

Jari Murto

Ryhmänormit yrityksessä – tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta

Lakimies
1/2016
s. 149–156

1. Johdanto tutkimustehtävään

Paikallinen sopiminen on esiintynyt viime aikoina julkisessa keskustelussa melko runsaasti. Se nähdään keinona parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä. Vaikka paikalliseen sopimiseen otetaan nykyisin kantaa usein – sekä puolesta että vastaan – ei aina ole välttämättä selvää, mitä paikallisella sopimisella itse asiassa kulloinkin tarkoitetaan.

Myös tämä tutkimus alkoi aikanaan paikallisen sopimisen tutkimuksena. Tutkimuksen painopiste siirtyi kuitenkin vähitellen erilaisiin yrityskohtaisiin ja yritystasoisiiin normeihin. Tähän vaikutti havainto, että yksittäisen työntekijän sijaan useat normit kohdistuvat usein nimenomaan erilaisiin työntekijäryhmiin. Itse asiassa mitä suuremmasta työnantajayrityksestä on kyse, sitä selkeämmin työn teettäminen ja tekeminen on ryhmäilmiö. Tämä vaikuttaa myös työoikeudelliseen normitukseen.

Työoikeuden normitukselle on tunnusomaista monien eri *säännöstyskeinojen* käyttäminen ja normien monitasoisuus. Työoikeuden normeista muodostuu kerroksittainen rakenne erilaisten sääntelykohteiden ja niitä säätelevien välineiden perusteella.¹ Sääntelykohteiden ja -keinojen välinen yhteys ilmenee sääntelytasoitain, kun erilaisilla säännöstyskeinolla normitetaan erilaisia asioita. Laeilla säädetään kaikkia työntekijöitä yleisesti koskevista asioista, työehtosopimuksilla sopimusalakohtaisista asioista. Työsopimus on väline yksilöllisistä ehdoista sopimiseen.

* Jari Murto, OTT, KTM, tutkija, Turun yliopisto. Sähköposti: jari.murto@utu.fi.

Pienin muutoksin *lectio praecursoria* Turun yliopiston oikeustieteellisessä tiedekunnassa 21.11.2015 pidetyssä väitöstilaisuudessa, jossa kirjoittaja puolusti väitöskirjaansa Ryhmänormit yrityksessä. Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Suomalainen Lakimiesyhdistys 2015.

1. Ks. Jorma Vuorio: Työsuhteen ehtojen määrääminen. Suomalainen Lakimiesyhdistys 1955 s. 382–383.

NORMI	NORMITUSVÄLINE	KOHDE
Yleisnormi	Laki	Kaikki työnantajat ja työntekijät
Kollektiivinormi	Työehtosopimus	Työehtosopimukseen sidotut
Ryhmänormi	Esimerkkejä: <ul style="list-style-type: none"> • Työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopimus • Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma • Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulos • Työsäännöt, matkustussääntö • Tulospalkkiojärjestelmä 	<ul style="list-style-type: none"> • Koko henkilöstö • Henkilöstöryhmät • Työntekijäryhmät • Henkilöstön ja työntekijäryhmien edustajat • Jne
Yksilöllinen normi	Työsopimus	Sopimusosapuolet: yksittäinen työntekijä ja työnantaja

Kuvio 1. Ryhmänormit osana työoikeuden normitusta (Murto 2015 s. 2).

Lakeihin, työehtosopimukseen ja työsopimukseen perustuvan sääntelyn lisäksi työoikeudellinen normitus on monipuolistunut. Nykyisin normeja *laaditaan ja sovitaan entistä enemmän yritys- ja työpaikkatasolla*. Tavoitteena on saada käytännön työehdot yrityksen ja sen henkilöstön tarpeita vastaaviksi. Näin syntyy työnantajan ja koko henkilöstön tai työnantajan ja erilaisten työntekijäryhmien väliseen suhteeseen kohdistuvia normeja. Nämä ovat *ryhmänormeja*. Ne ovat tämän tutkimuksen tutkimuskohde.

2. Mitä ryhmänormit ovat?

Ryhmänormit ovat asiasisällöltään monipuolinen kokonaisuus. Esimerkkeinä voidaan mainita yhteistoimintalain mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työvoiman käyttöön liittyvät periaatteet, työehtosopimusten perusteella laaditut palkkaus- tai työaikajärjestelmät sekä paikalliset sopimukset, yrityksessä laaditut työsäännöt, työntekijäryhmä- tai työyksikkökohtaiset vakiintuneet käytännöt sekä työnantajan yksipuolisesti luomat johtamis- ja hallinnointijärjestelmät.

