
Sisällys

ESIPUHE	V
LÄHTEET	XIII
LYHENTEET	XXVII
KUVIOT	XXIX
1 JOHDANTO JA TUTKIMUSTEHTÄVÄN ASETTAMINEN	1
1.1 Tutkimuksen tausta: yritys- ja ryhmäkohtaisen normituksen lisääntyminen	1
1.2 Tutkimuksen kohde	5
1.3 Suhde aikaisempaan tutkimukseen	9
1.4 Tutkimustehtävä ja sen toteuttaminen	12
1.5 Tutkimuksen lähdeaineisto	15
1.6 Käytetystä terminologiasta	16
1.7 Rajaukset ja rakenne	20
2 PERUSSUHDETEORIA JA OPPI TYÖSUHTEEN EHTOJEN MÄÄRÄYTYMISESTÄ	23
2.1 Perussuhdeteoria ja työsuhteen käsite	23
2.1.1 Työsuhteen käsite työntekijäaseman tunnistamisessa	28
2.1.2 Työsuhteen käsite normijärjestelmän perustana	30
2.2 Työoikeuden normijärjestelmä, työehtojen sääntely ja säännöstyskeino-oppi	33
2.3 Työsuhteen ehtojen määräytyminen ja etusijajärjestys	34
2.4 Edullisemmuussääntö	43
2.5 Perussuhdeteorian ja työsuhteen ehtojen määräytymis- järjestelmän arviointia	45
2.5.1 Työsopimusoppi ja työsuhteoppi	46
2.5.2 Työnantajan ja työntekijäkunnan välinen kollektiivisuhde sekä työehtosopimusten solidaarinormit	53
2.5.3 Työsopimuskumppani-työnantajasta työnantaja- yrytykseen	58
2.5.4 Yksittäisestä työntekijästä henkilöstöön ja henkilöstön osallistumisjärjestelmiin	60
2.5.5 Keskitetystä sopimisesta paikalliseen sopimiseen ja järjestelmiin (yritystasoisuus)	65

2.5.6	Yritys- ja työntekijäryhmäkohtaisten järjestelmien lisääntyminen (yritys- ja ryhmäkohtaisuus)	69
2.6	Yhteenveto ja arviointi	71
3	TYÖNANTAJA YRITYKSENÄ JA TYÖNTEKIJÄT HENKILÖSTÖNÄ SEKÄ TYÖNTEKIJÄRYHMINÄ	75
3.1	Yhtiö, yritys ja työnantaja	75
3.1.1	Työnantajan edustajat	77
3.1.2	Työnantajan eritasoiset ja -laajuiset valtaoikeudet sekä johtamiskeinot	79
3.2	Työnantajayrityksen sisäiset työntekijöistä muodostuvat ryhmät	84
3.2.1	Työnantajayrityksen henkilöstö	86
3.2.2	Henkilöstöryhmät	88
3.2.3	Työyksikön ja työpaikan työntekijät, työntekijäryhmät ja tiimit	93
3.3	Henkilöstön edustus, edustajat ja neuvottelutasot	96
3.4	Yhteenveto ja arviointi	103
4	TYÖNTEKIJÄRYHMIIN KOHDISTUVIEN NORMIEN SYNTYPROSESSI	107
4.1	Ryhmänormien laatiminen yrityksen ulkopuolisen normin perusteella	107
4.2	Ryhmänormien luominen vapaaehtoisuuden perusteella	108
4.3	Ryhmänormien syntyvaiheeseen liittyvä paikallinen sopiminen ...	110
4.3.1	Paikallinen sopiminen sopimusneuvotteluna	112
4.3.2	Paikallinen sopiminen menettelytapana	114
4.3.3	Paikallinen sopimus vai paikallinen sovellus	116
4.4	Yhteenveto ja arviointi	117
5	RYHMÄNORMIEN LUOKITTELUA JA ERÄIDEN OIKEUSVAIKUTUSTEN TARKASTELUA	119
5.1	Tarkastelun lähtökohtia	119
5.2	Lakiin perustuvat ryhmänormit	120
5.2.1	Henkilöstöä koskevat suunnitelmat	120
5.2.1.1	Eri asiaryhmissä laadittavia suunnitelmia	121
5.2.1.2	Suunnitelmat työoikeudellisena instrumenttina ...	129
5.2.2	Työvoiman käytön periaatteet ja käytännöt	136
5.2.3	Työvoiman käytön järjestelyt	139
5.2.4	Työsäännöt	140
5.2.5	Työaikasopimukset paikallista ryhmää koskien	143
5.2.5.1	Kehyssopimus ja työntekijöiden edustajat	145
5.2.5.2	Työntekijäkohtainen soveltamissopimus ja työntekijän irrottautumisoikeus	146

5.2.6	Henkilöstörahassto	149
5.2.7	Kysymys ryhmänormien sisällöllisestä valvonnasta	151
5.2.8	Lakiin perustuviin ryhmänormeihin liittyvien erimielisyyksien selvittäminen ja tehosteet	155
5.2.8.1	Kysymys prosessiedellytyksistä ryhmänormien toteuttamisessa	156
5.2.8.2	Kysymys ryhmänormien noudattamisen tehosteista	160
5.3	Työehtosopimukseen perustuvat ryhmänormit	166
5.3.1	Työehtosopimus normisopimuksena ja paikallinen taso ...	166
5.3.2	Työntekijäryhmää koskeva paikallinen sopiminen ja luottamusmies	171
5.3.3	Paikallinen sopimus työehtosopimuksen oikeusvaikutuksin vai muita sopimuksia tai sovelluksia	180
5.3.3.1	Palkkausjärjestelmät	184
5.3.3.2	Työaikajärjestelmät ja -järjestelyt	191
5.3.3.3	Työvoiman käyttöä koskevat määräykset	193
5.3.4	Työehtosopimukseen perustuvien ryhmänormien pätevyys	197
5.3.5	Työehtosopimukseen perustuvien ryhmänormien erimielisyyksien ratkaiseminen ja tehosteet	200
5.4	Yhteistoimintamenettelyn henkilöstövaikutuksia koskevat neuvottelutulokset	204
5.4.1	Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset muutostilanteiden yhteydessä	205
5.4.2	Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulokset työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä	207
5.4.3	Neuvottelutulos vai yhteistoimintasopimus	213
5.4.4	Henkilöstöryhmän edustajan edustus oikeuden laajuus ja rajat sekä yksilön suoja	218
5.4.5	Yhteistoimintaneuvotteluiden lopputulos ryhmänormina ja tasapuolisen kohtelun vaatimus	220
5.4.6	Yhteistoimintamenettelyn neuvottelutuloksiin liittyvien erimielisyyksien ratkaiseminen ja tehosteet	222
5.5	Sopimusvapauteen perustuvat ryhmänormit	224
5.5.1	Velvoiteoikeudellisina sopimuksina jäsenyivät työoikeudellisissa menettelyissä syntyvät sopimukset	227
5.5.2	Muut velvoiteoikeudelliset sopimukset henkilöstöasioista ..	228
5.5.3	Joukkotyösopimukset	231
5.5.4	Kysymys työntekijäryhmän edustajan kelpoisuuden ja toimivallan määrittämisestä	234

5.5.5	Sopimusvapauteen perustuvien ryhmänormien erimielisyyksien ratkaiseminen ja tehosteet	238
5.6	Vakiintuneisiin yritys- ja työpaikkakohtaisiin käytäntöihin perustuvat ryhmänormit	241
5.7	Työnantajan valtaoikeuksiin perustuvat ryhmänormit	245
5.7.1	Johtamis- ja hallinnoimisjärjestelmät ja henkilöstöä koskevat ohjeet	249
5.7.2	Tulospalkkiojärjestelmät	255
5.7.3	Henkilöstöetuudet	261
5.8	Ryhmänormien hybridiluonne	265
5.9	Yhteenveto ja arviointi	269
6	HENKILÖSTÖSUHTEEN EHTOJA MÄÄRITTÄVIEN RYHMÄ-NORMIEN TOIMINTA OSANA NORMIJÄRJESTELMÄÄ	273
6.1	Tarkastelun lähtökohtia	273
6.2	Henkilöstösuhteen käsite työnantajan ja henkilöstön välisten relaatioiden kuvaajana	275
6.3	Ryhmänormit henkilöstösuhteen sisällön määrittäjinä	276
6.4	Henkilöstösuhteen ehtoina olevien ryhmänormien vaikutus työsuhteen ehtoihin	278
6.4.1	Ryhmää koskevien sopimusten noudattaminen työsuhteen ehtoina	280
6.4.2	Ryhmää koskevien yhteistoimintamenettelyn neuvottelutulosten noudattaminen työsuhteen ehtoina	286
6.4.3	Ryhmää koskevien tapojen ja vakiintuneiden käytäntöjen noudattaminen työsuhteen ehtoina	287
6.4.4	Työnantajan yksipuolisesti asettamien ryhmänormien noudattaminen työsuhteen ehtoina	290
6.5	Henkilöstösuhteen ehtoja määrittävät ryhmänormit työnantajan oman toiminnan ohjaajana	293
6.6	Kysymys ryhmänormien toiminnasta oikeuttamisperusteena	298
6.7	Ryhmäsidonnaisuuden vaikutus	300
6.8	Työntekijän tietoisuuden merkitys ryhmänormin sitovuudessa ..	303
6.9	Yksittäisen työntekijän työsopimuksen merkitys ja asema	305
6.9.1	Työsopimuksessa sovittu nimenomainen työntekijä-kohtainen ehto	306
6.9.2	Työsopimuksen ehdot informointi- tai viittaus-tarkoituksessa ja vakiotyösopimukset	309
6.9.3	Työsopimuksen veroinen käytäntö	313
6.9.4	Työsopimuksen ala	317
6.9.5	Työsopimustasoinen ehto	319

6.9.6 Yksittäisen työntekijän työsopimuksen ehto ja muiden työntekijöiden asema	322
6.9.7 Oppi työsopimuksesta työsuhteen ehtojen toteuttajana	325
6.10 Työsuhteen ehtojen muuttamisdoktriini ja henkilöstösuhteen ehtoja määrittävien ryhmänormien muuttaminen	327
7 KESKEISET TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET ...	337
7.1 Paluu tutkimuksen lähtökohtiin	337
7.2 Ryhmänormien oikeudellinen perusta ja erilaiset ryhmänormit ..	341
7.3 Ryhmänormit henkilöstö- ja työsuhteen ehtojen määrittäjänä	346
7.4 Jatkotutkimustarve ja de lege ferenda	349
ABSTRACT	351
OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO	353
ASIAHAKEMISTO	355