

krogerus

Krogeruksen
Työoikeusiltapäivä 2025



krogerus

Työoikeudellinen ajankohtaiskatsaus

Jenna Hallikainen, Senior Associate, Krogerus

Ada Hård af Segerstad, Associate, Krogerus



krogerus

Keskeisiä lainsäädäntömuutoksia
kuluneelta vuodelta

Työrauhalainsäädännön muutokset

Työrauhalainsäädännön muutokset **tulivat voimaan 18.5.2024**

Suhteettomien myötätuntotaisteluiden rajoittaminen

- Työrauhavelvollisuuden vallitessa työtaistelua, jolla tuetaan toisessa työriidassa esitettyjä vaatimuksia (*myötätuntotyötaistelu*), ei saa toimeenpanna, jos sitä on pidettävä **suhteettomana**
- Myötätuntotyötaistelua on pidettävä suhteettomana, jos:
 - työnantajan palvelu- tai tuotantotoimintaa **rajoitetaan laajemmin** kuin sen toiminnan osalta, joka palvelee tai hyödyttää pääriidan piirissä olevaa työnantajaa; ja
 - rajoittamisella aiheutetaan sille työnantajalle, jonka työntekijät osallistuvat myötätuntotyötaisteluun, tai tämän sopimuskumppanille sellaisia **vahingollisia seurauksia**, joita olosuhteet huomioon ottaen **ei voida pitää kohtuullisina**
- Jos myötätuntotyötaistelu toimeenpannaan tuen osoittamiseksi ilman, että sillä olisi välitöntä vaikutusta pääriidan piirissä olevan työnantajan toimintaan, myötätuntotyötaistelusta ei saa aiheutua pääriitaan nähden **suhteettomia vahingollisia seurauksia**
- Myötätuntotaistelua ei saa työrauhavelvollisuuden ulkopuolella toimeenpanna, jos tuettavan työtaistelun tavoitteena on muu kuin työehtosopimus ja myötätuntotyötaistelua on pidettävä edellä kuvatusti suhteettomana

Poliittisille työtaisteluille enimmäiskesto

- Poliittisella työtaistelulla tarkoitetaan työtaistelua, jonka tarkoituksena on vaikuttaa poliittiseen päätöksentekoon
- Työrauhavelvollisuuden vallitessa tai sen ulkopuolella työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu **ei saa jatkua enää sen jälkeen, kun on kulunut 24 tuntia** työnseisauksen aloittamisesta
- Lisäksi työnseisaus on **järjestettävä siten, ettei siitä aiheudu häiriötä tuotantotoimintaan ennen työnseisausta tai sen päättymisen jälkeen**, jos tällaiset häiriöt ovat kohtuudella vältettävissä toimeenpanijan käytettävissä olevin keinoin
- Muutoin kuin työnseisauksena toimeenpantava poliittinen työtaistelu saa kestää **enintään kaksi viikkoa**

Työrauhalainsäädännön muutokset

Työrauhan rikkomisesta tuomittavien hyvityssakkojen korotus

- Alaraja on 10.000 euroa ja yläraja 150.000 euroa (enimmäismäärä ollut aiemmin 37.400 euroa)
- Hyvityssakkoseuraamus koskee myös lainvastaisia suhteettomia myötätuntotyötaisteluita ja enimmäiskeston ylittäviä poliittisia työtaisteluita
- Mikäli työntekijä jatkaa työnseisausta, jonka tuomioistuin on katsonut lainvastaiseksi ja työntekijä on tietoinen tuomiosta, työntekijä voidaan määrätä maksamaan työnantajalle 200 euron hyvitys

Ilmoitusvelvollisuutta työtaisteluista laajennettiin

- Ilmoitusvelvollisuus koskee myös työnseisauksena järjestettävää myötätuntotyötaistelua ja poliittista työtaistelua
- Työnseisauksena toimeenpantavaan **myötätuntotyötaisteluun tai poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen** ei saa ryhtyä, ellei työnseisauksen järjestäjä ole **viimeistään seitsemän päivää ennen** työnseisauksen tai sen laajentamisen aloittamisajankohtaa toimittanut kirjallisesti ilmoitusta valtakunnansovittelijan toimistoon sekä työrauhavelvollisuuden vallitessa vastapuolena olevalle työehtosopimusosapuolelle ja myötätuntotyötaistelusta, työrauhavelvollisuudesta riippumatta, lisäksi sen kohteena olevalle työnantajalle