Tutkimuskohteena olevien ryhmänormien määrä sekä merkittävyys ovat lisääntyneet viime vuosien aikana. Tätä selittää pääasiassa kolme tekijää. Ensiksi voidaan mainita *paikallisen sopimisen* laajeneminen ja lisääntyminen. Paikallisten sopimusten kohteina ovat usein nimenomaan työntekijät erilaisina ryhminä. Tunnusomaista paikalliselle sopimiselle onkin, että se tapahtuu usein edustuksellisella tasolla.

Toiseksi *osallistumis- ja yhteistoimintajärjestelmien* toiminta kohdentuu usein työnantajayrityksen sisäisiin henkilöstö- ja työntekijäryhmiin. Henkilöstön osallistumisen perusteella syntyy juuri kyseisen yrityksen olosuhteisiin ja henkilöstön tarpeisiin soveltuvia ryhmänormeja.

Kolmas ryhmänormeja lisäävä tekijä on erilaisten työnantajan *johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmien* käytön kasvu. Mitä suuremmasta ja monimuotoisemmasta työnantajayrityksestä on kyse, sitä suurempi on tarve erilaisten johtamisjärjestelmien luomiseen. Niiden avulla pyritään yhdenmukaistamaan esimiestyötä sekä varmistamaan samalla työntekijöiden yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu.

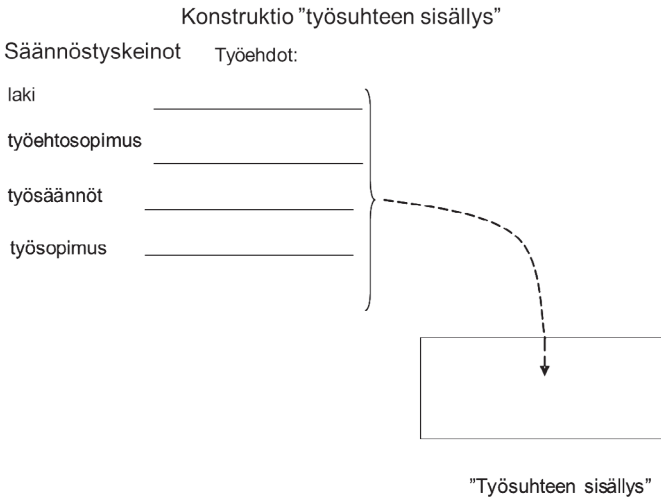
3. Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän päivitystarve

Johtuen työoikeuden normituksen monitasaisuudesta ja eri säännöstyskeinojen käyttämisestä on työoikeudessa ollut tarvetta jäsentää normien välisiä keskinäisiä suhteita. Välineitä tähän ovat tarjonneet *oppi työoikeudellista säännöstyskeinoista* ja *oppi työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmästä*.

Työoikeuden yleisten oppien keskeisimpiin doktriineihin kuuluvan opin työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmästä kehitti varsinaisesti *Jorma Vuorio* väitöskirjassaan ”Työsuhteen ehtojen määrittäminen” melko tasan 60 vuotta sitten. Vuorion jäsennykset perustuivat jo *Arvo Sipilän* aikanaan luomaan perussuhdeteoriaan ja siihen kuuluvaan työsuhteen käsitteeseen.

Keskeinen ajatus Vuorion työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä on työsuhteen ymmärtäminen käsitteellisenä alustana tai ”tyhjänä säiliönä”, johon eri säännöstyskeinoista peräisin olevat normit vaikuttavat. Työsuhteella itsessään ei ole aineellista sisällystä vaan se määräytyy työoikeuden eri säännöstyskeinojen perusteella.² Työsuhteen käsite tarjosi siis ratkaisun ennen muuta kahden eri sopimuksen eli työsopimuksen ja työehtosopimuksen välisen suhteen jäsentämiseen. Keskeistä oli, että normijärjestelmä perustettiin työsuhteen – eli siis työsopimuksen – käsitteelle.

