Rahoitusalan työehtosopimus 2018–2021.

Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus 2018-2020.



Teknolohiateollisuuden työehtosopimus 2017–2020.

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus 2020–2021.

### **Työmarkkinaosapuolten muut sopimukset, oppaat ja ohjeistukset**

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen sopimus työaikapankin käyttämisestä 1.2.2018,

<https://www.akt.fi/edunvalvonta/yleiset-sopimukset/sopimus-tyoaikapankin-kayttamisesta/>, viitattu 27.4.2020.

EK: Työaikapankin palkkahallinnolliset ohjeet, 2009.

SAK – STTK – Akava: Työaikapankin palkkahallinnolliset ohjeet, 2008.

Teknolohiateollisuus ry:n Toimivat työaikajärjestelyt -opas, 6., uudistettu painos, 2016.

Teknolohiateollisuuden ja Sähkölaiton työaikapankkiohjeistus, 2010,

[https://www.sahkoliitto.fi/sites/default/files/attachments/Sähkölaitto%20Työaikapankkiohjeistus%20lopullinen.pdf](https://www.sahkoliitto.fi/sites/default/files/attachments/Sahkoliitto%20Työaikapankkiohjeistus%20lopullinen.pdf), viitattu 18.2.2020.

### **Oikeuskäytäntö**

KKO 2004:103

KKO 2007:65

KKO 2009:52

KKO 2010:5

KKO 2013:10

KKO 2013:11

KKO 2015:41

KKO 2019:35

KKO 2020:4

KHO 2013:147

TT 2002-7

TT 2002-8

TT 2002-9

TT 2002-10

TT 2003-83

TT 2012-71

Helsingin HO 1.3.2002 S 01/102

Kouvolan HO 30.4.1997 S 97/58

Kouvolan HO 28.2.2014 S 13/606

### **Muut lähteet**

*Makkula ym.:* Makkula, Janne – Rytönen, Atte – Vanhanen, Rauno: Työehtosopimusten paikallinen sopiminen, Suomen Yrittäjien verkkojulkaisu, [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated\\_documents/tyoehtosop\\_paikall\\_sopiminen090315.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/tyoehtosop_paikall_sopiminen090315.pdf), viitattu 23.1.2020.

Työolobarometri 2018, Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2019.

### **Lyhenteet**

HO	Hovioikeus
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
MaRaTES	Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus
PL	Suomen perustuslaki (11.6.1999/731)
TAL	Työaikalaki (5.7.2019/872)
Tasa-arvoL	Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609)

TEhtoL	Työehtosopimuslaki (7.6.1946/436)
TES	Työehtosopimus
TSL	Työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TT	Työtuomioistuin
YVL	Yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325)

# 1. Johdanto

## 1.1. Taustaa aiheesta

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämisestä on puhuttu viime vuosina paljon. Työnantajapuoli on puhunut voimakkaasti paikallisen sopimisen puolesta, kun taas työntekijäpuoli on jarrutellut ja pelännyt, että paikallisen sopimisen lisääntyminen johtaisi työntekijöiden työehtojen heikentymiseen. Paikallisen sopimisen laajenemisen on katsottu lisäävän työpaikkojen määrää, edistävän yritysten kilpailukykyä ja vaikuttavan Suomen työttömyysasteeseen niin, että työnantajien lisäksi myös esimerkiksi Juha Sipilän hallitus pyrki edistämään asiaa ja pohti paikallisen sopimisen edistämistä jopa lakiteitse. Nykyisellään useat työehtosopimukset mahdollistavat paikallisen sopimisen muun muassa työajoista, lepotaupoista tai työvuoroluetteloista.<sup>1</sup> Työajoista sovittaessa työaikapankki on ajankohtainen paikallisen sopimisen kohde.

Paikallisen sopimisen lisääntyessä myös työntekijöiden tasapuolisen kohtelun merkitys lisääntyy. Mitä useampia paikallisia sopimuksia työpaikoilla ja yrityksissä solmitaan, ja mitä pienempiä ryhmiä nämä sopimukset koskevat, sitä korostuneempi on tasapuolisen kohtelun merkitys. Kun taas solmitaan sopimuksia, jotka koskevat esimerkiksi koko henkilöstöä tai kokonaisia henkilöstöryhmiä, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu muodostune harvemmin ongelmaksi. Esimerkiksi teknologiateollisuuden alalla tehdystä tutkimuksesta ilmenee, että työntekijöiden ja työntekijäryhmien eriarvoistuminen nähdään paikallisen sopimisen uhkana, kun sopimukset eroavat toisistaan eri työntekijöiden, osastojen ja ryhmien välillä.<sup>2</sup> Tasapuolinen kohtelu myös osaltaan lisää osapuolten välistä luottamusta, mikä taas edistää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää, miten tasapuolinen kohtelu tulisi huomioida, kun työnantaja tekee eri työntekijäryhmien kanssa työehtosopimukseen perustuvia, työaikapankkeja koskevia paikallisia sopimuksia. Työsopimuslain 2:2.1 asettaa työnantajalle velvollisuuden kohdella työntekijöitään tasapuolisesti, jollei siitä

---

<sup>1</sup> Makkula ym. s. 5.

<sup>2</sup> Heimonen ym. 2019, s. 83.

poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. *Tiitinen* ja *Kröger* ovat tiivistäneet vaatimuksen seuraavasti: ”Työntekijöitä, jotka ovat ratkaistavana olevan asian kannalta samassa asemassa, on kohdeltava samankaltaisissa tilanteissa samalla tavoin kiinnittämättä huomiota heidän välillään muutoin vallitseviin erilaisuuksiin.”<sup>3</sup> Tästä vaatimuksesta voidaan poiketa lain mukaan perustellusta syystä. Kohtelun tasapuolisuutta arvioitaessa työntekijän kohtelua verrataan saman työnantajan toisten työntekijöiden kohteluun. Työnantajan tulee noudattaa vaatimusta muun muassa asettaessaan työntekijöilleen työjohto-oikeutensa mukaisesti velvollisuuksia sekä myöntäessään näille etuja.<sup>4</sup>

Toisin kuin tasapuolisen kohtelun vaatimukseen, paikalliseen sopimiseen ja paikallisiin sopimuksiin otetaan lainsäädännössä varsin vähän kantaa. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan yritystasolla tapahtuvaa työhdoista sopimista, jossa työnantaja sopii työhdoista joko suoraan yksittäisen työntekijän tai jonkun työntekijäryhmän kanssa.<sup>5</sup> Työsopimuslain pakottavat säännökset rajoittavat tietysti kaikkea sopimista, jota työelämässä tapahtuu, mutta muuten paikallisen sopimisen edellytykset ja rajat määrittyvät pitkälti työehtosopimuksissa ja oikeuskäytännössä. Työehtosopimuksessa voidaan jättää jokin asia täysin paikallisesti sovittavaksi, tai siinä voidaan kelpuuttaa osapuolet sopimaan paikallisesti toisin jostakin asiasta.<sup>6</sup> Yleensä yleissitovuuden perusteella työehtosopimukseen sidottu, järjestäytymätön työnantaja ei voi sopia paikallisesti, eli useimmiten työehtosopimus kelpuuttaa tähän vain järjestäytyneet, normaalisitovuuden perusteella työehtosopimukseen sidotut työnantajat.

## 1.2. Tutkimuskysymykset ja tutkielman rakenne

Keskeisin tutkimuskysymykseni on, *mitä tasapuolisen kohtelun vaatimus tarkoittaa, kun työnantaja ja työntekijäryhmät solmivat työehtosopimukseen perustuvia paikallisia*

---

<sup>3</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 199.

<sup>4</sup> HE 19/2014, s. 125–126.

<sup>5</sup> Kairinen – Hietala – Ojanen 2015, s. 13.

<sup>6</sup> Kairinen – Hietala – Nyberg – Ojanen 1994, s. 109–110.

*sopimuksia*. Tätä kysymystä tarkastelen erityisesti työaikapankkeja koskevien paikallisten sopimusten näkökulmasta. Jaan tutkimuskysymyksen seuraaviin osakysymyksiin:

1. Mitä tarkoitetaan:
  - a. Paikallisella sopimuksella
  - b. Tasapuolisella kohtelulla ja
  - c. Työaikapankilla?
2. Miten työntekijäryhmät muodostuvat ja millä edellytyksillä ryhmäkohtaisia paikallisia sopimuksia voidaan solmia?
3. Milloin työntekijäryhmät ovat vertailukelpoisia?
4. Mitkä ovat ne oikeuttamisperusteet, joiden perusteella työnantaja voi kohdella työntekijöitä eri tavalla, kun kyse on työehtosopimukseen perustuvasta työaikapankkia koskevasta paikallisesta sopimuksesta?

Tarkastelen jokaista tutkimuskysymystä omassa pääluvussaan. Johdannon jälkeisessä, *toisessa pääluvussa* selvitän, mitä tutkielman kannalta keskeisillä käsitteillä paikallinen sopimus ja paikallinen sopiminen, tasapuolisen kohtelun vaatimus ja työaikapankki tarkoitetaan. Paikallisten sopimusten osalta tulee tarkastella, millä edellytyksillä ja miten sopimuksia voidaan solmia, ja millaisen sisällön työaikapankkia koskeva paikallinen sopimus voi saada. Tässä käytän apuna valtakunnallisia työehtosopimuksia ja niiden paikallista sopimista ja työaikapankkeja koskevia sopimusehtoja.

*Kolmannessa pääluvussa* tarkastelen työntekijäryhmiä ja niiden muodostumista, sekä selvitän työntekijäryhmien eron henkilöstöryhmiin. Tässä yhteydessä tulee myös selvittää, mitä edellytyksiä työehtosopimukset ja neuvotteluprosessiin liittyvät seikat asettavat ryhmäkohtaiselle paikalliselle sopimiselle. *Neljännessä pääluvussa* tarkastelen myös työntekijäryhmiä tasapuolisen kohtelun kannalta; mitkä ovat kriteerit sille, että työntekijäryhmät ovat vertailukelpoisia? Tulkinta-apua vertailukelpoisuuden tarkasteluun saadaan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisista syrjintätilanteista. *Viidennessä pääluvussa* tarkastelen sitä, millä perusteella työnantaja voi tehdä erisisältöisiä paikallisia sopimuksia eri työntekijäryhmien kanssa, eli millä perusteella erilaisten sopimusten solmiminen on hyväksyttävää.

### 1.3. Tutkimusaiheen rajaukset

Paikallisia sopimuksia on useita eri tyyppisiä, mutta tässä tutkielmassa keskityn niistä vain *työehtosopimukseen perustuviin paikallisiin, erityisesti työaikapankkia koskeviin sopimuksiin*, joita työnantaja solmii työntekijäryhmien kanssa. Aiheen ulkopuolelle jäävät siis esimerkiksi yhteistoimintamenettelyssä syntyvät sopimukset, työntekijäkohtaiset paikalliset sopimukset ja yritystasoiset työehtosopimukset. Tutkielman ulkopuolelle jäävät myös julkissektorin paikalliset sopimukset, enkä ota tutkielmassa kantaa niihin kysymyksiin, joita aiheesta herää työehtosopimusten yleissitovuuteen liittyen; käsittelen tutkielmassa siis ainoastaan sellaisia paikallisia sopimuksia, joiden toisena osapuolena on järjestäytynyt työnantaja. Pyrin huomioimaan erityisesti työaikapankkia koskevan paikallisen sopimisen erityispiirteet, mutta esimerkiksi oikeuskäytännön puuttumisen vuoksi on tarpeen tarkastella myös muita asioita, kuten palkkausta koskevaa tasapuoliseen kohteluun liittyvää oikeuskäytäntöä ja hakea sieltä tulkinta-apua ja suuntaviivoja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen soveltamiseen.

Huomioin tutkielmassa ainoastaan *työntekijäryhmiä* koskevat paikalliset sopimukset, eli esimerkiksi yksittäisen työntekijän kanssa solmitut sopimukset jäävät tutkielman aiheen ulkopuolelle. Pyrinkin tarkastelemaan työaikapankkeja esimerkiksi palkkauksen sijasta niiden kollektiivisuuden ja työntekijäryhmäliitännäisyyden vuoksi, ja esimerkiksi käsiteltävät oikeuttamisperusteet ovat valikoituneet tästä näkökulmasta. Myös henkilöstöryhmien välistä eroa ja sitä koskevaa oikeuskäytäntöä käyn tutkielmassa läpi silloin, kun se on aiheen kannalta tarpeellista. En tarkastele myöskään tilanteita, joissa erilainen kohtelu perustuu työntekijöiden sukupuoleen tai yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaisiin syrjintäperusteisiin, mutta otan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset tutkielmassa tulkinta-apuna huomioon. Rajaan aiheen ulkopuolelle myös TSL 2:2.2:n tarkastelun ja osa- ja määräaikaisten työntekijöiden kohtelua koskevat kysymykset.

Rajauksista puhuttaessa tulee huomauttaa jo tässä vaiheessa, että tarkastelen tutkielmassani ainoastaan nimenomaisia paikallisia sopimuksia, en paikallista sopimista yleisesti. Merkityksellistä tutkielman kannalta on siis, että työaikapankeista on tehty nimenomainen sopimus, eikä työaikapankin käyttö perustu esimerkiksi käytäntöön tai työntekijöiden suostumukseen. Tosin työehtosopimuksissa usein vaaditaankin tehtäväksi

kirjallinen sopimus, kun työaikapankin käyttöönotosta sovitaan paikallisesti.<sup>7</sup> Käytän tutkielmassa kuitenkin myös käsitettä paikallinen sopiminen tai sopia paikallisesti, kun tarkoitan sitä paikallista menettelyä, jolla pyritään paikallisen sopimuksen aikaan saamiseen. Paikallisen sopimuksen ja sopimisen käsitteiden välistä eroa käsittelen tarkemmin luvussa 2.

#### 1.4. Tutkimusmetodi ja lähteet

Tutkielman metodi on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen. Sen keskeisimpänä tarkoituksena on selvittää voimassa olevan oikeuden sisältö käsillä olevassa oikeusongelmassa. Lainopillinen tutkielma pyrkii siis vastaamaan kysymykseen, kuinka tosiasiallisessa tilanteessa tulisi voimassa olevan oikeuden mukaan toimia.<sup>8</sup> Tässä tapauksessa kyse on tilanteesta, jossa työntuoja tekee paikallisia sopimuksia, ja tutkielma pyrkii vastaamaan kysymykseen, miten tasapuolisen kohtelun vaatimus rajoittaa sopimista voimassa olevan oikeuden mukaan. Lisäksi lainopin tehtävänä on systematisoida voimassa olevaa oikeutta.<sup>9</sup> Aarnion mukaan arkisessa tutkimuskäytännössä tämä tehtävä on systematisoida oikeussäännöksiä ja selvittää oikeusjärjestyksen sisältöä eli tulkita oikeusnormeja.<sup>10</sup>

Lainoppi siis selvittää voimassa olevan oikeuden sisältöä, missä se käyttää apunaan voimassa olevia oikeuslähteitä.<sup>11</sup> Tässä tutkielmassa lähteinä on käytetty voimassa olevaa lainsäädäntöä, lain esitöitä, oikeuskirjallisuutta ja muita kirjallisia lähteitä. Työehtosopimuksia ja niihin liittyvää muuta aineistoa on tutkielmassa käytetty lähteinä ja esimerkkeinä runsaasti aiheen liittyessä hyvin tiivistä työehtosopimukseen. Näiden lisäksi olen tutkielmassa viitannut oikeuskäytäntöön ja joihinkin oikeustapauksiin, joilla on relevanssia aiheen kannalta. Oikeuslähdeopin mukaan oikeuslähteet voidaan jakaa vahvasti velvoittaviin (laki ja maantapa), heikosti velvoittaviin (lainsäätäjän tarkoitus ja tuomioistuinratkaisut) ja sallittuihin (oikeustiede, oikeushistorialliset, oikeusvertailevat ja

---

<sup>7</sup> Ks. esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2017–2020, Kaupan työehtosopimus 2018–2020.

<sup>8</sup> Husa ym. 2010, s. 20.

<sup>9</sup> Husa ym. 2010, s. 20.

<sup>10</sup> Aarnio 1997, s. 48.

<sup>11</sup> Husa ym. 2010, s. 20.



reaaliset argumentit ja arvot ja arvostukset).<sup>12</sup> Oikeuslähteitä on käytetty tutkielmassa oikeuslähdeopin mukaisesti. Tosin etenkin paikallisen sopimisen kohdalla sallittujen oikeuslähteiden merkitys korostuu, koska paikallisesta sopimisesta ei ole säädetty laissa niin, että lakiin ja lainsäätäjän tarkoitukseen voitaisiin tukeutua.

---

<sup>12</sup> Aarnio 1989, s. 220–221.

## 2. Keskeiset käsitteet

### 2.1. Paikallinen sopimus ja sopiminen

#### 2.1.1. Paikallisen sopimuksen ja sopimisen määrittely ja oikeudellinen perusta

Paikallinen sopiminen voidaan määritellä *työehtojen asettamiseksi jotakin sopimismenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasoilla*.<sup>13</sup> Paikallisen sopimisen käsitteelle voidaan antaa suppea tai laaja merkityssisältö. Laajasti määriteltynä paikallinen sopiminen tarkoittaa kaikkea paikallisella tasolla tapahtuvaa sopimista.<sup>14</sup> Engblom on määritellyt paikallisen sopimisen olevan laajassa merkityksessä muuta kuin valtakunnallisten järjestöjen välistä sopimista.<sup>15</sup> Esimerkkeinä paikallisen tason sopimisesta voidaan mainita työehtosopimukseen perustuva sopiminen, yhteistoimintamenettelyn lopputuloksena syntyvä sopimus tai yhteisymmärrys, tai itsenäinen yrityskohtainen työehtosopimus, jonka yksittäinen yritys solmii esimerkiksi ammattiliiton kanssa.<sup>16</sup>

Suppeasti määriteltynä paikallinen sopiminen tarkoittaa toimintaa, jossa paikallisesti solmitaan *valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuva sopimus*.<sup>17</sup> Tässä tutkielmassa paikallisella sopimuksella tarkoitetaan nimenomaan suppean määritelmän mukaista, työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimusta. Valtakunnallinen työehtosopimus, eli *viitetyöehtosopimus*, kelpuuttaa paikalliset osapuolet solmimaan keskenään sopimuksen jostakin työehtosopimuksessa määritellystä asiasta.<sup>18</sup> Tehtol 1 § antaa sekä työnantajille että työnantajia ja työntekijöitä edustaville rekisteröidyille yhdistyksille kompetenssin solmia työehtosopimuksia. Työehtosopimuksen osapuolet voivat työehtosopimuksella delegoida tätä kompetenssia paikallisille osapuolille.<sup>19</sup> Yleisesti katsotaan, että osapuolten tulee olla sidottuja työehtosopimukseen, toisin sanoen työnantajan tulee olla järjestäytynyt ja sen tulee noudattaa ja soveltaa työehtosopimusta

---

<sup>13</sup> Kairinen ym. 2015, s. 13.

<sup>14</sup> Kairinen ym. 2015, s. 14.

<sup>15</sup> Engblom 2013, s. 57.

<sup>16</sup> Saloheimo 2008, s. 25.

<sup>17</sup> Kairinen ym. 2015, s. 14.

<sup>18</sup> Saloheimo 2008, s. 26.

<sup>19</sup> Tiitinen – Kröger 2012 s. 72.

työntekijöidensä työsuhteissa, jotta se voisi työehtosopimuksen perusteella tehdä paikallisen sopimuksen.<sup>20</sup>

Tehtol:n kompetenssirajoituksen lisäksi TSL 13:6 rajoittaa paikallista sopimista. Säännöksen mukaan kyseisen lain perusteella työntekijälle tulevia oikeuksia ja etuja vähentävä sopimus on mitätön, ellei kyseisestä laista muuta johdu. TSL 13:7:ssä säädetään poikkeuksesta; tietyistä TSL:n säännöksistä voidaan poiketa kuitenkin työehtosopimuksilla, jolloin normeista saadaan poiketa myös työntekijän etuja heikentävään suuntaan. Tämä tarkoittaa sitä, että kun työehtosopimuksella voidaan delegoida sopimuskompetenssia paikallisille osapuolille, ne voidaan samalla valtuuttaa myös sopimaan työntekijöiden etuja heikentävästi. Koska TSL 13:7 koskee kuitenkin vain työehtosopimuksia, muilla paikallisilla sopimuksilla kuin valtakunnallisiin työehtosopimuksiin perustuvilla sopimuksilla ei voida vähentää työntekijän etuja ja oikeuksia siitä, mitä ne TSL:n mukaan ovat. Työaikalain 34 § ja vuosilomalain 30 § vastaavat TSL 13:7:ää. TSL:n pakottavastakin säännöksestä voidaan kuitenkin poiketa työntekijän etuja ja oikeuksia lisäävään suuntaan eli työntekijän hyväksi.<sup>21</sup>

Edellä mainitut säännökset ja voimassa olevat palvelussuhdelait siis rajoittavat paikallista sopimista. Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta ei kuitenkaan nimenomaisesti säädetä lainsäädännössä, vaan paikallisen sopimisen käsite, menettelytavat ja oikeusvaikutukset on määritelty pitkälti oikeuskirjallisuudessa, työehtosopimus käytännössä ja oikeuskäytännössä. Vaikka edellä mainituin perustein työehtosopimuksessa sovittavia asioita voidaan siirtää paikallisesti sovittavaksi, Tehtol:ssa ei säädetä paikallisesta sopimisesta tai sopimuksesta. Paikallisen sopimuksen perustuessa työehtosopimukseen muun muassa osapuolten kompetenssi tehdä sopimus, sopimuksen muotovaatimukset ja menettelymääräykset sekä sovittavat asiat määräytyvätkin työehtosopimuksen mukaisesti.

Ainakin Kairinen ym. ovat erottaneet *paikallisen sopimuksen ja paikallisen sopimisen* toisistaan.<sup>22</sup> Samoin Engblom ja Murto toteavat, että sopimisen ja sopimuksen välillä on ero, ja että paikallisen sopimisen lopputuloksena ei suinkaan aina ole paikallinen sopimus.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> Saloheimo 2012, s. 19.

<sup>21</sup> Kairinen ym. 2015, s. 28.

<sup>22</sup> Kairinen ym. 2015, s. 20–24.

<sup>23</sup> Engblom 2013, s. 61 ja Murto 2015, s. 111.

Uhmavaaran mukaan *sopiminen on toimintaa, jolla pyritään sopimukseen*, mutta käytännössä juridisen sopimuksen sijasta voidaan päätyä yhteisymmärrykseen tai suostumukseen.<sup>24</sup> Paikallisen sopimisen termillä voidaan kuvata siis myös epämääräisempiäkin tilanteita, kun taas paikallisella sopimuksella tarkoitetaan nimenomaista sopimusta, jossa osapuolet sitoutuvat sellaiseen toimintaan, joka vaikuttaa sopimuksen kohteena olevien työntekijöiden työehtoihin.<sup>25</sup>

Murto on erottanut toisistaan myös paikallisen sopimuksen ja paikallisen sovelluksen käsitteet. Paikallisen sopimisen lopputulemien näkökulmasta muut kuin sopimukset voitaisiin kuvata paikallisina tai yrityskohtaisina sovelluksina, jotka olisivat paikallisia sopimuksia laajempi käsite.<sup>26</sup> Tiitinen ja Kröger ovat käyttäneet paikallisen oikeustoimen käsitettä kuvatessaan vastaavia ei-sopimuksiksi jäsenyviä lopputulemia.<sup>27</sup> Paikalliset sopimukset taas ovat, edellä mainituin tavoin, sekä Murron<sup>28</sup> että ilmeisesti myös Tiitisen ja Krögerin<sup>29</sup> mukaan nimenomaisia sopimuksia, jotka eroavat sitovuudeltaan muista paikallisista lopputulemista.

Toisinaan kirjallisuudessa puhutaan paikallisesta sopimisesta ja sopimuksesta ilman, että käsitteiden eroja tuodaan esiin. Tässä tutkielmassa kuitenkin paikallisesta sopimisesta puhuttaessa tarkoitetaan Uhmavaaran edellä mainitun määritelmän mukaista toimintaa, joka tähtää sopimuksen solmimiseen, kuten sopimusneuvotteluja. Tutkielman keskittyessä paikallisista sopimuksista työaikapankkeja koskeviin sopimuksiin tätä eroa ei tulla juurikaan jatkossa nostamaan esiin, vaikka ero olennainen aiheen kannalta onkin. Koska työehtosopimusten mukaan työaikapankeista tulee yleensä<sup>30</sup> tehdä kirjallinen sopimus, tarvetta sopimuksen ja muiden lopputulemien tarkkaan käsitteelliseen erotteluun toisistaan ei ole tarvetta. Tekstin kielellisen sujuvuuden vuoksi tutkielmassa puhutaan

---

<sup>24</sup> Uhmavaara 2007, s. 170.

<sup>25</sup> Kairinen ym. 2015, s. 24.

<sup>26</sup> Murto 2015, s. 116–117.

<sup>27</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 787.

<sup>28</sup> Murto 2015, s. 117.

<sup>29</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 787–796.

<sup>30</sup> Kaikissa niissä työehtosopimuksissa, jotka olen tätä tutkielmaa varten käynyt läpi, on edellytetty joko, että työaikapankista tehdään kirjallinen sopimus, tai että mikä tahansa yli kaksi viikkoa voimassa oleva paikallinen sopimus tehdään kirjallisesti. Ks. myös Teknologiateollisuus ry:n Toimivat työaikajärjestelyt - opas 2016, s. 11–12, jossa puhutaan työaikapankkien yhteydessä paikallisesta sopimuksesta.

kuitenkin myös paikallisesta sopimisesta, kun tarkoitetaan sopimuksen solmimismenettelyä.

### 2.1.2. Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset

Työehtosopimus on normisopimus, jolla voidaan asettaa oikeuksia ja velvollisuuksia ulkopuolisille työnantajille ja työntekijöille. Työehtosopimuksen soveltamisala on ajallisesti avoin niin, että sitä voidaan soveltaa sen voimassaolon ajan myös työntekijöihin, jotka *eivät ole työsuhteessa* silloin, kun sopimus solmitaan.<sup>31</sup> Työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen on yleensä katsottu saavan *työehtosopimuksen oikeusvaikutukset*<sup>32</sup>, ainakin silloin, kun kyseessä ei ole sopimus, jonka toisena sopijapuolena on yksittäinen työntekijä.<sup>33</sup> Oikeusvaikutusten määräytyminen on selvää etenkin silloin, kun siitä määrätään erikseen työehtosopimuksessa.<sup>34</sup>

Silloin, kun paikallinen sopimus saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, sen ei voida katsoa tulevan *työsopimuksen osaksi*. Tällä on merkitystä siksi, että työehtosopimuksen ja työehtosopimuksen oikeusvaikutukset ovat hyvin erilaiset. Perinteisesti työoikeudessa vallinnut työsuhteen ehtojen määräytymisen hahmotustapa on ollut *työsopimusoppi*, jonka mukaan myös työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen ehtona, mikäli kyseessä on työehtosopimuksen alaan kuuluva asia.<sup>35</sup> Sittemmin korkeimman oikeuden ratkaisujen KKO 2007:55 ja KKO 2007:65 myötä korkein oikeus on katsonut, etteivät työehtosopimusten määräykset tule työehtosopimuksen ehdoiksi, ellei niistä ole nimenomaisesti sovittu työehtosopimuksessa tai elleivät ne muuten ole muodostuneet sopimuksenveroiseksi käytännöksi. Tällainen tilanne lienee kyseessä esimerkiksi silloin, kun paikallisen

---

<sup>31</sup> Murto 2015, s. 167 ja Engblom 2013, s. 45.

<sup>32</sup> Murto 2015, s. 169, Engblom 2013, s. 58 ja Saloheimo 2012, s. 19.

<sup>33</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 793–794. Esim. teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan paikalliset sopimukset voidaan jakaa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saaviin sopimukseen ja työehtosopimustasoiseen sopimiseen, joista ensimmäiseen ryhmään kuuluvat sopimukset, jotka sitovat kaikkia (pää)luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä. Epäselväksi jää tällä perusteella se, tuleeko sopimuksen koskea kaikkia luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä saadakseen työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, ja ovatko pienempiä työntekijäryhmiä koskevat sopimukset tällöin työehtosopimustasoisia. Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2020–2021, s. 196.

