

Lyhyt johdatus työoikeuteen

28.9.2022

Työoikeus on sisällöllisesti laaja ja monitahoinen oikeudenala. Työsuhdetta koskevia säännöksiä ja määräyksiä on useissa eri lähteissä. Tärkeimpänä lainsäädäntö, työehtosopimus, työsopimus ja työnantajan työnjohtovaltaan perustuvat käskyt. Myös työpaikan työsäännöissä voi olla normeja, joista on sovittu yhteistoimintamenettelyssä. Tällaisia normeja voi syntyä lisäksi vakiintuneen käytännön myötä. (Paanetoja 2014, 13.)

Työnantajan ja työntekijän välisen lainsäädännön lisäksi alaan kuuluu myös työntekijäryhmien ja työnantajan välillä olevaa säädäntöä. Työoikeuteen kuuluu sekä työhön sidonnainen sosiaaliturvalainsäädäntö että työllisyys- ja eläkelainsäädäntö. Keskeiset lait työoikeudessa ovat ainakin työsopimuslaki (TSL 55/2001), työaikalaki 872/2019, vuosilomalaki 162/2005, työturvallisuuslaki 738/2002, työehtosopimuslaki 436/1946 ja yhteistoimintalaki (YTL 1333/2021). (Paanetoja 2014, 11–12.)

Sopimussuhteita koskeville säännöksille on tyypillistä, että ne ovat joko pakottavia tai tahdonvaltaisia. Kuten Paanetoja (2014, 13) huomauttaa, johtaa työlainsäädännön synty juurensa tarpeeseen suojella työntekijää työsuhteen ”heikompana” osapuolena. Tästä syystä työsuhteeseen liittyvät säädökset ovat pääsääntöisesti pakottavia (absoluuttisia/indispositiivisia). Käytännössä työlaeilla säädetään vähemmistöehdoista. Tämä tarkoittaa nimensä mukaisesti sitä, että tiettyjen ehtojen pitää vähintään täyttyä. Pakottavuus puolestaan tarkoittaa sitä, että lain säännöksen sisällöstä ei voida sopia toisin tai asiassa ei voida päättää toisin siten että työntekijän lain tasolla turvattua suojaa heikennettäisiin. Poikkeuksen tekevät ne tilanteet, että tällaisesta mahdollisuudesta on säädetty asianomaisessa laissa. (Paanetoja 2014, 14.)

On huomattava, että työntekijän etuja heikentävä sopimus on mitätön, on se sitten tehty joko työsopimusta solmittaessa tai myöhemmin työsuhteen aikana. Sen sijaan, mikäli työntekijän suojaa halutaan parantaa siitä, mitä laki minimissään vaatii, on se mahdollista joko sopimuksella tai työnantajan yksipuolisin päätöksin. Esimerkiksi, jos työantaja haluaa maksaa työntekijöille työsuhde-etuna hammaslääkärin, on se mahdollista

työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Vastaavasti jos on kyseessä tahdonvaltainen eli dispositiivinen säännös, tulee se sovellettavaksi, ellei ole toisin sovittu. Dispositiivisen säännöksen ollessa kyseessä, voidaan sen alaisesta asiasta sopia toisin, vaikkapa niin, että työntekijän etuja heikennetään työnantajan ja työntekijään välisellä sopimuksella. Tällaiset säännökset ovat kuitenkin verrattain harvinaisia työlainsäädännössä. Ne ovat säädöstekstissä yleensä kirjoitettu muotoon ”ellei toisin sovita”. (Paanetoja 2014, 14.) Tällainen säännös löytyy TSL 55/2001 2 luvun 12 §:n 1 momentista: ” Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täyden palkan, jos hän on ollut sopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita.”

Nuori oikeudenala

Työoikeus on oikeudenalana verrattain nuori. Tieteelliseksi tutkimus- ja oppiaineeksi se muotoutui toisen maailmansodan jälkeen. Työoikeutta on perinteisesti määritelty työsuhdetta koskevien ja siihen liittyvien oikeusnormien kokonaisuutena. Itsenäistymisen jälkeen alettiin maahamme luomaan palkkatyötä koskevia uusia säännöksiä. Näistä muodostui oma oikeustieteellinen kokonaisuus peruskäsitteineen, oppeineen ja jäsentelyineen. Aiemmin näitä oli käsitelty sopimusoikeuden, erityisen yksityisoikeuden (talousoikeuden) ja julkisoikeudellisten alojen yhteydessä. (Koskinen, Kairinen, Nieminen, Nordström, Ullakonoja, & Valkonen 2022, 1. Lähtökohdat.)

Kairinen (1991, 7) määrittelee työoikeuden oikeudenalaksi ja oikeusnormien kokonaisuudeksi, joka kytkeytyy työsuhteen käsitteeseen. Vastaavasti Äimälä, Nyyssölä & Åström mainitsevat, että työsopimus ja työsuhde ovat työoikeuden peruskäsitteitä. Kun työsopimus solmitaan, siinä sovitaan työn tekemisestä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimuslain (TSL 55/2001) 1:1 § nojalla työsopimus on sopimus, jossa työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Käytännössä työsuhde syntyy, kun työtä ryhdytään tekemään. Työsuhteen ehdot määräytyvät muun muassa työsopimuksen, työehtosopimuksen, työoikeudellisten lakien, työehtosopimukseen tai lakiin perustuviin paikallisten sopimusten ja työsääntöjen perusteella. (2022, Luku 3.) Työsuhteen syntymisen ehtona on siis se, että työstä saadaan korvauksena palkkaa tai muuta vastiketta.

Työsuhde on työoikeudellinen perussuhde, joka syntyy työsopimuksella

Käytännössä työsuhde on työoikeudellinen perussuhde ja peruskäsite (Kairinen 1991, 7.) Myös Äimälä ym. (2022, Luku 3) nostavat esille työsopimuksen ja työsuhteen käsitteet. Edellä esitellyssä TSL 55/2001 1:1 §:n nojalla työsopimuksella sovitaan työn tekemisestä henkilökohtaisesti (tai yhdessä työkuntana), työnantajan lukuun, vastiketta vastaan ja työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työoikeudellinen normisto koskee työntekijäasemassa työtä toiselle tekevän ja tämän työnantajan välistä suhdetta. Tätä, yleensä kahdenvälistä, suhdetta kutsutaan työsuhteeksi. Tämä työsuhteen käsitteen yleis- ja perustunnusmerkistö käy ilmi mainitusta TSL 55/2001 1:1 §:stä. (Koskinen ym. 2022, Luku 1).

Kun työsopimus solmitaan, syntyy työsopimussuhde. Työsopimussuhteen sisältö määräytyy sopimusosapuolten solmiman työsopimuksen mukaan. Käsitteenä työsuhde on tärkeämpi kuin työsopimussuhde. Työsuhteen olemassaolo ratkaisee sen, voidaanko työoikeudellisia lakeja ja työsuhteen säännöslähteitä soveltaa. Käytännössä työoikeudellisissa laeissa soveltamisalan liittyminen työsuhteeseen todetaan viittaamalla suoraan TSL 55/2001 1:1 §:ään tai vaihtoehtoisesti käyttämällä työsopimuksen tai työsuhteen käsitettä soveltamissäännöksessä. (Äimälä 2022, Luku 3.)

