

# **Henkilöstöryhmän määrittäminen työehtosopimusten soveltamisalojen mukaisesti**

Pro gradu-tutkielma  
Helmikuu 2018  
Helsingin yliopisto  
Oikeustieteellinen tiedekunta  
Ohjaaja: Jari Murto  
Laatija: Peter Anthonsen



Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Oikeustieteellinen tiedekunta		Laitos/Institution– Department	
Tekijä/Författare – Author Peter Anthonsen			
Työn nimi / Arbetets titel – Title Henkilöstöryhmän määrittäminen työehtosopimusten soveltamisalojen mukaisesti			
Oppiaine / Läroämne – Subject Työoikeus			
Työn laji/Arbetets art – Level OTM-tutkielma		Aika/Datum – Month and year Helmikuu 2018	Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages Otsikkosivu + I-VI + 65 ( yht.. 72 s.)
Tiivistelmä/Referat – Abstract			
<p>Tutkielmassa tarkastelen henkilöstöryhmän rajojen muodostumista työehtosopimustoiminnan perusteella. Henkilöstöryhmä on työoikeudessa paljon käytetty ja keskeinen käsite. Henkilöstöryhmien rajojen tarkka määrittäminen on kuitenkin juridisen määrittelyn puuttuessa hankalaa. Henkilöstöryhmän käsite on muodostunut käytännön työehtosopimustoiminnan pohjalta. Yleisen käsityksen mukaisesti yrityksen henkilöstö voidaan jakaa työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmiin sekä yrityksen johtoon. Nämä henkilöstöryhmät ovat muodostuneet työmarkkinoiden järjestäytymisen ja työntekijäpuolen keskusjärjestöjen mukaisesti ja vakiinnuttaneet asemansa osana kollektiivista työoikeutta.</p> <p>Tutkielmassa tutkin, onko löydettävissä yleisiä kriteerejä, joiden mukaan voidaan määrittellä henkilöstöryhmien väliset rajat. Työehtosopimusten soveltamisalamääräyksiä tulkitsemalla ja luokittelemalla pyrin selvittämään, millä perusteella jokin tehtävä luokitellaan tiettyyn henkilöstöryhmään kuuluvaksi. Tutkimusaineistonani ovat yleisittövaksi vahvistetut työehtosopimukset.</p> <p>Työehtosopimusten tarkastelun tuloksena selviää, ettei työntekijöiden ja toimihenkilöiden henkilöstöryhmien välistä rajaa voi yleisesti määrittellä vaan ryhmien välinen rajanveto on puhtaasti sopimuksenvarainen asia. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden ryhmät ovat eroteltavissa yleensä tehtävien itsenäisyyden sekä taloudellisen, hallinnollisen ja toiminnallisen vastuun mukaisesti. Vaikka kriteerit toimihenkilösopimusten ja ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamiselle ovat melko yhteneväiset kaikilla aloilla, on näiden kriteerien soveltaminen käytäntöön kuitenkin usein melko hankalaa yleisen mittarin puuttuessa. Rajanveto tehtävien itsenäisyyden ja vastuun mukaisesti jääkin usein ala- tai työpaikkakohtaiseksi, eikä ole yleisesti määritettävissä, kuinka suuri vastuu tai itsenäisyys on edellytyksenä tehtävän sijoittumiselle ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmään. Ainoastaan yrityksen johto on selkeästi ja yhteneväisesti määritelty muiden henkilöstöryhmien yläpuolelle lähes kaikissa työehtosopimuksissa.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Työehtosopimus, henkilöstöryhmä			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

# SISÄLLYS

<b>1. JOHDANTO</b> .....	1
1.1 Tutkimustehtävä.....	1
1.2 Metodi ja lähteet.....	2
1.3 Rajaukset ja rakenne.....	3
<b>2. MITÄ HENKILÖSTÖRYHMÄLLÄ TARKOITETAAN</b> .....	5
2.1 Mikä henkilöstöryhmä?.....	5
2.2 Henkilöstöryhmä yhteistoimintalain systematiikassa.....	8
2.3 Henkilöstöryhmän määrittäminen työehtosopimuksen soveltamisalan mukaisesti.....	11
<b>3. TYÖNTEKIJÖIDEN HENKILÖSTÖRYHMÄ</b> .....	17
3.1 Työntekijöiden työehtosopimusten yläraja.....	17
3.2 Työntekijöiden työehtosopimusten muut soveltamisalamääräykset.....	20
<b>4. TOIMIHENKILÖIDEN HENKILÖSTÖRYHMÄ</b> .....	27
4.1 Ylä- ja alarajanvedosta toimihenkilöiden työehtosopimuksissa.....	27
4.2 Alarajanveto toimihenkilösopimuksissa.....	29
4.3 Soveltamisalamääräykset toimihenkilöiden työehtosopimuksissa.....	30
4.4 Soveltamisalamääräykset ja ylärajanveto toimihenkilöiden työehtosopimuksissa.....	39
<b>5. YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT JA JOHTO</b>	
5.1 Ylemmät toimihenkilöt työehtosopimuksissa.....	50
5.2 Yrityksen johto ja työnantajan edustajat työehtosopimusten soveltamisen ylärajana.....	54
<b>6. LOPUKSI</b> .....	59
6.1 Yhteenveto ja johtopäätökset.....	59
6.2 Pohdintaa.....	63

## **LÄHTEET**

### **KIRJALLISUUS**

Baldwin, John - Davis, Gwynn: Empirical Research in Law, teoksessa Handbook of Legal Studies. Ed. Cane, Peter - Tushnet, Mark. Oxford 2003, s. 880-900.

Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. Raisio 2009.

Kauppinen, Timo: Suomen työmarkkinamalli. Helsinki 2005.

Korkea-Aho, Emilia: Empiirisen oikeustutkimuksen käytäntö, teoksessa Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimustiedonantoja 64: Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Toim. Lindfors, Heidi. Helsinki 2004. s. 81-90.

Laatunen, Lasse – Savonen, Erkki – Äimälä, Markus: Yhteistoimintalaki. Jyväskylä 1991.

Lamponen, Helena: Yhteistoimintalaki – Kommentaari. Helsinki 2016.

Murto, Jari: Ryhmänormit yrityksessä. Helsinki 2015.

Saarinen, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja I. Porvoo 2013.

Äimälä, Markus (toim.): Yhteistoimintalaki – keskeinen sisältö, säädökset ja hallituksen esitys. Helsinki 2007.

Äimälä, Markus – Rautiainen, Hannu – Hollmen, Jyrki: Yhteistoimintalaki. Helsinki 2007.

### **VIRALLISLUONTOISET LÄHTEET**

Hallituksen esitys n:o 39/1978 Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä.

Hallituksen esitys 157/2000 Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Hallituksen esitys 254/2006 Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Yhteistoiminta-asiamiehen ohje yhteistoimintalain soveltamisesta yrityksen työsopimussuhteiseen johtoon.

## **TYÖEHTOSOPIMUKSET**

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön yleissitovaksi vahvistamat työehtosopimukset (24.6.2017 osoitteessa <http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>)

Näiden lisäksi:

Palvelualojen Toimialaliitto ry:n ja Teknisten Liitto TL ry:n välillä 19.12.1997 sekä Palvelualojen Toimialaliitto ry:n ja Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry:n välillä 19.12.1997 allekirjoitettu työehtosopimus.

Tekstiili- ja vaatetusteollisuus ry:n sekä Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry:n ja Teknisten Liitto TL ry:n välisen 8.1.1998 allekirjoitettu työehtosopimus. Työnantajain Yleinen Ryhmä ry:n ja Teknisten Liitto TL ry:n sekä Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry:n välillä 19.12.1997 allekirjoitettu työehtosopimus.

Kenkä- ja Nahkateollisuus ry:n ja Teknisten Liitto TL ry:n sekä Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry:n välillä 19.12.1997 allekirjoitettu työehtosopimus.

Kulutustavara- ja Erikoistuoteteollisuus KET ry:n ja Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry:n sekä Teknisten Liitto TL ry:n välinen 8.1.1998 allekirjoitettu työehtosopimus.

Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Teknisten Liitto TL ry:n ja Svenska Tekniska Funktionärsförbundet i Finland STAF rf:n välillä 17.12.1997 allekirjoitettu työehtosopimus. Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry:n välillä 18.12.1997 allekirjoitettu työehtosopimus (Rakennusaine- ja betonteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus).

Metsäteollisuus ry:n, TL:n, STAF rf:n ja Konepäälystöliiton välinen paperiteollisuuden toimihenkilöiden 'runkosopimus' 1998-99.

Metsäteollisuus ry:n ja STL ry:n välinen 'yleissopimus' 1998-99.

Puusepäniteollisuusliitto ry:n, TL ry:n ja STAF rf:n välinen puusepäniteollisuuden 'runkosopimus' 1998-99.

## **OIKEUSKÄYTÄNTÖ**

### **Korkein oikeus**

KKO 2017:29

### **Työtuomioistuin**

TT 1997:67

TT 2002:54

TT 2003:56

TT 2004:66

TT 2005:110

TT 2006:35

TT 2008:51

TT 2011:48

TT 2011:122

TT 2013:167

TT 2013:168

TT 2013:192

TT 2014:77

TT 2015:95

TT 2017:9

TT 2017:50

## LYHENTEET

Akava	Korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö Akava
ERTO	Erytisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry
HE	Hallituksen esitys
JHL	Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
JUKO	Julkisalan koulutetut JUKO ry
KET	Kulutustavara- ja erikoistuoteteollisuus KET ry
KKO	Korkein oikeus
KT	Kemianteollisuus KT ry
LT	Lasikeraaminen teollisuus LT ry
MaRa	Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry
MET	Metalliteollisuuden keskusliitto, MET ry
METO	Metsäalan asiantuntijat ry
Nousu	Ammattiliitto Nousu ry
PALTA	Palvelualojen työnantajat PALTA ry
PAM	Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
Pardia	Palkansaajajärjestö Pardia ry
PAU	Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry
Pro	Ammattiliitto PRO ry
RTT	Rakennustuoteteollisuus RTT ry
SAK	Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö ry
SKL	Suomen Konepäällystöliitto SKL ry
SLPL	Suomen laivanpäällystöliitto SLPL ry
SMLY	Suomen Matkustajalaivayhdistys SMLY ry
SMU	Suomen Merimies-Unioni SMU ry
STAF	Svenska Tekniska Funktionärsförbundet i Finland rf
STL	Suomen teollisuustoimihenkilöiden liitto
STM	Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö
STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö STTK
TEAM	TEAM teollisuusalojen ammattiliitto
TL	Teknisten liitto TL ry
TSN	Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN ry
TT	Työtuomioistuin
TU	Toimihenkilöunioni TU ry
YTN	Ylemmät toimihenkilöt YTN ry

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimustehtävä

Henkilöstöryhmä on yleinen työoikeudessa käytetty käsite. Henkilöstöryhmällä on keskeinen rooli ennen kaikkea yhteistoimintamenettelyssä, jossa henkilöstön edustus toteutuu henkilöstöryhmittäin. Myös yleisemmin työoikeudessa ja erityisesti työehtosopimusoikeudessa on henkilöstöryhmä yleisesti käytetty käsite. Henkilöstöryhmillä tarkoitetaan vakiintuneen käsityksen mukaisesti työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden ryhmää. Termin vakiintuneisuudesta huolimatta ei henkilöstöryhmälle ole tarkempaa juridista määritelmää. Vaikka henkilöstöryhmä käsitteenä esiintyy keskeisesti lainsäädäntötasollakin yhteistoimintalaissa (334/2007), on lainsäätäjät jättänyt termin tarkemman määrittelyn tekemättä.

Henkilöstöryhmän käsitteen tarkemman määrittelyn puuttuminen voi johtaa moniin hankaluuksiin. Käsitteen tarkemman määrittelyn puuttuessa on vaikea myöskään vetää rajaa henkilöstöryhmien välille ja määrittää yrityksen henkilöstöstä, miten se jakautuu eri henkilöstöryhmiksi. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta voi olla ongelmallista, jos tämän kohdalla on epäselvyyttä mihin henkilöstöryhmään tämä kuuluu. Työelämän muuttuessa yhä nopeampaan tahtiin tämä ongelma ajankohtaistuu yhä useammin. Työmarkkinoille syntyy uusia tehtäviä ja yrityksiin uusia nimikkeistä, joiden kohdalla on tärkeä saada selvyys mihin henkilöstöryhmään henkilö työtehtäviensä perusteella sijoittuu. Perinteinen ajattelumalli, jossa työntekijät työskentelevät tehtaan puolella ja toimihenkilöt konttorin puolella on useilla aloilla murtumassa. Entisen tehtaan puolella toimineen koneen käyttäjän siirtyessä konttoriin ohjaamaan samaa konetta tietokoneella, herää kysymys mihin henkilöstöryhmään tämän tehtävät kuuluvat ja millä perusteella? Myös järjestäytymisen rooli työmarkkinamallissa on muutoksessa ja henkilöstöryhmien rajojen määrittäminen suoraan työntekijöiden järjestäytymisen perusteella ei enää aina onnistu. Työehtosopimuksia voidaan sopia koskemaan koko yrityksen henkilöstöä tai yrityksessä voi olla työtehtäviä, joita suorittavat henkilöt eivät ole ollenkaan järjestäytyneet tai ovat syystä tai toisesta järjestäytyneet 'väärään liittoon'. Ongelma henkilöstöryhmän



määrittämisessä tulee esiin riitoina työnantajapuolen ja työntekijäpuolen välillä siitä, mitä työehtosopimusta tiettyjä tehtäviä tekevään työntekijään tulisi soveltaa. Toisaalta myös työntekijäjärjestöjen välinen kilpailu jäsenistä näkyy näiden välisinä kiistoina siitä, kumman edustamaan henkilöstöryhmään työntekijä kuuluu. Henkilöstöryhmän määrittäminen vaikuttaa myös työntekijän oikeuksiin monella tasolla. Paikallisen sopimisen yleistyessä yrityksen henkilöstön jaottelu erilaisiin ryhmiin saa yhä enemmän oikeudellisia vaikutuksia. Yksittäisen työntekijän kohdalla se mihin henkilöstöryhmään tämän katsotaan kuuluvan vaikuttaa siihen, kenen katsotaan voivan edustaa työntekijää ja mitkä edustajan solmimat sopimukset tätä sitovat.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen, mitä tarkoitetaan henkilöstöryhmän käsitteellä, ja ennen kaikkea sitä, missä kulkevat henkilöstöryhmien väliset rajat ja miten ne määrittyvät. Henkilöstöryhmän määrittäminen on vahvasti kytköksissä työehtosopimustoimintaan ja työehtosopimusten soveltamisalaan. Tämän tutkimuksen pääasiallinen tutkimustehtävä on selvittää, miten henkilöstöryhmät määrittyvät voimassa olevien työehtosopimusten soveltamisalojen mukaisesti. Työehtosopimusten soveltamisalamääräyksissä määritellään se työntekijöiden joukko, johon kyseistä sopimusta sovelletaan. Tutkimustehtävänä on näitä soveltamisalamääräyksiä tutkimalla selvittää, millaisia yleisiä määritelmiä on löydettävissä eri henkilöstöryhmien soveltamisaloille. Pyrin selvittämään, minkälaisin kriteerein jokin työntekijöiden joukko määritellään tietyksi henkilöstöryhmäksi, ja miten tämän ryhmän ja muiden henkilöstöryhmien välinen raja voidaan määritellä.

Yksinkertaistettuna ensisijaisen tutkimustehtäväni voisi sanoa olevan kunkin henkilöstöryhmän yhteisten nimittäjien löytäminen työehtosopimusten soveltamisaloja tarkastelemalla. Tähän oleellisesti liittyy toisena tutkimustehtävänä se, miten henkilöstöryhmien väliset rajat määrittyvät työehtosopimusten soveltamisalamääräyksissä. Työehtosopimusten soveltamisalamääräyksissä paitsi määrätään sopimuksen soveltamisalasta, myös siitä mikä osa henkilöstöstä jää sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.