2. Vuorio 1955 s. 403.



Kuvio 2. Konstruktio "työsuhteen sisälllys" (Vuorio 1955 s. 403).

Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä ei ole kuitenkaan staattinen operakennelma. Se on sidoksissa kulloinkin vallitsevaan normiympäristöön. Työoikeudellisen normituksen monipuolistuessa eri tutkijat ovat täydentäneet sitä. Tästä huolimatta se on pysynyt lähtökohdiltaan ja idealtaan sellaisena kuin Vuorio hahmotti sen 1950-luvulla.

Työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä perustuu normien asettamisvaltoihin ja normien pakottavuuteen. Tällainen hahmottaminen oli toimivaa ja tarkoituksenmukaista silloin, kun keskeistä oli kuvata työnantajan ja yksittäisen työntekijän välistä oikeussuhdetta sekä siinä vaikuttavien ehtojen – eli ennen kaikkea vähimmäisehtojen – määräytymistä.

Tämän tutkimuksen kohteena olevat ryhmänormit eivät määritä välttämättä niinkään työntekijän vähimmäisehtoja. Yksittäisen työntekijän vähimmäisehtojen sijaan ryhmänormit määrittävät työnantajayrityskohtaisia ratkaisuja eli yrityksen koko henkilöstön tai erilaisten henkilöstö- ja työntekijäryhmien työehtoja. Tällaisten ryhmänormien asemaan ei ole kuitenkaan aikaisemmin kiinnitetty juuri huomiota.

Se, että ryhmänormeja ei ole hahmotettu aikaisemmin osaksi työoikeuden yleisiä oppeja eikä työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää, selittyy suurelta osin työoikeuden käsitteistön köyhyydellä. Voidaan väittää, että käsitteistön köyhyys on ollut omiaan vaikuttamaan ryhmänormien individualisoitumiseen työsopimuksen ehdoksi. Kun on operoitu tunnetuilla työsopimuksen ja

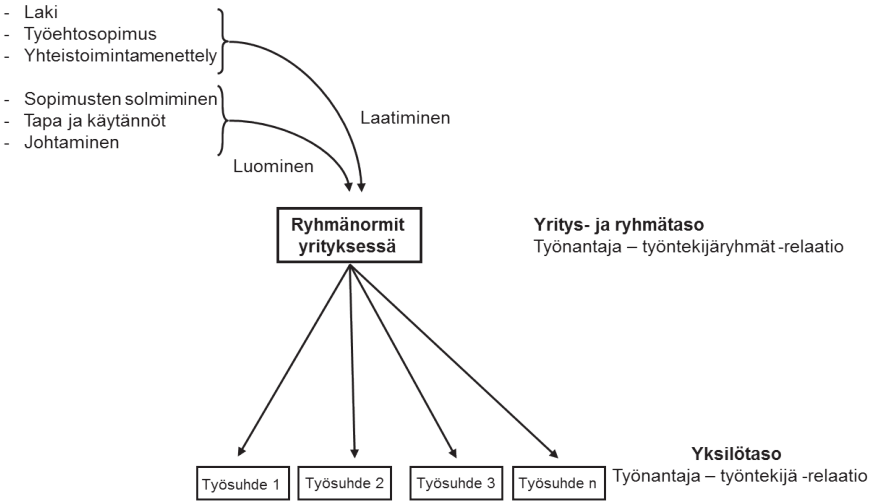
työehtosopimuksen käsitteillä, ei ole hahmotettu ryhmänormien luonnetta eikä sääntelyn kohdistumista yrityksen henkilöstöön tai työntekijöihin ryhminä.

Voidaan myös väittää, että ryhmänormien epäselvää asemaa on edistänyt työnantajan ja työntekijän käsitteiden ymmärtäminen liian yksinkertaisesti. Yksittäisten työntekijöiden sijaan työntekijät näyttävät kuitenkin usein pikemminkin henkilöstönä ja työntekijäryhminä. Samoin työnantajan ymmärtäminen funktionaalisesti yrityksenä, jossa on organisaatiotasoja, yksiköitä ja eri tasoilla toimivia työnantajan edustajia, vastaa paremmin todellisuutta. Tästä syystä ryhmänormien yhteydessä onkin havainnollisempaa puhua työnantajayrityksestä ja sen henkilöstöstä.