<sup>34</sup> Esim. Kemian perusteollisuuden työehtosopimus 2017–2020, s. 55, jonka mukaan ”milloin sopimus on tehty kirjallisena, se on työehtosopimuksen osa” ja Rahoitusalan työehtosopimus 2018–2021, s. 18, jonka mukaan ”sopimuksella on sama oikeusvaikutus kuin liittojen välisellä työehtosopimuksella”.

<sup>35</sup> Murto 2015, s. 47.

sopimuksen ehtojen soveltamista jatketaan sopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin.

Engblom on tosin katsonut, että pienryhmäsopiminenkin, jossa sopijapuolina on useampi kuin yksi työntekijä, on työ*sopimustasoista* paikallista sopimista. Engblomin mukaan tällaisessa sopimisessa työnantaja ja luottamusmies tekevät sopimuksen, mutta toteaa, että osapuolet alkavat noudattaa sopimusta työ*suhteidensa* osana. Juridisesti Engblom näkee kuitenkin sopijapuolina olevan työnantajan ja työntekijän individuaalitasolla.<sup>36</sup> Katsoisin itse edellä mainittujen korkeimman oikeuden ratkaisujenkin perusteella, että mikäli pienryhmäkohtaisessa sopimisessa ei ole nimenomaisesti tarkoitus sopia työntekijöiden työ*sopimuksissa* noudatettavista ehdoista työntekijöiden kanssa yhteisesti, sopimusta noudatetaan työntekijöiden työsuhteiden, ei työ*sopimusten* ehtoina. Tällöin työehtosopimukseen perustuvan paikallisen ryhmäkohtaisen sopimuksen voitaisiin katsoa saavan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset.

Lisäksi niissä tapauksissa, joissa työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen kaltaisia ehtoja noudatetaan sopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin, ehtojen oikeusperusta voi olla paikallisen sopimuksen sijasta työnantajan direktio-oikeus tai vakiintuneesti noudatettu käytäntö.<sup>37</sup> Tällöin työehtosopimuksen oikeusvaikutusten sijaan ehtojen oikeusvaikutukset määräytyvät sen oikeusperustan mukaan, joka sille on paikallisen sopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen muodostunut.

Mikäli paikallinen sopimus ja sen ehdot katsottaisiin työ*sopimuksen* tasoiseksi, sen irtisanomiseen tarvittaisiin *irtisanomisperuste*. Työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen irtisanomiseen ei siis tarvitakaan irtisanomisperustetta, vaan työnantaja voi halutessaan irtisanoa sopimuksen siinä tai työehtosopimuksessa määritettyä irtisanomisaikaa noudattaen.<sup>38</sup> Tällä oikeusvaikutuksella on keskeinen merkitys tasapuolisen kohtelun kannalta silloin, kun pohditaan työnantajan mahdollisuuksia ja velvollisuutta tasata eroja työntekijöiden kohtelussa.

---

<sup>36</sup> Engblom 2013, s. 68.

<sup>37</sup> Murto 2015, s. 170.

<sup>38</sup> Murto 2015, s. 169.

Työehtosopimuksessa voidaan määrätä *paikallisen sopimuksen jälkivaikutuksesta*.<sup>39</sup> Tällöin paikallinen sopimus on voimassa edelleen, vaikka työehtosopimuksen voimassaolo olisi jo lakannut, ellei sitä irtisanota. Jälkivaikutusta koskevassa määräyksessä voidaan säätää myös siitä, että määräaikainen paikallinen sopimus voidaan irtisanoa irtisanomisaikaa noudattaen työehtosopimuksen voimassaolon lakattua. Kairisen ym. mukaan kuitenkin silloin, kun viitetyöehtosopimus on lakannut olemasta voimassa, paikallinen sopimus ei voi olla sen osa, jolloin järjestely on katsottava *työsopimustasoiseksi*.<sup>40</sup> Oikeuskirjallisuudessa ei ole esitetty näkemyksiä siitä, että työehtosopimukseen perustuvalla paikallisella sopimuksella olisi yleisesti jälkivaikutus viitetyöehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen, eli jälkivaikutus perustunee aina työehtosopimuksen määräykseen.

Samalla tavalla kuin työehtosopimus on avoin sopimus niin, että sitä voidaan soveltaa sellaisiin henkilöihin, jotka eivät ole työsuhteessa silloin, kun työehtosopimusta solmitaan, on mielestäni perusteltua, että sama koskee myös paikallisia sopimuksia tietyn edellytyksin. Silloin, kun työpaikalla on paikallinen sopimus, joka koskee tiettyä ryhmää, kuten henkilöstöryhmää tai rajatumpaa työntekijäryhmää, tilanne on hiukan vastaava kuin työehtosopimuksenkin ollessa kyseessä. Työehtosopimusta sovelletaan tietyn alan työntekijöihin yksilöimättä näitä työntekijöitä tarkemmin. Jos paikallista sopimusta sovelletaan tiettyyn ryhmään yksilöimättä ryhmään kuuluvia työntekijöitä esimerkiksi nimeltä, katsoisin, että tällaisessa tilanteessa paikallista sopimusta tulisi soveltaa myös sen solmimisen jälkeen työnantajan palvelukseen tulleisiin työntekijöihin. Näkemystä voidaan perustella myös tasapuolisuusnäkökohdilla; ellei työnantajalla ole työntekijöiden erilaiselle kohtelulle näiden asemasta ja tehtävistä johtuvaa perustetta, se ei voi kieltäytyä soveltamasta paikallista sopimusta myös uusien työntekijöiden työsuhteissa tasapuolisen kohtelun vaatimusta rikkomatta.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Esim. ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille 2017–2020, s. 28, jonka mukaan paikallista sopimusta sovelletaan sen jälkeenkin, kun työehtosopimuksen voimassaolo on muutoin lakannut.

<sup>40</sup> Kairinen ym. 2015, s. 152.

<sup>41</sup> KKO 2010:5 Työnantaja oli suorittanut palkanlisää niille palveluksessaan 17.10.1996 olleille työntekijöille, jotka olivat menettäneet työehtosopimuksen työajan tasausjärjestelmään liittyneet edut, kun työpaikalla oli sovittu siirtymisestä aikaisempaa lyhyempään työviikkoon. Työnantaja oli kohdellut palvelukseensa 17.10.1996 jälkeen tulleita työntekijöitä vastoin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädettyä vaatimusta tasapuolisesta kohtelusta, kun vanhoille työntekijöille myönnetystä palkanlisästä oli muodostunut pysyvä ero työntekijöiden palkanmääräytymisperusteisiin eikä työnantaja osoittanut erolle työntekijöiden tehtävistä tai asemasta johtuvaa perustetta. (Ään.)

### 2.1.3. Sopimusvapaudesta työehtosopimukseen perustuvissa paikallisissa sopimuksissa

Sopimusoikeudessa *sopimusvapaudella* tarkoitetaan sopijapuolten vapautta tehdä haluamiaan sopimuksia haluamansa sisältöisinä. Sopimusvapauteen voidaan katsoa kuuluvan muun muassa vapaus tehdä tai olla tekemättä sopimuksia, valita sopimuskumppani ja määrätä sopimuksen ehdoista ja muodosta.<sup>42</sup> Sopimusvapautta on työoikeudessa kuitenkin rajoitettu *työntekijän suojelun periaatteen* nojalla. Pariteettiperiaatteen mukaan työoikeudessa on ajateltu, että yksilötasolla sopijapuolten, eli työnantajan ja työntekijän välillä ei vallitse sopimustasapaino<sup>43</sup>, jolloin työntekijän asemaa on ollut tarpeen lainsäädännöllisesti vahvistaa. Työntekijän suojelun periaate onkin tunnustettu jopa perustuslain tasolla (PL 18 §).

Kuten jo edellä on esitetty, voimassa olevat palvelussuhtelait, kuten työsopimuslaki, sekä työehtosopimukset rajoittavat työoikeudellista sopimista, eli täydellistä sopimusvapautta ei työntekijän ja työnantajan välillä ole. Tästä huolimatta sopimusvapaudella, tai pikemminkin sillä, mitä siitä on jäljellä rajoitusten jälkeen, on merkitystä myös työoikeudessa. Kun työnantaja solmii työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimusta, työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevat määräykset rajoittavat sopimista monella tapaa. Työnantaja ei välttämättä voi valita sopimuskumppaniaan, eivätkä osapuolet voi vapaasti määrätä sopimuksen ehdoista tai sen muodosta. Yleensä osapuolilla on kuitenkin jäljellä *vapaus päättää sopimuksen tekemisestä*, eli useimmiten työehtosopimuksella ainoastaan mahdollistetaan jostakin asiasta sopiminen paikallisesti eikä velvoiteta siihen. Paikallisen sopimuksen ehdoista osapuolet voivat myös määrätä työehtosopimuksen asettamissa rajoissa, sopimuksen muoto sen sijaan saattaa olla hyvinkin tarkasti määritelty.

Myös tasapuolisen kohtelun vaatimuksen voidaan katsoa rajaavan osapuolten sopimusvapautta. Työnantajalla ei välttämättä ole tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vuoksi täydellistä vapautta valita, solmiiko tämä sopimusta vai ei. Mikäli työnantaja ilman TSL 2:2.1:ssä säädettyä työntekijän asemasta ja tehtävistä johtuvaa syytä tekee paikallisia sopimuksia vain joidenkin työntekijöiden kanssa, tämän voidaan katsoa olevan tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomista, ja työnantajalla voidaan katsoa olevan

---

<sup>42</sup> Saarnilehto – Annola 2018, s. 17.

<sup>43</sup> Engblom 2013, s. 69.



velvollisuus tasata eroja työntekijöiden kohtelussa tekemällä vastaavat sopimukset myös muiden työntekijöidensä kanssa. Sama koskee paikallisen sopimuksen sisältöä; ilman perusteltua syytä työnantaja ei voi tehdä erisisältöisiä sopimuksia työntekijöidensä kanssa.

## 2.2. Työaikapankki

Työaikapankin käyttöönoton mahdollisuus työpaikoilla on pitkään perustunut vain eri alojen työehtosopimukseen. Vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksessa jopa edellytettiin, että työaikapankista sovittaisiin niissä työehtosopimuksissa, joissa siitä ei vielä ollut määräyksiä. Tämän seurauksena työaikapankista lienee sovittu lähes kaikissa työehtosopimuksissa.<sup>44</sup> 1.1.2020 voimaan tullut uusi työaikalaki mahdollistaa kuitenkin myös *lakiin perustuvan työaikapankin* käyttöön ottamisen. Lakisääteiseen työaikapankkiin sovelletaan ainoastaan TAL:n säännöksiä, eikä vastaavasti työehtosopimusperustaiseen työaikapankkiin sovelleta lain säännöstä työaikapankista, vaan ainoastaan työehtosopimuksen määräyksiä. TAL 14 § antaa myös järjestäytymättömälle työnantajalle mahdollisuuden ottaa käyttöön lakisääteinen työaikapankki, mutta myös järjestäytynyt työnantaja voi valita lakisääteisen työaikapankin työehtosopimukseen perustuvan työaikapankin sijaan.<sup>45</sup> Tässä tutkielmassa lakisääteisen työaikapankin erityispiirteitä ei kuitenkaan käsitellä enempää.

Työaikapankilla tarkoitetaan yleisesti *työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyä*, jossa työaika, ansaittuja vapaita ja vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa.<sup>46</sup> Työaikapankkia koskevat tarkemmat määrittelyt ja määräykset, kuten mitä työaika pankkiin voidaan säästää ja miten kertyneitä vapaita voidaan pitää, vaihtelee työehtosopimuksittain. Jotta työaikapankki voidaan ottaa käyttöön, edellytetään, että työpaikalla tehdään työaikapankista *paikallinen sopimus*, jossa muun muassa edellä mainituista asioista sovitaan.<sup>47</sup> Työaikapankkiin voidaan, työehtosopimuksen kelpuuttavasta määräyksestä ja paikallisesta sopimuksesta riippuen,

---

<sup>44</sup> Hietala ym. 2019, s. 128–129.

<sup>45</sup> Riipinen 2019, s. 91 ja Hietala ym. 2019, s. 129.

<sup>46</sup> Hietala ym. 2019, s. 128 ja HE 158/2019, s. 90. Ks. myös esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2020–2021, s. 82.

<sup>47</sup> Ks. esim. SAK:n, STTK:n ja Akavan Työaikapankin palkkahallinnolliset ohjeet 2008, s. 3 ja EK:n Työaikapankin palkkahallinnolliset ohjeet 2009, s. 4.

siirtää esimerkiksi lisä- ja ylityötunteja, sunnuntaityökorvauksia, liukuvan työajan kertymää, keskimääräistä säännöllistä työaika, lomarahaa tai työajanlyhennysvapaita.<sup>48</sup> Pankkiin kertyneitä vapaita työntekijä voi pitää sen mukaisesti, mitä työaikapankin käyttöönottoa koskevassa paikallisessa sopimuksessa on sovittu. On mahdollista, että työehtosopimus ja paikallinen sopimus mahdollistavat työaikapankkiin kertyneiden vapaiden vaihtamisen myös rahaksi.

Järjestelmän tarkoituksena on muun muassa edistää työntekijöiden jaksamista työssä, lisätä työntekijöiden työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta ja vastata työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin erilaisissa elämäntilanteissa. Työnantajan puolelta tarkoituksena toisaalta on vastata myös työmäärän vaihteluihin ja tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä.<sup>49</sup> Vuonna 2005 työaikapankeista tehdyn tutkimuksen mukaan työnantajat ovat toivoneet työaikapankin käyttöönotosta helpotusta *kausivaihteluiden ja kysyntähuippujen tasaamiseen*, työntekijät taas enemmän mahdollisuuksia pitempiin vapaisiin ja oman elämäntilanteen huomioimiseen työajan järjestämisessä.<sup>50</sup>

Työaikapankki on käsitteenä varsin epämääräinen, ja sen tarkempi sisältö määräytyy työehtosopimuksen ja työaikapankin käyttöönotosta tehdyn paikallisen sopimuksen mukaan. Joissakin työnantajayrityksissä työaikapankkijärjestely on kehitetty niin, että se mahdollistaa pitkien vapaiden pitämisen, toisissa taas tarkoituksena on, että henkilöstö voi itse suunnitella päivittäisen työaikansa vastaamaan omaa elämäntilannettaan, eikä esimerkiksi kokonaisten vapaapäivien pitäminen ole lähtökohtaisesti mahdollista. Tämä määräytyy pitkälti työn luonteen ja työnantajayrityksen alan mukaan. Työaikapankit eroavat toisistaan myös sillä perusteella, kuinka monta työtuntia niihin on mahdollista säästää, onko työntekijöillä mahdollisuutta ns. miinustunteihin<sup>51</sup> ja kuinka pitkä

---

<sup>48</sup> Ks. esim. Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus 2017–2020, s. 59, Kemianalan toimihenkilösopimus 2017–2020, s. 15, ja Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus 2018–2020, s. 13.

<sup>49</sup> Hietala ym. 2019, s. 129, Ks. myös esim. Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 2018–2021 s. 15 tai Kemianalan toimihenkilösopimus 2017–2020, s. 15.

<sup>50</sup> Oinas ym. 2005, s. 1.

<sup>51</sup> Miiinustunneilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä pitää työaikapankkivapaita ennen kuin hän on säästänyt kyseiset tunnit työaikapankkiin. Toisin sanoen työntekijä ottaa työaikapankista lainaa. Ks. esim. Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n välinen sopimus työaikapankin käyttämisestä 1.2.2018.

tuntisaldojen tasoitusjakso on, eli missä ajassa pankkiin kertyneet työtunnit täytyy pitää vapaina.<sup>52</sup>

### 2.3. Tasapuolisen kohtelun vaatimus

Toisin kuin paikallinen sopiminen, tasapuolisen kohtelun vaatimus perustuu lakiin, TSL 2:2.1:n. 31.12.2014 voimaan tulleen säännöksen mukaan ”*työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua*”. Vastaava säännös sisältyy myös merityösopimuslakiin ja kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin. Tasapuolisen kohtelun velvoite on käsitteenä epätarkka ja se tarkentuu vasta konkreettisissa tilanteissa, joten tarkoituksenmukaista on tässä käsitellä velvoitetta vain pääpiirteittäin viitaten erilaisiin oikeuskirjallisuudessa ja lain esitöissä esiintyviin määritelmiin.

Tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta otettiin säännös jo vuoden 1970 työsopimuslakiin. Säännös asetti työnantajalle velvollisuuden kohdella työntekijöitään tasapuolisesti niin, ettei ketään aseteta perusteettomasti eri asemaan toisiin nähden erilaisten henkilöllisten seikkojen, kuten iän tai syntyperän, tai esimerkiksi ammattiyhdistystoiminnan vuoksi. Säännöksessä luetellut seikat ovat nykyään osa yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa, kun taas sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään tasa-arvolaissa. Kiellettyä syrjintänä ei tullut pitää sellaista epätasapuolista kohtelua, joka perustui työn luonteesta johtuviin vaatimuksiin. Esimerkiksi aatteellisessa toiminnassa voitiin vaatia työntekijältä tiettyä aatetta tai poliittista suuntautumista. Lisäksi työntekijät voitiin asettaa erilaiseen asemaan, jos siihen oli perusteltu syy, kuten vanhemman työntekijän suurempi palkka pidemmästä työkokemuksesta johtuen.<sup>53</sup> Myöhemmin oikeuskäytännössä on katsottu, että tasapuolisuusvelvoite ja sen rikkominen on *syrjinnästä itsenäinen tapahtuma*, eikä se välttämättä edellytä yhteyttä säännöksessä lueteltuihin syrjintäperusteisiin.<sup>54</sup> Tällöin

---

<sup>52</sup> Oinas ym. 2005, s. 5–6.

<sup>53</sup> Kahri – Vihma 1971, s. 90–92.

<sup>54</sup> HE 157/2000, s. 14.

tasapuolisen kohtelun veloitetta ei kuitenkaan vielä pidetty yleisenä periaatteena, joka ulottuisi työntekijöiden kaikkeen kohteluun.<sup>55</sup>

1.6.2001 voimaan tulleen työsopimuslain (55/2001) 2:2.3:n mukaan ”työnantajan on *muutoinkin* kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.” Tällöin voimassa olleen säännöksen ensimmäisessä momentissa oli syrjäntäkielto, jossa lueteltiin syrjäntäperusteet, jotka nykyään löytyvät yhdenvertaisuuslaista. Toisessa momentissa kiellettiin soveltamasta epäedullisempia työehtoja määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa pelkästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi. Tasapuolisen kohtelun vaatimus täydensi ensimmäistä ja toista momenttia. Leppisaari on katsonut, että säännöksen sanamuodon ”muutoinkin” vuoksi säännöstä voi tarkastella ja ymmärtää vain, kun se luetaan yhdessä ensimmäisen ja toisen momentin kanssa. Tasapuolisen kohtelun vaatimus koski syrjäntäkiellon ja määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden kohtelun ulkopuolelle jäävää muuta työntekijöiden tasapuolista kohtelua.<sup>56</sup>

TSL 2 luvun 2 §:ää muutettiin vuonna 2014 niin, että syrjäntäkielto siirrettiin yhdenvertaisuuslakiin ja 2 § 1 momentissa säädetään nykyään tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta, 2 momentissa määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden syrjäntäkiellosta ja 3 momentissa viitataan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien syrjäntäkieltoihin. Tasapuolista kohtelua koskevan säännöksen sanamuoto on sama kuin ennen uudistusta, ainoastaan sana ”muutoinkin” on poistettu. Kun vielä viittaukset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain syrjäntäkieltoihin on siirretty 3 momenttiin ja tasapuolisen kohtelun vaatimus 1 momenttiin, voidaan ajatella, että lähes samasta sanamuodosta huolimatta tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskeva säännös on jossain määrin itsenäisempi kuin ennen uudistusta.

Nykyään tasapuolisen kohtelun vaatimus nähdäänkin luonteeltaan *yleisenä periaatteena*, joka on *riippumaton syrjäntäperusteista* ja syrjäntän käsitteestä.<sup>57</sup> Tällaisena se myös ilmenee työsopimuslain säännöksen nykyisestä sanamuodosta, jossa ei enää luetella syrjäntäperusteita. Toisaalta, vaikka aiemmin säännös olisi tullut lukea ja ymmärtää yhdessä

---

<sup>55</sup> Kahri – Vihma 1989, s. 109.

<sup>56</sup> Leppisaari 2009, s. 59 ja HE 157/2000, s. 69.

<sup>57</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 144 ja HE 19/2014 s. 125.

syrijntäkieltojen kanssa, voidaan mielestäni katsoa, että kun säännöksen tarkoituksena on ennen uudistustakin ollut täydentää syrjintäkieltoja ja kieltää myös muu, syrjintäperusteista riippumaton epäasiallinen kohtelu, säännöksen soveltamisala ei ole muuttunut aiemmasta, ja se on aiemminkin ollut periaatteena yleinen.

Myös lain esitöiden mukaan siitä huolimatta, että tasapuolisen kohtelun velvoite ei ole enää riippuvainen syrjintäperusteista, säännöksen sisällön voidaan katsoa olevan sama kuin ennen uudistusta. Esitöissä todetaan, että ehdotettu säännös kieltäisi asettamasta työntekijöitä eri asemaan *voimassa olevan lain tapaan*.<sup>58</sup> Hallituksen esityksiä vertailtaessa voidaankin havaita, että säännöksen merkitystä ei ole ilmeisesti ollut tarkoitus juurikaan muuttaa. Sekä 1.6.2001 voimaan tulleen lain että 31.12.2014 voimaan tulleen uudistuksen esitöissä tasapuolista kohtelua kuvataan periaatteena, jonka mukaan samankaltaisissa tilanteissa olevia vertailukelpoisia työntekijöitä on kohdeltava samalla tavoin. Molemmissa mainitaan työnantajan toimien johdonmukaisuus, ja annetaan esimerkiksi irtisanomiskynnys ja varoituksen antaminen työntekijälle.<sup>59</sup> Myöskään kirjallisuudesta ei löydy kannanottoja sen puolesta, että tasapuolista kohtelua koskevan säännöksen uudistaminen olisi muuttanut säännöksen soveltamista tai sen tarkoitusta.

Työntekijän erilainen kohtelu johonkin yhdenvertaisuuslain 8 §:n syrjinnän kiellon mukaiseen syrjintäperusteeseen, kuten ikään tai kansalaisuuteen, pohjautuen ei siis ole tasapuolisen kohtelun velvoitteen rikkomista, vaan käsitellään yhdenvertaisuuslain tarkoittamana syrjintänä. Samoin miesten ja naisten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella on tasa-arvolain mukaista syrjintää. Tasapuolisen kohtelun velvoitteen tarkoituksena on kuitenkin edelleen täydentää yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain syrjintää koskevia säännöksiä, ja turvata työntekijöiden tasapuolinen kohtelu myös näiden lakien tarkoittamien syrjintätilanteiden ulkopuolella.<sup>60</sup>

Tiitinen ja Kröger ovat tiivistäneet tasapuolisuuden vaatimuksen seuraavasti: ”Työntekijöitä, jotka ovat *ratkaistavana olevan asian kannalta samassa asemassa*, on kohdeltava *samankaltaisissa tilanteissa samalla tavoin* kiinnittämättä huomiota heidän välillään muutoin vallitseviin erilaisuuksiin.”<sup>61</sup> Tästä periaatteesta voidaan poiketa, kun se

---

<sup>58</sup> HE 19/2014, s. 125.

<sup>59</sup> HE 19/2014, s. 125–126 ja HE 157/2000, s. 69.

<sup>60</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 143.

<sup>61</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 199.

on työntekijöiden asema ja tehtävät huomioon ottaen perusteltua. Työnantajan tulee noudattaa tasapuolisuusperiaatetta työsuhteen aikana kaikessa työntekijöiden kohtelussa, muun muassa työsuhteen ehdoista sovittaessa tai työnantajan myöntäessä yksipuolisesti työntekijöille etuja.<sup>62</sup> Oikeuskäytännössä on asetettu työnantajalle myös velvollisuus mahdollisuuksiensa mukaan tasata eroja työntekijöiden kohtelussa. Periaatetta sovelletaan työnantajakohtaisesti<sup>63</sup>, eli eri työnantajien työntekijöitä ei verrata toisiinsa.

---

<sup>62</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 245–249, ks. myös HE 19/2014, s. 125–126.

<sup>63</sup> HE 19/2014, s. 125.

### 3. Työntekijäryhmien muodostuminen ja ryhmäkohtainen paikallinen sopimus

#### 3.1. Työntekijäryhmien muodostuminen ja ero henkilöstöryhmiin

##### 3.1.1. Työntekijä- ja henkilöstöryhmistä yleisesti

Koska tasapuolisen kohtelun vaatimus on periaate, jota noudatetaan *työnantajakohtaisesti*, ts. työntekijöitä verrataan saman työnantajan toisiin työntekijöihin, merkitystä on sillä, millaisiin ryhmiin työntekijöitä voidaan jaotella työnantajayrityksen sisällä. Murto on jaotellut työntekijöitä erilaisiin ryhmiin seuraavasti: työsuhdetyypin eli osa-aikaisten, määräaikaisten ja toistaiseksi voimassaolevien työsopimusten perusteella, työtehtävien ja organisatorisen aseman perusteella, työ- ja liiketoimintayksikköön kuulumisen perusteella, tiimiin kuulumisen perusteella, ammattiryhmittäin, identiteettiperusteella esimerkiksi yhdenvertaisuuslain 8 §:n syrjintäkiellon syrjintäperusteiden mukaan, työntekijöiden järjestäytymisen perusteella sekä liikkeen luovutustilanteissa sen perusteella, onko kyseessä liikkeen luovutuksessa siirtyvä vai luovutuksensaajan palveluksessa jo työskentelevä työntekijä.<sup>64</sup> Jaoteltaessa työntekijöitä ryhmiin esimerkiksi työ- ja liiketoimintayksikköön kuulumisen perusteella, ryhmään voi kuulua esimerkiksi useiden eri ammattiryhmien edustajia. Työtehtävien perusteella jaoteltaessa taas on todennäköistä, että ryhmään kuuluu lähinnä samaa ammattiryhmää edustavia työntekijöitä, jotka kuitenkin saattavat kuulua eri ryhmiin, jos ryhmät jaettaisiin esimerkiksi työsuhdetyypin perusteella.

Työehtosopimuksissa taas työntekijöitä on voitu ryhmitellä *ammatti- tai työnimikkeiden* perusteella. Esimerkiksi Kaupan työehtosopimuksessa on omat palkkausta koskevat säännöksensä myyjille ja myymälätyöntekijöille, varastotyöntekijöille, konttorityöntekijöille ja muille ammattiryhmille.<sup>65</sup> Myös matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työntekijöiden työehtosopimuksessa on tehty erilliset palkkaratkaisut koskien eri työntekijäryhmiä, kuten toimistotyöntekijöitä ja

---

<sup>64</sup> Murto 2015, s. 85–86.

<sup>65</sup> Ks. Kaupan työehtosopimus 2018–2020, jonka sisällysluettelossa jaottelu näkyy selkeästi, s. 5–6.

huoltamomyyjä.<sup>66</sup> Esimerkki havainnollistaa tapaa, jolla työntekijäryhmät joissakin työehtosopimuksissa ilmenevät.