## 1.2 Metodi ja lähteet

Tutkimukseni on empiiristä oikeustutkimusta. Empiirinen oikeustutkimus voidaan määritellä ensikätisesti hankituksi tiedoksi tutkittavan ilmiön toteutumisesta käytännössä.<sup>1</sup> Perinteisesti oikeustieteen teoreettisissa tarkasteluissa on tapana erottaa toisistaan normatiivinen oikeustiede eli lainoppi ja ei-normatiiviset lähestymistavat. Lainopin on nähty olevan oikeuden sisäistä näkökulmaa ja tukeutuvan pääasiallisesti oikeuslähdeopin mukaiseen normatiiviseen aineistoon sekä sen tulkintaan ja jäsentelyyn. Empiirisen tutkimuksen on puolestaan nähty liittyvän enemmän yhteiskunnalliseen, oikeuden ulkoiseen lähestymistapaan. Työssäni tutkin henkilöstöryhmien muodostumista käytännön työehtosopimustoiminnan kautta. Tutkimukseni pääasiallisena aineistona ovat voimassa olevat yleissitovat työehtosopimukset, joiden voidaan katsoa olevan osa normatiivista, oikeudellista aineistoa ja tämän puolesta tutkimukseni voisi katsoa olevan oikeuden sisäistä, oikeutta jäsentevää ja tulkitsevaa lainoppia. Ratkaisevaa ei kuitenkaan ole pelkästään käytettävä aineisto, vaan on huomioitava tutkimuksen aineistolle esittämät kysymykset. Näkökulmani on ennen kaikkea empiirinen ja lähteenäni toimivat työehtosopimukset ovat tutkimuksellista aineistoa, jonka kautta pyrin hahmottamaan miten henkilöstöryhmien rajat ovat muodostuneet käytännön työehtosopimustoiminnassa.<sup>2</sup>

Työssäni on kuitenkin myös lainopillisia piirteitä. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys tulee lainsäädännöstä. Yhteistoimintalain esitöissä todetaan henkilöstöryhmien yleensä muodostuvan työehtosopimusten soveltamiskäytännön mukaisesti ja tämän mukaisesti olen lähtenyt työehtosopimuksia tutkimaan tarkoitukseni selventää henkilöstöryhmän käsitteen alaa ja ryhmien välisten rajojen muodostumista.

Tutkimuksen pääasiallisena lähteenä toimivat Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen 24.6.2017 yleissitovaksi vahvistamat ja julkaistut työehtosopimukset. Analysoimalla, luokittelemalla ja taulukoimalla työehtosopimusten soveltamisalamääräyksiä ja näiden rajanvetoja pyrin löytämään yhdistäviä piirteitä henkilöstöryhmien välisen rajan määrittelyyn ja selvittämään, onko löydettävissä sellaisia yleisiä määrittäviä tekijöitä,

---

1 Baldwin & Davis 2003, s. 880. Ks. myös Korkea-Aho 2004, s. 81-90.

2 Tässä koko kappaleessa olen käyttänyt taustana Emilia Korkea-Ahon kirjoitusta empiirisen oikeustutkimuksen käytännöistä. Korkea-Aho 2004, s. 81-90.

joiden avulla yrityksen henkilöstö voidaan jakaa henkilöstöryhmiksi. Työehtosopimusten lisäksi käytän lähdeaineistona oikeuskäytäntöä, jossa on tulkittu edellä mainittujen työehtosopimusten soveltamisalamääräyksiä.

Tutkimuksen toteuttamisessa on sekä laadullisen että määrällisen tutkimuksen piirteitä. Laadullista puolta edustaa työehtosopimusten tulkinta ja analysointi, jota olen tehnyt voidakseni määritellä ja luokitella, miten kussakin työehtosopimuksessa henkilöstöryhmä muodostuu. Jokaisen sopimuksen soveltamisalamääräykset olen luokitellut sen mukaan, miten niissä määritellään sopimuksen soveltamisala ja miten niissä rajataan muu henkilöstö soveltamisalan ulkopuolelle. Tällä tavoin olen pyrkinyt löytämään sopimuksista yhteisiä nimittäjiä henkilöstöryhmille. Analysoiduista ja luokitelluista sopimuksista on muodostunut määrällisesti hallittava, tilastojen ja numeroiden avulla tutkittava ja tulkittava aineisto. Tätä aineistoa määrällisesti tutkimalla olen pyrkinyt muodostamaan käsitystä siitä, kuinka yleisesti tiettyjä määritelmiä käytetään henkilöstöryhmän määrittäjänä tai sen alan rajaajana.

### **1.3 Rajaukset ja rakenne**

Työehtosopimusten soveltamisalamääräyksissä tehdään kolmenlaisia rajanvetoja. Ylä- ja alarajan määrittelyssä on kyse rajan vetämisestä saman alan toiseen henkilöstöryhmään. Sivurajojen vedoilla puolestaan määritetään työehtosopimuksen suhdetta muihin saman henkilöstöryhmän työehtosopimuksiin. Näissä on kyse yleensä niin sanotuista kollisioivista tai kilpailevista työehtosopimuksista, joiden kesken on epäselvyyttä siitä, sovelletaanko työntekijään esimerkiksi sähköalan työehtosopimusta vaiko teknologiateollisuuden työehtosopimusta. Nimensä mukaisesti sivurajanvedoissa on enemmänkin kyse vertikaalisesta rajanvedosta kuin rajanvedosta eri henkilöstöryhmien välillä. Keskityn tässä tutkimuksessa työehtosopimusten soveltamisalamääräyksiin henkilöstöryhmän alaa määrittävänä. Valinta kilpailevien työehtosopimusten kesken olisi kokonaan oman tutkimuksensa aihe.

Koska tutkimukseni koskee henkilöstöryhmien määrittymistä työehtosopimustoiminnan mukaisesti, jää virkaehtosopimukseen liittyvä kysymyksenasettelu kokonaan tämän

tutkimuksen ulkopuolelle.

Kirjoitukseni rakentuu siten, että aluksi käsittelen henkilöstöryhmän luonnetta työoikeudellisena käsitteenä ja sen paikkaa kollektiivisessa työoikeudessa. Lisäksi tässä yhteydessä tarkastellaan henkilöstöryhmän käsitteen muodostumista kiinteässä yhteydessä käytännön työmarkkinatoimintaan sekä sen keskeistä roolia yhteistoimintalain systematiikassa.

Tämän jälkeen seuraavissa luvuissa suoritan tutkimuksen materiaalin tarkastelun analysoimalla yleissitovia työehtosopimuksia ja näiden soveltamisalakäytäntöä henkilöstöryhmittäin. Tutkielman kolmannessa luvussa keskitytään työntekijöiden henkilöstöryhmään ja sen ylärajan muodostumiseen, neljännessä luvussa katsotaan toimihenkilösopimuksia ja niiden ylä- ja alarajanvetoja ja viidennessä luvussa perehdytään ylempien toimihenkilöiden työehtosopimukseen sekä yrityksen johtoon työehtosopimusten soveltamisalan ylärajana. Kirjoituksen loppuun olen sijoittanut tarkastelun pohjalta tehdyt johtopäätökset sekä muutamia pohdinnan arvoisia huomioita.

## 2 MITÄ HENKILÖSTÖRYHMÄLLÄ TARKOITETAAN?

### 2.1 Mikä henkilöstöryhmä?

Sekä työoikeudessa että työelämän käytännössä on tunnistettavissa työnantajan ja tämän työntekijäkunnan välinen kollektiivisuhte sekä työntekijöiden asema erilaisina ryhminä.<sup>3</sup> Tällainen työntekijöiden hahmottaminen joukkona on tunnusomaista kollektiiviselle työoikeudelle ja työehtosopimuksille. Koko työehtosopimustoiminta perustuu työntekijöiden ja työnantajien järjestäytymiseen jäsenistöksi ja näiden kollektiivisiin neuvottelusuhteisiin. Paitsi työehtosopimustoiminnan ja järjestäytymisen perusteella, työnantajayrityksen henkilöstön voidaan hahmottaa jakautuvan useisiin muihinkin erilaisiin ryhmiin erilaisilla jaotteluperusteilla. Yrityksen koko henkilöstöä voidaan pitää yhtenä työntekijöistä muodostuvana ryhmänä. Tämä yrityksen henkilöstö voidaan puolestaan jaotella edelleen erilaisiksi osaryhmiksi käytännöllisin tai oikeudellisin perustein. Työntekijän kuuluminen erilaisiin ryhmiin suhteessa työnantajaansa vaikuttaa muun muassa työntekijän oikeudelliseen asemaan, tämän työehtojen määrittämiseen sekä siihen, kuka ja kuinka henkilöstöä tai työntekijöitä voi edustaa ehdoista sovittaessa.<sup>4</sup>

Käytännössä työnantaja jaottelee toiminnassaan työntekijöitä useilla eri perusteilla. Organisoidessaan työvoimaresursseja työnantaja voi jaotella henkilöstöään työsuhdetyypin perusteella eri ryhmiin sen mukaisesti onko näiden kanssa solmittu toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen vai osa-aikainen työsopimus. Tämän lisäksi työntekijä asettuu työnantajan organisaatiossa tiettyyn paikkaan ja liittyy tämän mukaisesti asemansa ja työtehtävien perusteella määrittyvään ryhmään. Tällainen ryhmä voi edelleen jakaantua erilaisiksi yksiköiksi ja tiimeiksi, vaikkapa työtehtävien tarkemman erittelyn tai fyysisen toimipisteen taikka osaston mukaisesti. Työnantaja voi ryhmitellä työntekijöitään ammattiryhmittäin näiden tehtävien tai koulutuksen perusteella. Oikeudellisesti merkityksellinen jaottelu voi olla myös henkilöstön jakaminen uusiin ja vanhoihin työntekijöihin liikkeen luovutuksen yhteydessä.<sup>5</sup>

---

3 Murto 2015, s. 53.

4 Murto 2015, s. 84-88.

5 Ibid.

Työntekijöiden jaottelu erilaisiin ryhmiin yrityksessä vaikuttaa monin tavoin ryhmiteltyjen työntekijöiden asemaa ja oikeuksiin. Jari Murto on väitöskirjassaan tutkinut työntekijäryhmiä koskevia normeja ja niiden soveltamista työntekijöiden työsuhteisiin. Murto puhuu työsuhteen ehtoihin vaikuttavista ryhmänormeista, ja on lanseerannut käsitteen henkilöstösuhde erotukseksi yksilöllisestä työsuhteesta. Henkilöstösuhteen käsitteen avulla voidaan kuvata työnantajayrityksen ja sen koko henkilöstön, eri työntekijäryhmistä muodostuneiden ryhmien sekä näiden edustajien välistä relaatiota. Ryhmänormit puolestaan ovat henkilöstösuhteen ehtoja tai vaikuttavat henkilöstösuhteen ehtoina. Pääasiallisesti henkilöstösuhteen ehtona olevat ryhmänormit vaikuttavat yksittäisten työsuhteiden sisältöön.<sup>6</sup> Tällöin oleelliseksi nousee kysymys siitä, minkä ryhmän tai ryhmien jäseneksi työntekijä lasketaan siten, että tästä ryhmän jäsenyydestä seuraa kyseisen ryhmänormin mukaiset oikeudet ja velvollisuudet. Ryhmien rajojen tulisi olla määritelty selkeästi, jotta niiden mukanaan tuomat vaikutukset yksittäisten työsuhteiden sisältöön voitaisiin määritellä. Tämä pätee tietysti myös henkilöstöryhmän kohdalla. Mikäli paikallisesti on sovittu tietyn henkilöstöryhmän oikeuksista tai velvollisuuksista tietyssä yrityksessä, tulisi voida määritellä mikä osa yrityksen henkilöstöstä kuuluu kyseiseen ryhmään ja ketkä jäävät ulkopuolelle. Mikäli työntekijän kohdalla ei ole selvää mihin henkilöstöryhmään tämä kuuluu, ei voida myöskään määritellä tähän sovellettavia ryhmänormeja ja niistä mahdollisesti johtuvia työsuhteen ehtoja.

Työnantajan työvoimaresurssia voidaan jaotella karkeasti kolmella eri tasolla. Yhden ryhmän muodostaa yrityksen koko henkilöstö eli työnantajaan työsuhteessa olevat työntekijät. Tämä on yksi ryhmä, jonka mukaan määräytyy jo osa työsuhteen ehdoista työnantajakohteisesti. Toisena tasona voidaan nähdä olevan tämän tutkimuksen kohteena olevat henkilöstöryhmät, joiden merkitys korostuu etenkin yhteistoimintalain soveltamisessa. Kolmantena tasona voidaan nähdä erilaiset työyksiköiden ja työpaikkojen mukaan muodostuneet ryhmän sekä muut työntekijäryhmät ja tiimit. Tällaiset työn teettämiseen ja organisoimiseen perustuvat ryhmät määrittävät myös yksittäisen työntekijän oikeudellista asemaa ja työehtoja. Tällaisia ryhmiä koskien voidaan sopia vaikkapa paikallisia sopimuksia, jotka vaikuttavat ainoastaan tiettyyn työyksikköön tai osastoon.<sup>7</sup> Näin esimerkiksi työntekijöiden henkilöstöryhmä voi jakautua esimerkiksi

---

6 Murto 2015, s. 275-278.

7 Murto 2015, s. 84-96.

myyjien ja varastotyöntekijöiden työntekijäryhmiksi, jotka voivat edelleen olla jaoteltavissa vaikkapa toimipisteen mukaisesti.

Yritykseen työsuhteessa olevien työntekijöiden eli henkilöstön jakaminen henkilöstöryhmiin on yksi keskeisimmistä yrityksen työntekijäkunnan jaottelun tavoista. Kollektiivisessa työoikeudessa työntekijöistä muodostuvat ryhmät on tavallisesti ymmärretty henkilöstöryhminä: työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt. Henkilöstön jakaminen nimenomaan henkilöstöryhmiksi on oleellista erityisesti työehtosopimusosoikeuden ja yhteistoiminnan yhteydessä. Henkilöstöryhmän käsite onkin alkuaan perustunut työehtosopimusten neuvottelusuhteille ajatuksena, että työehtosopimukset neuvotellaan ja niitä sovelletaan asianomaista henkilöstöryhmää koskien<sup>8</sup>. Näin henkilöstöryhmän voidaan nähdä muodostuneen osana työmarkkinoiden järjestymisen historiaa, palkansaajien järjestäytymistä ja kollektiivista edunvalvontaa. Henkilöstöryhmän käsite on muodostunut käytännön toiminnan pohjalta työehtosopimusten neuvottelusuhteiden mukaisesti, eikä suinkaan niin, että olisi ollut ennalta olemassa henkilöstöryhmä, jolle neuvotellaan työehtosopimus. Tämä ilmenee jo vanhan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/1978, jäljempänä vanha yhteistoimintalaki) esitöissä, joissa todetaan henkilöstöryhmällä tarkoitettavan työehtosopimuskäytännön mukaisia henkilöstöryhmiä<sup>9</sup>. Henkilöstöryhmän käsitettä käytetään säädöstasolla ensi kertaa juuri vanhassa yhteistoimintalaissa.

Työntekijöiden jaottelu henkilöstöryhmiksi voidaankin nähdä osana Suomessa vallinnutta keskitettyä työmarkkinamallia. Suomalaiselle työmarkkinamallille olivat pitkään tunnusomaisia tulopoliittiset kokonaisratkaisut, tupot. Tätä tuposopimusten aikakautta kutsutaan yhteiskuntakorporativismin aikakaudeksi ja sen katsotaan jatkuneen vuodesta 1968 aina EU-jäsenyyteen 1995 saakka. Yhteiskuntakorporativismin aikakaudelle oli tunnusomaista hallituksen ja työmarkkinaosapuolien välinen läheinen vuorovaikutus. Tulopoliittikan perusideologiana oli hallituksen ja etujärjestöjen yhteisymmärrykseen pohjautuva laaja-alainen talous- ja tulopoliittikka. Keskitetyissä tulopoliittisissa ratkaisuissa neuvottelijoina ja sopijaosapuolina hallituksen ohella toimivat nimenomaisesti työmarkkinakeskusjärjestöt eivätkä työnantaja- ja ammattiliitot. Tulopoliittiset ratkaisut

---

8 Murto 2015, s. 89.

9 HE 39/1978, s. 7.

sisälsivät 'yhteistä hyvää' eli hallituksen tarjoamia sosiaalipaketteja: työ-, vero-, asunto- ja korkopoliittisia toimia. Tämän lisäksi ratkaisuihin sisältyi järjestöjen neuvottelemia 'omia etuja' kuten jäsenten palkkoja, työaikoja ja muita työsuhteen ehtoja määrittäviä seikkoja.<sup>10</sup> Näin ollen keskusjärjestöjen neuvotellessa jäsentensä eduista ja työsuhteen ehdoista, on keskittyneessä työmarkkinamallissa hahmotettu kunkin keskusjärjestön jäsenet omana ryhmänään. Vanhan yhteistoimintalain esitöiden mukaan lakia säädettäessä onkin lähtökohtana pidetty sitä, että henkilöstöryhmiä muodostavat Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestön, Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen keskusliiton, Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliiton ja sekä Akavan jäsenet yrityksessä<sup>11</sup>. Tämä henkilöstöryhmän käsitteen läheinen kytkös käytännön toimintaan sekä työmarkkinajärjestelmän historiaan tekee sen tarkasta määrittelystä hankalaa. Voimassa olevan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, jäljempänä yhteistoimintalaki) esitöissä tämä on jo tunnustettu ja todetaan, että monestakin syystä henkilöstöryhmäkäsittettä on vaikea määrittellä yksiselitteisen täsmällisesti, vaikka käytännössä ei ole useinkaan epäselvyyttä siitä, mihin henkilöstöryhmään työntekijä kuuluu<sup>12</sup>.