4. Ryhmänormien asema työehtojen määrittämisessä

Tutkimuksen toteuttaminen edellytti uuden käsitteistön kehittämistä. Tässä tarkoituksessa tutkimuksessa otettiin käyttöön sekä ryhmänormin käsite että *henkilöstösuhteen* ja *henkilöstösuhteen ehdon* käsitteet. Henkilöstösuhteen käsitteen kehittämiseen vaikutti ennen kaikkea tarve erottaa työnantajan ja työntekijäryhmien välinen *ryhmärelaatio* yksilöllisestä työsuhteesta.

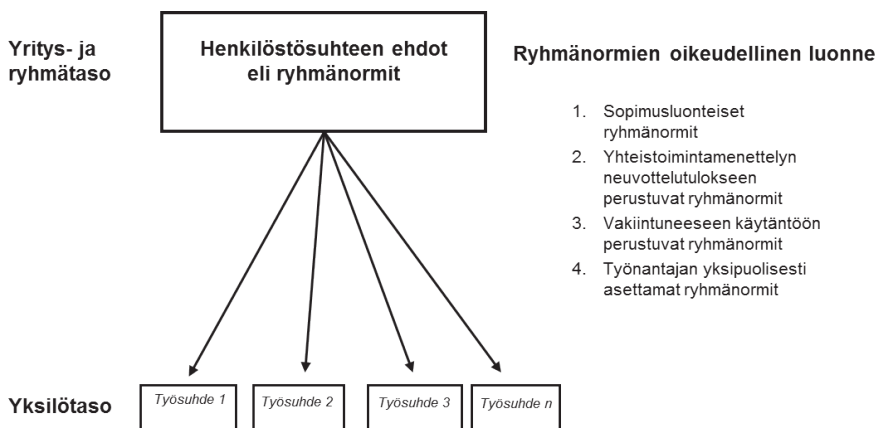
Työehtojen säännöstyskeinot



Kuvio 3. Tutkimusasetelma (Murto 2015 s 8).³

Henkilöstösuhde ja työsuhde ovat molemmat työehtojen määrittämiseen liittyviä käsitteitä ilman omaa aineellista sisällystä. Henkilöstösuhteen aineellinen sisältö – eli henkilöstösuhteen ehdot – määräytyy erilaisten ryhmänormien perusteella. Henkilöstösuhteen ehtona olevat ryhmänormit voivat olla oikeudelliselta luonteeltaan neljänlaisia. Ne voivat olla 1) työntekijäryhmiä koskevia sopimuksia, 2) yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksia, 3) ryhmäkohtaisia vakiintuneita käytäntöjä sekä 4) työnantajan yksipuolisesti asettamia ryhmänormeja. Ryhmänormin oikeudellinen luonne korostuu erityisesti niiden muuttamisen yhteydessä.

3. Väitöskirjan sivulla 8 olevassa vastaavassa kuvassa on työehtojen säännöstyskeinojen järjestyksessä virhe. Tässä kuviossa kyseinen virhe on korjattu. Sopimusten solmimisen paikka ei ole ylimpänä eikä sen perusteella laadita ryhmänormeja. Sopimusten solmimisen oikea paikka kuviossa on yhteistoimintamenettelyn sekä tapojen ja käytäntöjen välissä. Sopimusten solmimisen perusteella luodaan (ei siis laadita) ryhmänormeja. Sama säännöstyskeinojen jaottelu on joka tapauksessa oikein väitöskirjan sivulla 277.



Kuvio 4. Henkilöstösuhteen ehtoina olevien erilaisten ryhmänormien vaikutus työsuhteen ehtoihin (Murto 2015 s. 279).

Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit tuottavat ehtoja yksittäisen työntekijän työsuhteeseen. Tätä voidaan pitää ryhmänormien pääasiallisena vaikutustapana. Ryhmänormit toimivat tällöin perinteisen säännöstyskeinon tapaan työsuhteopillisesti työsuhteen sisältöä määrittävänä *normilähteenä*.

Tämän lisäksi voidaan kuitenkin erottaa eräänlaisina poikkeustapauksena tietyn tyyppisiä ryhmänormeja. Tällaiset ryhmänormit eivät välttämättä tuota yksittäisille työntekijöille subjektiivista oikeutta, mutta ne voivat määrittää työntekijäryhmän kollektiivisia intressejä ja ohjata samalla työnantajan omaa toimintaa ennen kaikkea esimiestyön välityksellä.