Työntekijät voidaan jakaa myös *henkilöstöryhmiin, eli työntekijöihin, toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin*. Henkilöstöryhmän käsitteen sisällön katsotaan olevan vakiintunut, vaikka sille ei ole tarkkaa juridista määritelmää. Käsitettä käytetään myös työlainsäädännössä, kuten yhteistoimintalaissa, kuvaamaan yhteistoiminnan osapuolia, mutta ei lainsäädännössä eikä lain esitöissä anneta käsitteelle tarkempaa sisältöä. Vuonna 2007 voimaan tulleen yhteistoimintalain esitöissä todetaan, että yrityksen henkilöstö koostuu yleensä työntekijöistä, toimihenkilöistä ja ylemmistä toimihenkilöistä yleiskielen mukaisesti.<sup>67</sup> Myös vanhan yhteistoimintalain esitöissä viitataan työehtosopimuskäytännön mukaisiin henkilöstöryhmiin yhteistoimintalain tarkoittamina henkilöstöryhminä.<sup>68</sup>

Alun perin henkilöstöryhmän käsite ja jaottelu henkilöstöryhmiin onkin siis syntynyt työehtosopimuskäytännössä.<sup>69</sup> Eri henkilöstöryhmiä varten solmitaan eri työehtosopimukset samallakin toimialalla, tosin ylemmillä toimihenkilöillä ei välttämättä ole ollenkaan työehtosopimusta.<sup>70</sup> Rajanvetoon henkilöstöryhmien välillä liittyy problematiikkaa, jota ei ole syytä tässä avata tarkemmin. On myöskin paikallaan todeta, että tutkielmassa puhuttaessa työntekijöistä ei tarkoiteta työntekijöiden henkilöstöryhmää vaan työnantajan kanssa työsuhteessa olevia henkilöitä yleisesti.

*Työntekijäryhmä* eroaa henkilöstöryhmän käsitteestä ensinnäkin niin, että työntekijäryhmä ei ole juridinen käsite, vaan ainoastaan yleiskielinen ilmaisu kuvaamaan työntekijöiden erilaista ryhmittelyä käytännön työelämässä ilmenevänä asiana.<sup>71</sup> Siinä

---

<sup>66</sup> Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2018–2020, s. 80–86.

<sup>67</sup> HE 254/2006, s. 43.

<sup>68</sup> HE 39/1978, s. 7.

<sup>69</sup> Murto 2015, s. 89.

<sup>70</sup> Saloheimo 2012, s. 16.

<sup>71</sup> Työsopimuslaki tunnistaa yhden tilanteen, jossa työntekijät tekevät työtä ryhmänä. Työsopimuslain 1.1 §:n mukaan ”tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä *työkuntana* sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.” Työkuntaa ei ole laissa määritelty. Tiitisen ja Krögerin mukaan työkunta on ”useiden henkilöiden työsuoritusta varten muodostama ryhmä – – joka ei ole organisoitunut liikkeeksi tai yritykseksi.” Vuoden 1970 työsopimuslaissa työkunnasta säädettiin seuraavasti: ”Työntekijät voivat työkuntana sitoutua tekemään työtä yhteisesti. Työkuntaa edustaa työnantajaa kohtaan



missä työpaikan henkilöstön katsotaan varsin vakiintuneesti jakautuvan kolmeen henkilöstöryhmään edellä mainitulla tavalla, työntekijöitä voidaan jaotella ryhmiin lähes loputtomilla perusteilla. Työntekijöitä voidaan jaotella työntekijäryhmiin henkilöstöryhmien sisällä, toisaalta lienee mahdollista, että ryhmittely ylittää työpaikan henkilöstöryhmien rajat, jos työntekijöiden katsotaan muodostavan ryhmiä esimerkiksi koulutuksen perusteella. Saman työnantajan palveluksessaan saattaa olla esimerkiksi useita merkonomien koulutuksen saaneita työntekijöitä, joista osa tekee koulutustaan vastaavaa työtä toimihenkilöinä, kun taas toiset tekevät koulutustaan vastaamatonta työtä esimerkiksi varaston työntekijöinä. Kuitenkin toimihenkilöiden ja varaston työntekijöiden työtehtävät eroavat yleensä toisistaan siinä määrin, että pelkästään koulutuksen perusteella on tuskin tarkoituksenmukaista tehdä minkäänlaista paikallista sopimusta pelkästään merkonomien koulutuksen saaneita koskien. Esimerkki havainnollistaa, kuinka häilyvä ilmaisu ”työntekijäryhmä” on ja miten ns. mielivaltaisesti työntekijöitä tai henkilöstöä voidaan jaotella ryhmiin. Toisaalta se taas osoittaa, että vaikka jaotteluperusteet ovat juridisen määritelmän puuttuessa lähes loputtomat, niillä ei suinkaan aina ole minkäänlaista käytännön merkitystä.

Onkin huomattava, että ryhmiin jaottelu on ikään kuin *teorian tasolla tapahtuva valinta* siitä, mitä työntekijöiden ominaisuuksia halutaan ottaa huomioon ryhmiä muodostettaessa, eivätkä ryhmät sellaisinaan ole välttämättä lainkaan relevantteja käytännön toiminnassa työnantajayrityksissä. Kuitenkin, kun solmitaan paikallinen sopimus koskemaan vain osaa yrityksen tai työpaikan työntekijöistä, on jo väistämättä muodostettu työntekijöistä ryhmiä jollakin perusteella – ryhmä ilmenee konkreettisesti *paikallisen sopimuksen sitovuuspiiristä*. Vaikka työntekijäryhmiä voidaan siis muodostaa hyvin monenlaisilla perusteilla, ryhmiin jakamisen kannalta olennaista on se, ketkä kuuluvat työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen piiriin, sillä se määrittää kyseisen ryhmän. Tällaisessa ryhmittelyssä *työnantajan ja jossain määrin myös työntekijöiden tai*

---

se työkunnan jäsenistä, joka on valittu etumieheksi. Edellä 1 momentissa tarkoitettulla tavalla tehdyn työ sopimuksen perusteella syntyy työsuhde työ kunnan kunkin jäsenen ja työnantajan välille. – – ”

Työkunta tekee siis yhteisen työ sopimuksen työnantajan kanssa, jonka nojalla kunkin työ kunnan jäsenen ja työnantajan välille syntyy työsuhde. Tällainen ryhmä on syntynyt ryhmän oman organisoitumisen, ei työnantajan organisoitumisen perusteella, ja ryhmällä on etumies, joka edustaa ryhmää suhteessa työnantajaan. Työkunnasta ks. esim. Tiitinen – Kröger 2012, s. 8 ja Huusko 2003, s. 52.

*heidän edustajansa intresseillä* on suuri merkitys – millaisen ryhmän muodostaminen katsotaan tarkoituksenmukaiseksi ja millaista ryhmää varten (työaikapankkia koskevan) paikallisen sopimuksen solmiminen on kannattavaa?

Kairisen, Uhmavaaran ja Murron vuonna 2008 julkaiseman paikallista sopimista yksityisellä sektorilla koskevan tutkimuksen mukaan työaika-asioista on sovittu toisinaan suoraan työntekijäryhmien kanssa, vaikka valtaosassa tapauksista sopimukset ovat olleet henkilöstöryhmäkohtaisia. Saman tutkimuksen mukaan ryhmäkohtainen sopiminen esimerkiksi tiimin kanssa työaika-asioista on yleisempää kuin palkka-asioden kohdalla.<sup>72</sup> Samoin vuonna 2000 julkaistusta tutkimuksesta ilmenee, että työaika-asioista on sovittu paikallisesti työryhmän tai tiimin kanssa.<sup>73</sup>

Ryhmäkohtaista työaika-asioista sopimista siis tapahtuu käytännön työelämässä niin, että työajoista sovitaan esimerkiksi yksittäisten tiimien kanssa. Tarkempaa tietoa siitä, mitä muita ryhmiä tiimien lisäksi, ja millaisia työaika-asioita paikallinen sopiminen tarkalleen on koskenut, ei tutkimuksissa ole. Tutkimuksista ei myöskään ilmene, onko nimenomaan työaikapankkijärjestelyistä sovittu ryhmäkohtaisesti. Tutkimusten mukaan ilmeistä kuitenkin on, että työpaikoilla on voitu tehdä työaikoja koskeva paikallinen sopimus tai sopia paikallisesti työajoista niin, että sopimus tai sopiminen koskee tiettyä työryhmää tai tiimiä koko henkilöstön tai henkilöstöryhmän sijaan.

### *3.1.2. Työntekijäryhmien muodostuminen työnantajan organisoinnin perusteella*

Aiemmista tutkimuksista ei siis juurikaan ilmene, millaisia ryhmiä työntekijöistä on muodostettu, kun työpaikoilla on tehty paikallisia sopimuksia työaikapankista. Käytännössä työntekijäryhmät, etenkin paikallisen sopimuksen sitovuuspiirin muodostavat ryhmät, syntyvät kuitenkin *työnantajan organisoinnin* perusteella. Työnantaja päättää liikkeenjohto-oikeutensa perusteella, miten yrityksen toiminta organisoidaan tarkoituksenmukaisesti ja millaisiin työyksikköihin, osastoihin, tiimeihin ja projekteihin työntekijät jakautuvat.<sup>74</sup> Työnantaja tekee päätökset toiminnan organisoinnista

---

<sup>72</sup> Kairinen ym. 2008, s. 4 ja s. 109–110.

<sup>73</sup> Uhmavaara ym. 2000, s. 36, taulukko 7.

<sup>74</sup> Villa 2018, s. 32 ja Tiitinen – Kröger 2012, s. 321.

liiketaloudellisilla perusteilla. Yrityksen organisaatio voidaan rakentaa jakamalla se esimerkiksi toimintojen, kuten tuotannon, markkinoinnin ja talouden perusteella tai yrityksen toimipaikkojen maantieteellisen sijainnin perusteella. Toisaalta yhä useammin organisaatiot rakentuvat määräaikaisista hankkeista ja projekteista.<sup>75</sup> Työnantajalla voi olla myös tarve muuttaa organisaation rakennetta ja kehittää sitä tehostaakseen sen toimintaa.<sup>76</sup> Tästä seuraa se, että muodostetut työntekijäryhmät ja -ryhmittelyt voivat olla hyvin eri-ikäisiä ja kestää toisaalta hyvin lyhyen aikaa, toisaalta olla pysyviä pitkänkin aikaa.

Huusko, joka on tutkinut *tiimejä* työn uudenlaisena organisoinnin muotona, määrittelee tiimin seuraavasti: ”Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin tavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan.<sup>77</sup> Hän tarkastelee tiimejä myös työnantajan direktio-oikeuden kautta; todelliset tiimit ovat tiimejä, joissa työehdot sovitaan paikallisesti, kun taas tiimien ulkopuolella työntekijät toteuttavat työnantajan direktio-oikeutensa perusteella antamia käskyjä.<sup>78</sup> Huusko katsoo, että tiimit eroavat työryhmästä siten, että työryhmässä lisäarvoa ei haeta yhteistyöstä, kun taas tiimissä sen jäsenet tarvitsevat toistensa tietoja ja taitoja saavuttaakseen tuloksia.<sup>79</sup>

Olennaista työntekijäryhmien muodostumisessa paikallisten sopimusten ja niiden tasapuolisuuden näkökulmasta mielestäni kuitenkin on, että ne ovat syntyneet *työnantajan organisoinnin perusteella*; vaikka työntekijäryhmä ilmeneekin paikallisen sopimuksen sitovuuspiiristä, sen tulisi olla olemassa myös konkreettisesti. Näitä ilmenemistapoja voivat olla esimerkiksi ryhmä, joka koostuu tietyn *projektin* työntekijöistä, ryhmät, jotka koostuvat yrityksen eri *osastojen*, kuten talousosaston tai markkinointiosaston työntekijöistä tai ryhmät, jotka koostuvat yrityksen eri paikoissa sijaitsevien *toimipaikkojen* työntekijöistä. Ryhmillä voi olla sama esimies, mutta yrityksen toiminta on organisoitu niin, että ryhmät ovat erotettavissa toisistaan esimerkiksi edellä mainituilla perusteilla.

---

<sup>75</sup> Kauhanen 2014, s. 26.

<sup>76</sup> Kauhanen 2014, s. 30. Tiimityöskentelyyn siirtymisestä organisaation muutoksena ja sen yhteistoimintalain asettamista edellytyksistä ks. Huusko 2003, s. 46–47.

<sup>77</sup> Huusko 2001, s. 10 ja Huusko 2007, s. 67. Määritelmä on alun perin Katzenbachin ja Smithin (1994, s. 59).

<sup>78</sup> Huusko 2003, s. 42.

<sup>79</sup> Huusko 2001, s. 10.

Esimerkki: Yrityksellä on kaksi toimipistettä, joissa molemmissa on kaksi osastoa. Työntekijäryhmäksi voidaan katsoa toisaalta kaikki saman toimipisteen työntekijät, toisaalta eri osastojen työntekijöiden voidaan katsoa muodostavan oman työntekijäryhmänsä. Yhdellä osastoista on käynnissä kaksi projektia, jolloin näiden projektien työntekijät voidaan vielä katsoa omaksi työntekijäryhmäkseen.

Myös sillä, miten työt ovat jakautuneet ryhmän sisällä, on merkitystä tasapuolisuutta ja vertailukelpoisuutta arvioitaessa silloin, kun osalla ryhmän työntekijöistä on selkeästi enemmän vastuuta kuin toisilla, tai kun työtehtäviä ei voida enää katsoa samoiksi tai samanlaisiksi. Tosin näissä tilanteissa voidaan kysyä, onko kyseessä enää yksi, yhtenäinen ryhmä vai kaksi erillistä ryhmää. Katsoisinkin, että vaikka työnantajan organisoinnin perusteella esimerkiksi tietty osasto muodostaa yhden konkreettisen ryhmän, tämä kyseinen ryhmä voi jakautua useampiin ryhmiin muun muassa vastuiden ja työtehtävien mukaan. Tällä tavalla jaotellut ryhmät ovat yhtä konkreettisesti ilmeneviä kuin osaston tai toimipaikankin mukaan muodostuvat ryhmät. Jos ryhmä muodostuu esimerkiksi esimies- tai muun erityisen vastuun perusteella, ryhmän rajat voivat toki ylittää yksikkö- ja osastorajat. Sillä taas, onko ryhmän työskentelyssä kyse esimerkiksi tiimityöstä Huuskon määritelmän mukaisesti, ei ole merkitystä työntekijäryhmän määrittelyssä.

Esimerkki: Yhdessä yrityksen toimipisteistä on kymmenen työntekijää, joista kolme on vuoropäälliköitä. Toimipisteen voidaan katsoa muodostavan yhden ryhmän, toisaalta myös vuoropäälliköiden ja muiden työntekijöiden voidaan katsoa muodostavan kaksi eri ryhmää. Lisäksi kyseessä olevasta asiasta riippuen voidaan katsoa esimerkiksi, että kaikki yrityksen eri toimipisteissä työskentelevät vuoropäälliköt muodostavat oman ryhmänsä, jolloin ryhmän rajat ylittävät toimipisteiden rajat.

Sen lisäksi, että työnantaja organisoii työn tekemisen sijoittamalla työntekijät eri osastoille, projekteihin tai toimipaikkoihin ja jakamalla työtehtävät ja vastuut työntekijöille, työnantaja organisoii työn tekemisen myös päättämällä työajasta lain ja työehtosopimuksen puitteissa. Työnantajan direktio-oikeuteen kuuluu myös työntekijöiden työajasta päättäminen<sup>80</sup>, jolloin tämä päättää esimerkiksi siitä, tehdäänkö jotakin työtä vuorotyönä tai kuinka paljon yli- tai lisätyötunteja työntekijöille tarjotaan.

---

<sup>80</sup> Nieminen 2005, s. 140.

Voidaankin katsoa, että jaoteltaessa työntekijöitä ryhmiin työnantajan organisoinnin perusteella yhtenä ryhmänä voitaisiin huomioida myös samaa työaikaa noudattavat työntekijät osasto- ja toimipaikkarajoista riippumatta. On mahdollista, että työehtosopimuksen sen salliessa esimerkiksi vuorotyötä tekevillä työntekijöillä on erilaiset työaikapankin ehdot kuin päivätyötä tekevillä työntekijöillä. Tällöin työntekijäryhmä muodostuisi siis työajan perusteella, ja ilmenisi työaikapankkia koskevan sopimuksen sitovuuspiiristä.

Työntekijäryhmät voivat siis muodostua ja ilmetä työnantajan organisoinnin perusteella monella eri tavalla. Lisäksi työaikapankkien ja niiden ehtojen tasapuolisuutta tarkasteltaessa merkitystä on sillä, että ryhmä on sellainen, että sitä varten on ollut *tarkoituksenmukaista* tehdä oma, ryhmäkohtainen työaikapankkia koskeva paikallinen sopimus. Tämä toteutunee parhaiten kahdessa edellisessä kappaleessa mainitun kaltaisissa ryhmissä. Tarkoituksenmukaisuusnäkökohtaa voidaan perustella työaikapankin käyttöönoton tarkoituksella erityisesti työnantajan näkökulmasta. Työnantajan näkökulma on tärkeä siksi, että työnantaja organisoii työn tekemisen ja työntekijäryhmät, ja siksi ryhmäkohtaisen työaikapankkisopimuksen tarkoituksenmukaisuus tai kannattavuus ratkeaa nimenomaan työnantajan näkemyksen perusteella.

Työnantajan näkökulmasta työaikapankin tarkoitus on *ajoittaa työntekoa tarkoituksenmukaisemmin, säästää ylityökustannuksissa<sup>81</sup> ja vastata kysynnän vaihteluihin*. Samalla järjestely toki helpottaa työntekijöiden työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja tarjoaa mahdollisuuden pitää pidempiä vapaita.<sup>82</sup> Työaikapankin tarkoitusta tarkasteltaessa nousee kysymys siitä, keiden työntekijöiden työntekoa on tarpeen ajoittaa tarkoituksenmukaisemmin kysynnän vaihteluun vastaamiseksi ja minkä työntekijäryhmän kohdalla ylityökustannuksissa voitaisiin työaikapankin käyttöönotolla säästää.

Työnantajan tavoitteet työaikapankin käyttämiselle voivat toteutua myös silloin, kun yrityksessä on käytössä yksi työaikapankkijärjestelmä, mutta yrityksestä tai työpaikasta riippuen voi olla tarkoituksenmukaista myös, että jokaisella ryhmällä on oma, muista poikkeava järjestelmänsä, tai että vain osalla saman työnantajan työntekijäryhmistä on

---

<sup>81</sup> Uhmavaara 2007, s. 174.

<sup>82</sup> Uhmavaara 2007, s. 174.

käytössään työaikapankki. Kysynnän vaihteluihin reagoimiseksi ja kausivaihteluiden tasaamiseksi joissakin yrityksissä voi olla järkevää, että työaikapankin ehdot ovat erilaiset esimerkiksi teollisuusyrityksen sellaisen yksikön työntekijöillä, joiden valmistamaan tuotteeseen kohdistuu suuria kysynnän vaihteluita kausittain, kuin sellaisen yksikön työntekijöillä, joiden valmistaman tuotteen kysyntä on tasaista ympäri vuoden. Tällöin työntekijäryhmä, jota työaikapankkisopimus koskee, muodostuu nimenomaan sen perusteella, miten työnantaja on toimintansa ja työn tekemisen organisoinut.

Esimerkki: Työnantaja on organisoinut logistiikkayrityksen toiminnan niin, että toiminta jakautuu kolmeen eri yksikköön. Yksikössä A käsitellään kausituotteita kesäisin ja vuodenvaihteen tienoilla, jolloin yksikköön palkataan työskentelemään määräaikaista työntekijöitä. Lisäksi yrityksessä työskentelee toimihenkilöitä, joista osa työskentelee selkeästi tiettyyn yksikköön liittyvissä työtehtävissä. Työnantaja haluaa vähentää tarvetta palkata määräaikaista työntekijöitä yksikköön A, ja katsoo, että tässä tarkoituksessa kyseiselle yksikölle olisi järkevää perustaa työaikapankki. Työaikapankki koskisi kuitenkin vain yksikön työntekijöitä, ei toimihenkilöitä, koska yrityksessä toimihenkilöiden työ ei ole samalla tavalla kausivaihteluista riippuvainen, eikä työnantaja tällöin katso työaikapankin käyttöönottoa heidän kohdallaan tarkoituksenmukaiseksi. Tällöin kyseinen ryhmä muodostuu työnantajan organisoinnin perusteella niin, että ryhmä koostuu tietyn yksikön työntekijöistä. Ryhmä ilmenee työaikapankkia koskevan sopimuksen sitovuuspiiristä, ja se on muodostunut organisoinnin lisäksi sellaisesta joukosta työntekijöitä, joiden kohdalla työnantaja katsoo työaikapankin käyttöönoton tarkoituksenmukaiseksi.

### **3.2. Edellytykset työryhmäkohtaiselle työaikapankkia koskevalle paikalliselle sopimukselle**

#### *3.2.1. Työehtosopimuksen määräykset ryhmäkohtaisen sopimisen edellytyksenä*

Työehtosopimuksesta voi suoraan ilmetä, voiko työaikapankkia koskevan paikallisen sopimuksen tai paikallisen sopimuksen ylipäättään tehdä koskemaan vain tiettyä, luvussa 3.1.2. määriteltyä työntekijäryhmää. Tämä mahdollisuus ilmenee nimenomaisesti

esimerkiksi sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimuksesta, jonka paikallista sopimista koskevan *juridis-teknisen määräyksen*<sup>83</sup> mukaan ”– – työryhmää koskevista asioista sovitaan – – työryhmän kesken”.<sup>84</sup> Sopimuksen sitovuuspiirin määrittämisen lisäksi kyseisessä määräyksessä kelpuutetaan työryhmä toimimaan sopimusosapuolena sopimusta solmittaessa.

Kaupan työehtosopimuksesta taas ilmenee, että työpaikkakohtaisesti sovittaessa sopijapuolina voivat olla työntekijöiden puolelta luottamusmiehen lisäksi *kaikki sopimuksen piiriin kuuluvat* työntekijät yhdessä tai yksittäinen työntekijä.<sup>85</sup> Kyseisen määräyksen sanamuodon perusteella voitaneen katsoa, että kyseisen työehtosopimuksen kelpuutuksella voidaan tehdä paikallinen sopimus, joka koskee vain tiettyä työntekijöistä muodostuvaa ryhmää. Tällöin paikallisen sopimuksen piiriin kuuluva työntekijöiden ryhmä voi olla pienempi kuin kokonainen henkilöstöryhmä tai työpaikan koko henkilöstö.<sup>86</sup> Kyseisen työehtosopimuksen mukaan myös työaikapankista tulee tehdä työpaikkakohtainen sopimus edellä mainittujen sopijapuolten välillä, eli työryhmäkohtaisen paikallisen sopimisen työaikapankista voidaan katsoa olevan mahdollista.

Myös matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskevassa työntekijöiden työehtosopimuksessa säädetään, että työpaikkakohtaisen sopimuksen sopijapuolena voivat olla työntekijät, mikäli työehtosopimuksen kelpuuttava määräys sen mahdollistaa. Esimerkiksi työehtosopimuksen työvuorolistan laatimisesta voidaan sopia työpaikalla sen työntekijäryhmän kanssa, jonka työvuorolistasta on kyse. Työaikapankin käyttöönotosta sen sijaan tulee sopia luottamusmiehen kanssa työehtosopimuksen työpaikkakohtaista sopimista koskevan järjestyksen mukaisesti. Vaikuttaa siis siltä, että työpaikalla voidaan ottaa käyttöön yksi työaikapankkijärjestelmä, johon työntekijä voi sopimuksella liittyä tai

---

<sup>83</sup> Juridis-teknisellä määräyksellä tarkoitetaan työehtosopimuksen määräyksiä, joissa paikallisen sopimisen kriteerit, kuten osapuolet ja muotovaatimukset, määritellään. Kairinen ym. 2008, s. 35.

<sup>84</sup> Sähköistys- ja sähköasennusalan työehtosopimus 2018-2020, s. 21.

<sup>85</sup> Kaupan alan työehtosopimus 2018-2020, s. 83. Kaupan työehtosopimuksessa on omat säännöksensä koskien työpaikkakohtaista sopimista sekä paikallista sopimista, mutta näiden käsitteiden ero ei suoraan ilmene työehtosopimuksesta. Koska kyseessä on kuitenkin kyseiseen työehtosopimukseen perustuva paikallisen tason sopiminen, ei tässä yhteydessä ole tarkoituksenmukaista perehtyä yksittäisen työehtosopimuksen käsitteisiin ja niiden eroihin. Terminologiasta esim. Kairinen ym. 2008, s. 35.

<sup>86</sup> Ks. Myös Kairinen ym. 2008, s. 43, jossa todetaan, että Kaupan TES:ssä ja MaRaTES:ssä myös työntekijät irrallisena ryhmänä voivat sitoutua paikalliseen sopimukseen.

halutessaan jättää liittymättä, mutta useammasta erilaisesta järjestelmästä ei voitaisi sopia eri ryhmien kesken.<sup>87</sup>

Neljäntenä esimerkkinä voidaan mainita teknologiateollisuuden työehtosopimus, jota sovelletaan myös teknologiayrityksissä työskenteleviin sähköalan työntekijöihin. Työehtosopimuksen mukaan työaikapankin käyttöönotosta on tehtävä kehys sopimus työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.<sup>88</sup> Sähköliiton ja Teknologiateollisuuden välisestä työaikapankkiohjeistuksesta ilmenee kuitenkin, että työaikapankin soveltamisala voidaan rajata vain osaan työntekijöistä tai se voi olla myös esimerkiksi projektikohtainen – työaikapankista voidaan siis tehdä paikallinen sopimus, joka koskee jotakin tiettyä työntekijäryhmää.<sup>89</sup> Paikallisen sopimuksen tulee kuitenkin olla työnantajan ja pääluottamusmiehen aiemmin solmiman kehys sopimuksen mukainen.

Työehtosopimuksista ja niitä koskevista ohjeistuksista ja suosituksista työaikapankkia koskevan paikallisen sopimuksen mahdollinen *sitovuuspiiri* voi siis ilmetä eri tavoin ja työehtosopimuksen lisäksi myös muista tarkentavista lähteistä. Sitovuuspiiri eli se, ketä paikallinen sopimus koskee ja sitoo, tulee erottaa siitä, kuka voi olla sopijapuolena paikallisessa sopimuksessa. Sopijapuolena voi siis olla esimerkiksi luottamusmies, ja sopimuksen sitovuuspiiri voi kattaa jonkin työntekijäryhmän, jonka ei välttämättä tarvitse tai joka ei voi itse olla solmimassa sopimusta.

Kysymys siitä, voidaanko työaikapankkijärjestelmästä sopia paikallisesti työntekijäryhmien kesken, ratkeaa siis työehtosopimuskohtaisesti. Aina tämä ei kuitenkaan käy työehtosopimuksesta selvästi ilmi, vaan monissa tapauksissa juridis-teknisessä määräyksessä ja työaikapankkia koskevassa määräyksessä on määritetty ainoastaan paikallisen sopimuksen sopijapuolet. Tällöin sopimuksen sitovuuspiiri määräytyy työnantajayrityksen ja mahdollisesti luottamusmiehen tai työntekijäryhmän välisen päätöksen mukaan.

Edellä esitettyjen esimerkkien valossa voitaisiin kuitenkin katsoa, että ainakin silloin, kun työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevassa *juridis-teknisessä määräyksessä*

---

<sup>87</sup> Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2018-2020, s. 11, s. 21 ja s. 62.

<sup>88</sup> Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2017–2020, s. 83.

<sup>89</sup> Teknologiateollisuuden ja Sähköliiton työaikapankkiohjeistus 2010, s. 2.



sallitaan työntekijöiden olevan ryhmänä paikallisen sopimuksen osapuolena, työaikapankkisopimuksen voisi solmia työntekijäryhmäkohtaisesti, ellei *työaikapankkia koskevasta työehtosopimusmääräyksestä* muuta ilmene. Jos työaikapankkia koskevan sopimuksen on tarkoituksenmukaista koskea vain tiettyä työntekijäryhmää, myös tämä näkökohta puoltaisi mielestäni ryhmäkohtaisen sopimisen mahdollisuutta, ellei työehtosopimuksessa ole nimenomaisesti toisin määrätty. Tällöin tarkoituksenmukaisen sitovuuspiirin määrittäminen jäänee alaluvussa 3.1. esitetyistä syistä työnantajan määritettäväksi.