Sovittelujärjestelmän kehittäminen

- Muutokset **tulivat voimaan 1.12.2024**
- Tarkoituksena **vahvistaa Suomeen vientivetoinen markkinamalli** kirjaamalla se lainsäädäntöön
 - Vientivetoisessa markkinamallissa vientialat määrittävät palkankorotusten tason muille aloille
- Lakimuutosten myötä sovittelijan on kansantalouden kokonaisedun turvaamiseksi meneteltävä sovittelutoimessaan siten, että palkanmuodostus toimii mahdollisimman hyvin eikä työmarkkinoiden toimivuutta vaaranneta
 - Tätä periaatetta sovittelijan tulee noudattaa myös sovintoehdotusta antaessaan
 - Samaa sovellettaisiin myös sovittelulautakunnan antamaan sovintoehdotukseen
- Valtakunnansovittelijan on toimittava tarvittaessa sovittelulautakunnan puheenjohtajana tai määrättävä sivutoiminen sovittelija toimimaan puheenjohtajana
- **Muutokset koskevat vain sovittelijan ja sovittelulautakunnan toimintaa**
 - Muutos ei vaikuta työmarkkinajärjestöjen sopimusvapauteen eikä ammattiliittojen oikeuteen tavoitella jäsentensä elin- ja työolojen edistämistä

Paikallinen sopiminen

Paikallista sopimista edistävät muutokset **tulivat voimaan 1.1.2025**

Sopimismahdollisuuksien laajentaminen työehtosopimuksella

- Paikallinen sopiminen on mahdollista i) työnantajan tai työnantajien yhdistyksen sekä ii) työntekijöiden valtakunnallisen yhdistyksen tai tämän jäsenyhdistyksen välillä
 - Työlainsäädännön useista säännöksistä oli mahdollista aiemmin poiketa ainoastaan valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisellä työehtosopimuksella
- → mm. työsopimuslain, työaikalain, vuosilomalain ja yhteistoimintalain semidispositiivisista säännöksistä poikkeaminen on mahdollista nykyään myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella niin, että työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena on valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys

Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen

- Työntekijäyhdistyksen tarkoitusta arvioitaessa huomioidaan yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta
- Pyritään estämään epäasialliset työehtosopimukset, eli niin sanotut 'keltaiset työehtosopimukset'
 - Keltainen työehtosopimus on keinotekoinen järjestely, jossa työehtosopimuksen sopijapuolena oleva työntekijäyhdistys ei aidosti edusta työntekijöitä, vaan tosiasiassa yhdistys toimii työnantajayrityksen intressissä

Paikallinen sopiminen

Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä

- Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla työnantajalla on oikeus tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia, ja paikallisen sopimisen säännöksiä sovelletaan kaikkeen yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaan paikalliseen sopimiseen
 - → Poistettiin järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot
- Sopiminen on mahdollista yleissitovan työehtosopimuksen sallimissa rajoissa
- Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä → rikkomuksesta voidaan määrätä laiminlyöntimaksu

Henkilöstön edustaja paikallista sopimusta tehtäessä

- Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus tehdään jatkossakin lähtökohtaisesti työehtosopimuksen edellyttämien sopijapuolten välillä
- Mikäli i) työehtosopimuksen edellyttämää luottamusmiestä ei ole valittu, eikä ii) työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisesta tasapuoliset sopimisedellytykset turvaavasta menettelystä, kuinka sopimus tehdään luottamusmiehen puuttuessa → paikallisen sopimisen toisena osapuolena voi olla luottamusvaltuutettu tai työehtosopimuksen piirissä oleva henkilöstö yhdessä
- Jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan on edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi

EU:n vähimmäispalkkadiirektiivin täytäntöönpano

- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2041 riittävistä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa (ns. *vähimmäispalkkadiirektiivi*) tuli voimaan marraskuussa 2022 ja täytäntöönpano tuli toteuttaa **15.11.2024 mennessä**
- Vähimmäispalkkadiirektiivin tavoitteena on turvata mahdollisuus riittävään vähimmäispalkkaan kaikkialla EU:ssa
- Jäsenvaltiot, joissa palkat määräytyvät yksinomaisesti työehtosopimusten mukaan, eivät ole velvollisia ottamaan käyttöön lakisääteistä vähimmäispalkkaa
- Direktiivin täytäntöönpanoa Suomessa selvittäneen työryhmän muistion mukaan **täytäntöönpano ei edellyttänyt kansallisia lainsäädäntötoimia**
 - Voimassa oleva lainsäädäntö täyttää direktiivin vaatimukset ja työehtosopimustoimintaa tuetaan viranomaistoimin
 - Suomessa vähimmäispalkat perustuvat yksinomaan työehtosopimusjärjestelmään
 - Suomen on kuitenkin jatkossa raportoitava määräajoin EU:n komissiolle työehtosopimusten kattavuudesta ja alhaisimmista palkkatasoista, jotka on asetettu matalapalkkaisia aloja koskevissa työehtosopimuksissa, sekä niiden piiriin kuuluvien henkilöiden osuudesta