## 2.2 Henkilöstöryhmä yhteistoimintalain systematiikassa

Henkilöstöryhmän käsite on keskeinen yhteistoimintalain systematiikassa. Säädöstatolla juuri yhteistoimintalaissa käytetään henkilöstöryhmän käsitettä. Yhteistoimintalain lisäksi henkilöstöryhmä esiintyy ainoastaan kahdessa työaikalain pykälässä, jotka koskevat henkilöstön edustusta, ja henkilöstön tai henkilöstöryhmän kelpoisuutta edustajan puuttuessa, yhdessä sopia työnantajan kanssa säännöllisestä työajasta (10 §) ja lisäylytyöstä (19.2 §). Työehtosopimuslaissa (436/1946, jäljempänä Tehtol) ei käytetä henkilöstöryhmän käsitettä lainkaan, huolimatta siitä, että henkilöstöryhmä on nimenomaan työehtosopimuskäytännön mukaisesti muodostunut. Myöskään työsopimuslaissa (55/2001, jäljempänä TSL) ei esiinny henkilöstöryhmän käsitettä.

---

10 Kauppinen 2005, s. 52-60.

11 HE 39/1978, s.7. Aiemmin 'toimihenkilökeskusjärjestöjä' olivat sekä TVK että STTK ja vastaavasti tekniset toimihenkilöt katsottiin omaksi henkilöstöryhmäkseen erillään muista toimihenkilöistä (Laatunen – Savonen – Äimälä 1991, s. 39). Nykymuotoinen STTK syntyi 1993, kun siihen liittyi konkurssiin menneestä TVK:sta liittoja ja nimi muutettiin Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:ksi.

12 HE 254/2006, s. 43.



Työsopimuslain esitöissä henkilöstöryhmä mainitaan TSL 13:3 pykäläkohtaisissa perusteluissa koskien työntekijöiden oikeutta valita luottamusvaltuutettu. Hallituksen esityksen mukaan pykälässä tarkoitettu luottamusvaltuutettu valittaisiin henkilöstöryhmittäin, joita olisivat lähinnä yhteistoimintalain mukaan määräytyvät henkilöstöryhmät<sup>13</sup>.

Yhteistoimintalain 1 § mukaan lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle annettaviin tietoihin tavoitteena yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin. Kiteytetysti yhteistoimintalaissa on kysymys yritystoiminnan ja henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksien kehittämisestä sekä toisaalta menettelytavoista yrityksen henkilöstövaikutteisten muutosten toteuttamisessa<sup>14</sup>. Työnantajan velvollisuus käydä yhteistoimintaneuvottelut ennen tiettyjen henkilöstön asemaan vaikuttavien päätösten tekemistä on keskeisin työnantajan ja henkilöstön välisen lakisääteisen yhteistoiminnan muoto<sup>15</sup>. Toinen keskeinen osa yhteistoimintalakia on kehittämisenäkökulma, joka tarkoittaa yritystoiminnan ja henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksien kehittämistä yrityksen päätöksenteossa<sup>16</sup>. Molemmassa keskeisissä yhteistoiminnan muodoissa on oleellisesti kyse työnantajan ja henkilöstön välisestä vuorovaikutuksesta. Kehittämisenäkökulma toteutuu käytännössä, kun työnantaja antaa eri menettelyjen ja neuvottelujen yhteydessä oikea-aikaisesti riittävät ja oikeat tiedot henkilöstöedustajille tai työntekijöille. Toinen keskeinen yhteistoiminnan osa-alue koskee työnantajan velvollisuutta neuvotella henkilöstön kanssa yritystoiminnan muutoksista aiheutuvien henkilöstövaikutuksien yhteydessä (6 luku), liikkeen luovutuksen yhteydessä (7 luku) sekä taloudellis-tuotannollisilla perusteilla tapahtuvan työvoiman käytön vähentämisen yhteydessä (8 luku). Sekä tiedottamisessa, että henkilöstön kanssa neuvoteltaessa työntekijöiden edustus tapahtuu useimmiten henkilöstöryhmän edustajan välityksellä. Tiedottaminen kohdistuu aina nimenomaan henkilöstöryhmien edustajiin. Tiedonsaantioikeus on henkilöstöryhmien edustajilla eikä yksittäisellä työntekijällä tai koko henkilöstön edustajalla. Lisäksi yhteistoimintaneuvottelut käydään aina työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan tai

---

13 HE 157/2000, s. 123.

14 Lamponen 2016, s. 42.

15 Äimälä 2007, s. 13.

16 Lamponen 2016, s. 42.

henkilöstöryhmien edustajien kesken, mikäli käsiteltävä asia tai suunniteltu muutos koskee useampaa kuin yhtä työntekijää<sup>17</sup>. Koko yhteistoimintalain ohjaama mekanismi toimii oleellisesti henkilöstöryhmien edustajien välityksellä. Työntekijän kuulumisella tiettyyn henkilöstöryhmään on suuri vaikutus hänen yhteistoimintaneuvotteluihin osallistumisen kannalta sekä yhteistoiminnassa sovittujen suunnitelmien ja päätösten sovellettavuuden kannalta. Yhteistoimintaneuvotteluille tunnusomaisesta ryhmäkohtaisuudesta seuraa, että neuvottelutulokset tai mahdolliset yhteistoimintasopimukset koskevat koko neuvotteluiden kohteena ollutta työntekijöiden ryhmää. Tällöin kuuluminen tiettyyn henkilöstöryhmään voi olla merkittävää yhteistoiminnan tuloksena syntyneiden tyhjänormien sovellettavuuden kannalta.

Yhteistoimintalain rakentuminen henkilöstöryhmien edustuksen ympärille kertoo osaltaan käsitteen muotoutumisesta käytännön toiminnan pohjalta ja yhteydestä yleisesti työmarkkinajärjestelmän muutokseen, ja erityisesti henkilöstön osallistumisjärjestelmien kehittämiseen ajan saatossa. Ensimmäinen yhteistoimintalaki tuli voimaan 1. heinäkuuta 1979 ja oli pitkän kehityskaaren tulos. Lailla kumottiin tuotantokomiteoista 30. joulukuuta 1949 annettu laki (843/49). Tuotantokomitealaki oli suuri sodanjälkeinen hanke yritysjohdon ja henkilöstön suhteiden uudelleenjärjestämiseksi, mutta johtuen työmarkkinajärjestöjen keskittymisestä työehtosopimusjärjestelmän kehittämiseen, tuotantokomiteoiden rooli jäi kuitenkin verrattain vähäiseksi<sup>18</sup>. Suomessa yritysdemokratian laajamittaisemman kehittämisen voidaan varsinaisesti katsoa alkaneen vuonna 1967, jolloin valtioneuvosto asetti lähinnä tutkijoista kootun yritysdemokratiakomitean<sup>19</sup>. Komitean jättämässä mietinnössä esitettiin edustukselliseen järjestelmään perustuvaa yritysdemokratiamallia. Siinä tuotantokomiteat olisi korvattu henkilöstön edustajista koostuvalla henkilökuntaneuvostolla ja yhteistyökomitealla, missä yritysjohdo olisi ollut vähemmistönä mukana. Yritysdemokratiakomitea esitti vielä erillisen sovellutuskomitean asettamista. Tällainen asetettiin kesäkuussa 1970 ja sovellutuskomitea jätti mietintönsä heti heinäkuussa 1974 (komiteanmietintö 19744: A 99). Kaikki komiteassa edustettuina olleet keskeiset työmarkkinajärjestöt jättivät mietintöön eriävän mielipiteensä, eikä mietintö lopulta johtanut mihinkään. Selvitystä jatkettiin

---

17 Yhteistoimintaneuvotteluiden osapuolista on yleissäännös 7 §. Lisäksi 34 § ja 46 § säädetään yhteistoimintaneuvotteluiden osapuolista henkilöstöä vähennettäessä.

18 Laatonen – Savonen – Äimälä 1991, s.17-24.

19 HE 254/2006, s. 7.

virkamiestyönä ja lopulta 1977 työmarkkinajärjestöt tarkasteltuaan yritysdemokratiatilannetta sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettaman virkamiestyöryhmän selvitysten pohjalta sopivat uudesta lähestymistavasta. Edustuksellisesta yritysdemokratiamallista luovuttiin ja sen sijaan tukeuduttiin toisaalta yritysten linjaorganisaatioon ja toisaalta työehtosopimusten mukaiseen neuvotteluorganisaatioon. Totutun ja toimivaksi todetun neuvotteluorganisaation ottaminen yritysdemokratian toiseksi elementiksi merkitsi samalla, että aiemmin vaikeaksi koettu rajanveto työehtosopimusasioiden ja yritysdemokratian välillä helpottui ja työmarkkinajärjestöt saattoivat esittää yhteisen lakiehdotusluonnoksen perusteluineen helmikuussa 1978. Ensimmäinen yhteistoimintalaki olikin keskeiseltä sisällöltään perusteluitaan myöten työmarkkinajärjestöjen välisten neuvottelujen tulos<sup>20</sup>. Yhteistoimintalain rakentuminen työntekijäpuolen osalta henkilöstöryhmän ympärille on tulos tästä kehityskaaresta. Henkilöstöryhmä käsitteenä on työehtosopimusjärjestelmän sekä työpaikkakohtaisen myötämääräämisoikeuden, yritysdemokratian, puristuksessa. Henkilöstöryhmä toisaalta muodostuu yhden yrityksen henkilöstöstä ja toisaalta on vahvasti sidottu työehtosopimusten neuvottelu- ja soveltamiskäytäntöön. Tämä osaltaan selittää henkilöstöryhmän rajojen määrittelyn hankaluutta.

### **2.3 Henkilöstöryhmän määrittäminen työehtosopimuksen soveltamisalan mukaisesti**

Vaikka henkilöstöryhmä on vakiintunut työoikeudellinen käsite, ei sille kuitenkaan ole legaalimääritelmää. Perinteisesti henkilöstöryhmän käsite on rakentunut työehtosopimusten neuvottelusuhteille ja ollut vahvasti sidoksissa työntekijöiden järjestäytymiseen toimialoittain teollisuudessa ja ammattialoittain palvelualoilla. Työehtosopimukset on neuvoteltu ja niitä on sovellettu koskien tiettyä henkilöstöryhmää. Vaikka henkilöstöryhmä on ollut ja on yhä näinkin keskeisessä roolissa työehtosopimusten soveltamisessa, ei käsitettä mainita työehtosopimuslaissa sen paremmin kuin sen esitöissäkään.<sup>21</sup> Vanhan yhteistoiminta lain esitöiden mukaan henkilöstöryhmällä tarkoitetaan työehtosopimuskäytännön mukaisia ja työehtosopimusten

---

20 Laatonen – Savonen – Äimälä 1991, s.17-24.

21 Murto 2015, s. 88-89.

soveltamiskäytännön perusteella muodostuvia henkilöstöryhmiä. Tällä perusteella yrityksen henkilöstö voitaisiin jakaa henkilöstöryhmiin työntekijöiden keskusjärjestöjen rajoja mukailten seuraavasti: työntekijät ovat järjestäytyneet SAK:laisiin liittoihin, toimihenkilöt muodostuvat STTK:laisista liitoista ja Akavalaiset muodostavat ylemmät toimihenkilöt.<sup>22</sup>

Näin perinteisesti on muodostunut työnantajan järjestäytymisen mukaan kullekin teollisuuslinjalle omat työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmänsä. Niinpä esimerkiksi Teknologiateollisuudella on omat työehtosopimuksensa työntekijöille, toimihenkilöille ja ylemmille toimihenkilöille. Vastaavasti palvelualoilla on järjestäytytty työtehtävien, ammatin tai koulutuksen mukaan omiin henkilöstöryhmiinsä. Esimerkiksi kiinteistöpalvelualalla on omat työehtosopimuksensa toimihenkilöitä ja työntekijöitä koskien. Työntekijän järjestäytymisellä ”väärään” liittoon tai järjestäytymättömyydellä ei sinänsä ole merkitystä vaan henkilöstöryhmän määrittäminen tapahtuu työehtosopimuksen soveltamisalan perusteella. ”Väärään” liittoon järjestäytynyt tai järjestäytymätön työntekijä kuuluu siihen henkilöstöryhmään, jonka työehtosopimuksen mukaisia työehtoja hänen työhönsä tulee soveltaa. Yhteistoimintalain esitöiden mukaisesti esimerkiksi ”toimihenkilöt” yhdessä muodostavat henkilöstöryhmän, johon kuuluvat asianomaisen alan ”toimihenkilöitten” työsuhteen ehdoista tehdyn työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevat työntekijät riippumatta siitä, ovatko jotkut ”toimihenkilöt” jonkun muun kuin työehtosopimuksen tehneen yhdistyksen jäseniä tai järjestäytymättömiä<sup>23</sup>.

Työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden lisäksi myös yrityksen johto voidaan ymmärtää omaksi henkilöstöryhmäkseen. Johdon voidaan katsoa muodostavan oman henkilöstöryhmänsä siinä mielessä, että yleensä henkilöt, jotka käyttävät työnantajan valtaa suhteessa ylempiin toimihenkilöihin, rajautuvat ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmän yläpuolelle.<sup>24</sup> Johto henkilöstöryhmänä työehtosopimusten soveltamiskäytännössä muodostuu kuitenkin lähinnä sitä kautta, että se

---

22 HE 39/1978, s. 7.

23 HE 254/2006, s. 43.

24 Murto 2015, s. 89-90.

ainoastaan muodostaa ylärajan ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmälle. Yhtään työehtosopimusta ei millään alalla ole kirjoitettu sovellettavaksi yrityksen johtoon vaan johtohenkilöitä käsitellään yksilöllisesti esim. työsuhteen ehdoista määrättäessä. Yhteistoimintalain soveltamisessa yrityksen johto voi kuitenkin myös muodostaa oman henkilöstöryhmänsä<sup>25</sup>. Toisaalta voidaan katsoa, että henkilöstöryhmien ulkopuolelle jäävät aina yritysjohton edustajat. Heitä koskevat asiat eivät kuuluisi tämän katsantokannan mukaan myöskään yhteistoimintamenettelyn piiriin. Nämä yritysjohtoon kuuluvat henkilöt määrittelee yrityksen ylin johto. Ongelmaksi saattaa tällöin muodostua rajanveto yritysjohton ja ylempien toimihenkilöiden välillä. Lähtökohtana on pidettävä sitä, että yrityksen johtoryhmä kuuluu yritysjohtoon myös yhteistoimintalakia sovellettaessa.<sup>26</sup> Tämän työn kannalta ei varsinaisesti ole merkitystä katsotaanko johto omaksi henkilöstöryhmäkseen vai ei, koska johtoa koskevia työehtosopimuksia ei ole. Yrityksen johto toimii tässä työssä ainoastaan ylempiin toimihenkilöihin sovellettavien työehtosopimusten ylärajana. Mikäli johto määritellään tällä tavoin, eivät yrityksen johtotehtäviin sijoittautuneet henkilöt ole myöskään perinteisesti järjestäytyneet omiksi liitoikseen kuten muut henkilöstöryhmät. Käsittelen johtoa tässä työssä omana ryhmänä, joka on työehtosopimusten soveltamiskäytännössä ylempiin toimihenkilöihin nähden työnantajan edustaja ja täten rajautuu ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmän ulkopuolelle. Koska johtoon ei kuitenkaan sovelleta omaa työehtosopimustaan, ei se ryhmänä ole täysin rinnasteinen muiden henkilöstöryhmien kanssa eikä tässä mielessä muodosta omaa henkilöstöryhmäänsä.