### 3.2.2. Paikallisen sopimuksen neuvotteluprosessiin liittyvät edellytykset

Työryhmäkohtaisen sopimuksen *oikeudellisten edellytysten* lisäksi merkitystä on myös *tosiasiallisilla, työnantajan ja työntekijöiden väliseen neuvotteluprosessiin liittyvillä edellytyksillä* sopimuksen solmimiseksi. Paikallista sopimusta ei synny, jos työnantaja- tai työntekijäpuoli ei suostu solmimaan sopimusta. Paikallisen sopimisen prosessi käynnistyy, kun jompikumpi osapuolista tekee aloitteen sopimiseen tarpeesta, joka voitaisiin ratkaista paikallisella sopimuksella. Aloitteen voi siis tehdä sekä työnantaja että henkilöstön edustaja, mutta tavallisinta lienee, että työnantaja tekee aloitteen.<sup>90</sup> Koska paikallisessa sopimisessakin sopimusvapaudella on aiemmin kuvatulla tavalla merkitystä, osapuolilla ei lähtökohtaisesti ole velvoitetta sopia paikallisesti. Aloitteen vastaanottaja voi siis luonnollisesti saman tien torjua aloitteen, oli aloitteen tekijä sitten työnantaja- tai työntekijäpuolelta.

Jos sopimusneuvottelut päätetään aloittaa, tulee ratkaista etenkin se, edustaako luottamusmies työntekijöitä vai voidaanko sopimuksesta neuvotella ja sopimus solmia suoraan asianomaisen työntekijäryhmän kanssa. Tämä ratkeaa lähtökohtaisesti *työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevan juridis-teknisen määräyksen perusteella*.<sup>91</sup> Monissa työehtosopimuksissa käytetyn määräyksen mukaan luottamusmiehen on oltava sopijapuolena *työntekijöitä yleisesti koskevissa asioissa*.

---

<sup>90</sup> Kairinen ym. 2008, s. 111.

<sup>91</sup> Esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimus 2020–2021, s. 180, jonka mukaan työntekijöitä edustaa luottamusmies, ”jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti tai, jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia muiden työntekijöiden työskentelyyn”.

Työtuomioistuimen mukaan asian ei tarvitse tällöin koskea kaikkia työntekijöitä, vaan riittää, että asia koskee useampaa työntekijää niin, että luottamusmiehen on tarkoituksenmukaista edustaa työntekijöitä.<sup>92</sup> Purasen mukaan luottamusmiehen on oltava sopijapuolena silloin, kun sopimuksen on tarkoitus koskea *luottamusmiehen toimialueen* työntekijöitä yleisesti. Sopijapuolena on taas pääluottamusmies silloin, kun kyseessä on asia, joka koskee usean luottamusmiehen toimialueiden työntekijöitä tai yrityksen koko työntekijäkuntaa.<sup>93</sup> Tällöin sillä, onko työpaikalla yksi vai useampi luottamusmies, on merkitystä, kun määritetään sitä, kuka työntekijäryhmää edustaa.

Selvää on, että asia koskee työntekijöitä yleisesti, jos työaikapankin on määrä koskea kaikkia työntekijöitä tai suurinta osaa heistä, jolloin pääluottamusmiehen on oltava sopimuksen sopijapuolena. Sen sijaan tilanteessa, jossa työaikapankki on määrä ottaa käyttöön esimerkiksi osasto- tai toimipaikkakohtaisesti, vaaditaan perusteellisempaa tarkastelua. On mahdollista, että työpaikan eri yksiköihin valitaan omat luottamusmiehensä, jotka edustavat yksikkönsä työntekijöitä paikallisessa sopimisessa.<sup>94</sup> Tällöin jokaisen sopimuksen sopijapuolena voisi olla eri luottamusmies, ellei työehtosopimuksessa edellytetä, että paikallinen sopimus tulee solmia pääluottamusmiehen kanssa. Sopijapuolten vaihtuessa tasapuolisen kohtelun toteutuminen jäänee pitkälti työnantajan, työpaikan tiedottamiskäytäntöjen ja luottamusmiesten välisen tietojen vaihdon varaan. Toisaalta vaikka kyseessä onkin tilanne, jossa kukin yksittäinen työaikapankkisopimus koskee vain osaa työntekijöistä, kokonaisuutena tilannetta ja kaikkia sopimuksia tarkastellen asian voidaan kuitenkin katsoa koskevan yrityksen työntekijäkuntaa yleisesti. Tällaisessa tilanteessa voitaisiin katsoa, että toimivalta sopimusten solmimiseen olisi yksiköiden luottamusmiesten sijasta pääluottamusmiehellä.<sup>95</sup> Tällä voidaan myös omalta osaltaan turvata työntekijöiden tasapuolisen kohtelun toteutuminen.

Tilanteessa, jossa esimerkiksi vain yhteen yksikköön otetaan käyttöön työaikapankki, voidaan työpaikan koosta riippuen katsoa, että kyseessä ei ole työntekijöitä yleisesti koskeva asia, ellei työaikapankin ehdoilla ole vaikutusta myös sen soveltamispiiriin

---

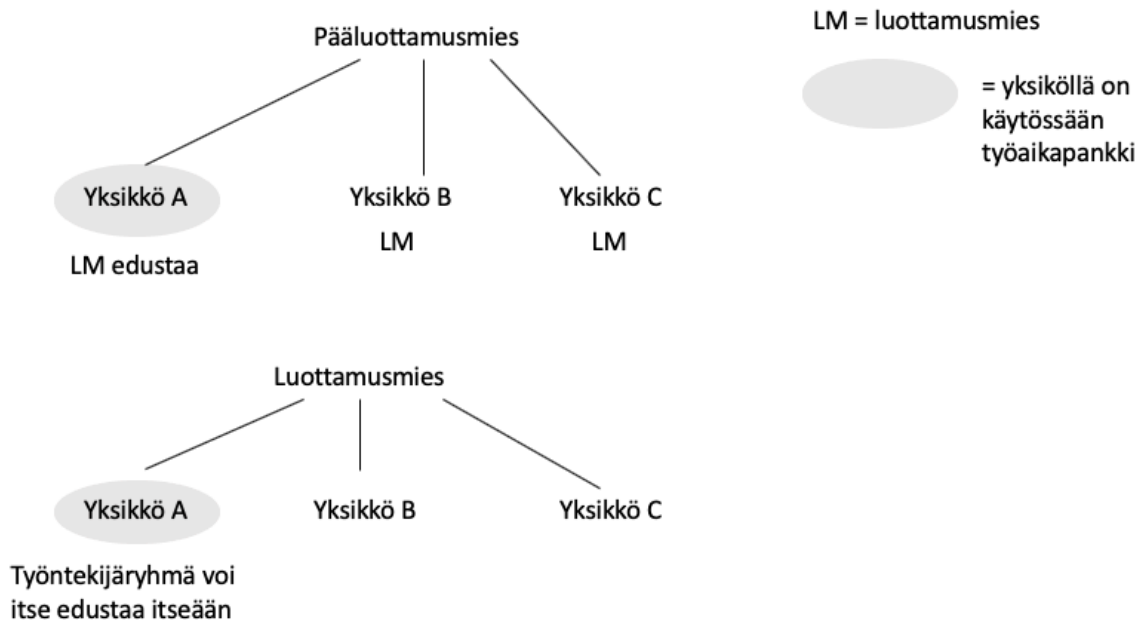
<sup>92</sup> TT 2012-71 ja Saloheimo 2012, s. 47.

<sup>93</sup> Puranen 2000, s. 43 ja 45.

<sup>94</sup> Saloheimo 2012, s. 230.

<sup>95</sup> Puranen 2000, s. 45.

ulkopuolelle jääviin työntekijöihin. Jos työpaikalla on vain yksi luottamusmies, voitaisiin mielestäni katsoa, että myös asianomaisella työntekijäryhmällä olisi kelpoisuus edustaa itseään, kun kyse ei ole työntekijöitä yleisesti koskevasta asiasta. Jos taas kaikissa työpaikan yksiköissä on omat luottamusmiehensä, tilanne on eri. Tällöin kyseessä on asia, joka koskee yksikön luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti, jolloin edustuskelpoisuus on luottamusmiehellä, ei työntekijäryhmällä.<sup>96</sup>



Kuvio 1. Asian katsominen luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti koskevaksi.

Ongelmallinen on myös tilanne, jossa yksikkö, jolle työaikapankki halutaan perustaa, koostuu eri henkilöstöryhmiin tai eri työehtosopimusten piiriin kuuluvista työntekijöistä. Tällöin työntekijöihin sovelletaan eri työehtosopimuksia ja heillä on yleensä myös eri luottamusmiehet. Jos asiaa tarkastellaan sitä kautta, että luottamusmiehen kelpoisuus edustaa työntekijöitä määräytyy sen mukaan, koskeeko asia tämän toimialueen työntekijöitä yleisesti, merkitystä on sillä, miten luottamusmiehen edustamat työntekijät ovat eri yksiköihin jakautuneet.

Esimerkki: Yrityksessä on yhteensä 20 toimihenkilöä, joita edustaa luottamusmies A. Kaksi toimihenkilöistä kuuluu yksikköön, jonka kohdalla työnantaja haluaa ottaa työaikapankin käyttöön. Yksikössä on toimihenkilöiden lisäksi 10 työntekijää, joita edustaa luottamusmies B. Ensinnäkin tapauksessa voitaisiin katsoa, että

<sup>96</sup> Puranen 2000, s. 43.

luottamusmiehellä A ei olisi ainakaan yksinomaista kelpoisuutta edustaa toimihenkilöitä, koska asian ei voida katsoa koskevan tämän toimialueen työntekijöitä yleisesti. Purasen mukaan luottamusmiehellä ei ole oikeutta vaatia, että muutamaa työntekijää koskevasta asiasta olisi sovittava tämän kanssa, elleivät työntekijät halua saattaa asiaa luottamusmiehen käsiteltäväksi.<sup>97</sup> Koska kyseessä on eri työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät, näillä ei myöskään voi olla yhteistä pääluottamusmiestä. Vaikka siis kyseessä on asia, joka koskee usean luottamusmiehen toimialueiden työntekijöitä samanaikaisesti, sopijapuolena voi olla vain molempien henkilöstöryhmien omat luottamusmiehet.

Jos työehtosopimuksessa ei edellytetä, että luottamusmies edustaa työntekijöitä paikallisessa sopimisessa, ei ole itsestään selvää, että tämä pääsee osallistumaan sopimuksen laatimiseen. Työpaikasta ja työntekijäryhmän itsenäisyyden ja tulosvastuullisuuden tasosta riippuen työntekijäryhmät haluavat yhä useammin edustaa itse itseään, kun paikallista sopimusta laaditaan.<sup>98</sup> Työpaikoissa, joissa työntekijöiden järjestäytymisen aste on suuri, ja työntekijäryhmällä tarkoitetaan lähinnä tietyn osaston tai toimipaikan työntekijöitä, luottamusmiehellä lienee suurempi rooli myös ryhmäkohtaisia sopimuksia solmittaessa. Jos taas työntekijäryhmä on hyvin itsenäinen ja tulosvastuullinen, eivätkä työntekijät ole juurikaan järjestäytyneet, tilanne lienee päinvastainen.

Lähtökohtaisesti katsoisin, että sillä, edustaako ryhmää luottamusmies vai työntekijät itse, ei ole merkitystä tasapuolisen kohtelun toteutumisen kannalta. *Tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaa vain työnantajaa*<sup>99</sup>, jolloin tämän tulee kohdella työntekijöitä tasapuolisesti vastassa olevasta sopijapuolesta huolimatta. Kuitenkin, koska luottamusmiehellä ei ole velvollisuutta turvata työntekijöiden tasapuolista kohtelua, tämän ei tasapuolisen kohtelun vaatimuksen perusteella tarvitse suostua solmimaan sopimusta, mikä voi asettaa työnantajan haastavaan asemaan tasapuolisen kohtelun vaatimuksen näkökulmasta. Työntekijäpuolen suostumusta erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena käsitellään luvussa 5.6.

Sopimusneuvotteluidenkaan jälkeen sopimukseen ei välttämättä päästä. Työnantajan, ja toisaalta myös työntekijöiden, on mahdollista päättää olla solmimatta sopimusta

---

<sup>97</sup> Puranen 2000, s. 44.

<sup>98</sup> Timonen 2000, s. 62.

<sup>99</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 251.

neuvotteluista huolimatta, eivätkä sopimusneuvottelut vielä synnytä sopimussitovuutta. Toisaalta työnantajan vapautta kieltäytyä sopimuksen solmimisesta rajoittaa tasapuolisen kohtelun vaatimus edellä käsitellyllä tavalla.<sup>100</sup> Paikallisen sopimuksen syntymistä voi heikentää myös epäsuhta osapuolten *neuvottelutasapainossa*. Työnantajan ennalta päättämät yksipuoliset sopimukset on nähty paikallisen sopimisen huonona käytänteenä, joka voi vähentää työntekijäpuolen halukkuutta sopimiseen. Toisaalta myös heikko luottamusmies, joka ei ole tasavertainen sopimusosapuoli työnantajan kanssa, on nähty esteenä sopimuksen syntymiselle.<sup>101</sup>

Jos luottamusmies ei neuvottelutasapainon puuttumisen vuoksi uskalla solmia sopimusta, ongelmia syntyy, jos työaikapankki on käytössä muilla paitsi kyseisen luottamusmiehen edustamilla työntekijöillä. Sopimisen esteenä voi olla myös tilanne, jossa luottamusmies ei saa työntekijäryhmän tukea paikalliseen sopimiseen, mutta työaikapankista ei ole mahdollista sopia ilman, että luottamusmies edustaa työntekijöitä. Kummassakin tilanteessa voidaan vedota työntekijöiden järjestäytymisvapauteen, jonka perusteella he ovat valinneet luottamusmiehen edustajakseen, ja pohtia, jääkö ns. heikon luottamusmiehen valinta työntekijöiden vahingoksi tilanteessa, jossa paikallista sopimusta ei saada solmittua.<sup>102</sup>

Koska tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaa vain työnantajaa, vaatimuksen rikkomiseksi ei voida vielä katsoa sitä, että yhden työntekijäryhmän kanssa ei päästä solmimaan sopimusta työntekijäryhmästä tai heidän luottamusmiehestään johtuvasta syystä. Tällöinhän työntekijöiden erilainen kohtelu ei johdu työnantajan toiminnasta. Voidaan jopa pohtia, voiko työnantaja vedota tällaiseen syyhyn erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena. Toisaalta voidaan myös pohtia, onko työnantajalla velvollisuus pyrkiä korjaamaan epäsuhtaa neuvottelutasapainossa tai myötävaikuttamaan työntekijöiden välisen sovun syntymiseen erojen tasaamiseksi työntekijöiden kohtelussa.

Lisäksi voidaan pohtia sitä, missä määrin työntekijäpuolella on tosiasiallisesti mahdollisuutta kieltäytyä sopimuksesta, ja missä määrin sopimuksen sisältö on

---

<sup>100</sup> Ks. jakso 2.1.3.

<sup>101</sup> Ihalainen ym. 2007, s. 111–113.

<sup>102</sup> Työntekijöiden järjestäytymisvapauteen vetoamiseen liittyy problematiikkaa siitä, millaiseksi järjestäytymättömien työntekijöiden, jotka eivät ole voineet osallistua luottamusmiehen valintaan, asema katsotaan. Kysymystä ei ole tässä yhteydessä mahdollista käsitellä.

työnantajan yksipuolisesti sanelemaa.<sup>103</sup> Paikallisen sopimuksen aikaan saaminen edellyttää luottamusta työnantajan ja työntekijöiden välillä<sup>104</sup>, mitä sopijapuolten tasavertaisuus ja toisaalta myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu edistää. Katsoisinkin, että tasavertaisuuden voitaisiin katsoa olevan jopa edellytyksenä paikalliselle sopimiselle ainakin siinä mielessä, että sitä voitaisiin kutsua aidoksi sopimiseksi työnantajan yksipuolisesti tekemien päätösten sijaan. Nämä seikat ovat sellaisia, jotka neuvotteluprosessin kautta voivat vaikuttaa työntekijäryhmien välisten sopimusten tasapuolisuuteen ja joita voidaan tarkastella, kun pohditaan, onko käsillä perusteltu syy, jonka nojalla tasapuolisuuden vaatimuksesta voidaan poiketa.

---

<sup>103</sup> Ks. Heimonen ym. 2019, s. 77 ja s. 79–80.

<sup>104</sup> Ilmonen ym. 2002, s. 67.

## 4. Työntekijäryhmien vertailukelpoisuus

### 4.1. Vertailukelpoisen kohteen ja viiteryhmän muodostuminen

Kohtelun tasapuolisuutta arvioitaessa *työntekijöitä verrataan saman työnantajan muihin työntekijöihin*. Hallituksen esityksissä vertailukelpoisuuden vaatimus ilmaistaan seuraavasti: ”– periaatteen lähtökohtana on, että *toisiinsa verrattavia* työntekijöitä kohdellaan samankaltaisissa tilanteissa yhdenvertaisesti”<sup>105</sup> ja ”työnantajan olisi kohdeltava *samankaltaisissa ja vertailukelpoisissa tilanteissa* olevia työntekijöitä samalla tavoin. Tilanteiden vertailukelpoisuus ratkaistaisiin työnantajakohtaisesti ottaen huomioon työntekijöiden asema ja tehtävät työpaikalla.”<sup>106</sup>

Eri asemassa olevien työntekijöiden erilainen kohtelu on hyväksyttävää, kun taas samassa asemassa olevia työntekijöitä tulisi kohdella samankaltaisissa tilanteissa samalla tavalla.<sup>107</sup> Olennaista kohtelun tasapuolisuutta arvioitaessa on siis se, milloin työntekijöiden voidaan katsoa olevan samassa tai erilaisessa asemassa keskenään. Työntekijät ovat keskenään *vertailukelpoisia*, kun heidän voidaan katsoa olevan *kyseessä olevassa asiassa* riittävän samankaltaisessa asemassa, jotta heidän kohteluaan voidaan verrata keskenään. Hyväksyttävän eri tavalla kohtelemisen tulee perustua työntekijän asemaan ja tehtäviin<sup>108</sup>, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden erilainen asema työnantajan organisaatiossa voi olla perusteena erilaiselle kohtelulle.<sup>109</sup>

KHO 2013:147: Kaupungin palvelualueuudistuksen yhteydessä X oli nimitetty määräaikaisesti lapsiperhepalvelujen tulosyksikön päälliköksi. Kaupungin organisaatioon oli perustettu 21 uutta määräaikaista päällikön virkaa, joista kahta (lastensuojelupäällikön ja aikuissosiaalityön päällikön virat) lukuun ottamatta kaikki täytettiin siirtämällä viranhaltija virkaan ilman avointa ja julkista hakua. Kaikki muut nimitetyt määräaikaiset päälliköt, paitsi X, siirrettiin uusiin virkoihin niin, että heidän vakinaiset virkansa samalla lakkautettiin. Asiassa oli kysymys siitä, onko X:ää

---

<sup>105</sup> HE 157/2000, s. 69.

<sup>106</sup> HE 19/2014, s. 125.

<sup>107</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 199.

<sup>108</sup> Murto 2009, s. 919.

<sup>109</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 200.

kohdeltu kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 § 3 momentissa tarkoitetun tasapuolisen kohtelun periaatteen vastaisesti, kun nimetyistä päälliköistä kaikki muut paitsi X ja toinen työntekijä oli siirretty virkoihin ilman julkista hakumenettelyä. Koska X:n, toisin kuin muiden virkoihin nimitettyjen, vakinaista taustavirkaa ei ollut lakkautettu, tällä ei ollut lakiin perustuvaa oikeutta tulla siirretyksi lastensuojelupäällikön virkaan, joka täytettiin avoimella haulla. Korkein hallinto-oikeus katsoi, että X:n asema ei ollut asiassa vertailukelpoinen muihin viranhaltijoihin nähden, joiden taustavirat oli lakkautettu.

Tasapuolisen kohtelun toteutumista arvioidaan lähtökohtaisesti jonkin *viiteryhmän* sisällä. *Vertailukohteena* voi olla esimerkiksi yksittäinen työntekijä, samaan yksikköön kuuluvat työntekijät tai yrityksen koko henkilöstö.<sup>110</sup> Yksittäisen työntekijän kohtelua voidaan siis verrata toisen työntekijän kohteluun, muiden samaa työtä tekevien kohteluun tai koko muun henkilöstön kohteluun siitä riippuen, keneen verrattuna työntekijää kohdellaan eri tavalla. Hahmotan itse viiteryhmän ja vertailukohteen eron niin, että viiteryhmän valinta ratkaisee vertailukelpoisuuden, kun taas vertailukohde on ”vain” se kohde, johon verrattuna työntekijöitä kohdellaan eri tavalla.

Vaikka siis työntekijäryhmän kohtelua arvioitaisiin vertaamalla sitä toisen ryhmän kohteluun, kummankin toisiinsa verrattavan ryhmän tulee kuulua samaan viiteryhmään, kuten henkilöstöryhmään, osastoon tai samaa työtä tekeviin työntekijöihin.<sup>111</sup> Kun työntekijät vetoavat tasapuolisen kohtelun vaatimukseen kokiessaan erilaista kohtelua, vertailukohteeksi valikoituu yleensä ryhmä tai muu kohde, jota he kokevat kohdeltavan tai jota objektiivisesti tarkasteltuna kohdellaan paremmin. Tällöin vertailukohteena on toinen työntekijäryhmä, ja viiteryhmänä toimii esimerkiksi henkilöstöryhmä tai samaa työtä tekevästä työntekijöistä muodostuva ryhmä. Vertailukohteeksi siis valikoituu paremmin kohdellut työntekijät, mutta näiden tulee kuulua asiassa relevanttiin viiteryhmään.

Esimerkki: Kahdella samankaltaista työtä tekevällä osastolla työaikajärjestelyt on hoidettu niin, että toisella osastolla on käytössään työaikapankki, kun taas toisen osaston työntekijöillä ei ole mahdollisuutta säästää vapaita vastaavasti. Sen ryhmän, jolla ei ole työaikapankkia käytössään, näkökulmasta vertailukohteena on paremmin kohdeltu ryhmä, eli ryhmä, jonka käytössä on työaikapankki. Koska ryhmät tekevät

---

<sup>110</sup> Leppänen 2015, s. 229.

<sup>111</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 200–201.



samankaltaista työtä, ne voidaan katsoa asiassa kuuluvaksi samaan viiteryhmään, joka muodostuu samaa tai samanlaista työtä tekevästä työntekijöistä.

Esimerkki: Markkinointiosaston ja tuotantolinjan työntekijöiden työaikajärjestelyt ovat samanlaiset, kuin edellisessä esimerkissä. Vertailukohteena on ryhmä, jonka käytössä on työaikapankki. Työntekijöiden ei kuitenkaan voida katsoa asiassa kuuluvan samaan viiteryhmään, koska heidän tehtävänsä ja asemansa eroavat toisistaan huomattavasti. Vaikka he siis kuuluisivat samaan henkilöstöryhmään, työaikapankin ollessa kyseessä viiteryhmän tulisi olla suppeampi, kuten samaa tai samanlaista työtä tekevät työntekijät. Ryhmät eivät näin ollen ole asiassa vertailukelpoisia keskenään.

Lähtökohta on, että eri henkilöstöryhmien katsotaan olevan keskenään eri asemassa<sup>112</sup>, jolloin ne eivät kuulu samaan viiteryhmään. Kuitenkin, jos kyseessä on asia, jossa työntekijöiden työtehtävillä tai organisatorisella asemalla ei ole merkitystä, viiteryhmänä voi olla koko henkilöstö. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi silloin, kun kyseessä on jokin yleinen henkilöstöetu.<sup>113</sup> Työntekijöille voidaan kuitenkin asettaa erilaisia vaatimuksia ja toisaalta myös vapauksia työtehtävien ja organisatorisen aseman mukaan,<sup>114</sup> jolloin esimerkiksi työaikapankin ehtojen ollessa kyseessä lienee harvoin mielekästä verrata esimerkiksi työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden kohtelua toisiinsa. Viiteryhmän valinnalle ei kuitenkaan voida asettaa yksiselitteisiä kriteerejä tai ohjeita, vaan se tulee valita kyseessä olevan asian mukaan.

Koska työntekijöiden tai työntekijäryhmien vertailukelpoisuus edellyttää aseman ja tehtävien samankaltaisuutta, on selvitettävä, milloin samankaltaisuus toteutuu, ja minkä

---

<sup>112</sup> Leppänen 2015, s. 231.

<sup>113</sup> Ks. esim. KKO 2009:52. Rakennusurakointia harjoittava työnantaja oli järjestänyt toimihenkilöilleen lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltolain 14 §:ssä tarkoitettuja muita terveydenhuollon palveluita tarkoituksenaan sitouttaa tätä tärkeänä pitämäänsä henkilöstöryhmää ja vähentää yhtiön toiminnan kannalta tärkeiden henkilöiden sairauspoissaoloja. Työnantajan palveluksessa oleville rakennustyöntekijöille oli järjestetty vain lakisääteinen työterveyshuolto. Kysymys siitä, oliko työnantaja rikkonut työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta. (Ään.) Korkein oikeus katsoi, että laajemman terveydenhuollon järjestäminen vain toimihenkilöryhmälle ei perustunut työnantajan todelliseen arvioon kunkin etuuden saajan merkityksestä yhtiön toiminnalle. Yhtiön katsottiin rikkoneen tasapuolisen kohtelun vaatimusta. Voidaan katsoa, että tapauksessa toimihenkilöiden ja työntekijöiden henkilöstöryhmien katsottiin olevan vertailukelpoisessa asemassa keskenään, ja siten kuuluvan samaan viiteryhmään kyseessä olevassa asiassa. Tilanne olisi ollut erilainen, mikäli yhtiö olisi esittänyt uskottavan perustelun sille, että jokainen toimihenkilöryhmään kuuluva työntekijä on yhtiölle tärkeä avainhenkilö, minkä perusteella se olisi valinnut laajemman työterveyshuollon piiriin kuuluvat henkilöt.

<sup>114</sup> Leppänen 2015, s. 229.

asteinen samankaltaisuus on riittävää. Ratkaisevaa on, että työntekijät ovat *ratkaistavana olevan asian* kannalta samassa asemassa, jolloin muihin työntekijöiden välisiin erilaisuuksiin ei tule kiinnittää huomiota.<sup>115</sup> Vertailukelpoisuus ratkeaa siis tapauskohtaisesti kyseessä olevan asian mukaan; esimerkiksi palkkauksessa ja työaikaasioissa vertailukelpoisuutta arvioidaan erilaisten kriteerien perusteella.

Työntekijöiden samankaltaisuuden tarkastelun lähtökohtana on yleensä työntekijän työsopimus ja sen mukainen tehtävänimike tai tehtävänkuvaus.<sup>116</sup> Työntekijäryhmien kohdalla tätä voidaan soveltaa tarkastelemalla ryhmään kuuluvien työntekijöiden tehtävänimikkeitä tai työntekijöiden tehtäviä yleisesti. Tosin yrityksestä riippuen on mahdollista, että samallakin tehtävänimikkeellä työskentelevien työntekijöiden työtehtävät poikkeavat paljonkin toisistaan. Samankaltaisuutta voidaan tarkastella myös muiden asiassa relevanttien seikkojen, kuten työaikojen perusteella.

Esimerkki: Työpaikalla on kaksi yksikköä, joista toisessa työntekijät tekevät kolmivuorotyötä, toisessa vain päivätyötä. Koska yksiköiden työntekijöiden työajat poikkeavat toisistaan huomattavan paljon, voidaan katsoa, että ne eivät ole vertailukelpoisessa asemassa keskenään, kun asiaa tarkastellaan työaikapankin ehtojen kannalta. Toisaalta erot työaikapankkien ehdoissa voitaneen myös perustella eroilla työntekijöiden työajoissa.

Esimerkki: Työpaikan työntekijöillä ja toimihenkilöillä on käytössään erilliset työaikapankkijärjestelmät toisistaan poikkeavin ehdoin. Koska ryhmät kuuluvat eri henkilöstöryhmiin ja siten heidän asemansa ja tehtävänsä poikkeavat toisistaan, ne eivät ole työaikapankin ehtojen kannalta vertailukelpoisia keskenään. Sen sijaan, jos kyseessä olisi jokin yleinen henkilöstöetu, kuten liikuntaseteli, asemalla ja tehtävillä ei olisi asiassa samanlaista merkitystä, ja ryhmien voitaisiin katsoa olevan keskenään vertailukelpoisia.<sup>117</sup>

Kuten edellä esitetyt esimerkit osoittavat, työntekijäryhmien työtehtävien ja aseman erot voivat tehdä ryhmistä keskenään vertailukelvottomia, kun kyseessä oleva asia on työaikapankki ja sen ehdot. Toisaalta kyseiset erot voivat myös toimia *erilaisen kohtelun*

---

<sup>115</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 199.