5. Työsopimusoppi ja työsuhdeoppi

Se, että henkilöstösuhteen ehtona oleva ryhmänormi vaikuttaa työsuhteen ehtona, perustuu ryhmänormien työsuhteopilliseen toimintatapaan. Eri säännöstyskeinojen itsenäisiin oikeusvaikutuksiin perustuva säännöstyskeinooppi on työsuhteopin keskeinen sisältö. Eri säännöstyskeinot tai normilähteet toimivat oman toimintalogiikkansa ja oikeusvaikutustensa perusteella ilman, että normien ajateltaisiin tulevan työ sopimuksen ehdoksi tai osaksi. Tämä oli aikanaan jo Vuorion väitöskirjan keskeinen tutkimustulos. Myös korkein oikeus on viime aikoina perustanut ratkaisunsa työsuhteopilliseen lähtökohtaan.

Työsuhdeopin kanssa kilpaileva, työsopimuksen asemaa korostava työsopimusopillinen ajattelu hahmottaa eri säännöstyskeinoista peräisin olevat normit osaksi työsopimusta. Työehtosopimuslain 1 §:n ilmaisu työehtosopimuksen noudattamisesta ”työsopimuksessa tai työsuhteissa muuten” sekä työsopimuksen näkeminen työsuhteen ehtojen toteuttamisvälineenä tuki tätä oppia. Kan-teissa onkin usein vedottu ehtojen tai oikeuksien muuntumiseen työsopimuksen ehdoiksi, vaikka kyseessä on ollut alun perin muuhun säännöstyskeinoon kuin työsopimukseen perustuva normi. Tällaista ajattelua tuki aikaisemmin vanhan työsopimuslain vahingonkorvaussäännös. Nykyiseen työsopimuslakiin tehtiin kuitenkin merkittävä työsuhdeopillinen tarkennus, joka vaikuttaa ryhmänormien toteuttamiseen. Nykyään, jos työnantaja rikkoo työsuhteen ehtona vaikuttavaa ryhmänormia, työntekijän ei tarvitse vedota ryhmänormin muuntumiseen työsopimuksen ehdoksi. Työntekijä voi vaatia vahingonkorvausta työsopimuslain 12 luvun 1 §:n sanamuodon mukaan *työsuhteen ehdon* rikkomisen perusteella.

Henkilöstösuhteen ehtona olevan ryhmänormin sisältö ei siis tule yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehdoksi tai sen osaksi. Työsopimuksen ja ryhmänormien suhde tulee arvioitavaksi silloin, jos työntekijä on sopinut työsopimuksessaan nimenomaisesti joistakin ehdoista ryhmänormeista poiketen. Tällöin joudutaan arvioimaan työsopimuksen ehdon merkitystä ja sen suhdetta muihin työsuhteen ehtoja määrittäviin säännöstyskeinoihin tai normilähteisiin.

Yksittäisen työntekijän sidonnaisuus ryhmänormiin ilmenee myös siinä, sitooko ryhmänormi ryhmään kuuluvaa työntekijää vai voiko yksittäinen työntekijä jättäytyä ryhmänormin vaikutusten ulkopuolelle. Ryhmänormien *ryhmäsidoonnaisuus* vaihtelee eri ryhmänormien välillä. Eräät ryhmänormit antavat työntekijälle oikeuden jättäytyä ryhmänormin soveltamisen ulkopuolelle, kun taas toiset ryhmänormit sitovat työntekijää automaattisesti. Oikeustilaa ei voida pitää tältä osin selkeänä.

6. Lopuksi

Vaikka tutkimuksen ensisijainen tavoite on työoikeuden yleisten oppien, työoikeuden käsitteistön ja työehtojen määräytymisjärjestelmän ajantasaistaminen, voidaan tutkimuksen perusteella esittää myös eräitä *de lege ferenda* -ehdotuksia. Esimerkiksi työntekijäryhmän edustajan eri menettelyissä tekemän ryhmänormin sitovuutta yksittäiseen työntekijään tulisi selkeyttää. Myös lainsäädännössä esiintyviä työsopimusopillisia sanamuotoja tulisi muuttaa vastaamaan työsuhdeoppia. Samalla selkeytettäisiin työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmän toimintaa kokonaisuudessaan.