Henkilöstöryhmän alaa määrittävät työehtosopimusten soveltamisalamääräykset. Soveltamisalamääräyksissä positiivisesti määritellään kyseisen työehtosopimuksen soveltamisala. Tämän lisäksi soveltamisalaa määritellään negatiivisesti tekemällä rajanvetoja, joilla poissuljetaan muita henkilöstöryhmiä sopimuksen soveltamisalasta. Yleensä soveltamisalamääräyksissä on määritelty sopimuksen soveltamisala ja sen lisäksi sopimuksen soveltamisen ylä- ja alaraja. Näillä ylä- ja alarajanvedolla määritellään kyseisen henkilöstöryhmän rajoja.

---

25 Ks. yhteistoiminta-asiamiehen ohje yhteistoimintalain soveltamisesta yrityksen työsuhteeseen johtoon, Kairinen 2009, s.498. Näin myös Murto 2015, s. 90.

26 Äimälä – Rautiainen – Hollmen 2007, s. 46.

Soveltamisalamääräyksissä tehdään rajanvetoja myös muihin ammatti- tai tehtäväryhmiin, jotka ovat 'samaa tasoa' kuin soveltamisalaan kuuluvat tehtävät. Tätä kutsutaan sivurajanvedoksi.<sup>27</sup>Tällainen sivurajanveto liittyy lähemmin kilpaileviin tai päällekkäisiin työehtosopimukseen, kuin henkilöstöryhmän rajojen määrittelyyn ja olisi kokonaan oman tutkimuksensa aihe. Keskityn tässä työssä tarkastelemaan soveltamisalamääräysten ylä- ja alarajanvetoja, jotka oleellisemmin määrittävät kyseisen henkilöstöryhmän alaa ja auttavat yleisemmin hahmottamaan missä kulkee raja eri henkilöstöryhmien välillä. Sivurajanveto on oleellisempaa mietittäessä, sovelletaanko tiettyyn henkilöön yhtä vai toista työntekijöiden työehtosopimusta. Kiistaa ei tällaisessa tapauksessa ole niinkään siitä mihin henkilöstöryhmään, työntekijät, toimihenkilöt vai ylempät toimihenkilöt, kyseinen tehtävä kuuluu vaan pikemminkin siitä kuuluuko tehtävä esimerkiksi sähköalan työntekijöiden vaiko rakennusalan työntekijöiden työehtosopimukseen. Lähtökohtanani on yhteistoimintalain esitöiden kanta, jonka mukaan ”työntekijät” muodostavat yleensä yhdessä henkilöstöryhmän siinäkin tapauksessa, että työnantaja on sidottu yhtä useampaan ”työntekijöiden” työsuhteen ehdoista tehtyyn työehtosopimukseen<sup>28</sup>.

Olen rajannut tarkastelun juhannuksena 24.6.2017 Sosiaali- ja terveysministeriön yleissitovaksi vahvistamiin ja julkaisemiin työehtosopimukseen. Pyrin tarkastelemalla näihin 161 työehtosopimukseen kirjattuja soveltamisalalausekkeita hahmottamaan missä kulkee henkilöstöryhmän, johon sopimusta sovelletaan, mahdollinen ylä- ja alaraja. Tarkastelun kohteeksi tulee rajanveto työntekijöiden ja toimihenkilöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden sekä ylempien toimihenkilöiden ja johdon välillä. Tarkoituksena on löytää yhteisiä nimittäjiä, joiden perusteella olisi mahdollista tulkita kuuluuko tietty yrityksen työntekijä yhteen henkilöstöryhmään vaiko toiseen. Yhteistoimintalain esitöiden mukaan henkilöstöryhmäkäsittelyä on vaikea määrittellä yksiselitteisen täsmällisesti, vaikka käytännössä ei ole useinkaan epäselvyyttä siitä, mihin henkilöstöryhmään työntekijä kuuluu<sup>29</sup>. Kuitenkin työelämän ja yritysten rakenteen muuttuessa hyvinkin nopeasti ja monilla eri tavoilla myös työtehtävät muuttuvat verrattain nopeasti ja työtehtävien nimikkeet sitäkin nopeammin, eikä aina ole välttämättä niinkään itsestään selvää mihin henkilöstöryhmään mikäkin tehtävä tai toimenkuva kuuluu.

---

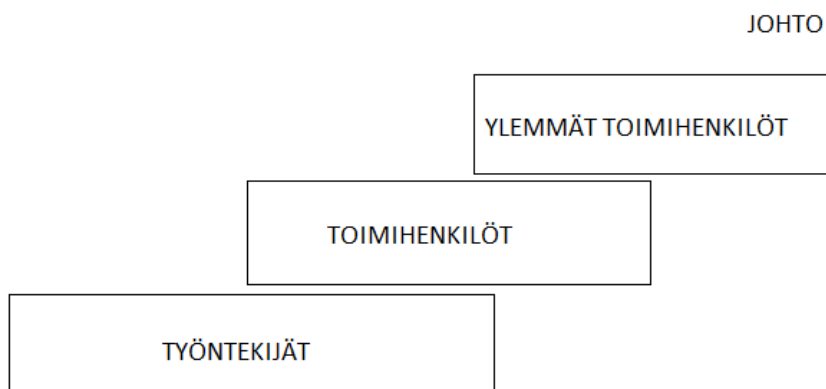
27 Saarinen 2013, s. 149-152.

28 HE 254/2006, s. 43.

29 HE 254/2006, s. 43.

Perinteinen ajattelu, jonka mukaan verstaalla sorvin ääressä ovat työntekijät ja toimiston puolella toimihenkilöt, ei enää aina päde ja monen toimenkuvan kohdalla voi olla huomattavaa epävarmuutta mihin henkilöstöryhmään tämä kuuluu. Tästä kertoo puolestaan lisääntynyt tuomioistuinkäytäntö työehtosopimusten soveltamisaloista nimenomaan henkilöstöryhmien välisessä rajankäynnissä. Tarkastelen näitä Työtuomioistuimen päätöksiä tässä rinnan työehtosopimusten kanssa.

Perinteisesti henkilöstöryhmät on nähty hierarkkisenä kolmi- tai nelipuortaisena mallina, jossa työntekijöiden yläpuolella on toimihenkilöiden henkilöstöryhmä, näiden yläpuolella ylemmät toimihenkilöt ja mahdollisesti vielä ylimpänä ryhmänä yrityksen johto.



Tämän mukaisesti perinteisessä katsannossa työntekijöiden yläraja vedetään toimihenkilöiden henkilöstöryhmään, joka on työntekijöiden 'yläpuolella'. Toimihenkilöiden ylä- ja alarajat ovat puolestaan vastaavasti ylempiin toimihenkilöihin sekä työntekijöiden henkilöstöryhmään. Ylempien toimihenkilöiden raja vedetään yrityksen johtoon. Työntekijöiden henkilöstöryhmän 'alapuolella' ei nähdä olevan minkäänlaista ryhmää eikä työntekijöiden henkilöstöryhmälle vedetä varsinaista alarajaa.

Tarkastelen seuraavassa työehtosopimuksia henkilöstöryhmittäin siten, että aloitan käsittelemällä ensin työntekijöiden henkilöstöryhmää ja miten sen rajat määrittyvät

työehtosopimusten soveltamisalojen valossa. Sen jälkeen käsittelen toimihenkilöihin sovellettavia työehtosopimuksia ja lopuksi vielä ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmän alaa sekä yrityksen johdon roolia työehtosopimusten rajanvedoissa.



### **3. TYÖNTEKIJÖIDEN HENKILÖSTÖRYHMÄ**

#### **3.1 Työntekijöiden työehtosopimusten yläraja**

Solmituista yleissitovista työehtosopimuksista suurin osa koskee työntekijöiden henkilöstöryhmää. Tarkasteltavina olevista 161 työehtosopimuksesta sataa sovelletaan työntekijöiden henkilöstöryhmään. Suurin osa näistä on solmittu koskemaan ainoastaan työntekijöiden henkilöstöryhmää, mutta osa sopimuksista koskee myös toimihenkilöitä ja jotkin sopimukset jopa kaikkia henkilöstöryhmiä. Tällaiset useampaa henkilöstöryhmää koskevat työehtosopimukset voivat olla neuvoteltu alan työnantajajärjestön ja useamman palkansaajajärjestön kesken, jolloin kullakin henkilöstöryhmällä, johon sopimusta sovelletaan, on ollut oma edustajansa sopimusneuvotteluissa. Tällainen on esimerkiksi voimassa oleva yliopistojen yleinen työehtosopimus, joka on neuvoteltu Sivistystyönantajat ry:n sekä Julkisan koulutettujen JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liiton JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n kesken.

Toisaalta etenkin palvelualoilla saattaa yksi palkansaajajärjestö edustaa sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä. Tällaisia työehtosopimuksia ovat esimerkiksi Palveluajolojen ammattiliitto PAM:in Palveluajolojen työnantajien PALTA Ry:n kanssa solmima voimassa oleva golf-alan työehtosopimus ja Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry:n kanssa solmima voimassa oleva hiihtokeskusalan työehtosopimus sekä PALTA Ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU:n välinen voimassa oleva viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus. Näiden työehtosopimusten soveltamisalamääräyksissä mainitaan sopimusta sovellettavan sekä työntekijöihin että toimihenkilöihin. Esimerkiksi Hiihtokeskusalan sopimuksen 1 §:ssä soveltamisalasta määrätään:

*Tätä työehtosopimusta sovelletaan hiihtokeskuslalla toimivien yritysten palveluksessa oleviin työaikalain alaisiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin (myöh. työntekijä).*

Tyypillisesti tällaiset yhden palkansaajajärjestön useammalle henkilöstöryhmälle sopimat työehtosopimukset koskevat pieniä aloja ja vähäistä henkilömäärää, kuten golf-alaa, hiihtokeskuksia, hammaslaboratorioalaa tai seminologeja ja keinosiemennysasemia,

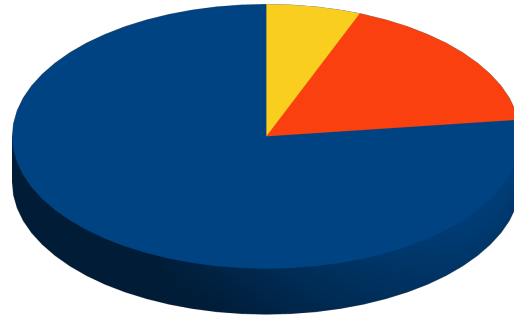
poikkeuksena lähinnä viestintä- ja logistiikka-ala. Ehdottomasti suurin osa työntekijöihin sovellettavista työehtosopimuksista on solmittu koskemaan ainoastaan työntekijöiden henkilöstöryhmää. 86 työehtosopimusta kaiken kaikkiaan sadasta työntekijöihin sovellettavasta sopimuksesta on ainoastaan työntekijöiden henkilöstöryhmään rajattu.

Suurimmassa osassa sopimuksia ei ole tehty ylä- eikä alarajanvetoa ollenkaan. Yhdessäkään työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa ei ole vedetty varsinaista alarajaa henkilöstöryhmään kuulumiselle. Tämä onkin ymmärrettävää ottaen huomioon, että työntekijät henkilöstöryhmänä on perinteisesti nähty 'alimpana' henkilöstöryhmänä. Silti ylärajan vetäminen muihin henkilöstöryhmiin on työntekijöiden työehtosopimuksissa melko harvinaista. Sadasta työntekijöitä koskevasta sopimuksesta vain 23:ssa on tehty ylärajanveto sopimuksen soveltamisalan osalta. Näistä 12 sopimusta on sellaista, joita soveltamisalamääräysten mukaisesti sovelletaan työntekijöiden lisäksi myös toimihenkilöihin ja osaa myös ylempiin toimihenkilöihin. Näissä useampaan henkilöstöryhmään sovellettavissa sopimuksissa soveltamisalan yläraja vedetään lähes aina yrityksen johtohenkilöstöön. Ainoastaan työntekijöiden henkilöstöryhmään sovellettavissa työehtosopimuksissa, joissa on vedetty yläraja soveltamisalalle, kuudessa raja vedetään yrityksen johtoon, kolmessa toimihenkilöihin ja kahdessa mahdollisesti ylempiin toimihenkilöihin<sup>30</sup>. Siis 86:ta ainoastaan työntekijöihin sovellettavasta sopimuksesta vain 11 on sellaisia, joihin on tehty ylärajanveto. Kaikista 23 työehtosopimuksesta, joissa työntekijöiden henkilöstöryhmään kuulumiselle on vedetty yläraja, vain 6 sopimuksessa yläraja on vedetty toimihenkilöihin tai ylempiin toimihenkilöihin. Kaikissa muissa soveltamisalan yläraja vedetään yrityksen johtoon. Kaavio selventää tilannetta:

---

30 PAM ry:n ja MaRa ry:n välisen ohjelmopalvelualan työehtosopimuksen 1 §:n mukaan sopimusta ei sovelleta 'esimiehiin'. Lisäksi Suomen lentoemäntä- ja stueritihdistys ry:n ja PALTA ry:n välinen voimassa oleva matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimus 1.2 §: "Tätä sopimusta ei noudateta erillisen työsopimuksen tehneisiin matkustamopalveluosaston esimiehiin." Tulkitsen näissä molemmissa sopimuksissa rajauksen 'esimiehien' tarkoittavan ylempää toimihenkilöä.

## YLÄRAJANVETO TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSISSA



- TES ilman ylärajaa 77
- Ylärajana yrityksen johto 17
- Ylärajana toimihenkilöt tai ylemmät toimihenkilöt 6

Niissä työehtosopimuksissa, joissa rajataan yrityksen johto sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle, tapahtuu se kaikissa melko yhtenevin sanankääntein. Oleellisena sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle rajaamisen kriteerinä toimii kaikissa sopimuksissa työnantajan edustajana toimiminen työntekijän työ- ja palkkaehtoja määrättäessä. Esimerkiksi voidaan ottaa vaikkapa maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen 1.1 §:

*Sopimuksen piiriin kuuluvat yrityksen kaikki työntekijät, paitsi johtavassa asemassa olevat henkilöt, jotka voivat päättää työntekijöitä koskevista työsuhteen ehdoista.<sup>31</sup>*

Oleellisena rajanvedossa työntekijöiden ja johdon välillä näyttäytyy siis, ettei työehtosopimusta sovelleta sellaisiin henkilöihin, jotka edustavat työnantajaa päätettäessä työsuhteen ehdoista. Tällaisissa sopimuksissa työntekijöiden henkilöstöryhmään kuulumisen ylärajana olisi soveltamisalamääräyksen mukaisesti siis ainoastaan se, ettei työntekijä toimi työnantajan edustajana.

Niissä kolmessa työntekijöitä koskevassa sopimuksessa, joissa soveltamisalan yläraja on vedetty toimihenkilöihin, yhdessä on rajattu soveltamisalan ulkopuolelle nimenomaisesti

<sup>31</sup> Maaseudun työnantajaliton ja Puu- ja erityisalojen liiton välisen voimassa oleva maaseutuelinkeinojen työehtosopimus.

'toimihenkilö- tai työnjohtotehtävissä työskentelevät'<sup>32</sup>. Jalometallialan työehtosopimuksessa sopimuksen ylärajaksi on vedetty 'työnjohtajat, konttorihenkilökunta ja myyjät'<sup>33</sup>. Kirjatyöntekijöiden työehtosopimuksessa määritellään sopimuksen soveltamisalaa:

*2. Tätä sopimusta sovelletaan työhön osaaottaviin ja työryhmän vastaaviin esimiehiin, jotka muutoin kuin tilapäisesti ottavat osaa tämän sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvaan työhön.*

*3. Sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävät jakajat. Sopimus ei koske myöskään toimituksellisissa tai konttoritehtävissä olevaa henkilöstöä.*<sup>34</sup>

Tässä sopimuksessa soveltamisalan ylärajana voitaisiin siis nähdä kohdan 3 'toimituksellisissa tai konttoritehtävissä oleva henkilöstö' sekä jakajat, jotka jäävät sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Sen sijaan pelkästään esimiesasemassa toimiminen ei sellaisenaan sulje henkilöä soveltamisalan ulkopuolelle, mikäli tämä kuitenkin ottaa osaa sopimuksen piiriin kuuluvaan työhön. Ratkaisevaa näyttää tässä ylärajanvedossa olevan tehtävien erilaisuus pikemmin kuin esimiesasemaan mahdollisesti liittyvä vastuu, itsenäinen päätöksenteko. Kahdessa muussa työntekijöiden sopimuksen ylärajanvedossa ylärajana toimivat konttori- ja toimihenkilötehtävät sekä työnjohtotehtävät, jotka molemmat on rajattu sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle.

### **3.2 Työntekijöiden työehtosopimusten muut soveltamisalamääräykset**

Työntekijöihin sovellettavissa työehtosopimuksissa on verraten vähän varsinaisia ylärajanvetoja, ja näistäkin suuri osa on yhdistelmäsovimuksissa, joita sovelletaan myös toimihenkilöihin, ylärajan toimiessa tällöin käytännössä toimihenkilöryhmän ylärajana pikemmin kuin työntekijäryhmän. Tästä johtuen työntekijöiden henkilöstöryhmän alaa määritettäessä ratkaisevampaa onkin se, keihin sopimusta soveltamisalamääräysten mukaisesti sovelletaan, kuin se ketkä rajataan sopimuksen ulkopuolelle. Työntekijöitä koskevien työehtosopimusten soveltamisalamääräyksiä voidaan erotella sen perusteella,

---

32 Satamaoperaattorit ry:n ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry:n välinen TES (1.2.2014 – 31.1.2017) 1.2§.

33 Kemianteollisuus KT ry:n ja Metallityöväenliitto ry:n välinen voimassa oleva jalometallialan työehtosopimus.

34 Viestinnän Keskusliiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton välinen kirjatyöntekijöitä koskeva voimassa oleva työehtosopimus 1.1 § kohta 2 ja 3.

miten tarkasti ne määrittävät henkilöt tai tehtävät, joihin sopimusta sovelletaan. Yleisin on muotoilu, jonka mukaan työehtosopimusta sovelletaan kaikkien Työnantajajärjestö X:n jäsenyritysten sekä niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin. Tällainen soveltamisalamääräys on 46 prosentissa tarkastelluista työntekijöiden työehtosopimuksista. Esimerkiksi Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväenliitto ry:n välisen voimassaolevan työehtosopimuksen 1 §:

*Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Teknologiateollisuus ry: hyn kuuluvien kaivosteollisuutta harjoittavien jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin.*

Tällaisessa soveltamisalamääräyksessä ei siis rajata sopimuksen soveltamisalaa millään muulla tavoin kuin työnantajan järjestäytymisen perusteella. Tällainen muotoilu on yleinen etenkin teollisuusaloilla, joissa on perinteisesti noudatettu teollisuuslinjaperiaatetta, jonka mukaan tietyllä teollisuuslinjalla työnantaja noudattaa samaa työehtosopimusta kaikkiin työntekijöihinsä tehtävistä riippumatta. Teollisuudenkin puolella on kuitenkin usein eritelty toimihenkilöt työntekijöistä ja solmittu oma työehtosopimuksensa toimihenkilöitä koskien. Tällainen muotoilu onkin siinä mielessä hieman ongelmallinen, että soveltamisalan rajautuminen jää usein riippumaan mahdollisesta alan toimihenkilöiden tai ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksesta ja sen soveltamisalamääräyksistä. Pelkästään työntekijöiden työehtosopimuksesta voi olla mahdoton vetää minkäänlaista rajaa sen sovellettavuudelle lukuun ottamatta soveltamista tietyllä alalla.

On huomattava myös eri työehtosopimuksissa vaihteleva 'työntekijä' termin käyttö. Osassa työehtosopimuksia ja niiden soveltamisalamääräyksiä tarkoitetaan työntekijällä kaikkia työnantajaan työsopimussuhteessa olevia ja toisissa työntekijällä selvästi tarkoitetaan 'työntekijätehtävissä', esim. suorittavassa tai tuottavassa työssä toimivia henkilöitä, eli työntekijää osana työntekijöiden henkilöstöryhmää. Esimerkiksi yliopistojen yleisen voimassa olevan työehtosopimuksen 1 § mukaan:

*Tässä sopimuksessa on sovittu Sivistystyönantajat ry:n jäsenenä olevien yliopistojen työntekijöiden työehdot.*

Yliopistojen työehtosopimusta selaamalla selviää nopeasti, että sopimuksessa määrätään koko yliopiston henkilöstöön sovellettavista ehdoista aina akatemiaprofessoreita myöten.

Toisaalta esimerkiksi rakennusalan työehtosopimuksessa määrätään:

*Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan jäljempänä mainituin poikkeuksin Talonrakennusteollisuuden piiriyhdistysten jäsenyritysten ja niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin.<sup>35</sup>*

Tässä sopimuksessa puolestaan työntekijällä tarkoitetaan ainoastaan työntekijöiden henkilöstöryhmään kuuluvaa työntekijää. Rakennusalan toimihenkilöryhmällä on oma työehtosopimuksensa, jossa määrätään heidän työsuhteissaan sovellettavista ehdoista. Joissain työehtosopimuksissa tämä 'työntekijä' -termin mahdollinen kaksoismerkitys on huomioitu ja selvennetty mitä käsitteellä tarkoitetaan. Esimerkiksi hiihtokeskusalan voimassaolevan työehtosopimuksen 1 §:ssä sanotaan:

*Tätä työehtosopimusta sovelletaan hiihtokeskuslalla toimivien yritysten palveluksessa oleviin työaikalain alaisiin toimihenkilöihin ja työntekijöihin (myöh. työntekijä).*

Sama 'työntekijä' -käsitteen kaksimerkityksisyys on havaittavissa jo yhteistoimintalain esitöissä, jossa todetaan, että ehdotetussa säännöksessä käytetään muun työlaainsäädännön tavoin vain käsitettä työntekijä. Yleiskielen kannalta voidaan tässä yhteydessä todeta, että yrityksen henkilöstö koostuu yleensä ”työntekijöistä”, ”toimihenkilöistä” ja ”ylemmistä toimihenkilöistä”<sup>36</sup>. Yhteistoimintalaki siis käyttää työntekijää merkityksessä, joka kattaa koko yrityksen henkilöstön siitakin huolimatta, että yksi henkilöstöryhmä on ”työntekijät”. Käsitteen vaihteleva käyttö hankaloittaa joidenkin työehtosopimusten kohdalla niiden soveltamisalamääräysten tulkintaa. Esimerkiksi Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistiliiton välisessä voimassaolevassa työehtosopimuksessa 1.1 §:ssä todetaan sitä sovellettavan 'toimituksellisiin työntekijöihin' ja yläraja on vedetty yrityksen johtoon, jonka tehtävänä on työnantajan edustajana hoitaa alaistensa työntekijöiden työehtoihin liittyviä kysymyksiä. Ilman tarkkaa perehtymistä työehtosopimuksen tehtävämäärittelyihin ja palkkaliitteisiin on vaikea määrittää, tarkoitetaanko tässä 'toimituksellisilla työntekijöillä' työntekijöiden vai toimihenkilöiden henkilöstöryhmää vaiko molempia.

Tarkempi muotoilu, jota käytetään työntekijöiden työehtosopimusten soveltamisalamääräyksissä, on mainita työnantajajärjestön lisäksi tehtävät tai toimialat,

<sup>35</sup> Talonrakennusteollisuus ry:n ja Rakennusliitto ry:n välinen voimassa olevan rakennusalan työehtosopimus 1.1 §.

<sup>36</sup> HE 254/2006, s. 43.

joissa työehtosopimus tulee sovellettavaksi tai tehtävät, joissa työehtosopimusta ei sovelleta. Tällä tavalla soveltamisalaa määritellään 40 sopimuksessa sadasta työntekijöihin sovellettavasta. Malliesimerkki tällaisesta soveltamisalamääräyksestä löytyy Koneyrittäjien liiton ja Puuliiton välisen voimassa olevan työehtosopimuksen 1.2 §:stä, jonka mukaan

*Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan Koneyrittäjien liiton ja sen jäsenyhdistysten jäsenyritysten ja näiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin metsäkonealan töissä.*

*1.2 Tässä työehtosopimuksessa luetaan metsäkonealan töiksi seuraavat työt:*

*1)*

*- puun korjuu, puuenergian talteenotto ja puun käsittely muualla kuin teollisuuslaitosten yhteydessä*

*- puutavaran ja hakkeen purkaus, kuljetus, kuormaus sekä muu käsittely teollisuuslaitoksissa, varastoilla, satamissa tai hake- ja puutavaraterminaaleissa*

*- metsäojien kaivuu ja kunnossapito*

*- metsäteiden rakentaminen ja kunnossapito*

*- metsänviljely ja maan muokkaus sekä kasvinsuojelu- ja torjunta-aineiden sekä lannoitteiden levitys*

*- puun haketus ja murskaus*

*- metsurityöt em. jäsenyrityksissä*

*- kausi- tai tilapäisluontoisesti suoritettavat muut työt*

*2) 1-kohdan töissä käytettävän kaluston asennus-, huoltoja korjaustyöt sekä mainitun kaluston siirtokuljetukset*

*3) työntekijöiden, jotka pääasiassa suorittavat edellä määriteltyä metsäkonealan työtä tai muuta metsätyötä tai näitä palvelevaa suunnittelu tai avustavaa työtä, suorittamat työt.*

Tarkka tehtäväkuvauksiin pohjautuva soveltamisalamääräys auttaa henkilöstöryhmän, johon sopimusta sovelletaan, alan määrittämisessä. Sopimuksen soveltamisalaa voidaan rajata ainoastaan tiettyihin tehtäviin sovellettavaksi suoraan soveltamisalamääräyksissä tai soveltamisala voidaan kytkeä sopimuksen palkkaliitteessä mainittuihin tehtäviin. Tällainen tehtäväkohtainen soveltamisala täydentää hieman kuvaa työntekijöistä henkilöstöryhmänä varsinaisten ylärajanvetojen puuttuessa monista sopimuksista. Tällainen määrittely voi toisinaan toimia ylärajana alan työntekijöiden henkilöstöryhmälle ja rajanvetona työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä. Soveltamisalan tehtäväkohtainen määrittely monissa tapauksissa vetää kuitenkin enemmän sivurajaa muihin työntekijöiden työehtosopimukseen kuin toimii ylärajana.

Tällainen ylärajan puuttuminen sopimuksen soveltamisalasta on ollut tarkasteltavana työtuomioistuimen lausuntoasiassa TT 2017:9. Lausuntoasiassa katsottiin, että mikäli

työntekijän työtehtävät olivat olleet työehtosopimuksen mukaisia työntekijätason tehtäviä, tuli hänen työsuhteeseensa soveltaa yleissitovuuden perusteella kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta. Mikäli kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus ei tule sovellettavaksi, työntekijää ei voitu valita kyseiseen työehtosopimukseen kuuluvan luottamusmiessopimuksen mukaiseksi luottamusmieheksi, vaikka hän oli luottamusmiessopimuksen solmineen työntekijäliiton jäsen. Kyse on ollut kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamisesta viher- ja kiinteistöalan työnjohtotehtävissä toimineeseen henkilöön<sup>37</sup>. Sopimuksen soveltamisalamääräys 1 § kuuluu:

*Tätä työehtosopimusta sovelletaan kiinteistöpalvelualalla työskentelevien työntekijöiden työsuhteissa.*

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Kiinteistöpalvelualan työtehtäviä ovat mm.*

*puhdistus- ja siivoustehtävät*

*kiinteistönhoitotehtävät*

*tekniset palvelutehtävät*

*toimitilapalvelutehtävät*

*viherpalvelutehtävät*

*ja näihin läheisesti liittyvät tehtävät.*

Epäselvyyttä on ollut nimenomaan siitä, onko kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevaa 1 §:ää ja sen pöytäkirjamerkintää tulkittava niin, että työskentely viher- ja kiinteistöalan työnjohtotehtävissä ei kuulu sen soveltamisalaan. Työehtosopimuksen osalliset olivat yksimielisiä siitä, että kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus ei perustu tehtävänimikkeisiin, vaan työntekijän tosiasiallisiin työtehtäviin. Työtuomioistuin esitti lausuntonaan, että mikäli henkilön tosiasialliset työnjohtotehtävät ovat olleet kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen 1 §:n pöytäkirjamerkinnän mukaisia *työntekijätason tehtäviä*, on työhön tullut yleissitovuuden perusteella soveltaa kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta. Ongelmallista on, ettei sopimuksessa ole missään määrin otettu kantaa mitä tarkoitetaan työntekijätason tehtävillä. Soveltamisalamääräyksessä mainitaan esimerkkinä sopimuksen soveltamisalasta kiinteistönhoito- ja viherpalvelutehtävät, mutta ei oteta kantaa siihen kuuluvatko työnjohtotehtävät kiinteistönhoidossa sopimuksen alaan vai eivät. Sekä Kiinteistötyönantajat ry, että PAM ovat kuitenkin työtuomioistuimelle antamissaan

---

<sup>37</sup> Tarkemmin kyseessä on Palvelualojen Ammattiliitto PAM ry:n ja Kiinteistötyönantajat ry:n kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus (1.12.2013-31.1.2017).



lausunnoissa yhtä mieltä siitä, että jos viher- ja kiinteistöalan työnjohtotehtävät ovat tosiasiallisesti ja pääasiallisesti suorittavaa työtä eli työntekijätason työtehtäviä, sovelletaan työsuhteeseen kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta. Sopimuksen solmineet osapuolet ovat siis yhtäläisesti sitä mieltä, että työntekijöiden sopimuksen soveltamisalan rajana on työtehtävien suorittava luonne. Tätä ei kuitenkaan ole kirjattu itse sopimukseen. Huomattava on myös, ettei myöskään Kiinteistötyönantajat ry:n ja Pron välisessä kiinteistöalan toimihenkilöitä koskevassa sopimuksessa ole soveltamisalamääräyksissä otettu kantaa työnjohto- tai esimiestehtävien kuulumiseen sopimuksen piiriin. Soveltamisalan osalta sopimuksessa todetaan ainoastaan, että työehtosopimusta sovelletaan kiinteistöalalla palveluteknisissä sekä hallinnollisissa ja muissa toimistotyötehtävissä toimiviin henkilöihin ja tämän lisäksi on tehty ylärajanveto yrityksen johtoon.

Muita työehtosopimuksen soveltamisalaa rajoittavia tapoja on esimerkiksi muutamassa sopimuksessa soveltamisen rajaaminen tiettyyn työn suorittamisen paikkaan. Tällainen on esimerkiksi kotimaan matkustaja-alusliikenteen voimassa oleva työehtosopimus, jota soveltamisalamääräyksen mukaisesti sovelletaan

*rannikko- ja sisävesillä liikennöivissä  
kotimaan matkustaja-aluksissa yöskentelevään laivaväkeen ja heidän muutoin  
tekemäänsä työhön aluksissa,  
- joiden bruttovetoisuus on enintään 500 tonnia ja,  
- jotka kuljettavat enintään kaksi ajoneuvoa ja,  
- jotka eivät kuljeta pääsääntöisesti rahtia<sup>38</sup>*

Tällaiset sopimusrajaukset liittyvät kuitenkin tyypillisesti merenkulkuun tai muuhun vastaavaan erityisalaan, eikä niillä voida katsoa olevan yleisempää merkitystä työntekijöiden henkilöstöryhmän alan määrittelyssä.

Kahdessa tarkastelluista työntekijäin työehtosopimuksista oli soveltamisalamääräyksissä rajattu sopimuksen soveltaminen vain työehtosopimuksen solmineen työntekijäliiton jäseniin. Työtuomioistuin on kuitenkin päätöksessään TT 2002:54 koskien elokuvateattereiden työehtosopimusta todennut, että tällaista rajausta on tulkittava

---

<sup>38</sup> Suomen Merimies-Unioni SMU ry:n, Suomen Laivanpäällystöliitto SLPL ry:n, Suomen Konepäällystöliitto SKL ry:n, Suomen Matkustajalaivayhdistys SMLY ry:n ja Palvelualojen Työnantajat Palta ry:n kesken sovittu kotimaan matkustaja-alusliikenteen voimassa oleva työehtosopimus.

kirjaukseksi, jossa ainoastaan todetaan työehtosopimukseen järjestäytymisen perusteella sidottujen piiri, mutta jolla sopimuksen soveltamisalaa ei ole rajoitettu järjestäytymättömien tai muuhun ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden osalta. Työtuomioistuimen kannan mukaan, mikäli tällaisen rajauksen haluttaisiin olevan pätevä tulisi siitä olla nimenomainen maininta soveltamisalamääräyksissä esimerkiksi määritelmällä 'sovelletaan vain' tai 'sovelletaan ainoastaan' tiettyyn jäsenliiton jäseniin. Tällainen ainoastaan sopijapuolista informoiva kirjaus, joka lopulta on vailla tosiasiallista oikeudellista merkitystä, on hyvä esimerkki siitä, kuinka rajoiltaan epätarkasti työehtosopimusten soveltamisalat on määritelty.

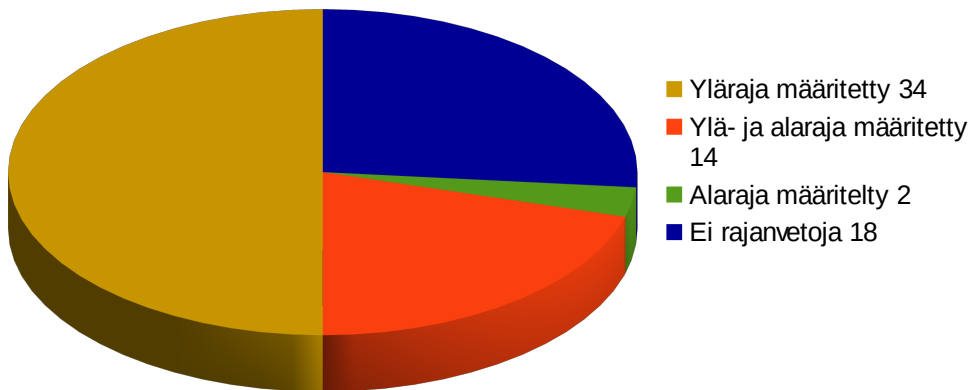
Yhteenvedona työntekijöiden henkilöstöryhmää koskevien työehtosopimusten soveltamisalamääräyksistä voidaan todeta, että hyvin vaikea on ainoastaan näiden sopimusten perusteella määritellä henkilöstöryhmän alaa. Soveltamisalamääräykset on kirjoitettu hyvin laveasti, usein täysin ilman tosiasiallista oikeudellista sisältöä. Tällaisia ovat esimerkiksi useissa sopimuksissa olevat kirjaukset, joissa todetaan sopimusta sovellettavan 'kaikkiin alan työntekijöihin'. Varsinaisten ylärajanvetojen ollessa vähäisiä, oleellisimmiksi henkilöstöryhmän määrittäjiksi tuntuvat muodostuvan osasta sopimuksia löytyvät tehtäväkuvaukset, joihin sopimuksen soveltaminen on sidottu. Tällaisissakin tapauksissa tehtäväkuvaukset tai nimikkeet usein vetävät pikemminkin sivurajaa kuin ylärajaa sopimuksen soveltamiselle. Niissä muutamassa sopimuksessa, joissa sopimuksen ylärajaa on määritelty, on sopimuksen soveltamisalan rajankäynti tapahtunut työnjohdollisissa tehtävissä. Kirjatyöntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvat esimiehet, jotka muutoin kuin tilapäisesti ottavat osaa sopimuksen alaiseen työhön. Samoin on tulkittu työtuomioistuimen lausunnossa kiinteistöpalvelualan työntekijöiden sopimusta, jossa merkitykselliseksi nähtiin työnjohtajan tehtävien 'suorittavuus'. Seuraavaksi katsomme tarkemmin toimihenkilöiden työehtosopimuksia ja etsimme sieltä lisää ohjenuoria henkilöstöryhmien väliseen rajamaastoon.

## 4 TOIMIHENKILÖIDEN HENKILÖSTÖRYHMÄ

### 4.1 Ylä- ja alarajanvedosta toimihenkilöiden työehtosopimuksissa

Yleissitovaksi vahvistetuista ja 23.6.2017 mennessä STM:n julkaisemista 161 työehtosopimuksesta 68:a sovelletaan toimihenkilöiden henkilöstöryhmään. Näistä 68 sopimuksesta 14 on sellaisia, joissa soveltamisalamääräyksissä on määritetty sopimuksen soveltamisen ylä- sekä alaraja, 34:ssä on määritetty yläraja ja kahdessa sopimuksessa on ainoastaan määritelty soveltamisen alaraja. Jälleen kaavio selventää tilannetta:

RAJANVETO TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSISSA



Kuten kaavio selvästi osoittaa melkein 70 prosentissa toimihenkilöiden työehtosopimuksista on tehty jonkinlainen soveltamisalan rajanveto. Melkein neljänneksessä sopimuksista on määritelty soveltamisalueelle sekä ylä- että alaraja. Ero työntekijöiden työehtosopimukseen on huomattava. Ainoastaan 23 prosenttia työntekijöiden työehtosopimuksista sisälsi jonkinlaisen rajanvedon ja näistäkin suuri osa oli sellaisia sopimuksia, joita sovellettiin myös toimihenkilöihin, ylärajan muodostuessa tällöin pikemminkin toimihenkilöryhmän rajaksi kuin työntekijöiden. Pelkästään työntekijäryhmää rajaavia ylärajan määrittelyjä oli 11:ta 86 sopimuksesta. Toimihenkilöiden työehtosopimuksissa soveltamisalan raja on määritelty melkein kolmessa sopimuksessa neljästä. Ero on merkittävä. Toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisalamääräykset ovat lähes poikkeuksetta muiltakin osin huomattavasti

yksityiskohtaisempia kuin työntekijöiden työehtosopimusten.

Melko yleinen pöytäkirjamerkintä toimihenkilöiden työehtosopimuksissa on viittaus johonkin aikaisempaan, usein 90-luvun lopussa solmittuun, työehtosopimukseen soveltamisalan sekä ylä- ja alarajanvedon osalta. Tällainen pöytäkirjamerkintä löytyy lähes yhteneväisin sanankääntein 9 sopimuksesta. Tällainen kirjaus löytyy esimerkiksi tekstiili- ja vaateteollisuuden toimihenkilösopimuksesta:

*Sopimuksen yläraja- ja alaraja määräytyy Tekstiili- ja vaateteollisuus ry:n sekä Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry:n ja Teknisten Liitto TL ry:n välisen 8.1.1998 allekirjoitetun työehtosopimuksen mukaisesti.<sup>39</sup>*

Näissä kaikissa 90-luvun lopulla solmituissa sopimuksissa on sekä ylä- että alaraja määritelty yhteneväisesti. Alarajan osalta todetaan, että työntekijän palkkausmuodolla, järjestäytymisellä eikä koulutuksella ole merkitystä sopimuksen soveltuvuutta arvioitaessa lisäksi mainitaan, että huomioon on otettava toimihenkilönimikkeistön määräykset sekä alan työntekijöitä koskeva työehtosopimus. Ylärajan osalta näissä sopimuksissa todetaan, ettei sopimuksen soveltamiselle ole koulutuksellista ylärajaa. Tämän lisäksi todetaan, ettei sopimusta sovelleta yrityksen johtoon.<sup>40</sup> Tällainen pöytäkirjamerkintä on koettu tarpeelliseksi lisätä sopimukseen, vaikka sen soveltamisalamääräyksissä itsessään olisi jo hyvinkin tarkasti määritelty sopimuksen soveltamisala sekä vedetty ylä- ja alarajat. Mielestäni tällaisiin vanhojen sopimusten neuvottelutuloksena syntyneisiin yleisluontoisiin

39 Kulutustavararyhmä ry:n ja ammattiliitto Pro ry:n välinen voimassa oleva tekstiili- ja vaateteollisuuden toimihenkilösopimus 1 §.

40 Nämä 9 90-luvun lopun sopimusta ovat (sulkeissa voimassa oleva sopimus, jossa näihin viitataan):  
-Palvelualojen Toimialaliitto ry:n ja Teknisten Liitto TL ry:n välillä 19.12.1997 sekä Palvelualojen Toimialaliitto ry:n ja Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry:n välillä 19.12.1997 allekirjoitettu TES (lentoliikenteen toimihenkilöitä koskeva TES).

-Tekstiili- ja vaateteollisuus ry:n sekä STL ry:n ja TL ry:n välisen 8.1.1998 allekirjoitettu työehtosopimuksen (Tekstiili- ja vaateteollisuuden toimihenkilösopimus).

-Työnantajain Yleinen Ryhmä ry:n ja TL ry:n sekä STL ry:n välillä 19.12.1997 sekä Kenkä- ja Nahkateollisuus ry:n ja TL ry:n sekä STL ry:n välillä 19.12.1997 allekirjoitetut työehtosopimukset (Kumiteollisuuden toimihenkilöiden TES).

-Kulutustavara- ja Erikoistuoteteollisuus KET ry:n ja STL ry:n sekä TL ry:n välinen 8.1.1998 allekirjoitettu työehtosopimus. (Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus).

-Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja TL ry:n ja Svenska Tekniska Funktionärsförbundet i Finland STAF rf:n välillä 17.12.1997 sekä Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja STL ry:n välillä 18.12.1997 allekirjoitetut työehtosopimukset (Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskeva TES).

-Metsäteollisuus ry:n, TL:n, STAF rf:n ja Konepäälystöliiton välinen paperiteollisuuden toimihenkilöiden 'runkosopimus' 1998-99 ja Metsäteollisuus ry:n ja STL ry:n välinen 'yleissopimus' 1998-99.

-Puusepänteollisuusliitto ry:n, TL ry:n ja STAF rf:n välinen puusepänteollisuuden 'runkosopimus' 1998-99 ja 'yleissopimus' 98-99.

kirjauksiin viittaaminen vielä 20 vuoden jälkeen osaltaan osoittaa kuinka vahvasti henkilöstöryhmän ala on määrittynyt käytännön neuvottelusuhteiden ja jopa neuvotteluiden lopputulosten mukaan.

## 4.2 Alarajanveto toimihenkilösopimuksissa

Yhteensä 16 toimihenkilösopimuksessa 68 tarkastellusta on sopimuksen soveltamisalan alaraja määritelty. Näistä kuusi on sellaisia sopimuksia, joissa on ainoastaan viitattu aikaisempaan toimihenkilösopimukseen ylä- ja alarajan määräytymisen osalta, ilman muunlaista alarajanvetoa itse soveltamisalamääräyksissä. Osassa näistä on sopimuksen soveltamisen yläraja kuitenkin tarkkaan vedetty soveltamisalamääräyksissä, vaikka alarajan osalta tyydytään ainoastaan viittaukseen vanhaan sopimukseen<sup>41</sup>. Osassa taas todetaan ainoastaan sopimusta sovellettavan 'toimihenkilöihin' ja tyydytään ylä- ja alarajan osalta vain viittaamaan vanhaan sopimukseen<sup>42</sup>.

Niissä sopimuksissa, joiden soveltamisalamääräyksissä alaraja on vedetty, yleisin kirjaus on, että sopimusta ei sovelleta työntekijöihin tai sopimusta ei sovelleta työntekijätehtävissä oleviin henkilöihin. Tällä tavalla alarajanveto on tehty viidessä sopimuksessa ilman mitään muita määrittelyjä. Lisäksi kahdessa sopimuksessa on alaraja määritelty toteamalla, ettei sopimusta sovelleta 'siivoojiin, talonmiehiin ja muihin työntekijöihin'<sup>43</sup>. Tällainen rajanveto pelkästään ei vielä ole kovin informatiivinen etsittäessä työntekijöiden ja toimihenkilöiden välistä rajaa. Hieman tarkemmin henkilöstöryhmien välistä rajanvetoa on pohdittu pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksessa, jonka soveltamisalamääräysten soveltamisohje kuuluu:

---

41 Näin esimerkiksi Rakennustuoteteollisuus RTT:n ja Pro:n välisessä Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskevassa voimassa olevassa työehtosopimuksessa sekä Kumiteollisuus ry:n ja Pro:n välisessä voimassa olevassa Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessa.

42 Tällaisia ovat ainakin tekstiili- ja vaateteollisuuden voimassa oleva toimihenkilösopimus sekä Lasikeraaminen teollisuus LT ry:n ja Pro:n välinen voimassa oleva lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus.

43 Finanssialan Keskusliitto ry, Palvelualojen työnantajat Palta ry, Ammattiliitto Nousu ry, Ammattiliitto Pro ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välinen rahoitusalan voimassa oleva työehtosopimus sekä PALTAn ja Pron välinen voimassa oleva luotto- ja perintäalan työehtosopimus.

### *B. Alarajanveto*

*Rajanvedossa työntekijäsopimukseen on kiinnitettävä huomiota mm. seuraaviin näkökohtiin:*

*a) Sillä seikalla, mihin ammattijärjestöön ao. henkilö kuuluu, ei saa olla merkitystä.*

*b) Sopimusten soveltamisalan kannalta ei asianomaisen henkilön työaika- tai palkkausmuodolla ole merkitystä.*

*c) Arvioitaessa sopimuksen soveltuvuutta ao. henkilön pääasiallisiin tehtäviin on niitä verrattava myös toimihenkilönimikkeistön määräyksiin ja alan työntekijöitä koskeviin työehtosopimukseen.<sup>44</sup>*

Tämä kirjaus vastaa sanamuodoltaan sitä, mitä kaikissa vanhoissa 'runkosopimuksissa' on kirjattuna alarajan osalta ja, joihin viitataan kuudessa tarkastelluista voimassa olevista työehtosopimuksista. Tämän mukaan merkitystä ei ole henkilön järjestäytymisellä, eikä työaika- tai palkkausmuodolla. Sen sijaan huomiota on kiinnitettävä toimihenkilönimikkeistöön ja työntekijöiden työehtosopimukseen. Asiallisesti ei tällainenkaan kirjaus tuo paljoakaan lisäkritereitä arvioitaessa henkilön tehtäviin sovellettavaa työehtosopimusta. Kyse on edelleen melko pelkistetystä 'työntekijätehtäviin sovelletaan työntekijöiden työehtosopimusta ja toimihenkilötehtäviin toimihenkilösopimusta' -tyylisestä kirjauksesta.

Tarkemman kuvan toimihenkilöryhmän ja työntekijöiden ryhmän välisestä rajasta saa sopimuksista, joissa on tarkemmin määritelty mitä toimihenkilöllä kyseisessä sopimuksessa tarkoitetaan. Saadaksemme hieman paremman kuvan perusteista, joilla arvioida työntekijöiden ja toimihenkilöiden välistä rajaa on katsottava toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisalamääräyksiä hieman laajemmalti kuin pelkän muodollisen rajanvedon osalta.

### **4.3 Soveltamisalamääräykset toimihenkilöiden työehtosopimuksissa**

Toimihenkilösopimusten soveltamisalamääräykset on kirjoitettu huomattavasti tarkemmin kuin työntekijöiden vastaavat. Työntekijöiden työehtosopimuksille oli hyvin tyypillistä, että mikäli niissä rajoitettiin soveltamisalaa lainkaan, tapahtui tämä luettelemalla tehtävänimikkeitä tai tehtäväkuvauksia, joihin sopimusta sovelletaan. Toimihenkilösopimuksissa puolestaan on tyypillistä paitsi luetella ainakin esimerkinomaiset tehtävät, joihin sopimusta sovelletaan, mainita myös

---

<sup>44</sup> Pahvin- ja paperinjalostajat ry:n, Yleinen teollisuusliitto ry:n ja Ammattiliitto Nousu ry:n välinen pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden voimassa oleva työehtosopimus.

toimihenkilötehtäviltä edellytetty tietty vaatimus tiedollisen tai taidollisen osaamisen suhteen. Tämän lisäksi painotetaan työehtosopimuksen soveltamisen tehtäväkohtaisuutta. Malliesimerkki tällaisesta on kemianalan toimihenkilösopimus, jonka mukaan:

1. Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat *Kemianteollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevat, toimihenkilötehtävissä toimivat henkilöt.*
2. *Sopimuksen soveltamisala on tehtäväkohtainen, minkä vuoksi työsuhteen luonteella, henkilön koulutustasolla, annetulla tilastonimikkeellä, palkanmaksutavalla eikä palkkausmuodolla ole ratkaisevaa merkitystä sopimuksen soveltamisen kannalta.*
3. *Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat mm. tuotantoon, tutkimukseen ja tuotekehitykseen, analyysipalveluihin, laadunvarmistukseen, suunnitteluun, logistiikkaan, talous- ja henkilöstöhallintoon, myyntiin, markkinointiin, tietotekniikkaan, tietojenkäsittelyyn, varastotoimintoihin, kuljetuksiin, vientiin ja tuontiin liittyvät toimihenkilötehtävät.*
4. *Sopimuksen soveltamisella ei ole koulutuksellista ylärajaa. Tämä merkitsee sitä, että esim. korkeakoulu, ammattikorkeakoulu tai muun erityiskoulutuksen saanut toimihenkilö kuuluu tämän sopimuksen soveltamispiiriin edellyttäen, että toimi sisältönsä perusteella kuuluu sopimuksen soveltamisalaan. Ammattitaito voidaan hankkia myös käytännön kokemuksen kautta. Toimiminen toimihenkilöiden esimiehenä ei sellaisenaan sulje tehtävää pois sopimuksen piiristä.<sup>45</sup>*

Tällaisesta melko tarkasta soveltamisalamääräyksestä saa jo melko hyvän kuvan niistä tehtävistä, joihin sopimusta on tarkoitettu sovellettavan. Oleellista on kohdan 2 mukaisesti nimenomaan toimessa suoritettavat tehtävät, ei tehtävä- tai tilastonimike, palkkausmuoto eikä koulutus. Kohdan 4 lausumasta 'Ammattitaito voidaan hankkia myös käytännön kokemuksen kautta.' selviää kuitenkin, että tehtävissä, joihin sopimusta sovelletaan, edellytetään lisäksi tiettyä ammattitaitoa, vaikkakaan soveltaminen ei ole varsinaiseen koulutukseen sidottu. Kohdassa 3 luetellaan melko kattavasti erilaisia tehtäväalueita, joihin sopimusta sovelletaan. Tässäkin listauksessa kuitenkin mainitaan soveltamisalaan kuuluvan nimenomaan näihin toimintoihin liittyvät *toimihenkilötehtävät* ilman, että tarkemmin eriteltäisiin mitä tarkoitetaan toimihenkilötehtävillä. Soveltamisalamääräys ei tältä osin sisällä lainkaan vertikaalisessa suunnassa tapahtuvaa rajanvetoa. Auki jää mitä ovat esimerkiksi tuotannon tai varastotoimintojen toimihenkilötehtävät ja miten tehdään rajanveto niiden ja tuotannon tai varastotoimintojen työntekijätason tehtävien välillä. Kyseisellä kemianalalla ei myöskään työntekijöiden työehtosopimuksesta löydy tältä osin tarkempaa soveltamisalamääräystä. Sopimuksista ei löydy mainintaa esimerkiksi siitä ovatko työnjohtajat ja esimiehet sopimuksen tarkoittamia toimihenkilöitä vai työntekijöitä. Tämän soveltamisalamääräyksen kanssa yhtäläinen tai lähes yhtäläinen määräys löytyy 13

<sup>45</sup> Kemianteollisuus KT ry:n ja Pro:n välinen kemianalan voimassa oleva toimihenkilösopimus.

toimihenkilösopimuksesta, enimmäkseen teollisuusaloilta. Ainoastaan kahdessa on mainittu työnjohto- ja esimiestehtävät toimihenkilösopimuksen soveltamisalaan kuuluvina<sup>46</sup>. Muissa tämän mallin mukaisissa soveltamisalamääräyksissä tyydytään vain luettelemaan eri toimintoja, joihin sijoittuvat toimihenkilötehtävät kuuluvat sopimuksen piiriin.

Suurella osalla toimihenkilösopimuksia positiiviset soveltamisalamääräykset ovat asiallisesti tätäkin suppeampia. Monessa tyydytään vain mainitsemaan, että sopimusta sovelletaan toimihenkilöihin ja tämän lisäksi asetetaan mahdollisesti soveltamiselle yläraja. Näin esimerkiksi huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksessa:

*Työehtosopimuksessa määrätään huolintaliikkeiden ja kansainvälistä kuljetusta harjoittavien kuljetus- ja kuljetusvälitysluokkien palveluksessa olevien toimihenkilöiden työehdot. Pöytäkirjamerkintä 1:  
Toimihenkilöiksi katsotaan myös autonselvittäjät.<sup>47</sup>*

Yhdessätoista tarkastelluista toimihenkilösopimuksista soveltamisalamääräykset on kuitenkin kirjoitettu ainakin osin niinkin tarkasti, että niiden voidaan käytännössä katsoa muodostavan jonkinlaisen alarajan toimihenkilöryhmään kuulumiselle. Näissä soveltamisalamääräyksissä on määritelty jokin osaamiseen tai työnjohtamiseen perustuva kriteeri, jonka mukaan voidaan ratkaista sisältyvätkö henkilön työtehtävät sopimuksen piiriin vai eivät. Näin itse soveltamisen edellytyksenä olevan kriteerin voidaan katsoa muodostavan sopimuksen piirin alarajan, vaikkei kyseessä olekaan varsinainen rajanveto, jolla nimenomaisesti suljettaisiin jokin ryhmän sopimuksen piiristä. Näin esimerkiksi metsäalan toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa:

*2. Sopimuksen määräyksiä sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenten sekä heidän palveluksessaan olevien METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n toimipaikkaosastojen ja/tai alueyhdistysten jäsenenä olevien metsäalan toimihenkilöiden välisiin työsuhteisiin.  
3. Metsäalan toimihenkilöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa henkilöä, joka metsäalan koulutuksen tai toimen edellyttämän tietopuolisen ja käytännöllisen pätevyyden omaavana toimii jäljempänä määritellyissä*

---

46 PALTAN ja Pron välisessä voimassa olevassa lentoliikenteen toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa sekä Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry:n, Yleinen teollisuusliitto ry:n ja Pro:n välisessä voimassa olevassa pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa.

47 PALTA:n ja Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry:n sopima huolinta-alan toimihenkilöiden voimassa oleva työehtosopimus.



*tehtävissä eli*

- a) henkilöä, joka työsopimussuhteensa perusteella toimii työnantajan edustajana metsäalan työntekijöihin nähden ja joka työnantajalle kuuluvaa oikeutta ja valtaa käyttäen johtaa ja valvoo työtä ottamatta säännöllisesti osaa itse työhön ja osallistumatta työntekijäin urakka ansioihin*
- b) henkilöä, joka välittömästi johtamatta työntekijäin työtä suunnittelee, ohjaa ja tarkastaa alansa kuuluvia toimenpiteitä tai edustaa työnantajaa metsäkaupoissa tai puutavaran kaupoissa, vaihdoissa, vastaanotoissa tai luovutuksissa sekä henkilöä, joka työskentelee metsäalan teknillisissä, koulutus-, suunnittelu- tai neuvontatehtävissä*
- c) henkilöä, joka koulutuksen tai aikaisempien kenttätehtävien perusteella on katsottava metsäalan toimihenkilöksi, mutta joka työskentelee metsäosaston toimistotehtävissä.<sup>48</sup>*

Tässä sopimuksessa asetetaan toimihenkilötehtäville melko tarkka vaatimus osaamiselle, metsäalan koulutus tai toimen edellyttämä tietopuolinen ja käytännöllinen pätevyys. Henkilön, jonka tehtävät eivät täytä tätä (käytännössä koulutuksen) mukaista pätevyysvaatimusta, ei katsota olevan sopimuksen soveltamisalan piirissä. Näin toimihenkilösopimukselle muodostuu käytännössä koulutuksellinen tai ainakin tiettyä koulutusta vastaavan osaamisen alaraja. Tämän lisäksi sopimuksessa edellytetään toimimista tietynlaisissa tehtävissä, jotka sisältävät 'suunnittelua, ohjaamista ja tarkastamista tai työnantajan edustamista', 'toimistotehtäviä' tai sellaista työnjohtamista, jossa ei säännöllisesti oteta osaa itse työhön. Tällainen soveltamisalamääräys sisältää jo selvän vertikaalisen rajauksen työntekijäryhmään tietynkaltaisella tehtävien vastuu- tai tasovaatimuksella. Työnjohtamisen on oltava pääasiallisesti sellaista, jossa ei osallistuta itse valvottavaan työhön tai tehtävien on muuten sisällettävä tiettyä vastuuta, esimerkiksi suunnittelun ja ohjaamisen muodossa. Toimihenkilöryhmän alarajaksi työntekijöihin päin muodostuu siis tiettyä koulutusta vastaava pätevyys yhdistettynä tehtäviin, joihin oleellisesti kuuluu tietyntasoista vastuuta, itsenäisyyttä tai muu vastaava tasovaatimus.

Tätä rajaa työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä metsäalalla on tarkasteltu työtuomioistuimen tapauksessa TT 2006:35. Tapauksessa oli kyse siitä, sovelletaanko sahalla puun vastaanottajana työskennelleeseen henkilöön metsäalan toimihenkilöitä koskevaa sopimusta vaiko mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimusta. Riidan kohteena olleen Metsäteollisuus ry:n ja METO - Metsäalan Asiantuntijat ry:n välillä ajaksi 16.2.2005 - 30.9.2007 tehdyn työehtosopimuksen soveltamisalamääräykset ovat oleellisilta

---

48 Metsäteollisuus ry:n ja METO - Metsäalan asiantuntijat ry:n välinen voimassa oleva metsäalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus.

osin samat kuin voimassa olevassa sopimuksessa, jota on lainattu yllä. Työtuomioistuin totesi tuomiossaan, että toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltaminen ei esitetyn selvityksen mukaan edellytä, että toimihenkilöllä on alaisia. Sen sijaan tehtävän vastuullisuus ja harkintavalta ovat avainasemassa arvioitaessa sitä, onko tehtävä toimihenkilötehtävä vai ei. Punnitessaan työtehtävistä ja niiden vastuullisuudesta sekä työehtosopimuksen soveltamiskäytännöstä esitettyä selvitystä työtuomioistuin katsoo esiin tulleiden seikkojen puhuvan painavimmin henkilön työntekijäaseman puolesta. Henkilön työtehtäviä ei voida pitää siinä määrin itsenäisinä ja vastuullisina, että hänen työsuhteeseensa tulisi soveltaa kanteessa vaaditun tavoin Metsä-METO:n työehtosopimusta. Työtuomioistuin on siis tulkinnut vastauksessaan toimihenkilöryhmän yhdeksi mahdolliseksi, joskaan ei välttämättömäksi, rajaksi sen, että henkilöllä on alaisia. Sen sijaan oleellisina kriteereinä ovat tapauksessa olleet vastuullisuus ja harkintavalta. Tapauksessa henkilön tehtäviin on kuulunut puutavaran vastaanotto ja tarkastaminen, raportointi sekä työnantajan edustaminen vastaanottoreklamaatioissa puuntoimittajille, jotka kaikki sinänsä voisivat kuulua toimihenkilösopimuksen piiriin soveltamisalamääräysten kohdan 3 b) mukaisesti. Työtuomioistuin on kuitenkin katsonut, että koska henkilöllä on ollut etukäteen määritelty perusteet, joiden mukaan hän voi palauttaa sahalle tuodun kuorman, osoittaa se, ettei tällä ole juurikaan itsenäistä harkintavaltaa työssään. Myöskään raportointitehtävä ei ole ollut erityisen vastuullinen raporttien ollessa lähinnä automaattisia järjestelmätulosteita. Työnantajaa reklamaatioissa edustaessaan toiminta ei ole ollut tässäkään suhteessa itsenäistä, vaan tapahtunut annetuissa rajoissa. Työtuomioistuin on siis katsonut, että toimihenkilösopimuksen soveltaminen edellyttää jonkinasteista vastuullisuutta, itsenäisyyttä tai harkintavaltaa, vaikkakaan tätä ei ole kirjaimellisesti sopimukseen kirjattu. Ilman tällaista vastuuta tehtävän on katsottava jäävän alarajan alle ja sijoittuvan työntekijöiden työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin. Metsäteollisuus ry:n ja Puuliitto ry:n välisessä mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksessa soveltamisala on rajattu ainoastaan 'kaikkiin puutuoteteollisuuden jäsenyritysten työntekijöihin'.

Yksityismetsätalouden Työnantajat - Privatskogsbrukets Arbetsgivare ry:n ja METO:n välisessä Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksessa soveltamisala on määritelty yhtä tarkasti kuin metsäalan toimihenkilöidenkin

sopimuksessa. Lisäksi sopimuksessa on kuitenkin määritelty myös toimistotehtävissä työskentelevällä toimihenkilöllä tarkoitettavan henkilöä, jolla on kaupallinen koulutus tai toimen edellyttämät käytännön tiedot ja taidot, ja joka tekee toimistotehtäviä. Tällä perusteella voitaisiin ajatella metsänhoitoyhdistyksissä työskentelevän myös toimistotyöntekijöitä, jotka jäävät toimihenkilösopimuksen soveltamisen alarajan alle. Yhteensä kuudessa toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on vastaavalla tavalla määritelty toimihenkilöryhmän soveltamisala tarkkaan siten, että soveltamisen alarajaksi muodostuu jokin tietty koulutus tai tätä vastaava käytännön kautta hankittu pätevyys sekä tämän lisäksi tietyissä tätä pätevyyttä vaativissa tehtävissä toimiminen. Yhtenä tällaisena tehtävänä mainitaan aina työnjohdolliset tai esimiestehtävät.

Työnjohdolliset tai muut esimiestehtävät mainitaan yhtenä sopimuksen soveltamisen kriteerinä myös viidessä muussa toimihenkilösopimuksessa, joissa ei kuitenkaan aseteta minkäänlaista koulutus tai pätevyysvaadetta sopimuksen soveltamiselle. Näissä kaikissa kuitenkin jätetään sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle niin sanotut työhön osallistuvat työnjohtajat. Soveltamisen alarajaksi muodostuu tällöin työnjohdolliset tai esimiestehtävät, joissa ei muutoin kuin poikkeuksellisesti oteta osaa johdettavaan työhön. Tällaisesta on hyvänä esimerkkinä muotoilu, joka löytyy sekä puusepänteollisuuden että paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksista.

*Sopimuksen soveltamisalan tulkitsemisessa ei ole koulutuksellista alarajaa. Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat henkilöt, jotka vakinaisesti toimivat työnantajan edustajana työntekijöihin nähden ja jotka työnantajalle kuuluvaa oikeutta ja valtaa käyttäen jakavat, johtavat, valvovat tai tarkkailevat työtä ottamatta säännöllisesti osaa itse työhön tai vaikkakin säännöllisesti, mutta kuitenkin suhteellisen pienen osan työajastaan käyttävät muiden kuin toimihenkilölle varsinaisesti kuuluvien töiden suorittamiseen.*

*1.Pöytäkirjamerkintä:*

*Soveltamisala on tehtäväkohtainen. Sopimuksen tehtäväkohtaisuudesta johtuu, ettei henkilön koulutustasolla, annetulla tilastonimikkeellä tai palkanmaksutavalla ole ratkaisevaa merkitystä ratkaistaessa kysymystä siitä, minkä sopimuksen piiriin henkilö kuuluu. Tämä merkitsee sitä, että esimerkiksi korkeakoulu- , ammattikorkeakoulu- ja muun erityiskoulutuksen saanut toimihenkilö kuuluu tämän sopimuksen soveltamispiiriin, mikäli toimi sisältönsä perusteella kuuluu tämän sopimuksen piiriin.*

*2.Pöytäkirjamerkintä:*

*Laboratorioissa tai vastaavanlaatuisissa tehtävissä työskentelevistä luetaan toimihenkilöiksi ne, joiden tehtävät edellyttävät laboratorioalan ammattikoulutusta tai vastaavaa, kokemuksen kautta saavutettua pätevyyttä.<sup>49</sup>*

49 Puusepänteollisuus ry:n ja Pro:n välinen voimassa oleva puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus ja Metsäteollisuus ry:n, Pro:n ja Suomen konepäällystöliitto ry:n kesken sovittu voimassa oleva paperiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus.

Näissä sopimuksissa soveltamisalamääräyksistä muodostuva alaraja toimihenkilöryhmälle on työnjohtaja, joka ei yleensä ota osaa itse työhön. Koulutuksen osalta on nimenomaisesti todettu, ettei tällaista edellytystä ole, eikä muutakaan varsinaista pätevyysvaatimusta aseteta. Poikkeuksena ainoastaan laboratoriatehtävissä toimivat henkilöt, joilta edellytetään tiettyä pätevyyttä. Pöytäkirjamerkintä 1:n kirjaus soveltamisalan tehtäväkohtaisuudesta on hyvin yleinen löytyen useimmissa työehtosopimuksissa henkilöstöryhmästä riippumatta. Tehtäväkohtainen tarkastelu eli työehtosopimuksen määräytyminen pääasiallisten työtehtävien mukaisesti tehtävänimikkeestä tai muusta riippumatta on vahvistettu useissa työtuomioistuimen ratkaisuisissa<sup>50</sup>. Tästä ei ole myöskään ollut erimielisyyttä työehtosopimuksia soveltavien työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen kesken.

Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2014:77 on tulkittu työntekijöiden ja toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisen välistä rajaa teknologia-alalla. Teknologia-alan toimihenkilösopimuksessa on ollut seuraavat soveltamisalamääräykset työehtosopimuskaudesta 20.1.2000 – 31.1.2001 alkaen:

*1. Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevat, toimihenkilötehtävissä toimivat henkilöt. Näitä voivat olla esim. ammattikorkeakouluista tai muista ammatillisista oppilaitoksista valmistuvat tekniikan-, talouden-, hallinnon- tai esimiestehtäviin valmiuksia antavan koulutuksen suorittaneet henkilöt.*

*3. Alarajanveto*

*Sopimusta ei sovelleta työntekijätehtävissä oleviin henkilöihin.*

Kysymys on ollut siitä, sovelletaanko tiettyihin laboratoriossa työskenteleviin henkilöihin työntekijöiden vai toimihenkilöiden työehtosopimusta. Työtuomioistuin on arvioinut henkilöiden tehtävistä kokonaisuudessaan esitetyn selvityksen osoittavan, että tehtävä on monipuolinen, sekä edellyttää erityisosaamista ja vastuuta eri toiminnoista. Tämän lisäksi työtuomioistuin on todennut, että teknologiateollisuudessa soveltamisala toimihenkilö- ja työntekijäsopimusten välillä määräytyy henkilön työtehtävän tosiasiallisen sisällön perusteella. Henkilön koulutus, tehtävänimike, työntekotila tai yhtiön työhönottopolitiikka eivät määritä sovellettavaa työehtosopimusta. Koulutus tulee kuitenkin tehtävän vaatiman osaamisen kautta huomioiduksi. Työtuomioistuin katsoi, että kyseisissä

---

<sup>50</sup> Esimerkiksi TT 2017:50, TT 2013:192, TT 2005:110, TT 2004:66 ja TT 1997:67.

laboratoriatehtävissä laboratorioalan koulutus oli työtehtävien, testimittausten ja kalibrointityön, vaatima ja osaltaan osoitti tehtävien sijoittumista toimihenkilöiden sopimuksen piiriin, vaikkei toimihenkilöiden koulutuksella itsessään olekaan merkitystä soveltuvaa työehtosopimusta arvioitaessa.

Tapauksessa TT 2003:56 on ollut kyse Helsingin käräjäoikeuden lausuntopyynnöstä työntekijän palkkaetuja koskevassa asiassa. Kyseessä on ollut erimielisyys siitä, tuleeko betoniaseman hoitajaan soveltaa yleisesti rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta vai betoniteollisuuden työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta. Toimihenkilösopimuksessa on ollut ylläolevan paperiteollisuuden sopimuksen kanssa identtinen, yleisesti toimihenkilösopimuksissa käytetyn muotoilun mukainen kirjaus työnjohtajien kuulumisesta sopimuksen piiriin. Työtuomioistuin on aiheesta lausunut, että betoniaseman pienuuteen nähden varsinainen työnjohdollinen asema ja vastuu on ollut henkilön esimiehellä. Henkilön toimimista työntekijäsopimuksen tarkoitettavana etumiehenä ei voida rinnastaa toimihenkilösopimuksen tarkoitettamaan työnjohtotehtävään, koska suorittavaan työhön on tosiasiallisesti käytetty suuri osa kokonaistyöajasta.

Yhteenvedona toimihenkilöiden työehtosopimusten alarajoista voidaan todeta, että toimihenkilöiden sopimuksissa rajaa työntekijöiden ryhmään on määritelty paljon useammin kuin työntekijöiden sopimuksissa. Yhteensä 16 sopimuksessa on soveltamisalan alaraja jollain tavalla määritelty ja näiden lisäksi 10 sopimusta on sellaisia, joissa itse sopimuksen soveltamisala on määritelty sillä tavalla tarkasti, että se tosiasiallisesti muodostaa alarajan työntekijäryhmään. Yhteensä siis 26 sopimuksessa 68 tarkastellusta on otettu jollakin tavalla kantaa sopimuksen soveltamisen alarajaan. Tämä on huomattavasti enemmän kuin työntekijöiden työehtosopimuksissa, joista ainoastaan muutamassa tehtiin rajanveto toimihenkilöryhmään. Suuri osa näistäkin toimihenkilösopimusten alarajanvedoista on kuitenkin hyvin pelkistettyjä 'ei sovelleta työntekijöihin' -tyylisiä viittauksia, jotka jäävät vaille asiallista sisältöä käytännön soveltamisen kannalta. Niissä yhdeksässä toimihenkilösopimuksessa, joissa toimihenkilöryhmään kuulumista on rajattu selkeillä soveltamisalamääräyksillä, muodostui rajaksi henkilöstöryhmien välille työnjohdolliset tehtävät tai koulutuksen suoma taikka muuta kautta hankittu vastaava

pätevyys. Vaikka koulutus ei itsessään ole henkilöön liittyvä pätevyysvaatimus, osoittaa se toimihenkilösopimuksissa ja työtuomioistuimen tulkinnan mukaan tehtävien vaatiman osaamistason ja tällaisena osaltaan sijoittaa kyseiset tehtävät toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvaksi. Tapauksessa TT 2006:35 työtuomioistuin katsonut toimihenkilösopimuksen edellyttävän jonkinasteista vastuullisuutta, itsenäisyyttä tai harkintavaltaa. Mitään kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä ei näin vähistä esimerkeistä kuitenkaan voi tehdä. Ei ole lainkaan selvää voidaanko esimerkiksi työnjohdolliset tehtävät nähdä yleisempänä rajana henkilöstöryhmien välillä, vaikkei tällaisesta asianomaisissa työehtosopimuksissa olisikaan mainintaa. Useimmilla aloilla ei ole sen paremmin työntekijöiden kuin toimihenkilöidenkään työehtosopimuksissa otettu minkäänlaista kantaa siihen, missä sopimusten soveltamisen välinen raja menee ja millä kriteereillä eri tehtävät mahdollisesti jaotellaan eri sopimukseen kiistanalaisissa tapauksissa.

Hyvänä esimerkkinä henkilöstöryhmien välisen rajanvedon hankaluudesta voidaan tarkastella työtuomioistuimen päätöstä TT 2015:95, jossa oli kyse työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Työtaistelun syynä oli työnantajan suorittama 31 toimihenkilön siirto raha-automatyyhdistyksen toimihenkilöitä koskevasta työehtosopimuksesta työntekijöiden työehtosopimuksen piiriin. Asiassa oli riidatonta, että kysymyksessä olevissa tehtävissä toimivien henkilöiden työtehtävien sisällössä ei ole tapahtunut muutosta. Työnantaja on tästä huolimatta alkanut soveltaa asiakasneuvojan, asiakaspalveluhenkilön, resurssivastaavan ja resurssikoordinaattorin työsuhteissa työntekijöiden työehtosopimusta aiemmin sovelletun toimihenkilösopimuksen sijaan katsoen tehtävien sijoittuvan ennemmin työntekijäsopimuksen piiriin. Tuomiossaan työtuomioistuin toteaa, että työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksessä ei ole lueteltu tehtävänimikkeitä eikä siitä tai sen yhteyteen tehdystä pöytäkirjamerkinnästä muutenkaan ilmene, mihin jako työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä perustuu. Koska tehtäviin on aiemmin yhteisesti hyväksytyt käytännön perusteella sovellettu toimihenkilöitä koskevia määräyksiä, työtuomioistuin katsoo, ettei työnantaja voi yksipuolisella ilmoituksella muuttaa tehtävien luokittelua ilman että tehtävien sisällössä tapahtuisi muutoksia. Tällä kannanotolla ei tarkoiteta sitä, ettei työnantaja voisi oikaista virheelliseksi todettua sovellettavan työehtosopimuksen valintaa. Tapauksesta käy ilmi, että ilman minkäänlaisia työehtosopimuksista löytyviä kriteerejä jaotella henkilöstöä työntekijöihin ja

toimihenkilöihin perustuu työehtosopimuksen soveltaminen oikeammin aiempaan käytäntöön kuin mihinkään perusteltavissa oleviin eroihin työtehtävissä.

#### **4.4 Soveltamisalamääräykset ja ylärajanveto toimihenkilöiden työehtosopimuksissa**

Edellä on käsitelty toimihenkilöiden työehtosopimusten positiivisia soveltamisalamääräyksiä, joiden voidaan katsoa muodostavan alarajan sopimuksen soveltamiselle. Soveltamisalamääräykset eivät kuitenkaan vastaavalla tavalla muodosta soveltamisen ylärajaa. Henkilölle asetettu koulutus tai pätevyysvaatimus samoin kuin tehtävälle asetettu vastuu-, harkintavalta- tai itsenäisyysedellytys rajaa sopimuksen soveltamisen piiriä ainoastaan alaspäin. Missään tarkastelluista työehtosopimuksista ei soveltamisalaa ole määritelty sillä tavoin, että sen voisi katsoa itsessään muodostavan tarkan ylärajan sopimuksen soveltamiselle. Aiemmin tarkasteltu yleinen muotoilu toimihenkilösopimuksissa, jonka mukaan sopimusta sovelletaan toimihenkilöihin ja sen jälkeen luetellaan eri tehtäväalueita, joihin sopimuksen tarkoittamat toimihenkilöt mahdolliset sijoittuvat, ei rajaa sopimuksen piiriä sen enempää ylöspäin kuin se rajasi sitä alaspäinkään työntekijöiden suuntaan. Päinvastoin näissä soveltamisalamääräyksissä on usein lisätty määräys, jonka mukaan

*Sopimuksen soveltamisalalla ei ole koulutuksellista ylärajaa. Tämä merkitsee sitä, että esim. korkeakoulu-, ammattikorkeakoulu- tai muun erityiskoulutuksen saanut toimihenkilö kuuluu tämän sopimuksen soveltamispiiriin edellyttäen, että toimi sisältönsä perusteella kuuluu sopimuksen soveltamisalaan.*

Tällainen tai vastaava kirjaus, jolla varmistetaan työehtosopimuksen soveltuvuus myös henkilöihin, jotka ovat korkeammin kouluttautuneet kuin sopimuksessa kuvailut tehtävät tai toimet edellyttävät, löytyy 19 toimihenkilösopimuksesta kaikkiaan 68 tarkastellusta. Määräys on siis melko yleinen ja ilmentää tarvetta varmistaa, ettei toimihenkilöryhmän yläraja muodostu ainakaan henkilön koulutuksen perusteella. Samaa asiaahan ajaa jo useimmissa sopimuksissa oleva ja yleisesti hyväksytty periaate, jonka mukaan sopimuksen soveltamisala ratkeaa nimenomaan henkilön tosiasiallisten työtehtävien eikä minkään muun perusteella. Se että toimihenkilön koulutustausta on nimenomaisesti rajattu

sopimuksen soveltamiseen vaikuttavien seikkojen ulkopuolelle kuvaa toimihenkilöryhmän ja ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmän välisen rajanvedon vaikeutta.

Useimmissa toimihenkilöiden työehtosopimuksissa onkin määritelty sopimuksen soveltamisalalle yläraja. Ylärajanveto on tehty valtaosassa toimihenkilöitä koskevissa sopimuksissa, kaikkiaan 48 sopimuksessa 68:ta. Näistä 25:ssä ylärajanveto on tehty ylempiin toimihenkilöihin, 21 sopimuksessa ylärajaksi on määritelty yrityksen johto ja kahdessa sopimuksessa on ylärajanvedon osalta ainoastaan viittaus aikaisempaan runkosopimukseen, jossa kuitenkin ylärajaksi on määritelty yrityksen johto. 20 toimihenkilösopimuksessa ei ole ylärajanvetoa lainkaan. Kaavio havainnollistaa asiaa:



Niistä 21 toimihenkilöitä koskevasta sopimuksesta, joissa soveltamisen ylärajaksi on määritetty yrityksen johto, kolme sopimusta kattaa koko yrityksen henkilöstön johtoa lukuun ottamatta ja yksi sopimus toimihenkilöt sekä ylemmät toimihenkilöt. Muissa 17 toimihenkilösopimuksessa sovellettavuus ylempiin toimihenkilöihin jää täysin auki soveltamisalamääräysten kattaessa toimihenkilötehtävät ja rajan ollessa vasta yrityksen johdossa. Epäselväksi näissä tapauksissa jää, onko kyseisellä alalla ylipäänsä tehtäviä, jotka voitaisiin määritellä ylempien toimihenkilöiden tehtäviksi. Mikäli tällaisia tehtäviä on, jää kuitenkin edelleen selventämättä onko tällaisiin henkilöihin tarkoitus soveltaa toimihenkilösopimusta vai ei. Sama ongelma on luonnollisesti sellaisissa sopimuksissa,



joissa soveltamisalan ylärajaa ei ole määritelty ollenkaan. Tarkastelen tässä yhteydessä niitä 25 toimihenkilösopimusta, joissa soveltamisen yläraja on vedetty ylempiin toimihenkilöihin. Ylempien toimihenkilöiden asemaa ja yrityksen johtoa työehtosopimusten soveltamisalan ylärajana tarkastellaan seuraavissa luvuissa. Tässä keskityn kartoittamaan toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välistä rajaa.

Niistä 25 toimihenkilösopimuksesta, joissa yläraja on vedetty ylempiin toimihenkilöihin, 11 on sellaisia, joissa ylärajanveto on tehty määrittelemällä näitä tehtäviä, jotka jäävät sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Esimerkistä käy matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimus:

*Sopimus ei koske henkilöitä, jotka kuuluvat yrityksen johtoon tai jotka edustavat työnantajan toimihenkilöiden palkka- ja työehtoja määriteltäessä eikä henkilöitä, joilla on itsenäinen asema ja hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu yrityksessä tai sen huomattavassa osassa eikä asemaltaan näihin verrattavissa olevia henkilöitä. Tällaisia voivat olla henkilöt, joilla ei ole esimiesvastuuta, mutta jotka erityisasiantuntemuksensa ja itsenäisen asemansa puolesta ovat rinnastettavissa edellä mainittuihin sopimuksen ulkopuolelle jääviin henkilöihin. Esimiesasema ei sellaisenaan sulje tehtävää pois sopimuksen piiristä.<sup>51</sup>*

Sopimuksen piiristä poisrajattuna on ensinnäkin yrityksen johto ja työnantajan edustajat. Tämän lisäksi soveltamisalueen ulkopuolelle jäävät henkilöt, joilla on itsenäinen asema ja hallinnollista, taloudellista tai toiminnallista vastuuta. Tätä tarkennetaan edelleen mainitsemalla, että vastuu voi olla esimiesvastuuta tai liittyä itsenäiseen asiantuntija-asemaan yrityksessä. Edelleen täsmennetään, että pelkkä esimiesasema ilman kuvattua vastuuta kuuluu kuitenkin vielä toimihenkilösopimuksen soveltamisen piiriin. Tällä tavoin on ylempien toimihenkilöiden ryhmä määritelty 11 toimihenkilöiden työehtosopimuksessa. Energiateollisuuden toimihenkilösopimuksessa asia on ilmaistu pelkistetymmin toteamalla, ettei se koske tehtäviä, joihin kuuluu huomattava hallinnollinen, taloudellinen, toiminnallinen tai asiantuntijavastuu yrityksessä tai sen huomattavassa osassa<sup>52</sup>. