

PAIKALLINEN SOPIMINEN

PAIKALLINEN SOPIMINEN

– opas työpaikoille

Nico Steiner

KAUPPAKAMARI

© Helsingin Kamari Oy / Helsingin seudun kauppakamari ja tekijä

ISBN 978-952-418-023-8 (painettu kirja)

ISBN 978-952-418-024-5 (e-kirja)

ISBN 978-952-418-025-2 (Ammattikirjasto)

Taiton suunnittelu: Maria Mitrunen

Kannen suunnittelu: Lumimarja Terttu Rönkkö

Sivun valmistus: Keski-Suomen Sivu Oy

Paino: MeediaZone 2025

SISÄLLYS

ALKUSANAT	13
LYHENTEET	15
KUVIOT JA TAULUKOT	16
1 YLEISTÄ	17
1.1 MIKSI PAIKALLISTA SOPIMISTA?	17
1.2 TYÖOIKEUDELLINEN NORMIJÄRJESTELMÄ, EDULLISEMMUUSSÄÄNTÖ JA PAIKALLINEN SOPIMINEN	20
1.2.1 Työoikeudellinen normihierarkia	20
1.2.2 Työehtosopimusjärjestelmä	26
1.2.3 Työehtosopimuksen normaalisitovuus	26
1.2.4 Työehtosopimuksen yleissitovuus	28
1.2.5 Työehtosopimuksia koskevaa käsitteistöä	31
1.3 PAIKALLISEN SOPIMISEN TAVAT JA ASIAT, JOISTA VOI SOPIA PAIKALLISESTI	32
1.4 PAIKALLINEN SOPIMINEN SUOMESSA	35

2	TOIMIVA JA TASAPAINOINEN SOPIMUSTOIMINTA	38
2.1	YLEISTÄ	38
2.2	KEINOJA LUODA PAIKALLISELLE SOPIMISELLE KÄYTÄNNÖN EDELLYTYKSIÄ	40
2.2.1	Paikallisen sopimisen yleiset edellytykset	40
2.2.2	Yhteistoimintalain mukainen vuoropuhelu paikallisen sopimustoiminnan pohjana	41
2.2.3	Henkilöstön hallintoedustus	43
2.2.4	Henkilöstön edustajan valmiudet	45
2.3	EPÄASIAALLINEN SOPIMUSTOIMINTA	46
2.3.1	Epäasiallisen sopimustoiminnan ilmenemismuodot	46
2.3.2	Sopijapuolten epätasapainoinen neuvotteluasema ja siihen liittyvä hyväksikäyttö	46
2.3.3	Kelpuutuksen ylittävä paikallinen sopimus	49
2.3.4	Paikallinen sopimus, jossa ei ole noudatettu osapuolia tai menettelytapoja koskevia määräyksiä	49
3	PAIKALLISEN SOPIMISEN OSAPUOLET JA EDUSTUSOIKEUDET	51
3.1	YLEISTÄ	51
3.2	TYÖNANTAJAOSAPUOLI	51
3.3	HENKILÖSTÖN EDUSTUSJÄRJESTELYT	52
3.3.1	Yleistä	52
3.3.2	Luottamusmies	52
3.3.3	Luottamusvaltuutettu	54
3.3.4	Henkilöstö yhdessä	56
3.3.5	Muut edustamisratkaisut	58
3.4	HENKILÖSTÖN EDUSTAJAN SUOJA	60

4	TYÖEHTOSOPIMUKSEEN PERUSTUVA PAIKALLINEN SOPIMINEN	62
4.1	YLEISTÄ	62
4.2	SOPIMUKSEN KOHDE	63
4.2.1	Palkkaa tai palkanlisiä koskevat määräykset	63
4.2.2	Työaikaa koskevat määräykset	64
4.2.3	Vuosilomia koskevat määräykset	66
4.2.4	Yhteistoimintalain mukaiset menettelyt	66
4.3	HENKILÖSTÖOSAPUOLI PAIKALLISTA SOPIMUSTA TEHTÄESSÄ	68
4.3.1	Henkilöstön edustaja paikallista sopimusta tehtäessä	68
4.3.2	Luottamusmies paikallisen sopimisen edellytyksenä – henkilöstö on valinnut luottamusmiehen	69
4.3.3	Luottamusmies paikallisen sopimisen edellytyksenä – henkilöstö ei ole valinnut luottamusmiestä	73
4.3.4	Säännöllisen työajan järjestelyt yleissitovuuskentässä	76
4.3.5	Paikallisen sopimuksen osapuolet julkisella sektorilla	78
4.3.6	Paikallisen sopimuksen osapuolet merityössä	78
4.3.7	Yhteenveto	79
4.4	SOPIMUKSEN OIKEUSVAIKUTUKSET	80
4.4.1	Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset normaalisitovuuskentässä	80
4.4.2	Paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset yleissitovuuskentässä	81
4.5	PAIKALLISEN SOPIMUKSEN TEKEMINEN	81
4.5.1	Riittävien tietojen antaminen	81
4.5.2	Luottamusvaltuutetun valmiuksien parantaminen	84
4.5.3	Vapautus työstä ja korvaukset	87
4.5.4	Riittävä harkinta-aika ja henkilöstön oikeus käsitellä sopimusta keskenään	88
4.5.5	Työehtosopimuksessa edellytetyt menettelytavat	89
4.5.6	Sopimuksen sisältöä koskevat vaatimukset	90

4.6	PAIKALLISEN SOPIMUksen TEKEMISEN JÄLKEEN	93
4.6.1	Työehtoja koskeva kirjallinen selvitys (TSL 2:4)	93
4.6.2	Paikallisen sopimuksen nähtävänä pitäminen	94
4.6.3	Paikallisen sopimuksen toimittaminen työsuojelu- viranomaiselle ja paikallisten sopimusten valvonta	97
4.7	PAIKALLISEN SOPIMUksen MUUTTAMINEN	100
4.8	PAIKALLISEN SOPIMUksen IRTISANOMINEN	101
4.8.1	Sopimuksen irtisanominen	101
4.8.2	Sopimuksen päättäminen	104
4.9	TIIVISTELMÄ: JÄRJESTÄYTYNEEN JA JÄRJESTÄYTYMÄTTÖMÄN KENTÄN EROAVAISSUDET PAIKALLISESSA SOPIMISESSA	104
5	TYÖEHTOSOPIMUKSEEN PERUSTUVAAN PAIKALLISEEN SOPIMISEEN LIITTYVÄT TULKINTAONGELMAT JA RIITAISUUKSIEN RATKAISEMINEN	106
5.1	YLEISTÄ	106
5.2	TULKINTAONGELMA TYÖEHTOSOPIMUKSEN PAIKALLISTA SOPIMISTA KOSKEVASSA KELPUUTUKSESSA	107
5.2.1	Yleistä	107
5.2.2	Riitaisuudet työehtosopimuksen tulkinnasta normaalisitovuuskentässä	107
5.2.3	Riitaisuudet työehtosopimuksen tulkinnasta yleissitovuuskentässä	108
5.3	TULKINTAONGELMA PAIKALLISESSA SOPIMUKSESSA	110
5.3.1	Yleistä	110
5.3.2	Riitaisuudet paikallisen sopimuksen tulkinnassa normaalisitovuuskentässä	110
5.3.3	Riitaisuudet paikallisen sopimuksen tulkinnassa yleissitovuuskentässä	111

6	TYÖEHTOSOPIMUKSEEN PERUSTUVAN PAIKALLISEN SOPIMISEN ERITYISTILANTEITA	112
6.1	TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLON PÄÄTTYMINEN (SOPIMUKSETON KAUSI)	112
6.2	PAIKALLINEN SOPIMINEN VUOKRATYÖSSÄ	114
6.3	PAIKALLINEN SOPIMINEN SUOMEEN LÄHETETTYJEN TYÖNTEKIJÖIDEN KOHDALLA	118
6.4	TYÖEHTOSOPIMUKSEN KELPUUTUKSEN MUUTTUMINEN	121
6.5	USEAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN TILANNE – MONIALAYRITYKSET	122
7	LAKIIN PERUSTUVAT PAIKALLISET SOPIMUKSET	124
7.1	YLEISTÄ	124
7.2	TYÖAIKAPANKISTA SOPIMINEN	124
7.2.1	Työaikapankin sisältö ja toimintalogiikka	124
7.2.2	Työaikalain mukaisen työaikapankin ja työehtosopimuksen mukaisen työaikapankin suhde	126
7.2.3	Työaikapankista sopiminen	127
7.3	MUUTOSTURVAVALMENNUS TAI -KOULUTUS	128
7.3.1	Muutosturvavalmennuksen tai -koulutuksen tarjoamisvelvollisuus	128
7.3.2	Mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen ja työehtosopimusten merkitys	129
7.3.3	Henkilöstön edustaja paikallista sopimusta tehtäessä	131
7.3.4	Julkinen sektori	133
7.4	YHTEISTOIMINTALAIN MUKAISIA VELVOLLISUUKSIA KOSKEVAT PAIKALLISET SOPIMUKSET	134
7.4.1	Yleistä lain soveltamisesta	134
7.4.2	Vuoropuhelun toteuttamista koskeva paikallinen sopimus vähintään 50 työntekijän yrityksissä	135

7.4.3	Vuoropuhelun toteuttamista koskeva paikallinen sopimus 20–49 työntekijän yrityksissä	137
7.4.4	Tietojen antamista koskevat paikalliset sopimukset	138
7.4.5	Muutosneuvottelut	140
7.5	HENKILÖSTÖN HALLINTOEDUSTUSTA KOSKEVAT PAIKALLISET SOPIMUKSET	140
7.5.1	Henkilöstön hallintoedustuksen sisältö	140
7.5.2	Henkilöstön hallintoedustusta koskeva sopimus	141
7.5.3	Lakiin perustuva henkilöstön hallintoedustus, jos sopimukseen ei päästä	142
7.6	MUUT LAKIIN PERUSTUVAT PAIKALLISEN SOPIMISEN JÄRJESTELYT	143
7.6.1	Henkilöstörahaston perustaminen	143
7.7	LAKIIN PERUSTUVIA PAIKALLISIA SOPIMUKSIA KOSKEVAT RIITAISUUDET	144
8	PAIKALLISEN TASON TYÖEHTOSOPIMUS (YRITYSKOHTAINEN TYÖEHTOSOPIMUS)	145
8.1	YLEISTÄ	145
8.2	TYÖEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRITELMÄ, OSAPUOLET JA OIKEUSVAIKUTUKSET	146
8.3	PAIKALLISEN TASON TYÖEHTOSOPIMUKSEN SUHDE MUIHIN TYÖEHTOSOPIMUKSIIN	148
8.4	TYÖEHTOSOPIMUKSEEN LIITTYVÄT SOPIMISMAHDOLLISUUDET	151
8.4.1	Työehtosopimuksen sisältö	151
8.4.2	Työlainsäädäntöön sisältyvät toisinsopimismahdollisuudet	151
8.4.3	Työsopimuslakiin sisältyvät toisinsopimismahdollisuudet	152
8.4.4	Työaikalakiin sisältyvät toisinsopimismahdollisuudet	154
8.4.5	Vuosilomalakiin sisältyvät toisinsopimismahdollisuudet	157
8.4.6	Yhteistoimintalakiin sisältyvät toisinsopimismahdollisuudet	158