<sup>116</sup> Huusko 2006, s. 17.

<sup>117</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 201.

*oikeuttamisperusteena*.<sup>118</sup> Vertailukelpoisuus ja perusteltu syy kytkeytyvät tällä tavalla toisiinsa, eikä niitä voi täysin erottaa toisistaan. Mikäli ryhmien asema ja tehtävät katsotaan ratkaistavana olevan asian kannalta niin erilaisiksi, että vertailukelpoisuutta ei synny, tällä voidaan perustella ryhmien erilainen kohtelu. Toisaalta katsoisin, että tällaisessa tilanteessa vertailukelpoisuuden kysymyksen pohtimisella ylipäättään lienee vain vähäistä merkitystä, kuten ensimmäisestä esimerkistä ilmenee. Mikäli sen sijaan ryhmät todetaan asemansa ja tehtäviensä perusteella riittävän samankaltaisiksi, jotta niitä voidaan verrata keskenään, tarvitaan muita perusteltuja syitä, jotta erilainen kohtelu voidaan oikeuttaa.

Vertailukelpoisuuden määrittämistä työaikapankkiasioissa voidaan hahmottaa vertaamalla sitä vertailukelpoisuuteen palkkauksessa. Samapalkkaisuuden lähtökohta on, että samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan yhtäläistä palkkaa.<sup>119</sup> Samapalkkaisuudesta puhutaan usein tasa-arvolain mukaisen naisten ja miesten välisen samapalkkaisuuden yhteydessä, mutta katson, että myös tasapuolisen kohtelun vaatimus edellyttää samapalkkaisuutta.<sup>120</sup> Tasa-arvolain mukaisen samapalkkaisuuden mukaan työnantaja ei voi soveltaa palkkaehtoja niin, että työntekijä joutuisi sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan kuin toinen työnantajan palveluksessa oleva, samaa tai samanarvoista työtä tekevä työntekijä.<sup>121</sup> Tasapuolisen kohtelun vaatimuksessa määrittäisin itse samapalkkaisuuden niin, että samaa tai samanarvoista työtä tekeville työntekijöille tulee maksaa yhtäläistä palkkaa, ellei erilaisen palkan maksamiselle ole perusteltua syytä. Erona tasa-arvolain syrjintätilanteisiin on kuitenkin se, että tasapuolisen kohtelun vaatimus on riippumaton syrjintäperusteista, eli siinä missä tasa-arvolain mukaan kiellettyä on epäedullisempaan asemaan asettaminen *sukupuolen perusteella*, tasapuolisen kohtelun vaatimus koskee syrjintätilanteiden ulkopuolelle jääviä tilanteita.

Samapalkkaisuus määritellään siis niin, että *samasta tai samanarvoisesta työstä* tulee maksaa samaa palkkaa. Vertailukelpoisuus määrittyy tällöin sen mukaan, mikä katsotaan samaksi tai samanarvoiseksi työksi. Vertailukelpoisuuden edellytysten voidaankin katsoa olevan melko suppeat, vaikka sen määrittäminen, mikä katsotaan samanarvoiseksi työksi, voikin olla haastavaa. Leppisaaren mukaan ratkaisevaa määrittelyssä on työtehtävien

---

<sup>118</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 200.

<sup>119</sup> Leppisaari 2009, s. 62.

<sup>120</sup> Samoin katsoi korkein oikeus tapauksessa KKO 2020:4, kohta 13.

<sup>121</sup> Nieminen 2005, s. 103–104.

sisältö ja laatu, joiden tulee vastata tai ainakin lähes vastata toisiaan.<sup>122</sup> Palkkauksen osalta voidaan kuitenkin katsoa, että vertailukelpoinen viiteryhmä on suhteellisen tarkkarajainen.

KKO 2020:4: A oli ollut palomiehen virassa kaupungin pelastuslaitoksen palveluksessa ja työskennellyt osan työajastaan perustason ensihoitotehtävissä. Kaupunki oli maksanut A:lle alempaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin perustason ensihoitajille.

Koska A:n ja perustason ensihoitajien tehtävät eivät olleet olleet vertailukelpoisia eikä niitä siten voitu pitää palkkauksen arvioinnin kannalta samoina tai samanarvoisina, kaupunki ei ollut rikkonut tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Tapauksessa korkein oikeus vertasi A:n ja perustason ensihoitajien työtehtäviä ja työaikoja toisiinsa, ja tuli siihen tulokseen, että tehtävät ovat selvästi erilaiset eivätkä ne tällöin ole vertailukelpoisia. Korkein oikeus katsoi, että työntekijöiden vertailukelpoisuutta palkan suhteen arvioitaessa tulee ottaa huomioon kaikki palkan kannalta oleelliset seikat, kuten työtehtävien sisältö ja laatu sekä työskentelyolosuhteet. Samalla tavalla saman tai samanarvoisen työn määrittämistä on arvioitu myös tasa-arvolain samapalkkaisuutta koskevassa kirjallisuudessa.<sup>123</sup> Korkeimman oikeuden tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaiset kriteerit samapalkkaisuudelle vaikuttavatkin olevan samanlaiset kuin tasa-arvolain mukaiset vastaavat kriteerit. Tätä voidaan toisaalta kritisoida, mutta toisaalta itse katson, että kyseiset samapalkkaisuuden arviointikriteerit ovat tasapuolisen kohtelun vaatimuksenkin kohdalla perusteltuja.

Työaikapankin ollessa kyseessä sillä, onko kyseessä sama tai samanarvoinen työ, ei ole samanlaista merkitystä kuin palkkauksessa. Työtehtävät ja niiden sisältö vaikuttavat siihen, millaiset työn olosuhteet ovat, mutta vertailukelpoisuus ei välttämättä jää syntymättä, mikäli työtehtävät eivät vastaa toisiaan. Sen sijaan merkitystä voidaan katsoa olevan muilla työn tekemisen olosuhteilla, kuten työn määrän vaihteluilla tai työajoilla. Työtehtävät voivat siis sisällöllisesti olla hyvin samankaltaiset, jolloin kyseessä voitaisiin katsoa olevan samanarvoinen työ, mutta työn tekemisen olosuhteiden eroista johtuen ryhmät eivät välttämättä ole vertailukelpoisia keskenään. Toisaalta on mahdollista, että työtehtävät ovat jossain määrin erilaisia niin, että niitä ei voida katsoa samoiksi tai samanarvoisiksi,

---

<sup>122</sup> Leppisaari 2009, s. 62.

<sup>123</sup> Nieminen 2005, s. 114.

mutta olosuhteet ovat niin samankaltaiset, että vertailukelpoisuus syntyy niiden perusteella.

Työaikakysymykset eivät myöskään ole samalla tavalla riippuvaisia työtehtävien vaativuudesta tai vastuullisuudesta kuin palkkaukseen liittyvät kysymykset. Vaikka työtehtävät määrittävät käytössä olevia työaikatarkoituksia, esimerkiksi vuorotyötä tuotannon maksimoimiseksi tai työaikapankin käyttöönottoa kausivaihteluiden tasaamiseksi, erot esimerkiksi työn vaativuudessa, jotka voivat palkkauksessa vaikuttaa olennaisesti, eivät välttämättä ole kovinkaan merkittäviä työaikaa ja siihen liittyviä järjestelyjä tarkastellessa. Tällä perusteella katsoisinkin, että työaikapankin ollessa ratkaistavana asiana vertailukelpoisuuden edellytykset ovat laajempia tai ainakin vähemmän tarkkarajaisia kuin samapalkkaisuudessa.

#### **4.2. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien mukainen vertailukelpoisuus**

Vertailukelpoisuuden arviointiin voidaan hakea tulkinta-apua yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisista syrjintätilanteista. Yhdenvertaisuuslain mukaista välitöntä syrjintää on ”*muihin nähden epäsuotuisa kohtelu vertailukelpoisessa tilanteessa*” (YVL 10 §). Tasa-arvolain mukainen välitön syrjintä on kyseessä, kun henkilö asetetaan *sukupuolensa perusteella epäedullisempaan asemaan* kuin joku toinen henkilö (Tasa-arvoL 7.2 §).<sup>124</sup> Kuten edellä jo totesin, tasa-arvolain ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksen samapalkkaisuuden periaatteet ja kriteerit ovat pitkälti yhteneväiset.<sup>125</sup> Tulee kuitenkin huomata, että tasapuolisen kohtelun vaatimus on syrjintäperusteista riippumaton, kun taas tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukainen kielletty syrjintä perustuu nimenomaisesti laissa määriteltyihin syrjintäperusteisiin, kuten sukupuoleen. Erona siis on, että erilaisen kohtelun perusta tai syy on syrjintätilanteissa jokin syrjintäperuste, mikä ohjaa tapauksen arvioinnin esimerkiksi tasa-arvolain soveltamisalaan.

Ennen TSL 2:2:n muutosta vuonna 2014 tasapuolisen kohtelun periaatetta tuli tulkita yhdessä syrjintäkiellon kanssa, vaikka sen jo silloin voitiin katsoa olevan yleinen ja jossain

---

<sup>124</sup> Nieminen 2005, s. 56.

<sup>125</sup> Tämä ilmenee myös korkeimman oikeuden ratkaisuista, esim. KKO 2020:4, KKO 2010:5 ja KKO 2004:103.

määrin itsenäisenkin periaate.<sup>126</sup> Säännöksen muuttaminen nykyiseen muotoonsa on kuitenkin korostanut sen itsenäisyyttä ja riippumattomuutta syrjintäperusteista.<sup>127</sup> Koska periaatteen tarkoituksena on kuitenkin velvoittaa työnantaja kohtelemaan työntekijöitään tasapuolisesti myös muissa, syrjintätilanteiden ulkopuolisissa tilanteissa, ja näin tavallaan täydentää syrjintäkieltoja<sup>128</sup>, katsoisin, että aivan riippumaton tasa-arvolaista ja yhdenvertaisuuslaista periaate ei ole. Säännösten soveltamisen periaatteita ei voida kuitenkaan kovin pitkälle rinnastaa toisiinsa<sup>129</sup>, koska kohtelua arvioidaan eri lähtökohdista (syrjintäperusteet ja syrjintäperusteista riippumattomat tilanteet), ja sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaissa sääntely on huomattavasti yksityiskohtaisempaa kuin tasapuolisen kohtelun vaatimuksessa. Tulkinta-apua esimerkiksi vertailukelpoisuuden arviointiin voidaan kuitenkin syrjintäkieltoja koskevasta oikeuskäytännöstä saada, mutta tapauksia arvioitaessa tulee huomata, että vertailukelpoisuus määrittyy tällöin nimenomaan syrjintäperusteiden mukaan.

Syrjintätilanteissa työntekijöiden kohtelua voidaan verrata muiden työntekijöiden nykyiseen tai aiempaan kohteluun tai hypoteettiseen verrokkiin.<sup>130</sup> Vertailukelpoisella tilanteella tarkoitetaan tilanteita, jotka ovat rinnastettavissa toisiinsa *oikeudellisesti merkityksellisten seikkojen* osalta.<sup>131</sup> EU-tuomioistuin on oikeuskäytännössään todennut, että vertailukelpoisuus ei edellytä, että tilanteet olisivat identtisiä, vaan vertailukelpoisuutta tulee tarkastella tapauskohtaisesti ja konkreettisesti kyseessä olevan asian kannalta.<sup>132</sup>

KKO 2015:41: Maakuntalehden päätoimittajaksi valitun Johanna X:n johtajasopimus oli purettu ennen tehtävän alkamista, kun yhtiön toimitusjohtaja oli saanut tietää X:n olevan rekisteröidyssä parisuhteessa toisen naisen kanssa, ja että X:n puoliso on

---

<sup>126</sup> Näin esim. Leppisaari 2009, s. 59.

<sup>127</sup> HE 19/2014, s. 125.

<sup>128</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 143.

<sup>129</sup> Näin myös KKO 2020:4. Korkeimman oikeuden mukaan tasapuolisen kohtelun rikkomista koskevissa asioissa voidaan kuitenkin soveltaa vastaavaa todistustaakkasääntöä kuin syrjintätilanteissa, KKO 2010:5. Oikeustila asiasta ei kuitenkaan ole kovin selvä, vaan korkein oikeus on toisaalta todennut, että syrjintäkieltoja ei voida suoraan soveltaa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomista koskevissa tilanteissa, toisaalta se on myös arvioinut näitä tilanteita pitkälti samoilla kriteereillä kuin syrjintäkieltojakin koskevia tilanteita.

<sup>130</sup> Anttila ym. 2019, s. 397.

<sup>131</sup> HE 19/2014, s. 70, Leppänen 2015, s. 35 ja Anttila ym. 2019, s. 206.

<sup>132</sup> Anttila ym. 2019, s. 207.

poliittisesti aktiivinen. Korkein oikeus katsoi, että toimitusjohtaja oli syyllistynyt työsyryntään perhesuhteiden ja sukupuolisen suuntautumisen perusteella. (Ään.)

Tapauksessa työhaastattelussa toimitusjohtajalle oli syntynyt käsitys siitä, että X:n puoliso on mies, ja että tämä ei ole mukana poliittisessa toiminnassa. Korkein oikeus ei ratkaisussaan avannut sitä, keneen verrattuna X:n kohtelu oli syrjivää, mutta lienee oikein katsoa, että X:ää olisi kohdeltu toisin, jos hänen perhesuhteensa ja sukupuolinen suuntautumisensa olisivat vastanneet toimitusjohtajalle syntyntä virheellistä käsitystä. Tällöin X:n kohtelua voitaisiin verrata sellaisen henkilön kohteluun, jonka ansiot ja osaaminen olisivat työtehtävän edellyttämällä tasolla, mutta jolla ei olisi edellä mainittuja syrjintäperusteeksi katsottavia ominaisuuksia. Olennaista vertailukelpoisuudessa tällöin on myös, että verrattavan henkilönkin voitaisiin katsoa suoriutuvan kyseessä olevasta työtehtävästä.

Yhdenvertaisuuslain mukainen vertailukelpoisuus edellyttää yhteyttä syrjintäkriteerin ja työnantajan menettelyn välillä.<sup>133</sup> Tämä erottaa syrjinnän tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastaisesta erilaisesta kohtelusta, joka on riippumaton syrjintäperusteista. Syrjintätilanteissakaan syrjittyä työntekijää ei kuitenkaan voida verrata keneen tahansa muuhun työntekijään, jolla ei ole syrjintäperusteeksi katsottavaa ominaisuutta, vaan työntekijöiden tilanteiden tulee olla rinnastettavissa toisiinsa myös *muiden oikeudellisesti merkityksellisten seikkojen* osalta. Nämä oikeudellisesti merkitykselliset seikat ovat tapauskohtaisia ja riippuvat kyseessä olevasta asiasta. Esimerkiksi palkkaerojen ollessa kyseessä vertailukelpoisessa tilanteessa ovat ne työntekijät, jotka tekevät samaa tai samanarvoista työtä.<sup>134</sup> Sama koskee tosin samapalkkaisuutta tasapuolisen kohtelun nojallakin.

KKO 2019:35: Ammattiliitto oli julistanut alalle vuokratyöntekijöiden perehdytyskiellon. Työtaistelun piiriin kuulunut työntekijä oli kieltäytynyt kahtena päivänä perehdytyskiellon takia työnantajan hänelle osoittamista perehdyttämistehtävistä, mutta hän oli ilmoittanut olevansa käytettävissä tavanomaisiin lajittelu- ja jakelutehtäviinsä. Työnantaja oli lähettänyt työntekijän kotiin molempina päivinä, eikä ollut maksanut hänelle palkkaa loppupäivän

---

<sup>133</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 215.

<sup>134</sup> Anttila ym. 2019, s. 422.

tunneilta. Korkein oikeus katsoi, että työnantaja ei ollut menettelyllään syrjinyt työntekijää ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen takia. (Ään.)

Tapauksessa korkein oikeus oli verrannut työntekijän kohtelua sellaisen työntekijän kohteluun, joka oli estynyt työnteosta *muusta työntekijän vastuupiiriin* kuuluvasta syystä, ja jolle työnantaja ei sen vuoksi ollut velvollinen maksamaan palkkaa. Vertailun seurauksena korkein oikeus katsoi, että työntekijää ei ollut kohdeltu epäsuotuisammin kuin vertailukohteena olevaa työntekijää, eikä kyseessä tällöin ollut syrjintä. Eri mieltä olleet jäsenet taas katsoivat, että työntekijän kohtelu perustui tämän työtaistelutoimenpiteeseen osallistumiseen, jolloin kyse olisi ollut syrjinnästä. Tällaiseen lopputulokseen olisi voitu päästä, jos työntekijää olisi verrattu sellaiseen työntekijään, joka ei ollut osallistunut työtaisteluun tai ammattiyhdistystoimintaan. Asiassa ei myöskään ollut ilmennyt yhdenvertaisuuslain 11 §:n mukaisia oikeuttamisperusteita. Tapaus konkretisoi, miten vertailukohteen valinta vaikuttaa sekä siihen, tarvitseeko kohtelulle esittää oikeuttamisperusteita, että tapauksen lopputulokseen.

Vertailun edellytyksenä syrjinnän osalta on, että kielletyn syrjintäperusteen omaava työntekijä on sovelias tarjolla olevaan työhön. Mikäli kyseessä on esimerkiksi vammainen henkilö, tämän kohtelua ei voida verrata vammattoman henkilön kohteluun, jos vammaisen henkilön ei voi katsoa suoriutuvan työtehtävistä.<sup>135</sup> Seuraavassa oikeustapauksessa Viron kansalaisen työtehtävistä suoriutumista verrattiin hypoteettisen Suomen kansalaisen suoriutumiseen:

Kouvolan HO 28.2.2014 S 13/606: P oli työskennellyt C Oy:n palveluksessa Virossa. P oli Viron kansalainen ja hänen asuinpaikkansa oli työsopimusten tekohetkellä ollut Suomessa. Hänelle oli maksettu palkkaa, joka oli ollut korkeampi kuin vastaavasta työstä Virossa maksettu palkkaa, mutta alempi kuin Suomessa maksettava palkka. Kysymys oli siitä, oliko P:tä syrjitty kansalaisuuden perusteella.

Hovioikeus otti vertailukohteeksi *oletetun samaa työtä tekevän työntekijän* ja tarkasteli P:n ja oletetun työntekijän työtehtäviä ja niistä suoriutumisen edellytyksiä, kuten kielitaitoa. Hovioikeus katsoi, että Viron kansalaisen voitiin olettaa suoriutuvan työtehtävistä vähintään yhtä hyvin kuin Suomen kansalaisen. Tällöin oletettavasti myös hypoteettiselle

---

<sup>135</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 221–222.



verrokille olisi maksettu työntekomaan, eli Viron lainsäädännön mukaista palkkaa, jolloin P:tä ei ollut syrjitty kansalaisuuden perusteella.

Kun kyseessä on työaikapankki, työntekijän suoriutumisella työstä ei ole samanlaista merkitystä. Kuten edellisessä luvussa totesin, työtehtävien sisällöllä ja sitä kautta työntekijän suoriutumisella ei ole asiassa samanlaista merkitystä kuin palkkauksessa, vaan merkitystä on ennemminkin työn tekemisen muilla olosuhteilla, kuten työajoilla. Lisäksi tulee huomata, että työaikapankki on kollektiivinen järjestely, joka koskee useita työntekijöitä samaan aikaan. Palkkakysymykset taas ovat työaikajärjestelyitä useammin yksilöllisiä. Siinä missä työntekijää usein myös kannustetaan palkkauksella suoriutumaan työstään entistä paremmin, työaikapankin käyttöönotolle on yleensä muita kuin työntekijöiden kannustamiseen liittyviä syitä. Näistä syistä yksittäisen työntekijän suoriutumiselle ei voida antaa samanlaista painoarvoa vertailukelpoisuutta arvioitaessa työaikapankin kannalta.

Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaisessa vertailukelpoisuudessa näyttää olevan olennaista ensinnäkin se, että syrjityn työntekijän kohtelua verrataan sellaisen työntekijän kohteluun, jolla ei ole syrjintäperusteeksi katsottavaa ominaisuutta. Tämän lisäksi tilanteiden tulee olla verrattavissa toisiinsa myös muiden oikeudellisesti merkityksellisten seikkojen osalta. Edellä käsitellyissä ratkaisuissa tuomioistuimet ovat tarkastelleet tällaisina seikkoina muun muassa työntekijän suoriutumista työstään, kuulumista samaan henkilöstöryhmään ja henkilön ollessa estynyt tekemään työtä sitä syytä, joka estää työntekijää työskentelemästä. Ratkaisujen perusteella siis esimerkiksi palkan osalta vertailukelpoisia eivät ole työntekijät, joiden ei voida edellyttää suoriutuvan samasta työstä yhtä hyvin.

Tasapuolisen kohtelun kannalta voidaan sanoa, että myös sitä arvioitaessa vertailukelpoisen kohteen valinnassa tulee ottaa oikeudellisesti merkitykselliset seikat huomioon kuten syrjinnässäkin. Sekä syrjinnässä että tasapuolisen kohtelun vaatimuksessa vertailtavuus edellyttääkin, että on heitä, jotka ovat tulleet kohdelluksi epäedullisesti, sekä heitä, joita on suosittu.<sup>136</sup> Muut, oikeudellisesti merkitykselliset seikat voivat olla samankaltaisia kuin syrjintätilanteissakin. Esimerkiksi samapalkkaisuudesta poikettaessa

---

<sup>136</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 215.

on myös tasapuolista kohtelua arvioitaessa otettava huomioon se, miten työntekijät suoriutuvat työstään, ja onko toiseen nähden suositulla työntekijällä ominaisuuksia, jotka perustelevat parempaa palkkausta. Valkosen ja Koskisen mukaan työtehtävät eivät vastaa toisiaan eli eivät siis ole vertailukelpoisia, jos työntekijöiden työn hoitamisen edellyttämät yksilölliset kyvyt ovat erilaisia.<sup>137</sup> Olennaisin ero syrjintään kuitenkin on, että syrjintätilanteissa vertailukelpoisuuden synnyttämiseksi vaaditaan syrjintäperusteen olemassaolo, mikä rajoittaa verrokin valitsemista.

### 4.3. Hypoteettinen vertailukohde

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että tasapuolisen kohtelun vertailukohde voi olla myös *kuvitteellinen*, mikäli työnantajan palveluksessa ei ole muita samassa tilanteessa olevia työntekijöitä, joihin kohtelua voitaisiin verrata.<sup>138</sup> Leppisaari tosin kritisoi tätä näkemystä todeten, että hänen mielestään on välttämätöntä, että työntekijän kohtelua verrataan työnantajan toisten työntekijöiden kohteluun. Hän mainitsee esimerkkinä työnantajan, jolla on vain yksi työntekijä, jolloin toisen työntekijän puuttuessa kohtelua voitaisiin yleisen näkemyksen mukaan verrata kuvitteelliseen työntekijään.<sup>139</sup>

Mielestäni Leppisaaren kritiikki on perusteltua, koska käytännössä ainakin tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomisen toteaminen lienee vaikeaa, jos konkreettista vertailukohdetta ei saman työnantajan palveluksessa ole. Edellä mainitun esimerkin, jossa työnantajalla on vain yksi työntekijä, avulla kritiikkiä voidaan havainnollistaa. Mikäli työnantaja kohtelee työntekijäänsä lain mukaisesti, ts. maksaa tälle työehtosopimuksen vähimmäisvaatimukset täyttävää palkkaa, noudattaa työaikalakia ja muita työsuhteen vähimmäisehtoja, on vaikea määritellä, miten työnantajan tulisi kohdella työntekijäänsä, jotta tämä täyttäisi tasapuolisen kohtelun vaatimuksen, jos konkreettista verrokkia ei ole.

---

<sup>137</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 414. Näiltä osin vertailukelpoisuuden ja oikeuttamisperusteiden voidaan katsoa kietoutuvan yhteen – työntekijöiden yksilöllisten kykyjen erojen vuoksi voidaan katsoa, että tilanteet eivät ole vertailukelpoisia, mutta toisaalta vertailukelpoisessakin tilanteessa yksilöllisten kykyjen eroilla voidaan perustella poikkeaminen samapalkkaisuudesta.

<sup>138</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 245.

<sup>139</sup> Leppisaari 2009, s. 62.

Verrattaisiinko työntekijän kohtelua tällöin sellaiseen työntekijään, jolle esimerkiksi maksettaisiin parempaa palkkaa, ja millä perusteella?

Mielestäni on vaikea perustella, miksi työnantaja olisi *tasapuolisen kohtelun perusteella* velvoitettu kohtelevaan ainoaa työntekijäänsä työehtosopimuksen ja työlainsäädännön asettamia vähimmäisvaatimuksia paremmin, kun konkreettista toista, paremmin kohdeltua työntekijää ei voida osoittaa. Mikäli työnantaja ei täytä työehtosopimuksen tai lain mukaisia velvollisuuksiaan, tai työntekijän kohtelu on muusta syystä epäasianmukaista, tulisi kohtelun parantamiselle hakea perustetta muualta kuin tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta.<sup>140</sup>

Katson saman koskevan myös tilanteita, joissa työnantajalla on enemmän kuin yksi työntekijä. Ihalainen ym. ovat tutkimuksessaan paikallisesta sopimisesta haastatelleet energiayhtiön edustajaa, jonka mukaan heidän työpaikallaan työaikapankin ”korkeus” ja siihen liittyvä erimielisyys ovat estäneet työaikapankin käyttöönoton.<sup>141</sup> Työaikapankista on siis käyty neuvotteluja työpaikalla, mutta sopimukseen ei ole päästy. Verrattaessa kyseisen työpaikan henkilöstön kohtelua hypoteettiseen verrokkiin, verrokiksi voidaan valita ryhmä, jolla on työaikapankki ylipäätään käytössään, tai joka on saanut neuvoteltua itselleen työaikapankin ehtoihin sellaisen ”koron”, josta myös energiayhtiön henkilöstö on yrittänyt neuvotella. Kun työnantajalla ei kuitenkaan voida katsoa olevan velvollisuutta solmia sopimusta työaikapankista, ja koko energiayhtiön henkilöstöä kohdellaan samalla tavalla, eli kenelläkään ei ole työaikapankkia käytössään, ei mielestäni voida edellä selostetuilla perusteilla vedota tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomiseen, vaikka työpaikan henkilöstö käsittäisikin enemmän kuin yhden työntekijän.

TSL 2:2.1:n sanamuodon mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, minkä itse tulkitsisin tarkoittavan sitä, että tasapuolisuuden tulee toteutua nimenomaan *työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden välisessä suhteessa*. Myös syrjinnässä työntekijän kohtelua voidaan verrata hypoteettiseen verrokkiin.<sup>142</sup> Tällöin hypoteettinen vertailu lienee kuitenkin helpompaa, kun syrjityn työntekijän kohtelua voidaan verrata tilanteeseen, jossa työntekijä olisi muuten täysin vastaavassa tilanteessa, mutta ilman

---

<sup>140</sup> Näin myös Leppisaari 2009, s. 62.

<sup>141</sup> Ihalainen ym. 2007, s. 131.

<sup>142</sup> Anttila ym. 2019, s. 397 ja HE 157/2000, s. 68.

syrjintäperusteeksi katsottavaa ominaisuutta. Kun tasapuolinen kohtelu taas on syrjintäperusteista riippumatonta, vertaileminen on käytännössä haastavaa.