krogerus

Keskeisimmät käynnissä olevat ja tulevat
lainsäädäntöhankkeet

Keskeisimmät käynnissä olevat ja tulevat lainsäädäntöhankkeet

Hanke	Status
Yhteistoimintalain muutokset (HE 198/2024)	<u>Ensimmäisen vaiheen</u> mukainen hallituksen esitys annettu 28.11.2024
Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain muuttamisesta (suojelutyön turvaaminen työtaistelutilanteessa) (HE 14/2025)	Hallituksen esitys annettu 13.3.2025
Hallituksen esitys eduskunnalle henkilöön liittyvää irtisanomisperustetta koskevan lainsäädännön muuttamisesta (HE-luonnos)	Arvioitu esittelyviikko 23/2025
Hallitusohjelman mukaiset työllistämisen esteiden purkamista koskevat uudistukset: • Määräaikaisen sopimuksen tekeminen vuodeksi mahdollista myös ilman erityistä perustetta • Lomautusilmoitus aika lyhennetään seitsemään päivään • Takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävissä yrityksissä ja yhteisöissä	HE-luonnosta ei vielä annettu Arvioitu esittelyviikko 35/2025
Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano)	HE-luonnosta ei vielä annettu Arvioitu esittelyviikko 39/2025
Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja merityösopimuslain muuttamisesta (sairausajan palkka)	HE-luonnosta ei vielä annettu Arvioitu esittelyviikko 50/2025
Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työaikalain 40 §:n muuttamisesta (kanneaika)	HE-luonnosta ei vielä annettu Arvioitu esittelyviikko 51/2025

Yhteistoimintalain muutokset – HE 198/2024

- Yhteistoimintalain muutosten tavoitteena on keventää hallinnollista taakkaa, jota lainsäädännöstä aiheutuu erityisesti alle 50 työntekijän yrityksille
 - **Hallituksen esitys on annettu 28.11.2024 ja ensimmäisen vaiheen lakimuutokset suunniteltu tulemaan voimaan 1.7.2025**
- Ensimmäisen vaiheen uudistusten myötä yhteistoimintalakia **sovellettaisiin pääsääntöisesti vähintään 50 työntekijää työllistävässä yrityksissä**, yhteisöissä ja sivuliikkeissä
 - Laissa säädettäisiin kuitenkin **tietyistä velvoitteista** työnantajille, joiden palveluksessa on säännöllisesti **20–49 työntekijää**
 - Jatkuvan vuoropuhelun keventäminen säännöllisesti 20–49 työntekijää työllistävässä yrityksissä ja yhteisöissä
 - Muutosneuvottelovelvoite vähintään 20 työntekijään kohdistuvissa vähentämistoimenpiteissä
 - Lisäksi säännöksiä liikkeen luovutuksesta, sulautumisesta ja jakautumisesta sovellettaisiin edelleen kaikkiin säännöllisesti vähintään 20 työntekijää työllistäviin yrityksiin, yhteisöihin ja sivuliikkeisiin
- Lisäksi muutosneuvottelujen kesto lyhennetään puolella, jolloin muutosneuvotteluiden vähimmäiskesto olisi joko **kolme viikkoa tai seitsemän päivää**, riippuen neuvotteluissa käsiteltävistä asioista ja yrityksen tai yhteisön henkilöstömäärästä
- Lakihankkeen toinen vaihe keskittyy henkilöstön hallintoedustuksen mahdollisiin muutostarpeisiin
 - **Hallitus arvioi muutostarpeita puoliväliriihessään keväällä 2025**

Suojelutyön turvaaminen työtaistelutilanteessa - HE 14/2025

- Hallituksen esitys suojelutyön turvaamisesta työtaistelutilanteessa **annettiin 13.3.2025**
 - Ehdotetut muutokset on tarkoitettu tulemaan voimaan **mahdollisimman pian**
- **Suojelutyöllä** tarkoitetaan työtä, jonka suorittaminen työtaistelun aikana on välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi tai sellaisen omaisuuden suojelemiseksi, mikä erityisesti vaarantuu työtaistelun vuoksi
- Työntekijöiden yhdistyksille säädettäisiin **huolehtimisvelvollisuus** → työtaistelulla ei välittömästi, konkreettisesti ja vakavasti saa vaarantaa esimerkiksi henkeä, terveyttä, työnantajan omaisuutta tai ympäristöä ja niiden turvaamiseksi välttämättömiä toimintoja
- Huolehtimisvelvollisuuden voisi täyttää joko
 - rajaamalla työtaistelun ulkopuolelle kriittiset tehtävät tai toiminnot; tai
 - jättämällä työnantajan käyttöön sellaisen vähimmäismäärän henkilöstöä, joka on välttämätöntä sääntelyllä suojattavien toimintojen turvaamiseksi
- Tuomioistuin voisi työnantajan hakemuksesta **kieltää huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelun**, jos olisi todennäköistä, että työtaistelu välittömästi, konkreettisesti ja vakavasti vaarantaisi jonkin sääntelyllä suojattavan toiminnon ja että asian kiireellisyys vaatisi väliaikaisen määräyksen antamista
- Työnantaja saisi teettää hätätyötä, jos vahinkoseurauksen uhka on siinä määrin välitön, ettei sen aiheutumista voida lakiin kirjatailla tai millään muillakaan kohtuullisilla keinoilla välttää
 - Hätätyön teettäminen olisi työnantajan viimesijainen keino

Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen muuttaminen (HE luonnos)

- Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä suunnitellaan muutettavan niin, että toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen päättämiseen riittäisi jatkossa **asiallinen syy** (asiallisen ja painavan syyn sijaan)
 - Hallituksen tavoitteena antaa esitys kesäkuussa, ja lakimuutokset on tarkoitettu tulemaan **voimaan 1.1.2026**
- Työnantaja saisi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain sellaisesta **asiallisesta syystä**, jonka takia työnantajalta ei voida **kohtuudella edellyttää** sopimussuhteen jatkamista irtisanomisaikaa pidempään
 - Asiallisena syynä voitaisiin pitää myös työntekijästä johtuvaa **jatkuvaluonteista puutteellisuutta työsuorituksessa**
- **Irtisanomisperusteen olemassaoloa arvioidaan kokonaisarvioinnilla**, jossa on otettava huomioon työntekijän tarkasteltavana olevan menettelyn tai työntekoedellytysten muuttumisen vakavuus ja muut asiaan vaikuttavat seikat
- **Täsmennyksiä varoituksen antamisen osalta**
 - Varoitus on annettava siten, että työntekijälle selviää **varoituksen olennainen sisältö** ja että saman tai muun vastaavan kaltaisen moitittavan **menettelyn toistuessa työnantaja voi irtisanoa** työsopimuksen
 - Jos irtisanomisen syynä on sellainen työntekijän rikkomus, että hänen olisi **ilman varoitustakin tullut ymmärtää menettelynsä vakavuus ja moitittavuus**, ei työntekijälle tarvitse antaa varoituksella mahdollisuutta korjata menettelyään
 - Varoitusta ei tarvitse antaa, jos työntekijä on **aiemmin saanut varoituksen** ja uusi rikkomus osoittaa samanlaista moitittavuutta tai välinpitämättömyyttä työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden noudattamisessa

EU:n palkka-avoimuusdirektiivin kansallinen täytäntöönpano

- Direktiivi tuli voimaan 6.6.2023 ja jäsenvaltioiden on implementoitava se **viimeistään 7.6.2026**
- Hallitusohjelmaan on kirjattu, että Suomi tulee edistämään palkka-avoimuutta EU-direktiivin minimisäännösten mukaisesti
 - Hallituksen esitys direktiivin täytäntöönpanosta on määrä antaa **syyskuussa 2025**
 - Direktiivi pannaan täytäntöön pääasiassa muuttamalla tasa-arvolakia
- **Tiedonsaanti:** Työnantajilla velvollisuus antaa työnhakijoille tiedot ilmoitetusta työstä maksettavasta alkupalkasta tai palkan vaihteluvälistä joko työpaikkailmoituksessa tai ennen työhaastattelua
- **Raportointivelvollisuus:** Suurten työnantajien on raportoitava vuosittain asiaankuuluvalla kansalliselle viranomaiselle sukupuolten palkkaeroista organisaatiossaan
- **Oikeussuojan saatavuus:** Sukupuoleen perustuvasta palkkasyrjinnästä kärsineet työntekijät voivat saada korvausta, johon sisältyvät täysimääräisinä maksamaton palkka ja siihen liittyvät bonukset tai luontoisedut

krogerus

Ajankohtaista oikeuskäytäntöä

Korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntöä kuluneelta vuodelta



Ajankohtaista ratkaisukäytäntöä korkeimmasta oikeudesta

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ja työnantajan lojaliteettivelvoite (KKO:2024:24)

Välimiesmenettelyä koskevan työsopimusehdon kohtuuttomuus (KKO:2024:36)

Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu työtaistelussa (KKO:2024:47)

Työsopimuksen purkaminen koeajalla syrjivin perustein (KKO:2024:63)

Työaikalain kanneajan soveltaminen työaikasaataviin (KKO:2024:68)

Lisäeläke-etuuksien sitovuus (KKO:2024:70)

Palkkauksen tasapuolisuus osakekaupan seurauksena konsernitasolla (KKO:2024:80)



Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ja työnantajan lojaliteettivelvoite (KKO:2024:24)

Asian tausta

- B Oy (yhtiö) oli Malmin lentokentän lakkauttamispäätöksen johdosta tammikuussa 2015 ilmoittanut irtisanovansa myöhemmin kaikki lentokentällä palveluksessa olevat lennonjohtajat, mukaan lukien lennonjohtaja A:n
 - Syksyllä 2015, A haki Helsinki-Vantaan lentokentällä avoinna olleita lennonjohtajan tehtäviä, mutta ei tullut valituksi
 - Valitut kahdeksan työntekijää olivat ulkopuolisia hakijoita ja A sijoittui rekrytoinnissa sijalle 10
 - A:n työsuhteen edelleen jatkuessa B Oy tarjosi kesällä 2016 A:lle lennonjohtajan työtä Tampere-Pirkkalan lentoasemalta, ja A otti työn vastaan
- A:n mukaan B Oy oli menetellyt A:n työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vastaisesti jättäessään tarjoamatta hänelle lennonjohtajan työtä Helsinki-Vantaan lentoasemalta
 - Yhtiö perusteli A:n sijoittamista Tampereelle lentoturvallisuuteen liittyvillä näkökohdilla ja lennonjohtajien työtehtävien vaativuuden eroilla eri lentoasemilla

Ratkaistavana oleva kysymys korkeimmassa oikeudessa:

Onko yhtiö rikkonut työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä ja 4 §:ssä säädettyä työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuuttaan jättäessään tarjoamatta A:lle ajallisesti ensimmäisenä avautunutta ja hänelle soveltunutta työtehtävää Helsinki-Vantaan lentoasemalta



Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ja työnantajan lojaliteettivelvoite (KKO:2024:24)

Korkeimman oikeuden keskeiset perustelut

- Työsopimuslaista ei löydy tukea tulkinnalle, jonka mukaan työnantajan tulisi tarjota ajallisesti ensimmäistä mahdollista työpaikkaa työntekijälle
 - Työnantaja voi täyttää työn tarjoamisvelvoitteensa vielä myöhemmin ennen työsuhteen päättämistä
 - Työnantajalla on oikeus asiallisin perustein valita, mitä työtä se irtisanomisen vaihtoehtona tarjoaa
- Yhtiön menettelyä arvioitaessa on kuitenkin otettava huomioon myös työnantajaa velvoittava **lojaliteettiperiaate** → työnantajan tulee osana kokonaisharkintaa ottaa työtä tarjotessaan huomioon myös työntekijän perustellut edut
 - Yhtiön ei voida katsoa täyttäneen työsopimuslakiin perustuvia velvoitteitaan, jos sen voidaan katsoa jättäneen tarjoamatta työtä A:lle ilman hyväksyttävää perustetta tai jos tarjottu työ on ollut muutoin epäasiallinen
- Korkein oikeus katsoi, että yhtiön A:lle tekemä työtarjous oli ollut työntekijän ja yhtiön olosuhteet kokonaisuutena huomioon ottaen asiallinen
 - Tarjotun työn voidaan katsoa sijainneen kohtuullisen työssäkäyntimatkan päässä A:n aiemmalta työssäkäyntialueelta ja tämän kotoa
 - Tarjottu työ oli sekä palkkaukseltaan, että vaativuudeltaan merkinnyt A:lle työuralla etenemistä
- Yhtiön esittämät syyt sille, miksi A:lle ei tarjottu työtä Helsinki-Vantaalla olivat objektiivisesti hyväksyttäviä niiden perustuessa A:n valittuja hakijoita huonompaan suoriutumiseen soveltuvuustesteissä

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus ja työnantajan lojaliteettivelvoite (KKO:2024:24)

Korkeimman oikeuden ratkaisu

- Yhtiö ei ollut menetellyt lojaliteettivelvoitteidensa vastaisesti eikä siten rikkonut työsopimuslain 7 luvun 4 §:ssä säädettyä työn tarjoamis- ja koulutusvelvoitettaan, kun se ei ole tarjonnut A:lle töitä Helsinki-Vantaan lentoasemalta, vaan myöhemmin työsuhteen kestäessä Tampereelta

Keskeiset huomiot ratkaisusta

- Kumpikaan tehtävistä ei ollut työsopimuksen mukaista työtä
 - Jos tarjolla on työsopimuksen mukaista työtä, tulee tätä tarjota ensisijaisesti
- Jos avoinna on useita tehtäviä, on työnantajan päätettävissä mitä työtä tarjotaan
 - Huomioitava kuitenkin työsopimuksen mukaisen työn ensisijaisuus, lojaliteettiperiaate sekä perusteltu syy
- Työnantajan ei ole velvollisuutta tarjota ajallisesti ensimmäistä mahdollista työpaikkaa
 - Jos ei ole varmuutta tulevaisuudessa avautuvista positioista, voi tällaisen työn tarjoamatta jättäminen sisältää riskejä

Välimiesmenettelyä koskevan työsopimusehdon kohtuuttomuus (KKO:2024:36)

Asian tausta

- A oli tehnyt urheiluseuran kanssa valmentajan tehtävää koskevan työsopimuksen ja urheiluseura oli päättänyt työsopimuksen
- Työsopimuksessa oli välityslauseke, jonka mukaan työsopimusta koskevat mahdolliset erimielisyydet käsitellään välimiesmenettelyssä Urheilun oikeusturvalautakunnassa
- A oli nostanut käräjäoikeudessa kanteen vaatien seuralta korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä
 - Urheiluseura vaati käräjäoikeudessa ensisijaisesti kanteen tutkimatta jättämistä katsoen, että erimielisyys tulee käsitellä välimiesmenettelyssä Urheilun oikeusturvalautakunnassa
 - A vaati prosessiväitteen hylkäämistä, katsoen että välityslauseke tuli jättää kohtuuttomana huomioon ottamatta



Ratkaistavana oleva kysymys korkeimmassa oikeudessa

Onko työsopimukseen sisältyvän välityslausekkeen soveltaminen kohtuutonta ja onko se tämän vuoksi jätettävä huomioon ottamatta

Välimiesmenettelyä koskevan työsopimusehdon kohtuuttomuus (KKO:2024:36)



Korkeimman oikeuden keskeiset perustelut

- Huomiota tulee kiinnittää erityisesti A:n asemaan työntekijänä, sopimuksenteon olosuhteisiin sekä oikeussuojan saatavuuteen ottaen huomioon erityisesti oikeudenkäynnin kustannukset
- **A:n asema työntekijänä** → A:n asema ei ole rinnastunut kohtuuttomuusarvioinnin kannalta merkityksellisellä tavalla johtaja-asemaan, vaan A on ollut tavanomaisen työntekijän asemassa
 - Arvioinnissa huomioitiin A:n työtehtävät, palkka ja työsopimuksen määräaikaisuus
- **Sopimuksenteon olosuhteet** → Työnantaja ei ollut kiinnittänyt A:n huomioita hänen oikeusasemansa kannalta merkitykselliseen ja työsopimuksen epätavanomaiseen ehtoon, mikä puolsi välityslausekkeen sovittelua
 - Arvioinnissa huomioitiin sopimuksen laatinut osapuoli, sopimuksen muotoilu, työntekijän mahdollisuus tutustua sopimukseen, sekä se, miten epätavanomaiseen ehtoon oli kiinnitetty huomiota
- **Oikeussuojan saatavuus** → Välityslauseke on heikentänyt kohtuuttomasti A:n mahdollisuuksia saada oikeussuojaa, joka puoltaa vahvasti välityslausekkeen huomiotta jättämistä
 - Arvioinnissa huomioitiin välitysoikeudelle maksettavien palkkioiden kokonaismäärän vaikea ennakoitavuus, se, ettei julkista oikeusapua olisi ollut mahdollista käyttää sekä työntekijän taloudellinen tilanne (työsuhteen päättymisestä johtuva työttömyys sekä puolison hoitovapaa)
- **Muut seikat** → Riidan seikat eivät merkittävästi tue välityslausekkeen kohtuullisuutta
 - Kyse tavanomaisesta työoikeudellisesta riidasta, jonka ei voida katsoa edellyttäneen erityistä urheiluoikeudellista osaamista, ja välitysmenettelyn nopeudella ei ollut asiassa merkitystä koska riita koski jo päättynyttä työsuhdetta

Välimiesmenettelyä koskevan työsopimusehdon kohtuuttomuus (KKO:2024:36)

Korkeimman oikeuden ratkaisu

- Välityslausekkeen soveltaminen tässä tapauksessa olisi kohtuutonta ja sen vuoksi korkein oikeus jättää välityslausekkeen työsopimuslain 10 luvun 2 §:n nojalla huomioon ottamatta

Keskeiset huomiot ratkaisusta

- Välityslausekkeen käyttämisen arvioinnissa tulee huomioida työntekijän palkka ja asema
- Välityslausekkeen huomioiminen sopimusneuvotteluissa

Työaikalain kanneajan soveltaminen työaikasaataviin (KKO:2024:68)



Asian tausta

- A:n työsuhteessa noudatettavan työehtosopimuksen mukaan työaikaa lyhennettiin niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika oli 40 tuntia viikossa
- Työehtosopimuksen mukaan paikallisesti voitiin sopia, ettei työehtosopimuksen mukaista työajan lyhennysvapaata pidetä
 - Pitämättä jääneeltä lyhennysvapaalta voitiin maksaa palkka korottamattomana, mikäli tästä oli erikseen kirjallisesti sovittu samassa yhteydessä, kun oli sovittu, että vapaita ei pidetä
- A oli vuosittain tehnyt B Oy:n kanssa kirjallisesti paikallisen sopimuksen, jonka mukaan A oli voinut valita, pitääkö hän kaikki työajan lyhennysvapaapäivät tai osan niistä taikka jättääkö hän kaikki pitämättä
 - Sopimuksissa ei ollut ollut palkan määrää koskevaa sopimusehtoa taikka mainintaa siitä, että palkka maksettaisiin korottamattomana
- B Oy oli maksanut A:lle vuosittain pitämätöntä työajan lyhennysvapaata vastaavalta ajalta peruspalkan ilman työehtosopimuksen mukaisia korotusosia
- A vaati, että B Oy veloitetaan suorittamaan hänelle työajan lyhennysvapaata vastaavalta ajalta maksamatta jääneet palkan korotusosat vuosilta 2015-2019
- B Oy vaati kanteen hylkäämistä ja vetosi siihen, että A:n vaatimukset vuosilta 2015-2017 olivat vanhentuneet, koska saataviin sovellettiin työaikalain (605/1996) 38 §:n mukaista kahden vuoden kanneaikaa ja kanne oli tullut vireille 9.10.2020

Ratkaistavana oleva kysymys korkeimmassa oikeudessa

Sovelletaanko kysymyksessä oleviin saataviin työaikalain (605/1996) 38 §:n kanneaikasäännöstä ja ovatko saatavat vuosilta 2015-2017 siten rauenneet sillä perusteella, että kannetta ei ole nostettu säännöksen mukaisessa määräajassa

Työaikalain kanneajan soveltaminen työaikasaataviin (KKO:2024:68)



Korkeimman oikeuden keskeiset perustelut

- Työaikalaisissa ei ole säännöksiä työajan lyhennysvapaista tai tällaisten vapaiden asemasta maksettavista korvauksista
- Ratkaisussa KKO 1997:120 työntekijän lomarahaa koskevaan kanteeseen sovellettiin silloin voimassa olleen vuosilomalain kanneaikasäännöstä, koska lomaraha katsottiin vuosilomaoikeuteen liittyväksi eduksi
- Ratkaisussa KKO 2018:10 korkein oikeus katsoi, että työaikalain kanneaikasäännöksen sanamuoto mahdollisti tulkinnan, jonka mukaan säännös koskee kaikkia työ- ja lepoaikasääntelyyn pohjautuvia työaikasidonnaisia korvauksia
 - Ratkaisussa KKO 1997:120 esitetyt näkökohdat puoltavat työaikalain kanneaikasäännöksen tulkitsemista siten, että se koskee kaikkia työaikasaatavia riippumatta siitä, onko korvauksen määrittelytavasta säädetty työaikalaisissa, työehtosopimuksessa tai työsopimuksessa
- Tässä tapauksessa A:n vaatimuksissa ei ollut kysymys korvauksesta, josta säädetään työaikalaisissa

Työaikalain kanneajan soveltaminen työaikasaataviin (KKO:2024:68)

Korkeimman oikeuden ratkaisu

- KKO totesi, että vaikka A:n vaatimia palkan korotusosia voitiin pitää työaikaliitännäisinä, **niillä ei ollut samanlaista yhteyttä työaikalain työaikaa koskevaan sääntelyyn** kuin ylityö-, iltatyö-, yötyö-, lauantaityo- ja sunnuntaityökorvauksilla on ollut ratkaisussa KKO 2018:10 tai lomarahalla vuosilomaan tai vuosilomakorvaukseen ratkaisussa KKO 1997:120
- → A:n oikeus maksamatta jääneisiin palkan korotusosiin työajan lyhennysvapaata vastaavalta ajalta vuosilta 2015-2017 ei ole rauennut sillä perusteella, että kannetta ei ole nostettu vuoden 1996 työaikalain 38 §:n mukaisessa määräajassa

Keskeiset huomiot ratkaisusta

- Ratkaisu vahvisti korkeimman oikeuden aiempaa tulkintaa

Palkkauksen tasapuolisuus osakekaupan seurauksena konsernitasolla (KKO:2024:80)

Asian tausta

- Yhtiö oli tullut osakekaupan seurauksena osaksi konsernia
- Yhtiö oli sittemmin ottanut työsuhteeseen A:n ja B:n ja maksanut näille pienempää palkkaa kuin samaa tai samanarvoista työtä tehneille työntekijöilleen C:lle ja D:lle, jotka olivat olleet yhtiön palveluksessa jo ennen osakekauppaa ja joiden työsuhteen ehdot olivat säilyneet osakekaupan yhteydessä ennallaan
 - A:n ja B:n palkat vastasivat samasta tai samanarvoisesta työstä konsernissa yleisesti maksettuja palkkoja
- Yhtiö vetosi siihen, että tilanne oli rinnastettavissa liikkeenluovutukseen
 - Yhtiön mukaan sillä oli hyväksyttävä ja perusteltu syy maksaa C:lle ja D:lle erisuuruista palkkaa, sillä A:n ja B:n palkat vastasivat samasta tai samanarvoisesta työstä konsernissa yleisesti maksettuja palkkoja
 - Yhtiö oli myös ryhtynyt toimiin palkkauskäytännön harmonisoimiseksi koko konsernin tasolla ja pyrkinyt palkkaerojen poistumiseen kohtuullisessa ajassa

Ratkaistavana oleva kysymys korkeimmassa oikeudessa

Onko yhtiö laiminlyönyt noudattaa työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta, kun se on maksanut A:lle ja B:lle pienempää palkkaa kuin C:lle ja D:lle

Palkkauksen tasapuolisuus osakekaupan seurauksena konsernitasolla (KKO:2024:80)



Korkeimman oikeuden keskeiset perustelut

- Osakekauppaa ei rinnasteta liikkeen luovutukseen, eikä se siten oikeuta poikkeamaan tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta
- Pääsääntö → Työnantajan velvollisuuksia suhteessa työntekijöihinsä arvioidaan työnantajakohtaisesti
 - Arvioitaessa työnantajan velvollisuutta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti tulee arviointi tehdä sen yhtiön kannalta, joka on työsopimusosapuolena oleva työnantaja
 - Työsopimuslain työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus poikkeaa kyseisestä pääsäännöksestä, ja tämä velvollisuus voi ulottua myös yrityksiin ja yhteisöihin jotka ovat työnantajan määräysvallan piirissä
 - Säännöksestä ei voi tehdä johtopäätöksiä arvioitaessa työntekijöiden palkkauksen tasapuolisuutta työsuhteissa, sillä sen asiayhteys on eri
- Korkein oikeus kuitenkin totesi, ettei voida sulkea pois sitä, että joissakin tilanteissa saattaa olla perusteita poiketa tästä pääsäännöstä
 - Esimerkiksi tilanne, jossa yhtiöt vain yhdessä muodostavat toiminnallisen ja taloudellisen kokonaisuuden ja työntekijät tekevät samaa työtä samalla työpaikalla eri yhtiöiden palveluksessa

Palkkauksen tasapuolisuus osakekaupan seurauksena konsernitasolla (KKO:2024:80)

Korkeimman oikeuden ratkaisu

- Yhtiöllä ei ole ollut hyväksyttävää syytä lähihoitajien palkkaeroille ja näin menettelyllään rikkonut työsopimuslaissa säädettyä tasapuolisen kohtelun vaatimusta

Keskeiset huomiot ratkaisusta

- Korkein oikeus ei sulkenut kokonaan pois konserniperiaatteen ulottamista tasa-arvoiseen kohteluun liittyvissä kysymyksissä

krogerus

Kiitos!

Krogerus Attorneys Ltd

krogerus.com
linkedin.com/company/krogerusfinland
instagram.com/krogerusfinland
facebook.com/krogerusfinland

Helsinki

Fabianinkatu 9, 00130 Helsinki

Telephone: +358 (0)29 000 6200
Fax: +358 (0)29 000 6201
Email: helsinki@krogerus.com

Turku

Linnankatu 3 B, 20100 Turku

Telephone: +358 (0)29 000 6600
Fax: +358 (0)29 000 6601
Email: turku@krogerus.com

Kuopio

Maaherrankatu 21 B, 70100 Kuopio

Telephone: +358 (0)29 000 6700
Fax: +358 (0)29 000 6701
Email: kuopio@krogerus.com