8.4.7	Opintovapaalakiin sisältyvät toisinsopimismahdollisuudet	159
8.4.8	Merityölainsäädäntöön sisältyvät toisinsopimismahdollisuudet	160
8.5	PAIKALLISEN TASON TYÖEHTOSOPIMUKSEEN LIITTYVÄT RIITAISUUDET JA TULKINTAONGELMAT	161
8.5.1	Sopimusneuvotteluihin liittyvä erimielisyys	161
8.5.2	Paikallisen työehtosopimuksen tulkintaan liittyvät erimielisyydet	162
9	PAIKALLINEN SOPIMINEN JULKISELLA SEKTORILLA	164
9.1	YLEISTÄ	164
9.2	VALTIO	164
9.3	KUNNAT JA HYVINVOINTIALUEET	165
9.4	EVANKELIS-LUTERILAINEN KIRKKO	167
	LÄHTEET	168
	OIKEUSTAPAUKSET	171
	ASIAHAKEMISTO	172

ALKUSANAT

”Sama paita ei sovi kaikille.”

Tätä sanontaa olen käyttänyt koulutuksissani, kun olen yrittänyt kuvata työlainsäädäntöön sisältyvien toisinsopimismahdollisuuksien taustasyitä. Työlainsäädännön perustehtävänä on tuottaa työntekijälle vähimmäissuojaa, ja tämä tapahtuu ensisijaisesti pakottavan työlainsäädännön kautta. Samaan hengenvetoon on todettava, että toimialat eroavat toisistaan, samoin kuin eroavat saman toimialan sisällä eri työpaikkojen olosuhteet. Haasteeksi muodostuu, kuinka luodaan työpaikoille riittävä vähimmäissuoja työntekijälle sellaisella tavalla, että myös työelämän variaatio otetaan huomioon. Yhtenä keinona on ollut sallia toisinsopimismahdollisuutta työehtosopimusosapuolille ja joskus myös työpaikkatasolle. Lisäksi työehtosopimusosapuolet ovat voineet valtuuttaa työpaikan osapuolet kollektiivisesti tai muutoin sopimaan asioista asettamallaan reunaedellytyksillä. Ja näin se ”paita” saadaan kuta-kuinkin sopimaan kaikille. Paikallinen sopiminen on osa tätä pyrkimystä.

Vuoden 2025 alusta tulivat voimaan lainsäädännön muutokset, joilla pyrittiin edistämään paikallista sopimista. Käytännössä muutokset liittyivät siihen, kuka saa edustaa henkilöstöosapuolta paikallista sopimusta tehtäessä työehtosopimuksen kelpuutuksen nojalla. Lisäksi selkeytettiin

ja laajennettiin työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen käyttöalaa yleissitovuuskentässä. Kolmanneksi laajennettiin mahdollisuutta sopia yrityskohtaisia työehtosopimuksia.

Paikallista sopimista on tehty jo kauan, mutta aika vähän asiaa on käsitelty kokoavasti työelämän sääntelyä koskevassa kirjallisuudessa. Tämän teoksen tarkoituksena on käsitellä paikallisen sopimisen juridiikkaa kokonaisuutena. Vaikka tuore lainsäädäntö ratkaisi monia ”ikimuis-toisia” oikeudellisia tulkintakysymyksiä, paikallisen sopimisen juridiikkaa kouluttaessa on helppo tehdä havainto, että valistustyö tällä alueella on edelleen tarpeen. Paikallisen sopimisen juridiikka on siis edelleen kohtuullisen vaativaa. Tämän teoksen tarkoituksena on valottaa sitä, mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa, millä edellytyksillä moisia sopimuksia on mahdollista tehdä ja minkälaisiin oikeudellisiin seikkoihin on syytä kiinnittää huomiota. Kirja on tarkoitettu enemmän käytännön avuksi työpaikoille kuin oikeustieteelliseksi teokseksi, vaikka tarkastelukulma on liki täysin oikeudellinen.

Esitän lämpimät kiitokset tuottaja Satu Lundelinille. Kiitokset ansaitsevat myös läheiseni, joille muutoin kuuluva huomio kanavoituikin jonkin aikaa tämän teoksen kirjoitustyöhön.

Järvenpäässä 15. päivänä toukokuuta 2025