#### 4.4. Vertailun ajallinen ulottuvuus

Yhdenvertaisuuslain mukaan työntekijöiden kohtelua voidaan verrata muiden työntekijöiden nykyiseen tai *aiempaan* kohteluun.<sup>143</sup> Syrjinnän ollessa kyseessä vertailukelpoisten tilanteiden välillä voi siis olla ajallista eroa,<sup>144</sup> jolloin toisiinsa verrattavan kohtelun ei tarvitse tapahtua samaan aikaan. Tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskevassa kirjallisuudessa on yleensä verrattu työntekijöiden kohtelua muihin saman työnantajan *samaan aikaan työsuhteessa olevien työntekijöiden samanaikaiseen kohteluun*, mutta missään ei ole myöskään nimenomaisesti katsottu, että vertailukelpoisten tilanteiden tulisi aina olla käsillä samanaikaisesti. Asiaa koskevaa oikeuskäytäntöä ei myöskään ole. Säännöksen sanamuoto ”työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti” ei nähdäkseni estä tällaista tulkintaa, jossa työntekijöiden kohtelua voitaisiin verrata jo aiemmin tapahtuneeseen kohteluun.

Tilanteet, joiden välillä on ajallista eroa, voidaan erotella kahdenlaisiin tilanteisiin. Ensinnäkin työntekijöiden kohtelua voidaan verrata saman työnantajan kanssa *edelleen työsuhteessa olevien* työntekijöiden *aiempaan* kohteluun. Toiseksi kohtelua voidaan verrata saman työnantajan *aiemmin työsuhteessa olleiden* työntekijöiden kohteluun. Tilanteet eroavat toisistaan siis sen osalta, ovatko paremmin kohdellut työntekijät edelleen työsuhteessa työnantajaan. Vaikka tilanteet eroavat ajallisesti toisistaan, vertailu on mahdollista, koska käsillä on konkreettinen vertailukohde.<sup>145</sup>

Jaottelun merkityksestä tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kannalta voidaan antaa muutama esimerkki.

Esimerkki: Työnantaja on palkannut uuden työntekijän irtisanoutuneen työntekijän tilalle. Tilanne on siltä osin vertailukelpoinen, että työtehtävät ovat täysin samat.

---

<sup>143</sup> Anttila ym. 2019, s. 397.

<sup>144</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 245.

<sup>145</sup> Ks. edellinen jakso 4.3.

Irtisanoutunut työntekijä oli sopinut työnantajan kanssa henkilökohtaisesta työaikapankkijärjestelystä. Uuden työntekijän kanssa työnantaja ei ollut sopinut vastaavasta edusta.

Esimerkki: Työnantaja on useamman vuoden ajan antanut kaikille työntekijöilleen joulubonuksen yksipuolisesti myöntämään etuutena. Työnantaja on kuitenkin jossain vaiheessa lopettanut käytännön, eivätkä tämän jälkeen työnantajan palveluksessa aloittaneet työntekijät ole saaneet bonusta.

Esimerkki: Työnantaja on aiemmin kohdellut toisen yksikön työntekijöitä paremmin näiden työaikapankkivapaiden määräytymisperusteiden osalta. Työnantaja on sittemmin tasannut eroja työntekijöiden kohtelussa, ja heikentänyt paremmin kohdellun yksikön työntekijöiden työsuhteen ehtoja.

Kaikissa esimerkeissä kyse on tilanteesta, jossa joitakin työntekijöitä on aiemmin kohdeltu paremmin. Ensimmäisessä tilanteessa kyse on siitä, että edellisen, samaa työtä tehneen työntekijän edut eivät koituneet enää tämän tilalle palkatun työntekijän hyödyksi. Toisessa tilanteessa taas työnantaja on lakkauttanut myöntämänsä etuuden, jolloin sitä eivät ole saaneet enää nekään työntekijät, jotka olivat aiemmin sen saaneet. Kolmannessa esimerkissä toisen työntekijäryhmän parempi kohtelu oli loppunut, kun työnantaja oli tasannut eroja kohtelussa.

Katsoisin ensimmäisen esimerkin kohdalla, että tilanteet ovat vertailukelpoisia, koska uusi työntekijä on otettu tekemään täysin samaa työtä irtisanoutuneen työntekijän tilalle, mutta heikommin ehdoin. Työntekijän kohtelua voitaisiin siis mielestäni verrata toisen työntekijän aiempaan kohteluun. Toisen esimerkin kohdalla taas katsoisin, ettei yksipuolisesti myönnetyn etuuden kohdalla sen lakkauttamisen jälkeen työnantajan palvelukseen tulleiden työntekijöiden kohtelua voida verrata muiden työntekijöiden aiempaan kohteluun, kun etuutta ei myönnetä enää niillekään, joille se oli aiemmin myönnetty, ja jotka edelleen ovat työnantajan palveluksessa. Kolmannen esimerkin osalta katsoisin, että koska työnantaja on jo tasannut eroja työntekijöiden kohtelussa heikentämällä paremmin kohdeltujen työntekijöiden työsuhteiden ehtoja, huonommin kohdellut työntekijät eivät voi enää vedota toisten työntekijöiden aiempaan parempaan kohteluun ja sillä perusteella vaatia samoja parempia etuja, kuin mitä toisilla aiemmin oli.

Tasapuolisen kohtelun osalta Leppänen on todennut, että työnantaja voi ajan mittaan muuttaa tasapuoliseen kohteluun liittyviä käytäntöjään. Työnantajan tulee toteuttaa muutos johdonmukaisesti ja informoitava siitä työntekijöitä.<sup>146</sup> Kahdessa jälkimmäisessä esimerkissä voidaan katsoa, että muutos on toteutettu ainakin siinä mielessä johdonmukaisesti, että ”nykytilanteessa” kaikkia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla. Kummassakaan esimerkissä uudet tai aiemmin huonommin kohdellut työntekijät eivät voi vedota epätasapuoliseen kohteluun, kun myös niitä työntekijöitä, joita aiemmin kohdeltiin paremmin, kohdellaan nyt samalla tavalla kuin muitakin. Toteaisinkin omana näkemyksenäni, että työntekijän kohtelua voitaisiin verrata aiempaan parempaan kohteluun vain niissä tilanteissa, joissa paremmin kohdeltu työntekijä ei joko ole *enää työnantajan palveluksessa* tai on *siirtynyt tämän palveluksessa muihin työtehtäviin*, ja hänen tilalleen on tullut *samaa työtä tekevä uusi työntekijä*.<sup>147</sup> Edellyttäisin lisäksi kuitenkin, että ajallinen ero tilanteissa ei ole suuri, ja että työtehtävissä ja työnantajan toimintaedellytyksissä ei ole tapahtunut olennaisia muutoksia.

#### 4.5. Työnantajan määrittely vertailukelpoisuuden edellytyksenä

Tasapuolista kohtelua tarkasteltaessa työntekijöitä verrataan *saman työnantajan* muihin työntekijöihin. Kysymykseksi muodostuu tällöin, miten sama työnantaja määritetään. Kysymystä ei voida tässä käsitellä kuin lyhyesti pääpiirteittäin. Työsopimuslaissa työnantaja hahmotetaan työntekijän työsopimuskumppanina, tahona, jonka lukuun työntekijä on sitoutunut tekemään työtä. Yleensä työnantaja on *juridinen henkilö eli yhtiö*. Työnantajapuolesta käytetään työlainsäädännössä myös käsitteitä *yritys* tai *liike*, jotka viittaavat taloudelliseen tai toiminnalliseen kokonaisuuteen. Tällainen kokonaisuus voi koostua useammasta liikkeestä, toimipaikasta ja yksiköstä.<sup>148</sup>

---

<sup>146</sup> Leppänen 2015, s. 231.

<sup>147</sup> Syrjinnän osalta Valkonen ja Koskinen ovat todenneet EU-tuomioistuimen ratkaisun C-129/79 Smith perusteella, että vertailu on mahdollista myös samaa työtä aikaisemmin tehneeseen työntekijään. Valkonen – Koskinen 2018, s. 220.

<sup>148</sup> Kairinen 2005, s. 51–54.

Kairisen näkemyksen mukaan työnantajuuden määrittelyssä yhtiö<sup>149</sup> on *muodollinen työnantaja*, kun taas yritys on se *taloudellinen ja toiminnallinen kokonaisuus*, jossa työntekijä tosiasiallisesti työskentelee. Muodollisesti siis työsopimukseen perustuva työsuhde vallitsee työntekijän ja yhtiön välillä, mutta tosiasiallisesti työntekijä tekee työtä yrityksessä sen johdon, ei yhtiön omistajien alaisuudessa. Työsopimuslain mukaan työnantaja voi asettaa *edustajan eli työnantajan sijaisen* johtamaan ja valvomaan työtä.<sup>150</sup> Tällöin muodolliseksi työnantajaksi voitaisiin mielestäni hahmottaa yhtiö, jonka kanssa työntekijällä on työsopimussuhde, kun taas johto ja esimiehet voitaisiin nähdä työnantajan sijaisina.

Samaksi työnantajaksi voitaisiin siis katsoa ainakin yhtiö, kuten osakeyhtiö, jonka toiminta koostuu mahdollisesti useamman toimipaikan tai yksikön muodostamasta kokonaisuudesta. Tällöin *saman yhtiön eri toimipaikkojen ja yksiköiden* työntekijöiden kohtelua voitaisiin verrata toisiinsa, kun arvioidaan tasapuolisen kohtelun toteutumista. Monimutkaisempi sen sijaan on kysymys siitä, voidaanko samaan konserniin kuuluvien eri yhtiöiden työntekijöitä verrata toisiinsa. Tässä yhteydessä kysymystä on mahdollista tarkastella vain lyhyesti pääpiirteittäin.

Pääsääntö on, että työnantajaksi katsotaan työntekijän *työsopimuskumppanina* toimiva työnantaja. Tästä pääsäännöstä on nimenomaisesti poikettu TSL 7:4.3:ssa, joka koskee muun yrityksen kuin työnantajayrityksen työn tarjoamisvelvollisuutta.<sup>151</sup> Työneuvosto on katsonut, että yhteistoimintalain yrityksen käsitettä ei voida TSL 7:4.3:n tulkinnalla laajentaa<sup>152</sup>, ja samoin on katsonut myös Murto arvioidessaan takaisinottovelvollisuuden laajuutta hovioikeusratkaisujen perusteella.<sup>153</sup> Myös Huhtala on todennut, että ei voida pitää kovin todennäköisenä sellaisten tilanteiden toteutumista, joissa yhtiön toimiva johto voisi vastuunläpimurron<sup>154</sup> kautta vastuuseen työoikeudellisista velvoitteista.<sup>155</sup>

---

<sup>149</sup> Yhtiöllä viitataan oikeushenkilöön, jossa määräysvaltaa käyttävät osakkeenomistajat. Kairinen 2005, s. 54.

<sup>150</sup> Kairinen 2005, s. 51–54.

<sup>151</sup> Murto 2011, s. 17.

<sup>152</sup> Työneuvoston lausunto TN 1443–11 ja Murto 2011, s. 17.

<sup>153</sup> Murto 2011, s. 17.

<sup>154</sup> Vastuunläpimurrolla tarkoitetaan doktriinia, jonka mukaan tietty subjekti joutuu ilman nimenomaista lain säädöstä tai sopimuslausetta vastuuseen toisen subjektin velvoitteista. Huhtala 2002, s. 115.

<sup>155</sup> Huhtala 2002, s. 129.

Mikäli saman työnantajan käsite laajennettaisiin koskemaan myös *muuta samaan konserniin kuuluvia yhtiöitä*, näille kaikille yhtiöille asetettaisiin vastuu toistensa työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Epäselvää olisi, kuka olisi vastuussa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomisesta ja kenen vastuulla olisi työntekijöiden välisten erojen tasaaminen.<sup>156</sup> Ongelmaksi voisi muodostua muun muassa, tulisiko tasapuolisen kohtelun vaatimuksen nimissä sen yhtiön, jonka työntekijöitä voidaan katsoa kohdeltavan paremmin, heikentää työntekijöidensä kohtelua, vai tulisiko tilanteessa toimia päinvastoin. Katsoisinkin, että vahvana lähtökohtana tulisi olla, että saman työnantajan käsitteen tulkitaan kattavan vain sen työnantajan, jonka kanssa työntekijällä on *työsopimussuhde*, eikä saman työnantajan käsitettä voida laajentaa koskemaan myös muita samaan konserniin kuuluvia yhtiöitä.

---

<sup>156</sup> Korkein oikeus on edellyttänyt, että työnantaja tasaa eroja työntekijöiden kohtelussa mahdollisuuksiensa mukaan, vaikka tasapuolisesta kohtelusta poikkeaminen olisikin katsottu perustelluksi. Esim. KKO 2013:11, 2013:10 ja 2004:103. Erojen tasaamisesta enemmän luvussa 5.



## 5. Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

### 5.1. Oikeuttamisperusteet yleisesti

Tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskevan TSL 2:2.1:n mukaan vaatimuksesta voidaan poiketa, jos se on työntekijöiden asema ja tehtävät huomioon ottaen perusteltua. Poikkeamiselle tulee siis olla työntekijöiden *asemasta ja tehtävistä johtuva perusteltu syy*, eikä tasapuolisuudesta voida poiketa mielivaltaisesti.<sup>157</sup> Tällä tarkoitetaan sitä, että poikkeaminen voi olla perusteltua, jos työntekijöiden asema ja tehtävät ovat erilaisia.<sup>158</sup> Kuten edellisessä luvussa kävi ilmi, työntekijäryhmien vertailukelpoisuus ja erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet ovat yhteydessä toisiinsa; ryhmien erilaisella asemalla ja tehtävillä voidaan paitsi perustella erilainen kohtelu, myös osoittaa, että ne eivät ole vertailukelpoisia keskenään. Se, kuinka suuret eroavaisuudet ovat merkittäviä poikkeamista perusteltaessa, riippuu ratkaistavana olevasta asiasta. Erilaista kohtelua ei voida perustella työntekijöiden erilaisella asemalla ja tehtävillä, jos *eroilla ei ole merkitystä kyseessä olevan työsuhteen ehdon kannalta*.<sup>159</sup> Näin korkein oikeus on katsonut oikeuskäytännössään:

KKO 2009:52: Työnantaja oli tarjonnut toimihenkilöille lakisääteistä työterveyshuoltoa laajempia työterveyspalveluita tarkoituksenaan sitouttaa kyseistä henkilöstöryhmää ja vähentää sairauspoissaoloja tärkeiksi katsomiltaan henkilöiltä. Rakennustyöntekijöille vastaavaa etua ei ollut tarjottu. Korkein oikeus katsoi, että pelkästään työntekijöiden organisatorisella asemalla eli kuulumisella eri henkilöstöryhmään ei voitu perustella eroja työterveyshuollon laajuudessa, ja työnantajan katsottiin rikkoneen tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Korkein oikeus siis katsoi, että työntekijöiden erilaisella organisatorisella asemalla ei ollut merkitystä työterveyshuollon laajuuden kannalta, eikä erilaista kohtelua voinut tällöin perustella vain henkilöstöryhmien eroilla. Yhtiön olisi tullut esittää muita perusteita sille, miksi laajempaa työterveyshuoltoa oli tarjottu vain toimihenkilöille.

---

<sup>157</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 146.

<sup>158</sup> Leppisaari 2009, s. 63.

<sup>159</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 201.

Ennen kuin tasapuolisen kohtelun vaatimusta voidaan katsoa rikutun, tulee tarkastella, asettavatko erilaiset työsuhteen ehdot työntekijät tosiasiallisesti eri asemaan.<sup>160</sup> Kun kyse on työaikapankkisopimuksesta, sopimuksia ja työntekijöiden tilannetta tulee tarkastella kokonaisuutena, eikä keskittyä vertailemaan pelkästään tiettyjä sopimuksien ehtoja ja niiden sisältöä. Jos esimerkiksi yhdessä sopimuksessa tietyt tunnit siirretään työaikapankkiin korotettuina, tulee tarkastella, onko toisessa sopimuksessa ehtoa, joka kompensoisi eron siirrettävien työtuntien määrässä, vaikka täysin samanlaisia ehtoja ei sopimuksissa olisikaan.

Palkkauksen osalta on toisaalta katsottu, että henkilöiden palkkaa verrattaessa kokonaispalkkaa lisineen ei saa huomioida, vaan tulee selvittää, että kaikki palkanosat<sup>161</sup> kohtelevat työntekijöitä tasapuolisesti.<sup>162</sup> Lisät ovat korvaus esimerkiksi epämukavista työajoista tai työskentelyolosuhteista, eikä niitä voida tällöin huomioida vertailussa. Työaikapankin osalta vastaavasti voitaisiin ajatella esimerkiksi niissä tapauksissa, joissa joitakin työtunteja voidaan siirtää korotettuina työaikapankkiin. Tällöin voitaisiin tarkastella, onko korotettujen tuntien mahdollisuus ikään kuin ylimääräinen korvaus epämukavuudesta työajoissa tai työskentelyolosuhteissa. Esimerkiksi voitaisiin ottaa työntekijät, jotka joutuvat tuotannon vaihdellessa joustamaan toisinaan erityisen paljon, mistä työnantaja haluaisi palkita työntekijöitä ylimääräisillä työaikapankkiin kertyvillä vapailla.

Työaikapankki eroaa kuitenkin palkkauksesta siinä määrin, että sitä koskevaa sopimusta voidaan tarkastella kokonaisuutena, eikä kaikkien ehtojen tarvitse täsmällisesti vastata toisiaan, jotta kohtelu olisi tasapuolista. Tällöin tulee kuitenkin tarkastella myös sitä, onko toiseen sopimukseen otettu ehtoja, jotka tulevat sovellettaviksi hyvin harvoin, minkä perusteella työntekijät tulevat näennäisesti tasapuolisista ehdoista huolimatta asetetuksi eri asemaan keskenään.

Esimerkki: Ryhmän A sopimuksessa on ehto, jonka mukaan ylityötunnit siirretään työaikapankkiin kaksinkertaiseksi korotettuina. Ryhmän B sopimuksessa vastaava ehto koskee yötöitä. Muilta osin sopimusten ehdot vastaavat toisiaan. Ryhmän B

---

<sup>160</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 246.

<sup>161</sup> Palkanosia ovat muun muassa säännöllinen tunti- tai kuukausipalkka, työaikakorvaukset, henkilökohtaiset lisät ja työ- ja tehtäväkohtaiset palkanosat. Nieminen 2005, s. 111.

<sup>162</sup> Nieminen 2005, s. 110–111.

työntekijät tekevät yötoita säännöllisesti, mutta ryhmälle A ylitöiden tekemismahdollisuus tarjoutuu vain harvoin. Tosiasiallisesti työntekijät tulevat tällöin asetetuksi eri asemaan keskenään sopimuksen ehtojen osalta.

TSL:n 2:2.1:n sanamuodon mukainen ”työntekijän asema ja tehtävät” on ilmaisuna väljä ja mahdollistaa erilaisia tulkintoja. Lain sanamuodosta kuten myöskään esitöistä ei juurikaan ilmene, mitä ilmaisulla tarkoitetaan.<sup>163</sup> Katsoisin, että olennaista on kuitenkin se, että *erilaisen kohtelun peruste on aina palautettavissa työntekijän asemaan ja tehtäviin työnantajan organisaatiossa*. Erilaisen kohtelun hyväksyttävänä perusteena ei siis voi olla muusta kuin työntekijän asemasta ja tehtävistä johtuva syy, tosin jotkut yleisesti hyväksyttäviksi katsotut oikeuttamisperusteet ovat palautettavissa asemaan ja tehtäviin liittyviksi vain, jos ilmaisua tulkitaan melko laajasti. Esimerkiksi palkkauksessa eroja pidetään hyväksyttävänä, jos ne johtuvat työntekijöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista, kuten osaamisesta, työsuorituksen laadusta tai koulutuksesta.<sup>164</sup> Näiden oikeuttamisperusteiden yhteydessä asemalla ei tarkoitettane työntekijän varsinaista asemaa, kuten esimiesasemaa, työnantajan organisaatiossa, vaan pikemminkin työntekijän henkilökohtaisilla ominaisuuksillaan hankkimaa tietynlaista luottamus- tai vastuuasemaa omissa työtehtävissään.<sup>165</sup>

Yhdenvertaisuuslain 12 §:ssä säädetään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista työssä ja työhön otettaessa. Sen 1 momentin mukaan ”erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.” Lisäksi yhdenvertaisuuslain 11 §:ssä säädetään muista erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteista. Pykälän 1 momentin mukaan ”erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.”

---

<sup>163</sup> Leppisaari 2009, s. 63–64.

<sup>164</sup> Koskinen ym. 2008, s. 226.

<sup>165</sup> Ks. Leppisaari 2009, s. 63, jossa hän toteaa, että kun kyseessä on työntekijöiden erilainen asema työnantajan organisaatiossa, on selvää, että tämä merkitsee myös erilaista palkkausta. Ks. myös Tiitinen – Kröger 2012, s. 200–201, jossa työntekijän asemalla tarkoitetaan ilmeisesti nimenomaan organisatorista asemaa.

Siitä, voiko YVL 11 §:ää soveltaa työelämään, on kirjallisuudessa esitetty eriäviä näkemyksiä. Lain esitöissä on todettu, että 11 § soveltuu myös työelämään<sup>166</sup>, kun taas työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnön mukaan työelämää koskien sovellettavaksi voivat tulla vain YVL 12 §:n mukaiset oikeuttamisperusteet ja 9 §:n mukainen positiivinen erityiskohtelu.<sup>167</sup> YVL 12 §:n mukaiset työelämää koskevat poikkeamisperusteet ovat tiukemmat kuin 11 §:n mukaiset poikkeukset<sup>168</sup>, mutta lienee perusteltua katsoa, että myös työelämässä syrjinnän kiellostosta voidaan poiketa, jos kohtelu perustuu lakiin. Myös tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta on yleisesti katsottu voitavan poiketa lakiin perustuen silloin, kun kyseessä on liikkeen luovutus. Tätä käsitellään seuraavassa jaksossa 5.2.

Samalla tavalla kuin yhdenvertaisuuslain 12 §:n poikkeamisperusteessa erilaisen kohtelun tulee perustua työtehtävien suorittamisen asettamiin vaatimuksiin, myös tasapuolisen kohtelun vaatimus edellyttää, että siitä poiketaan vain, kun se on työntekijöiden asema ja tehtävät huomioon ottaen perusteltua. Molemmissa työhön liittyvän vaatimuksen tulee olla *asiallinen ja todellinen*, eli pelkkä muodollinen peruste ei riitä. Erilaiselle kohtelulle tulee myös olla hyväksyttävä tarkoituspäätös, ja työnantajan käyttämien keinojen tulee olla oikeassa suhteessa tavoitteeseen nähden.<sup>169</sup>

Leppisaari on jakanut samapalkkaisuuden poikkeamisperusteet kolmeen ryhmään sen mukaan, mistä perusteen katsotaan johtuvan; työntekijästä, työnantajasta tai muusta syystä, kuten lainsäädännöstä. *Työntekijästä* johtuvia poikkeamisperusteita ovat muun muassa edellä mainitut työntekijän ominaisuudet, kuten koulutus, työkokemus ja työsuorituksen laatu. *Työnantajasta* johtuvia perusteita ovat esimerkiksi saatavilla olevan työvoiman niukkuus ja työnantajan yksipuolisesti myöntämät etuudet. *Muu peruste* poikkeamiselle voi olla esimerkiksi lain tai työehtosopimuksen säännös.<sup>170</sup>

Leppisaaren jaottelua voidaan jossain määrin soveltaa myös, kun kyseessä ovat poikkeamisperusteet työaikapankkisopimusten tasapuolisuudesta, mutta poikkeamisperusteet eivät ole samoja, kun kyseessä ovat eri työsuhteen ehdot. Samapalkkaisuusvaatimus ja työaikapankkijärjestely ovat työsuhteen ehtoina hyvin eri

---

<sup>166</sup> HE 19/2014, s. 74. Näin myös Leppänen 2015, s. 53 ja Valkonen – Koskinen 2018, s. 207.

<sup>167</sup> TyVM 11/2014, s. 8 ja Anttila ym. 2019, s. 222.

<sup>168</sup> Anttila ym. 2019, s. 221–222.

<sup>169</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 207 ja 249.

<sup>170</sup> Leppisaari 2009, s. 65–70.

tyyppisiä, jolloin niistä poikkeamisen perusteet ovat myös erilaisia. Yksi keskeinen ero on se, että palkkauksen peruste on harvoin ryhmäkohtaisessa paikallisessa sopimuksessa, vaan palkkaus määräytyy työehtosopimuksen ja työnantajan omien käytäntöjen mukaan niin, että vaikka palkkauksen peruste on kollektiivinen, palkka määräytyy yksilökohtaisesti kunkin työntekijän tehtävän, osaamisen ja muiden siihen vaikuttavien tekijöiden mukaan. Lisäksi on mahdollista, että yksittäinen työntekijä käy työnantajan kanssa neuvotteluja omasta, yksilöllisestä palkastaan.<sup>171</sup> Työaikapankkia koskeva sopimus taas on lähtökohtaisesti ryhmäkohtainen ja koskee jokaista ryhmän jäsentä samalla tavalla, jolloin yksittäisistä työntekijöistä johtuvat syyt, kuten koulutus, eivät välttämättä ole relevantteja pohdittaessa tasapuolisuudesta poikkeamisen perusteltavuutta.

## 5.2. Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutustilanteissa työnantaja voi lähtökohtaisesti kohdella työntekijöitä eri tavalla lakiin perustuen. TSL 1:10:n mukaan liikkeen luovutuksessa työnantajan työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle. Toisin sanoen *siirtyvien työntekijöiden työsuhteen ehdot säilyvät muuttumattomina liikkeen luovutuksessa*. Tämä koskee kaikkia työsuhteen ehtoja. Tämä saattaa johtaa tilanteeseen, jossa yhtiön palvelukseen vanhoina työntekijöinä siirtyneillä työntekijöillä on erilaisia työaikajärjestelyitä kuin yhtiön palveluksessa jo aiemmin olleilla työntekijöillä.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä työnantajalla on siis lakiin perustuva oikeus soveltaa työntekijöihin erilaisia ehtoja. Vanhoina työntekijöinä siirtyvien työntekijöiden työsuhteiden ehdot sitovat luovutuksensaajaa sellaisinaan, eikä tällä ole erityistä oikeutta muuttaa niitä.<sup>172</sup> Lisäksi TEhtoL 5 §:n mukaan luovutuksensaajalla on velvollisuus soveltaa samaa työehtosopimusta kuin liikkeen luovuttaja sen voimassaolon päättymiseen saakka.<sup>173</sup> Lähtökohtaisesti liikkeen luovutuksesta johtuvien työsuhteen ehtojen erojen ei

---

<sup>171</sup> Työntekijän kyvystä sopia muita parempia sopimuksia samapalkkaisuudesta poikkeamisen perusteena ks. Leppisaari 2009, s. 67.

<sup>172</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 336.

<sup>173</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 432.

siis katsota rikkovan tasapuolisen kohtelun vaatimusta, toisin sanoen tasapuolisesta kohtelusta voidaan poiketa, koska sille on perusteltu syy. Työnantajan tulisi kuitenkin pyrkiä tasaamaan eroja ja yhdenmukaistamaan ehtoja.<sup>174</sup>

KKO 2004:103: Yhtiö on voinut tasapuolisuusvelvoitetta rikkomatta sopia uusien työntekijöiden kanssa palkkausperusteista, jotka poikkeavat vanhoina työntekijöinä siirtyneiden työntekijöiden palkkausperusteista. Työnantajan tulee kuitenkin mahdollisuuksiensa mukaan pyrkiä korjaamaan erot. Yhtiöllä ei kuitenkaan katsottu olleen mahdollisuutta yhtenäistää ehtoja siirtyneiden työntekijöiden vahingoksi.

Koska työnantajalla on velvollisuus pyrkiä ehtojen yhdenmukaistamiseen, voidaan pohtia, millaisissa tilanteissa työnantajan tulisi täyttää tämä velvollisuus, eli milloin työntekijöiden erilaista kohtelua ei voida enää perustella liikkeen luovutuksesta johtuvalla velvollisuudella säilyttää siirtyvien työntekijöiden ehdot.

Kuten edellä on mainittu, luovutuksensaajan tulee soveltaa luovuttajan soveltamaa työehtosopimusta, *kunnes sopimuksen voimassaolo lakkaa*. Jos kyseisen työehtosopimuksen kelpuutuksella on tehty työaikapankkia koskeva paikallinen sopimus, ja sopimus on tullut *työehtosopimuksen osaksi ja saanut sen oikeusvaikutukset*, voidaan ajatella, että luovutuksensaajan tulee soveltaa myös sitä, kunnes työehtosopimuksen voimassaolo päättyy. Lähtökohtaisesti vaikuttaa siis siltä, että liikkeen luovutustilanteessa erot työehtosopimukseen perustuvissa työaikapankkijärjestelyissä siirtyneiden työntekijöiden ja työnantajan palveluksessa jo aiemmin olleiden työntekijöiden välillä ovat perusteltuja eivätkä siten riko tasapuolisen kohtelun vaatimusta.

Asia ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen. Koska kysymyksessä on sopimus, tulee toisaalta pohtia paikallisen sopimuksen ehtojen säilymistä suhteessa siihen säännökseen, jonka mukaan työsuhteen ehtojen tulee pysyä ennallaan, toisaalta siihen, että luovutuksensaajan tulee jatkaa työehtosopimuksen soveltamista sopimuskauden loppuun saakka. Toisaalta paikallinen sopimus voi olla myös toistaiseksi voimassa oleva, jolloin tulee pohtia, voiko työnantaja irtisanoa sen jo ennen työehtosopimuksen voimassaolon päättymistä.

Lisäksi on yleistä, että liikkeen luovutuksen yhteydessä yrityksen toimintaa uudelleenorganisoidaan tai luovutuksensaajan ei ole käytännössä mahdollista täyttää

---

<sup>174</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 336 ja KKO 2004:103.

kaikkia siirtyneiden työntekijöiden työsuhteiden ehtoja. Tällöin irtisanomisperusteen ollessa olemassa työntajalla on oikeus ehtojen muuttamiseen.<sup>175</sup> Työehtosopimuksen perusteella tehdyn työehtosopimuksen oikeusvaatimukset saaneen paikallisen sopimuksen irtisanomiseen ei kuitenkaan tarvita irtisanomisperustetta.<sup>176</sup> Irtisanomisperusteen olemassaolon ja paikallisen sopimuksen voimassaolon osalta voidaan kuitenkin pohtia sitä, onko työnantajalla *velvollisuus* irtisanoa sopimus työsuhteen ehtojen yhtenäistämiseksi.

Jos paikallinen sopimus työaikapankista on tullut työehtosopimuksen osaksi ja saanut sen oikeusvaikutukset, voitaisiin ensinnäkin katsoa, että luovutuksensaajan tulisi soveltaa sitä osana työehtosopimusta työehtosopimuksen sopimuskauden päättymiseen saakka. Jos paikallinen sopimus on *määräaikainen*, sitä tulee noudattaa sen voimassaolon loppuun saakka. Poikkeuksen tästä muodostaa paikallisen sopimuksen mahdollinen *jälkivaikutus*<sup>177</sup>; työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeen paikallinen sopimus voi olla voimassa edelleen, ellei sitä irtisanota. Yleensä tällöin myös määräaikainen paikallinen sopimus voidaan irtisanoa irtisanomisaikaa noudattaen työehtosopimuksen voimassaolon lakattua.<sup>178</sup> Luovutuksensaajalla olisi tällöin mahdollisuus irtisanoa paikallinen sopimus siinäkin tapauksessa, että sen voimassaolo jatkuisi työehtosopimuksen sopimuskauden päättymisen jälkeen.

Jos taas sopimus on *toistaiseksi voimassa oleva*, hankalampi kysymys on, tuleeko liikkeen luovutuksessa soveltaa paikallista sopimusta työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen asti. Toistaiseksi voimassa oleva paikallinen sopimushan voidaan irtisanoa sovittua irtisanomisaikaa noudattaen, vaikka työehtosopimuksen sopimuskautta olisi vielä jäljellä. Luovutuksensaajana oleva työnantaja voisi siis periaatteessa irtisanoa työaikapankkisopimuksen jo heti liikkeen luovutuksen yhteydessä. Tällöin tullaan kuitenkin takaisin siihen kysymykseen, onko irtisanominen kuitenkaan mahdollista, kun liikkeen luovutustilanteissa tarkoituksena on turvata siirtyvien työntekijöiden työsuhteiden ehdot, joihin myös työaikapankki kuuluu.

---

<sup>175</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 336–337.

<sup>176</sup> Murto 2015, s. 169.

<sup>177</sup> Jälkivaikutuksesta säädetään yleensä työehtosopimuksessa. Ks. jakso 2.1.2.

<sup>178</sup> Kairinen ym. 2015, s. 152.

Paikallisen sopimuksen solmiminen kuuluu sopimusvapauden piiriin, jolloin osapuolilla on myös oikeus irtisanoa sopimus sopimiensa ehtojen mukaisesti. Liikkeen luovutuksessa luovutuksensaajan tulee kuitenkin noudattaa kaikkia muitakin siirtyvien työntekijöiden työsuhteiden ehtoja, kuten työsopimusehtoja, sellaisinaan, vaikka tämä ei ole voinut osallistua näiden ehtojen määrittelyyn. Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2007:65 todennut, että luovutuksensaajan palvelukseen siirtyneen työntekijän työsuhteen ehdot voivat heikentyä, kun työehtosopimus vaihtuu.<sup>179</sup> Itse katsoisin, että työnantajalla olisi velvollisuus soveltaa työehtosopimuksen osaksi tullutta toistaiseksi voimassa olevaa paikallista sopimusta yhtä kauan kuin tämän tulee soveltaa liikkeen luovuttajaa sitonutta työehtosopimustakin tasapuolisen kohtelun vaatimuksen estämättä. *Työehtosopimuksen vaihtuessa* siirtyneiden työntekijöiden työsuhteiden ehdot voivat heikentyä, jolloin työnantajalla ei ole enää velvollisuutta soveltaa edellisen työehtosopimuksen kelpuutuksella tehtyä paikallista sopimusta. Samoin katsoisin, että työnantajan tulisi toisaalta myös irtisanoa paikallinen sopimus heti kun se on mahdollista työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä tasapuolisen kohtelun turvaamiseksi.

Lisäksi voidaan pohtia irtisanomisperusteen merkitystä siinä, milloin työnantajalla voitaisiin katsoa olevan velvollisuus paikallisen sopimuksen irtisanomiseen. Edellä selostetun korkeimman oikeuden ratkaisun 2004:103 mukaan voidaan katsoa, että luovutuksensaajana olevalla työnantajalla on *ainakin irtisanomisperusteen ollessa käsillä* velvollisuus yhtenäistää työsuhteiden ehtoja. Yrityksen toimintaa voidaan liikkeen luovutuksen yhteydessä uudelleen organisoida niin, että irtisanomisperusteen ollessa käsillä siirtyneitä työntekijöitä siirretään toisiin tehtäviin tai toisiin toimipaikkoihin. Tällöin on mahdollista, että syntyy tilanne, jossa samassa yksikössä työskentelee työntekijöitä, joista osalla on käytössään työaikapankki ja osalla ei, tai joiden työaikapankkisopimusten ehdot poikkeavat toisistaan.

Mikäli siirtyneiden työntekijöiden työsuhteiden ehdot eivät työnantajan organisaation toiminnan kannalta ole käytännössä mahdollisia toteutettaviksi, työnantajalla on edellä mainitulla tavalla oikeus heikentää siirtyneiden työntekijöiden työsuhteiden ehtoja.<sup>180</sup> Vaikka työnantaja ei tarvitse irtisanomisperustetta irtisanoakseen paikallisen sopimuksen,

---

<sup>179</sup> KKO 2007:65.

<sup>180</sup> Äimälä – Kärkkäinen 2017, s. 336–337.



sillä on merkitystä asiassa siltä kannalta, voidaanko työnantajan katsoa olevan velvollinen työsuhteen ehtojen yhtenäistämiseen paikallisen sopimuksen irtisanomisella.

Toisaalta liikkeen luovutustilanteessa työnantajalle on hyväksytty siirtymäaika, jonka aikana siirtyneiden ja työnantajan palveluksessa jo olleiden työntekijöiden ehdot voivat olla erilaiset.<sup>181</sup> Vaikka irtisanomisperuste olisi käsillä, siirtymäajaksi voitaisiin katsoa jäljellä oleva työehtosopimuksen voimassaoloaika. Tällöin mielestäni työnantajalla ei olisi velvollisuutta irtisanoa paikallista sopimusta jo uudelleen organisoinnin yhteydessä, vaan vasta työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä.

### 5.3. Työehtosopimus

Tasapuolisen kohtelun vaatimus on *pakottavaa oikeutta*, eli työehtosopimuksessa ei voida pätevästi sopia sellaisista ehdoista, jotka johtavat työntekijöiden perusteettomaan erilaiseen kohteluun.<sup>182</sup> Sen sijaan erilainen kohtelu voi johtua tilanteesta, jossa työnantaja on velvollinen soveltamaan työntekijöihin eri työehtosopimuksia. Kuten aiemmista luvuista on käynyt ilmi, työaikapankin sisältövaatimukset määräytyvät kyseessä olevan viitetyöehtosopimuksen mukaan. On siis mahdollista, että eri työehtosopimusten piirissä oleville työntekijöille ei voida solmia samanlaisia työaikapankkisopimuksia työehtosopimusten määräyksistä johtuen. Jos kyseessä on tilanne, jossa eri henkilöstöryhmiin sovelletaan eri työehtosopimuksia, erilainen kohtelu voi luonnollisesti olla hyväksyttävissä jo sillä perusteella, että eri henkilöstöryhmät eivät ole asiassa vertailukelpoisia keskenään. Näin asia lienee useimmiten työaikapankkien ollessa kyseessä.

Jos taas kyseessä on tilanne, jossa samaan henkilöstöryhmään kuuluviin työntekijöihin sovelletaan eri työehtosopimuksia, voidaan toisaalta edelleenkin katsoa, että työntekijät eivät ole asiassa vertailukelpoisia keskenään. Viiteryhmäksi voidaan katsoa vain saman työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvat työntekijät, ja vain osan työntekijöistä oikeus tiettyihin etuihin voidaan perustella työehtosopimuksella.<sup>183</sup> On mahdollista, että

---

<sup>181</sup> Koskinen 2011, s. 17.

<sup>182</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 291.

<sup>183</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 259.

työnantaja on velvollinen soveltamaan työntekijöihinsä työehtosopimuksia, joista toinen mahdollistaa työaikapankin käyttöönoton ja toinen taas ei. Toisaalta on myös mahdollista, että molempien työehtosopimusten kelpuutuksella voidaan ottaa käyttöön työaikapankki, mutta erilaisin ehdoin. Koska työehtosopimukset sitovat työnantajaa, tämä ei voi tehdä niiden vastaisia sopimuksia työaikapankeista. Työnantaja ei voi siis tehdä paikallista työehtosopimukseen perustuvaa sopimusta työaikapankista ilman kyseisen työehtosopimuksen kelpuutusta. Lähtökohtaisesti sovellettavien työehtosopimusten eroilla voitaisiin siis perustella tilanne, jossa toisen työntekijäryhmän kanssa tehdään työaikapankkisopimus ja toisen kanssa ei, tai tilanne, jossa työaikapankkisopimukset ovat keskenään erilaisia.

Sanotusta lähtökohdasta huolimatta tilannetta voidaan kuitenkin problematisoida edelleen. Edellyttääkö tasapuolisen kohtelun vaatimus, että työnantaja ei ota käyttöön työaikapankkia kummankaan työntekijäryhmän kanssa, jos toisen ryhmän työehtosopimus ei sitä mahdollista? Toisaalta voidaan pohtia, tuleeko tilanteessa, jossa molemmat työehtosopimukset kyllä kelpuuttavat työaikapankkisopimuksen tekemiseen mutta erilaisin ehdoin, tehdä mahdollisimman saman sisältöiset sopimukset, jotta tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei rikota? Kolmanneksi voidaan myös pohtia, tuleeko tilanteessa, jossa toisen työntekijäryhmän työehtosopimuksessa ei ole kelpuutusta ottaa käyttöön työaikapankkia, ottaa käyttöön työaikalakiin perustuva työaikapankki, jotta tasapuolinen kohtelu toteutuu?

Katsoisin itse, että lähtökohtaisesti työehtosopimusten erilaisuudesta huolimatta *erilaisen kohtelun perusteen tulisi palautua työ sopimuslaissa tarkoitettuun työntekijän asemaan ja tehtäviin*. Vaikka työntekijäryhmät kuuluisivat samaan henkilöstöryhmään, ryhmien työtehtävät ja työolosuhteet voivat poiketa toisistaan merkittävästikin. Voi olla, että toisen ryhmän tehtävien kannalta ei ole tarkoituksenmukaistakaan ottaa käyttöön työaikapankkia sen lisäksi, että työehtosopimus ei sitä mahdollista. Tällaisissa tilanteissa lienee ensinnäkin mahdollista katsoa, että ryhmät eivät ole vertailukelpoisia keskenään, ja toiseksi erilainen kohtelu voitaneen perustella ryhmien työtehtävistä johtuvilla eroilla.

Jos taas työntekijöiden tekemän työn välillä ei lainkaan tai vain vähäisiä eroja, työtehtävien näkökulmasta katsottuna ryhmät ovat keskenään vertailukelpoisia. Korkein oikeus on

ratkaisuissaan KKO 2013:10 ja 2013:11<sup>184</sup> ottanut kantaa samaa tai samanlaista työtä tekevien työntekijöiden eri työehtosopimuksista johtuviin eroihin palkkauksessa.

KKO 2013:10: Kaupunki oli maksanut Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä olleelle työntekijälle pienempää palkkaa kuin samaa työtä tekeväle Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Tehy ry:n välisen erillisen sopimuksen (Tehy-pöytäkirjan) piirissä olevalle työntekijälle.

Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevin perustein katsottiin, ettei kaupunki ollut toimillaan ja päätöksillään asettanut työntekijöitä eri asemaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädettyillä kielletyillä perusteilla, eikä kyse ollut syrjinnästä esimerkiksi ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Kaupungilla oli kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädetyn tasapuolisen kohtelun vaatimuksen perusteella velvollisuus mahdollisuuksiensa mukaan tasoittaa syntyneet palkkaerot. (Ään.)

Kummassakin tapauksessa korkein oikeus katsoi, että tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei ollut rikottu. Perustuslain 13 §:ssä turvatun yhdistymisvapauden nojalla ammattiliitoilla on mahdollisuus ajaa jäsentensä etuja työehtosopimusneuvotteluilla, ja toisaalta työntekijöillä on vapaus valita ammattiliittonsa. Mikäli työpaikalla sovelletaan eri työehtosopimuksia samaa tai samanlaista työtä tekeviin työntekijöihin, kyse on yleensä järjestäytyneiden työntekijöiden näkökulmasta siitä, että työsuhteiden ehdot määräytyvät työntekijän järjestäytymisen perusteella.<sup>185</sup>

Korkeimman oikeuden ratkaisujen perusteella vaikuttaisi siltä, että tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomista ei ole se, että eri työehtosopimusten piirissä oleviin, samaa tai samanlaista työtä tekeviin työntekijöihin sovelletaan eri ehtoja työehtosopimusten eroista johtuen. Ratkaisuista käy kuitenkin ilmi, että työnantajalla on *velvollisuus mahdollisuuksiensa mukaan tasoittaa syntyneet erot*. Jos ainoa ero työntekijäryhmien välillä on sovellettava työehtosopimus, erilaiseen kohteluun ei voitane katsoa olevan tehtävistä ja asemasta johtuvaa syytä. Kuitenkin, jos työnantajan ei ole mahdollista tehdä samanlaisia työehtosopimukseen perustuvia työaikapankkisopimuksia, tasapuolisen

---

<sup>184</sup> Korkein oikeus päätyi kummassakin ratkaisussa samaan lopputulokseen, joten tässä yhteydessä ei ole tarkoituksenmukaista esitellä molempia ratkaisuja erikseen.

<sup>185</sup> Leppänen 2015, s. 240–242.

kohtelun vaatimusta ei voida katsoa rikotun, koska työnantaja ei ole omilla toimillaan aiheuttanut työntekijöiden erilaista kohtelua.<sup>186</sup>

Olosuhteista riippuen työnantajan mahdollisuudet tasapuoliseen kohteluun voivat siis vaihdella. Täysin sisällöllistä vastaavuutta ei myöskään aina voida edellyttää, vaan tasapuolisen kohtelun vaatimusta voidaan katsoa rikotun vasta, kun erot kohtelussa ovat olennaisia.<sup>187</sup> Tälläkin perusteella mielestäni voitaisiin katsoa, että tilanteessa, jossa työaikapankkia koskevat sopimukset ovat sisällöllisesti jossain määrin erilaiset sovellettavien työehtosopimuksien eroista johtuen, työntekijöiden erilaiselle kohtelulle on olemassa hyväksyttävä syy. Tällöin työnantajalla ei myöskään ole mahdollisuutta erojen tasaamiseen korkeimman oikeuden ratkaisuisissa edellytetyllä tavalla.

Tilanteessa, jossa toiseen työntekijäryhmään sovellettavan työehtosopimuksen mukaan työaikapankkia ei ole mahdollista ottaa käyttöön, kun taas toisen ryhmän kohdalla tämä on mahdollista, voidaan pohtia, kuinka pitkälle työnantajan velvollisuus tasata työntekijöiden kohtelun eroja ulottuu. Edellä selostettujen korkeimman oikeuden ratkaisujen valossa katsoisin, että työnantajalla on oikeus tasapuolisen kohtelun vaatimuksen estämättä ottaa vain toisen ryhmän kohdalla käyttöön työaikapankki, vaikka se ei toisen ryhmän kohdalla olisikaan työehtosopimuksen nojalla mahdollista.

Sen sijaan työnantajalla voitaisiin katsoa olevan velvollisuus ottaa käyttöön *työaikalakiin perustuva työaikapankki* toisen ryhmän kohdalla, mikäli *muuta perusteltua syytä* työntekijäryhmien erilaisella kohtelulle ei ole. Toisaalta sen, mitä edellä on todettu yhdistymisvapaudesta, voidaan katsoa pätevän myös tässä tapauksessa; ammattiliitto on voinut ajaa jäsentensä etuja ja työntekijät ovat voineet päättää järjestäytymisestään. Kärjistetysti sanoen, kun työntekijöiden valitsema ammattiliitto on päättänyt ajaa jäsentensä etuja niin, että työaikapankista ei työehtosopimuksen perusteella voida sopia, työntekijöiden erilainen kohtelu ei johdu työnantajan toiminnasta.

Kun kuitenkin työnantajalla on velvollisuus *mahdollisuuksiensa mukaan* tasata työehtosopimuksista johtuvia eroja työntekijöidensä työsuhteiden ehdoissa ja uusi työaikalaki tällaisen mahdollisuuden tarjoaa, katsoisin, että työnantajalla on velvollisuus

---

<sup>186</sup> Leppänen 2015, s. 241.

<sup>187</sup> Koskinen ym. 2008, s. 231–232.

ainakin tehdä aloite lakiin perustuvan työaikapankin käyttöönotosta tilanteessa, jossa toisen ryhmän kohdalla työehtosopimus ei sitä mahdollista. Työehtosopimuksella ei voida kokonaan kieltää työaikapankin käyttöönottamista, ja työaikalain mukainen työaikapankki voidaan ottaa käyttöön, jos kyseisellä työntekijäryhmällä ei ole jo käytössään työehtosopimukseen perustuvaa työaikapankkia. Työpaikalla voi siis olla käytössä samaan aikaan sekä työehtosopimukseen, että työaikalakiin perustuvat työaikapankkijärjestelmät, kunhan nämä järjestelmät koskevat eri työntekijöitä.<sup>188</sup> Tämä koskee kuitenkin vain tilanteita, joissa työntekijöiden erilaiselle kohtelulle ei ole näiden tehtävistä ja asemasta johtuvia hyväksyttäviä syitä. Mikäli siis työntekijöiden työtehtävät poikkeavat toisistaan niin, että erilaiset työaikajärjestelyt ovat niiden vuoksi perusteltuja, ei työnantajalta voida edellyttää työaikalakiin perustuvan työaikapankin käyttöönottamista.

#### **5.4. Työnantajan oikeus työn organisointiin**

Työnantajalla on oikeus organisoida yrityksen toiminta ja työtehtävien tekeminen tarkoituksenmukaiseksi katsomallaan tavalla.<sup>189</sup> On siis mahdollista, että työnantaja katsoo tarkoituksenmukaiseksi organisoida työn tekemisen niin, että samanlaista työtä tekevien työntekijäryhmien työaikajärjestelyt eroavat toisistaan.

Esimerkki: Työpaikalla on kaksi osastoa, joiden työntekijöiden työtehtävät ja työn tekemisen olosuhteet vastaavat toisiaan. Työnantaja on kuitenkin katsonut tarkoituksenmukaiseksi ottaa vain toisen osaston kohdalla käyttöön työaikapankin. Erilaiselle kohtelulle ei ole työntekijöiden asemasta ja tehtävistä johtuvaa perustetta.

Huusko on tarkastellut tiimien kehittämistä tasapuolisen kohtelun näkökulmasta. Hänen mukaansa työnantajan oikeus organisoida töiden tekeminen toteutuu käytännössä johtamisen avulla, jolloin organisointi johtaa työntekijöiden eri asemaan asettamiseen.<sup>190</sup> Työnantajan työnjohto-oikeuteen kuuluu muun muassa työajan määrääminen lain ja

---

<sup>188</sup> Hietala ym. 2019, s. 129.

<sup>189</sup> Huusko 2006, s. 18.

<sup>190</sup> Huusko 2006, s. 18.

työehtosopimusten määräysten puitteissa.<sup>191</sup> *Pelkästään työnjohto-oikeudella ja tarkoituksenmukaisuudella*<sup>192</sup> ei kuitenkaan voida perustella työntekijöiden erilaista kohtelua, vaan kohtelulle tulee olla työntekijöiden asemasta ja tehtävistä johtuva syy. Syyn tulee olla myös objektiivisesti perusteltavissa ja hyväksyttävissä, eli työnantaja ei voi työnjohto-oikeuteensa nojaten vedota ainoastaan johonkin muodolliseen eroon työntekijöiden välillä, vaan tasapuolisuudesta poikkeamisen tulee perustua työhön liittyvään todelliseen ja tosiasialliseen vaatimukseen<sup>193</sup>. Työnantaja ei siis voi käyttää työnjohto-oikeuttaankaan mielivaltaisesti asettaen työntekijät perusteettomasti eri asemaan.

Työnjohto- ja liikkeenjohto-oikeutensa perusteella työnantajalla on oikeus päättää, miten se toimintansa, esimerkiksi jonkin tuotteen tuotannon järjestää. Oletus on, että työnantaja päättää organisoida toimintansa tarkoituksenmukaisimmaksi katsomallaan tavalla. Tällöin työnantaja voisi perustella työntekijöiden erilaista kohtelua työaikapankkien käyttöönotossa ja ehdoissa tarkoituksenmukaisuusnäkökohdilla. Työnantajan mielestä tarkoituksenmukaista voi siis olla, että joidenkin työntekijäryhmien kohdalla työaikapankkia ei oteta käyttöön, tai että niiden ehdot poikkeavat toisistaan. Mikäli esimerkiksi kahden eri osaston valmistaman tuotteen kysyntään kohdistuu erilaista vaihtelua, työaikapankin käyttöönotolle vain toisen ryhmän kohdalla voi olla työntekijöiden tehtävistä johtuva syy. Mikäli taas molemmat osastot tai ryhmät valmistavat samaa tuotetta ja työnantaja katsoo tarkoituksenmukaiseksi työaikapankin käyttöönoton vain toisen ryhmän kohdalla, samanlaista työtehtävistä johtuvaa perustetta erilaiseen kohteluun ei ole.

## **5.5. Resurssien ja työvoiman tarjonnan niukkuus**

On mahdollista, että työnantaja ei voi resurssien niukkuudesta johtuen myöntää uusille työntekijöille samoja etuja kuin vanhoille työntekijöille. Palkkauksen ollessa kyseessä samapalkkaisuudesta poikkeamiselle on katsottu Helsingin hovioikeuden 1.3.2002

---

<sup>191</sup> Nieminen 2005, s. 140.

<sup>192</sup> TT:2002–10.

<sup>193</sup> Valkonen – Koskinen 2018, s. 249.

antamassa tuomiossa S 01/102 olevan perusteltu syy, kun työnantaja ei taloudellisista syistä voinut maksaa uudelle työntekijälle samaa palkkaa kuin samaa työtä tekeville vanhoille työntekijöille. Työtuomioistuin ei taas tuomioissaan TT 2002-7, 2002-8, 2002-9 ja 2002-10 hyväksynyt käytettävissä olevien varojen rajallisuutta perusteeksi samaa työtä tekevien käräjätuomareiden sijoittamiselle eri palkkaluokkiin palkkausuudistuksen yhteydessä. Engblomin mukaan kustannussyt eivät sellaisenaan ole peruste eri ryhmien erilaiselle kohtelulle.<sup>194</sup>

Pääsääntö on, että resurssien ollessa niukat työnantajan tulee sopeuttaa toimintaansa niin, että työntekijöiden tasapuolinen kohtelu toteutuu.<sup>195</sup> Kouvolan hovioikeus on todennut sukupuolten välisestä tasa-arvosta palkkauksessa seuraavaa:

Kouvolan HO 30.4.1997 S 97/58: Tapauksessa miespuolinen kantaja oli saanut alhaisempaa palkkaa samanarvoisesta työstä kuin anestesiaosaston naispuoliset, saman koulutustason omaavat sairaanhoitajat. Kuntayhtymä oli vedonnut siihen, ettei kantajan palkkaa voitu nostaa heikentyneen taloudellisen tilanteen johdosta. Perusteluissaan oikeus muun muassa totesi, että tasa-arvoaltuutettu on lausunnossaan katsonut, ettei työnantajan taloudellisen tilanteen jäädyttäminen voi olla hyväksyttävä syy soveltaa tasa-arvolain vastaisesti erilaisia palkkaehtoja mies- ja naispuolisiin työntekijöihin.

Tulee huomata, että tapauksessa kyseessä oli sukupuolten välinen samapalkkaisuus. Luvuissa 4.1. ja 4.2. esitetyn mukaisesti tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukaista samapalkkaisuutta arvioidaan osin samojen kriteerien mukaisesti, mutta hovioikeuden ratkaisusta ei voida suoraan vetää johtopäätöstä siitä, että tasapuolisen kohtelun vaatimuksen mukainen samapalkkaisuus olisi periaatteena yhtä tärkeä kuin sukupuolten välinen tasa-arvo.

Työaikapankkia koskevan sopimuksen kannalta tilanne on sinänsä yksinkertainen, koska työnantaja voi irtisanoa sopimuksen ilman irtisanomisperustetta. Työnantajalla on oikeus irtisanoa sopimus myös sen muuttamistarkoituksessa<sup>196</sup>, eli irtisanomisen jälkeen työnantaja ja työntekijät voivat neuvotella uuden sopimuksen vastaamaan työnantajan

---

<sup>194</sup> Engblom 2013, s. 254.

<sup>195</sup> Nieminen 2005, s. 128.

<sup>196</sup> Murto 2015, s. 170.

muuttuneita toimintaedellytyksiä. Lisäksi työaikapankkisopimuksen voidaan katsoa olevan sellainen, että työehtosopimuksen tapaan sitä sovelletaan myös sen solmimisen jälkeen työnantajan palvelukseen tulleisiin työntekijöihin. Katsoisinkin tällöin, että resurssien niukkuutta ei voida pitää perusteltuna syynä poiketa tasapuolisen kohtelun vaatimuksessa, kun kyseessä on paikallinen sopimus.

Toisaalta tilanne voi olla myös päinvastainen, eli työmarkkinoilla vallitsevasta ammattitaitoisen työvoiman niukkuudesta johtuen työnantaja haluaa houkutella työntekijöitä töihin tarjoamalla näille jo palveluksessaan olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja paremmat ehdot. Tulkinta-apua saadaan jälleen samapalkkaisuutta koskevasta oikeuskäytännöstä ja -kirjallisuudesta. Tasa-arvolain esitöistä ilmenee, että työvoiman niukkuus on hyväksyttävä syy erilaiseen palkkaukseen naisten ja miesten välillä.<sup>197</sup> Jos kyseinen syy mahdollistaa poikkeamisen sukupuolten välisestä tasa-arvosta, on mielestäni perusteltua katsoa, että sama voisi päteä myös tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta poikkeamisessa.

Nummijärvi on kritisoinut näkemystä siitä, että työnantaja voisi maksaa työvoiman niukkuudesta johtuen uusille työntekijöille parempaa palkkaa. Hänen mukaansa työnantajan tulisi maksaa myös jo palveluksessaan oleville työntekijöille samaa, parempaa palkkaa, jotta he pysyisivät työpaikassaan.<sup>198</sup> Leppisaari on esittänyt, että samapalkkaisuudesta poikkeaminen työmarkkinatilanteen vuoksi aiheuttaa ongelmia näytön esittämisessä ja arvioinnissa. Leppisaari pitääkin sekä työnantajan resurssien että työvoiman niukkuutta ongelmallisina poikkeamisperusteina samapalkkaisuudesta, koska niiden hyväksyminen poikkeamisperusteeksi saattaa johtaa tilanteeseen, jossa samapalkkaisuudesta poiketaan laaja-alaisesti ilman riittävää, tapauskohtaista näyttöä.<sup>199</sup>

Palkkauksessa on usein kyse ehdosta, josta työntekijä ja työnantaja sopivat työ sopimustasolla. Usein palkkaus perustuu työehtosopimukseen, mutta työntekijän palkka on kuitenkin siinä mielessä yksilökohtainen, että siitä sovitaan henkilökohtaisesti ja nimenomaisesti työntekijän ja työnantajan kesken. Työaikapankkisopimus taas on ryhmäkohtainen sopimus, josta sovitaan työnantajan ja työntekijäryhmän kesken, usein

---

<sup>197</sup> HE 57/1985, s. 19.

<sup>198</sup> Leppisaari 2009, s. 66 mukaan Nummijärvi 2004, s. 323–324.

<sup>199</sup> Leppisaari 2009, s. 68.



jopa edustuksellisesti, ei työnantajan ja yksittäisen työntekijän kesken yksilökohtaisesti. On toki mahdollista, että työaikapankista tehdään kehys sopimus, johon työntekijät liittyvät omalla, yksilökohtaisella sopimuksellaan, mutta tällöinkin työaikapankin ehdot ja raamit on yleensä sovittu kehys sopimuksella. Työaikapankkisopimuksessa ei siis jää juurikaan tilaa työntekijöille yksilöinä neuvotella omista, henkilökohtaisista ehdoistaan. Lisäksi, kuten edellä on jo mainittu, työaikapankkisopimusta sovelletaan lähtökohtaisesti myös sen solmimisen jälkeen työnantajan palvelukseen tulleisiin työntekijöihin.

Edellä esitettyjen näkemysten perusteella katsoisin, että tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta ei voida myöskään työvoiman heikosta saatavuudesta johtuen poiketa silloin, kun kyseessä on *työaikapankkia koskeva* paikallinen sopimus. Koska sopimuksen tarkoituksena on koskea työntekijöitä ryhmänä, pelkästään resurssien tai työvoiman niukkuuden perusteella tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta ei voida poiketa ja kohdella ryhmään kuuluvia työntekijöitä eri tavalla. Tasapuolisesta kohtelusta poikkeamiseen vaadittaisiin *työntekijöiden asemasta ja tehtävistä johtuva todellinen syy*, eli työntekijöiden työtehtävien ja vastuiden tulisi olla työaikapankin kannalta riittävän erilaiset, jotta työnantaja voisi esimerkiksi saman osaston työntekijöille tarjota työaikapankkia erilaisin ehdoin vain houkutelakseen työntekijöitä töihin.

Esimerkki: Työnantajalla on tarve palkata 5 uutta työntekijää samaan yksikköön, jossa työskentelee jo 20 työntekijää. Työnantaja soveltaa uusiin työntekijöihin samaa työaikapankkisopimusta kuin muihinkin, mutta uudet työntekijät tulevat tekemään enemmän yötyötä kuin jo palveluksessa olevat työntekijät. Sopimuksessa on yötyötä tekeville työntekijöille oma, vain heitä koskeva ehto vapaiden joustavammasta käytöstä. Työnantajan on vaikea löytää työntekijöitä yövuoroon, mistä johtuen yövuorolaisten kohdalla käytössä on ylimääräisiä kannustimia. Työntekijät tekevät samaa työtä kuin muutkin yksikön työntekijät. Ensinnäkin tilanteessa voidaan mielestäni perustellusti sanoa, että vaikka kyseessä on sama työ samassa yksikössä, yötyön epämukavuudesta verrattuna päivätyöhön johtuen työntekijät eivät ole keskenään *vertailukelpoisessa asemassa* keskenään. Lisäksi mielestäni voidaan katsoa, että yötyöstä ja sen luonteesta johtuen työnantajalla on *työntekijöiden asemasta ja tehtävistä johtuva syy* kohdella työntekijöitä eri tavoin. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että yötyötä tekevät työntekijät on valittu halukkaista työntekijöistä asiallisin ja tasapuolisin kriteerein.

## 5.6. Sopimusvapaus ja työntekijöiden hyväksyntä erilaiselle kohtelulle

Murto on väitöskirjassaan todennut, että ryhmänormi, jollaiseksi myös paikallinen sopimus voidaan katsoa<sup>200</sup>, voidaan luoda joko työnantajan yksipuolisella päätöksellä tai eriasteista yhteistoimintaa hyödyntämällä.<sup>201</sup> Lähtökohtaisesti paikallisen sopimuksen tekemistä työnantajan ja työntekijän välille koskee *sopimusvapaus*, eli työnantaja ei voi yksipuolisesti luoda työaikapankkisopimusta. Sopimusvapauden nojalla työntekijäpuoli voi kieltäytyä solmimasta sopimusta joko kokonaan tai tietyin työnantajan esittämin ehdoin. Paikallisen sopimuksen solmiminen perustuu siis molempien osapuolten vapaaehtoisuuteen ja yhteistyöhön.<sup>202</sup> Lähtökohtaisesti voitaisiinkin katsoa, että sekä työnantaja- että työntekijäpuoli sitoutuvat sopimusvapautensa perusteella vain sellaiseen sopimukseen, jonka he molemmat hyväksyvät. Pohdittavaksi tulee tällöin se, milloin voidaan katsoa, että työntekijäpuoli on hyväksynyt sopimuksen sisällön, ja voiko tämä hyväksyntä tai suostumus olla perusteena työntekijöiden erilaiselle kohtelulle.

Jos työntekijät ovat itse neuvotelleet itselleen erilaisen sopimuksen kuin toisella ryhmällä, lienee mahdollista katsoa, että toisen sopimusta ei kummankaan näkökulmasta voida katsoa edullisemmaksi kuin toisen. Mikäli molemmat ryhmät ovat olleet *täysin tietoisia* toistensa sopimusten sisällöistä ja kummallakin ryhmällä on ollut *tosiasiallinen tilaisuus* vaikuttaa oman sopimuksensa sisältöön *samanaikaisesti*, tilanne vaikuttaa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen näkökulmasta melko selvältä – työntekijäryhmien erilaiseen kohteluun on perusteltu syy. Lisäksi kyseessä voi olla tilanne, jossa eri ryhmille tarjotaan samaa sopimusta.

Esimerkki: Yrityksessä on 100 työntekijää ja 20 toimihenkilöä, jotka työskentelevät kolmessa eri toimipisteessä. Toimipisteessä A työskentelee 30 työntekijää ja 5 toimihenkilöä. Kaikilla 20 toimihenkilöllä on sama luottamusmies, mutta työntekijöillä on oma luottamusmies kussakin toimipisteessä. Työnantaja haluaisi ottaa käyttöön työaikapankin toimipisteessä A. Työntekijöiden luottamusmies olisi

---

<sup>200</sup> Murto 2015, s. 2.

<sup>201</sup> Murto 2015, s. 109.

<sup>202</sup> Ryhmänormien luomisesta vapaaehtoisuuden perusteella ks. Murto 2015, s. 108–110.

valmis solmimaan sopimuksen, mutta toimihenkilöiden luottamusmies ei suostu sopimukseen, koska se koskisi vain osaa toimihenkilöistä.

Esimerkissä nousee kysymys siitä, voiko työnantaja sopia työaikapankin käyttöönotosta vain työntekijöiden ja heidän luottamusmiehensä kanssa tasapuolisen kohtelun vaatimuksen estämättä. Tällöin oltaisiin tilanteessa, jossa samalla osastolla työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden työaikajärjestelyt poikkeaisivat toisistaan. Tilanteessa voitaisiin mielestäni ensinnäkin katsoa, että toimihenkilöt ovat itse valinneet luottamusmiehensä järjestäytymisvapautensa perusteella, ja siten luottamusmies voi toimihenkilöitä edustaessaan valita, millaisin ehdoin suostuu paikallisia sopimuksia solmimaan. Mikäli luottamusmies ei suostu solmimaan sopimusta, johon toinen luottamusmies suostuu, voitaisiin mielestäni katsoa, että työnantaja voi tasapuolisen kohtelun estämättä ottaa työaikapankin käyttöön vain työntekijöiden kohdalla, ja työnantajan voitaisiin katsoa täyttäneen tasapuolisen kohtelun velvollisuutensa jo tarjotessaan molempien henkilöstöryhmien edustajille mahdollisuuden solmia kyseinen sopimus. Jos työnantajalla on lisäksi muuten hyväksyttävä, esimerkiksi osastolla tehtävän työn luonteeseen liittyvä syy ottaa työaikapankki käyttöön vain kyseisellä osastolla, voitaisiin mielestäni katsoa, että työaikapankki voisi koskea vain osaston työntekijöitä toimihenkilöiden luottamusmiehen kieltäytyessä sopimuksesta.

Lisäksi esimerkin pohjalta voidaan vielä pohtia, onko tasapuolisen kohtelun arvioinnin kannalta merkitystä sillä, että luottamusmies kieltäytyy solmimasta sopimusta toimihenkilöiden tasapuoliseen kohteluun vedoten. Tällöin katsoisin, että asian merkitys riippuu siitä syystä, johon työnantaja vetoaa ottaessaan työaikapankin käyttöön vain yhdellä osastolla. Mikäli työnantajalla on erilaiseen kohteluun hyväksyttävä oikeuttamisperuste, estettä ei ole kohdella myöskään toimihenkilöitä keskenään eri tavalla. Tällöin toimihenkilöiden luottamusmies ei voi vedota toimihenkilöiden välisen tasapuolisen kohtelun rikkomiseen ja sitä kautta vaatia, että työnantaja ei solmi paikallista sopimusta myöskään työntekijöiden luottamusmiesten kanssa.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteen arvioinnin kannalta tilanne kuitenkin muuttuu heti, jos sopimukset solmitaan eri aikaan tai jos toisella työntekijäryhmällä ei ole ollut tietoa toisen sopimuksen sisällöstä.

Esimerkki: Työntekijäryhmä A solmi työaikapankkia koskevan sopimuksen loppuvuodesta 2019. Tiedusteltuaan myös työntekijäryhmän B halukkuutta työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoon työnantaja ja työntekijät aloittivat sopimusneuvottelut loppuvuodesta 2019 ja solmivat sopimuksen alkuvuodesta 2020. Työntekijäryhmällä B ei ollut kaikkea tietoa ryhmän A sopimuksen sisällöstä, ja ryhmän B sopimus muodostuikin joiltakin osin epäedullisemmaksi kuin ryhmän A sopimus.

Vaikka esimerkkitapauksessa voitaisiinkin edelleen vedota osapuolten sopimusvapauteen, pidän itse melko kiistattomana sitä, että tietäessään ryhmän A sopimuksen sisällöstä ryhmä B olisi voinut vedota siihen ja vaatia itselleen samanlaista, yhtä edullista sopimusta. Myös siinä tilanteessa, että työnantaja ei olisi tähän suostunut, ryhmä B olisi voinut vedota tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomiseen, ja työnantajan olisi tullut esittää muita, ryhmän B asemasta ja tehtävistä johtuvia syitä erilaiselle kohtelulle.

Jos taas ryhmä B olisi tiennyt ryhmän A sopimuksen sisällöstä, mutta olisi siitä huolimatta sitoutunut epäedullisempaan sopimukseen, lähtökohtaisesti voitaisiin katsoa, että osapuolten sopimusvapaudesta johtuen erilaiselle kohtelulle olisi perusteltu syy. Suhtautuisin tällaiseen näkemykseen kuitenkin hyvin varovaisesti, sillä ensinnäkin *tasapuolisen kohtelun vaatimuksen ollessa pakottavaa oikeutta, työnantaja ja työntekijä eivät voi pätevästi tehdä sen vastaista sopimusta.*

KKO 2004:103 Yhtiö oli soveltanut A:han, joka oli tehnyt samaa työtä kuin yhtiön palvelukseen vuonna 1985 liikkeen luovutuksen yhteydessä siirtyneet työntekijät, erilaista palkanmääräytymisperustetta. Tästä johtuen A:n palkka oli jäänyt alhaisemmaksi kuin niin sanottujen vanhojen työntekijöiden. Kysymys siitä, oliko yhtiöllä ollut hyväksyttävä syy menettelyynsä. Tapauksessa katsottiin, että työnantaja oli ollut hyväksyttävä syy kohdella työntekijöitä eri tavalla. Korkein oikeus oli perustellut tätä muun muassa sillä, että A oli työsopimuksen solmiessaan ollut *tietoinen* palkkausperusteiden erilaisuudesta.

Engblom toteaa, että tasapuoliselle kohtelulle perusoikeutena on tunnusomaista, että siitä ei voi pätevästi luopua.<sup>203</sup> Ratkaisussa A:n tietoisuudella ei siis olisi pitänyt olla merkitystä

---

<sup>203</sup> Engblom 2013, s. 34.

erilaista kohtelua perusteltaessa. Seuraavassa ratkaisussaan korkein oikeus onkin päätenyt päinvastaiseen lopputulokseen:

KKO 2010:5: Työnantaja oli suorittanut palkanlisää niille palveluksessaan 17.10.1996 olleille työntekijöille, jotka olivat menettäneet työehtosopimuksen työajan tasausjärjestelmään liittyneet edut, kun työpaikalla oli sovittu siirtymisestä aikaisempaa lyhyempään työviikkoon. Työnantaja oli kohdellut palvelukseensa 17.10.1996 jälkeen tulleita työntekijöitä vastoin työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentissa säädettyä vaatimusta tasapuolisesta kohtelusta, kun vanhoille työntekijöille myönnetystä palkanlisästä oli muodostunut pysyvä ero työntekijöiden palkanmääräytymisperusteisiin eikä työnantaja osoittanut erolle työntekijöiden tehtävistä tai asemasta johtuvaa perustetta. (Ään.)

Tapauksessa yhtiö oli vedonnut oikeuttamisperusteena sopimusvapauteen. Korkein oikeus on todennut, että tasapuolisen kohtelun vaatimuksen ollessa pakottavaa oikeutta, työnantaja ja työntekijä eivät voi pätevästi sopia sellaista työsopimuksen ehdoista, jotka merkitsevät tasapuolisuusvelvoitteen rikkomista. Eri mieltä ollut korkeimman oikeuden jäsen taas vetosi vanhojen työntekijöiden tehokkaaseen edunvalvontaan. Hänen mielestään uusien työntekijöiden osalta työajassa ei ole tapahtunut mitään muutosta, minkä vuoksi ei ole myöskään mitään ansionmenetystä, joka tulisi hyvittää. Jälkimmäisen ratkaisun perusteella voidaan katsoa, että oikeuttamisperusteiden harkinnassa tasapuolisen kohtelun periaate painaa enemmän kuin sopimusvapaus. Tällainen ajattelu on myös työntekijän suojeluperiaatteen mukaista, mikä puoltaa sanottua tulkintaa.

Koskisen mukaan *työsopimustasolla* sitovien sopimusehtojen kohdalla pätee edelleen pääsääntö, jonka mukaan uudet ja vanhat työntekijät voidaan asettaa eri asemaan keskenään vain sillä perusteella, että vanhat työntekijät ovat omalta osaltaan sopineet asiasta toisin. Heikentääkseen vanhojen työntekijöiden sopimusehtoja työnantaja tarvitsee irtisanomisperusteen, jollaiseksi tasapuolisen kohtelun vaatimusta ei voida katsoa. Työehtosopimustasoista sopimista sanottu ei kuitenkaan uudemman oikeuskäytännön perusteella enää koske.<sup>204</sup>

TT:2011–29: Tuomiossa [on] katsottu, ettei työnantajan puolelta ollut esitetty hyväksyttävää, *työntekijöiden tehtävistä tai asemasta johtuvaa perustetta* sille, että

---

<sup>204</sup> Koskinen 2011, s. 8.

luotseina toimiville kantajille oli maksettu pienempää palkkaa kuin samaa työtä tekeville, niin sanottua satamaluotsauskompensaatiota saaville luotseille. Palkkaeron tasoittamiseksi esitettyä suunnitelmaa ei pidetty uskottavana eikä siirtymäajan kestoa hyväksyttävänä. *Sopimusmääräykset*, joista palkkaero oli suoraan johtunut, olivat siten ristiriidassa työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 3 momentista ilmenevän tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa. Sopimusmääräykset todettiin näiltä osin *pätemättömiksi* ja palkanerotus määrättiin maksettavaksi kantajille.

Toiseksi *sopimustasapaino* paikallisessa sopimisessa saattaa olla riittämätön. Työntekijöiden neuvotteluasemaan vaikuttavat muun muassa työpaikan koko ja sopimuksen sitovuuspiiriin kuuluvien työntekijöiden määrä, työntekijöiden asema työpaikalla sekä yrityksen taloudellinen tilanne.<sup>205</sup> Mikäli työntekijöiden neuvotteluasema on heikko, lopputuloksena voi olla työnantajan yksipuolisesti sanelema sopimus. Vaikka sopimusvapauteen voitaisiinkin vedota erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena, ongelmia voisi syntyä sen näyttämisessä, että sopimus on aidosti molempien osapuolten neuvottelema. Lisäksi, jos työntekijöiden puolelta sopijapuolena on ollut luottamusmies, voidaan kyseenalaistaa, onko edustuksellisella tasolla solmitussa sopimuksessa todella otettu työntekijöiden näkemykset ja mielipiteet riittävällä tavalla huomioon, jotta voitaisiin sanoa työntekijöiden hyväksyneen sopimuksen sisällön.

Kirjallisuudessa on katsottu, että kun luottamusmiehen tehtävänä on edustaa työntekijöitä ja ilmaista näiden kollektiivinen tahto, hänen tulee olla selvillä siitä, mitä mieltä työntekijät ovat.<sup>206</sup> Luottamusmies ei kuitenkaan ole muodollisesti sidottu edustamiensa työntekijöiden mielipiteeseen, vaikka voidaankin katsoa, että käytännössä paikallinen sopimus ei voi toimia ilman riittävän laajaa työntekijöiden tukea.<sup>207</sup> Yhteistoimintalain esitöissä todetaan, että YTL:n mukaisia neuvotteluja henkilöstön kanssa ei tarvitse käydä usealla tasolla, vaan kollektiivisissa asioissa riittää neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa.<sup>208</sup> Työntekijöiden näkemysten selvittämisen tapa jäänee tällöin luottamusmiehen harkittavaksi, ja katsoisin, että työnantajalla ei ole velvollisuutta järjestää

---

<sup>205</sup> Engblom 2013, s. 69–70.

<sup>206</sup> Puranen 2000, s. 45–46.

<sup>207</sup> Puranen 2000, s. 46.

<sup>208</sup> HE 254/2006, s. 12.

sopimusneuvotteluja niin, että myös työntekijät voisivat niihin osallistua luottamusmiehen lisäksi.

Koska tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaa *vain työnantajaa*, siihen, että luottamusmies ei ole ottanut riittävällä tavalla työntekijöiden näkemyksiä huomioon sopimuksessa, ei lähtökohtaisesti voida vedota tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomisena. Luottamusmiehen laiminlyönnit työntekijöiden näkemysten huomioimisessahan eivät johdu työnantajan toiminnasta. Toisaalta työnantaja ei voisi myöskään erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteena vedota siihen, että työntekijät ovat, luottamusmiehen edustamina, hyväksyneet sopimuksen sisällön. Koska tasapuolisen kohtelun vaatimus kuitenkin myös rajoittaa paikallista sopimista ja työnantajan tulee se huomioida kaikessa toiminnassaan, katsoisin, että työnantajalla on velvollisuus luottamusmiehen vastustuksestakin huolimatta kieltäytyä sellaisen paikallisen sopimuksen solmimisesta, joka on tasapuolisen kohtelun vaatimuksen vastainen. Tällöin myöskään sillä, että jokaista työntekijäryhmää edustaa sopimusneuvotteluissa eri luottamusmies<sup>209</sup>, ei olisi merkitystä, vaan vastuu sopimusten keskinäisestä tasapuolisuudesta olisi työnantajalla.

Lisäksi on mahdollista, että työaikapankista tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kehys sopimus, johon jokainen työntekijä liittyy omalla sopimuksellaan.<sup>210</sup> Tällöin ei tarvita minkäänlaista työntekijöiden hyväksyntää saavutetulle sopimukselle, koska työntekijät antavat sopimukselle ja sen soveltamiselle omassa työsuhteessaan henkilökohtaisen suostumuksen.<sup>211</sup> Tällaisessa tilanteessa kaikki työntekijät eivät välttämättä halua ottaa työaikapankkia käyttöön. Tämän ei voida katsoa olevan tasapuolisen kohtelun vastaista, koska kehys sopimus itsessään ei ole työntekijöitä eri tavalla kohteleva. Kaikilla työntekijöillä on yhtäläinen mahdollisuus päättää työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta omalla kohdallaan, eikä työnantajan voida katsoa kohtelevan työntekijöitä perusteettomasti eri tavalla, jos erilainen kohtelu perustuu työntekijöiden omiin valintoihin. Toki edellytyksenä tällöin on, että työaikapankin

---

<sup>209</sup> Työnantajayrityksessä voi olla yksi tai useampi luottamusmies. Eri työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät valitsevat oman luottamusmiehensä, jolloin yleensä kaikilla henkilöstöryhmillä ja eri ammattiryhmillä on omat luottamusmiehensä. Lisäksi työosastoille ja yksiköihin voidaan valita omat luottamusmiehet henkilöstö- ja ammattiryhmän sisälläkin. Saloheimo 2012, s. 229.

<sup>210</sup> Esim. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus 2018–2020.

<sup>211</sup> Puranen 2000, s. 46.

käyttöönottomahdollisuutta on tarjottu samanlaisin ehdoin kaikille niille työntekijöille, jotka ovat vertailukelpoisessa asemassa keskenään.



## 6. Johtopäätökset

Tasapuolisen kohtelun vaatimus on periaate, jonka täsmällinen sisältö tarkentuu vasta konkreettisissa tilanteissa tapauskohtaisesti. Yksiselitteisiä vastauksia kysymyksiin, kuten miten työntekijöiden vertailukelpoisuus määrittyy tai millä perusteilla työntekijöiden erilainen kohtelu voidaan oikeuttaa, ei voida antaa. Suuntaviivoja tasapuolisen kohtelun tarkasteluun voidaan kuitenkin hahmotella, kun kyseessä on tarkempi asiaryhmä. Tarkka vastaus kysymyksiin hahmottuu kuitenkin aina vasta tapauskohtaisten erityispiirteiden ja kussakin asiassa oikeudellisesti merkityksellisten seikkojen tarkastelun kautta.

Kun kyseessä on työntekijäryhmäkohtainen työaikapankkia koskeva paikallinen sopimus, suuntaviivoja voidaan hahmotella seuraavasti. Työntekijäryhmien muodostumisessa olennaista on, että ryhmä on jollakin tavalla työnantajan organisoima. Työnantaja organisoii työn tekemisen yrityksen sisällä tarkoituksenmukaiseksi katsomallaan tavalla. Samalla työntekijöistä tulee muodostetuksi ryhmiä organisoinnin perusteella. Pelkästään sillä, että työnantaja katsoo erilaisen kohtelun tarkoituksenmukaiseksi, ei kuitenkaan voida perustella tasapuolisen kohtelun vaatimuksen rikkomista, eikä työnantajan työnjohto-oikeus ulotu oikeuttamisperusteisiin saakka. Olennaista tarkoituksenmukaisuudella perustelemisessa on, että se perustuu työn asettamiin todellisiin vaatimuksiin.

Työntekijäryhmien vertailukelpoisuuden arviointi on aina hyvin tapauskohtaista, ja kyseessä olevasta asiasta riippuu, mitä ryhmien välisiä eroja ja yhteneväisyyksiä otetaan huomioon vertailukelpoisuutta arvioitaessa. Vertailukelpoisuus ja erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet kietoutuvat usein myös yhteen niin, että niillä tekijöillä, jotka perustelevat työntekijöiden vertailukelvottomuutta asiassa, voitaisiin myös perustella erilainen kohtelu.

Lähtökohtana voidaan sanoa, että työntekijöitä tulee verrata saman työnantajan toisiin työntekijöihin, joihin luetaan kuuluviksi kaikissa sen nimenomaisen yhtiön, jonka kanssa työntekijällä on työsopimussuhde, eri toimipaikoissa ja yksiköissä työskentelevät työntekijät. Samaan konserniin kuuluvien muiden yhtiöiden työntekijät eivät tällöin ole vertailukelpoisia. Verrokki ei myöskään voi olla hypoteettinen. Yleisenä lähtökohtana vertailukelpoisuuden arviointiin silloin, kun kyseessä on työaikapankki, voidaan myös

sanoa, että eri henkilöstöryhmät ovat keskenään eri asemassa, eivätkä siten ole vertailukelpoisia keskenään.

Työaikapankin ollessa kyseessä vertailukelpoisuuden olennaisimmaksi määrittäjäksi voitaneen määrittää työn tekemisen olosuhteet. Esimerkiksi se, millaiset säännölliset työajat ryhmän työntekijöillä on, voidaan katsoa keskeiseksi tekijäksi vertailukelpoisuutta arvioitaessa. Yleensä tarvittaneen kuitenkin useampia tekijöitä, joiden perusteella työntekijäryhmät voidaan katsoa vertailukelpoisiksi.

Tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaa vain työnantajaa. Lisäksi tulee huomata, että tasapuolisen kohtelun vaatimus on oikeus, josta ei voi pätevästi sopimuksella luopua. Työntekijä tai työntekijäryhmä ei siis voi pätevästi antaa suostumustaan erilaiselle kohtelulle, eikä tällöin esimerkiksi sillä, että työntekijä on ollut tietoinen siitä, että häntä kohdellaan epäedullisemmin kuin toista työntekijää, voida perustella erilaista kohtelua. Sen sijaan tilanteissa, joissa työnantaja on täyttänyt velvollisuutensa tasapuoliseen kohteluun tarjoamalla vertailukelpoisessa tilanteessa oleville työntekijöille mahdollisuutta solmia paikallinen sopimus, voidaan lähtökohtaisesti vedota työntekijöiden suostumukseen erilaiselle kohtelulle, mikäli osa heistä ei ole suostunut sopimusta solmimaan.

Oikeuttamisperusteissa olennaista on, että ne perustuvat työntekijöiden asemaan ja tehtäviin. Oikeuskäytännön mukaan työnantajan tulee mahdollisuuksiensa mukaan tasata eroja työntekijöiden kohtelussa, mikä voi vaikuttaa oikeuttamisperusteiden arviointiin. Lähtökohtaisesti liikkeen luovutuksella ja eroilla työntekijöiden työehtosopimuksissa voidaan perustella erot työntekijöiden kohtelussa. Kun työaikapankista tehdään työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava paikallinen sopimus, erojen tasaamisen voitaneen katsoa olevan suhteellisen helppoa, koska työnantaja voi irtisanoa sopimuksen ilman irtisanomisperustetta. Tällöin työnantaja voi sopimuksen irtisanomalla myös heikentää niiden työntekijöiden työsuhteiden ehtoja, joita on kohdeltu paremmin. Toisaalta työnantajalla on mahdollisuus tasata eroja myös ottamalla käyttöön työaikalakiin perustuva työaikapankki.