Koskinen ym. (2022, Luku 1) tarkentaa työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitteiden eroa. Työsopimussuhde syntyy työsopimuksen solmimisella. Työsuhde sen sijaan syntyy vasta sopimuksen synnyn jälkeen, kun työntekotunnusmerkistö täyttyy. Toisin sanoen työsuhteen syntyessä työntekijä alkaa tehdä sopimuksen tarkoittamaa työtä. Työsuhde kuvaa tosiasiallista oikeustilaa työnantajan ja työntekijän välillä. Työsopimussuhde on sen sijaan sopimusoikeudellinen abstraktimpi suhde. Kuitenkin käytännössä ja voimassa olevan oikeuden mukaan eräitä työoikeuden normeja sovelletaan lähtökohtaisesti työsopimuksen tekovaiheessa ja joitakin myös työsuhteen päättymisen jälkeen. Työoikeuden normien soveltamisen ajallinen alkaminen ja päättyminen on vaiheittainen tapahtumasarja. Käytännössä normien soveltaminen ei ala tai pääty tietyllä yhdellä hetkellä. Paanetoja (2014, 13) huomauttaa, että työlakien säännösten soveltaminen voi olla kytkettynä työnteon aloittamiseen (koeaika) tai työsuhteen kestoon (sairausajan palkka).

Työnantaja ja työntekijä

Työoikeuden perussuhdeteoriaan kuuluvat myös työnantajan ja työntekijän käsitteiden määritykset. Käytännössä toinen työsuhteen osapuoli on työantaja ja toinen on työntekijä. Kun tarkastellaan työsuhteen tunnusmerkistöä TSL 55/2001 1:1 §, selviää tämä asetelma sen kautta. (Koskinen ym. 2022, Luku 1.)

Virkasuhteen säännöstämiseen liittyvät julkisoikeudelliset normit eivät kuulu työoikeuteen, sillä työoikeuden käsitteestä omaksutun määritelmän mukaisesti työoikeudellinen normisto koskee työntekijäasemassa työtä toiselle tekevien ja näiden työnantajien välistä työsuhdetta. (Koskinen 2022, Luku 1.)

Kuten Paanetoja (2014, 12) toteaa, on työoikeus oikeudenala, jonka hallitseminen on tärkeää niin työntekijälle kuin työnantajalle. Perustietous auttaa turvaamaan omat edut ja oikeudet. Työoikeudellisesta osaamisesta on hyötyä niin työtä haettaessa, tehdessä ja työsuhdetta päätettäessä. Työnantajan tulee hallita työlakien sisältöä, jotta velvoitteet tulevat täytetyksi oikein. Myös yhteisten asioiden hoitaminen työpaikoilla edellyttää työlainsäädännön tuntemusta.

Erityisen merkityksellistä työoikeuden perusteiden ymmärtäminen on esimiestehtävissä toimiville tai niihin aikoville. Työturvallisuuslain nojalla tulevien vastuiden ja velvollisuuksien käsittäminen on keskeistä molemmille sopijapuolille.

Margit Mannila
lehtori, KTT
SeAMK

Lähteet:

Kairinen, M. (1991). Johdatus työoikeuteen. Työelämän tietopalvelu Oy. Turku.

Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Nordström, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. (2022.) Työoikeus. AlmaTalent Oy. Verkkokirjahylly. Viitattu 19.9.2022. https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:tT

Paanetoja, J. (2014). Työoikeus tutuksi. 3. painos. Edita Business.

Työaikalaki 872/2019. Finlex. Viitattu 20.9.2022. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872

Työehtosopimuslaki 436/1946. Finlex. Viitattu 20.9.2022. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436

Työsopimuslaki 55/2001. Finlex. Viitattu 19.9.2022. https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055

Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex. Viitattu 20.9.2022. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

Vuosilomalaki 162/2005. Finlex. Viitattu 20.9.2022. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050162

Yhteistoimintalaki 1333/2021. Finlex. Viitattu 20.9.2022. https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333

Äimälä, M., Nyyssölä, M. & Åström, J. (2022). Työoikeus. AlmaTalent Oy. Verkkokirjahylly. https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.libts.app-staging.seamk.hion.dev/teos/DAIBGXCTDG#kohta:TY((d6)OIKEUS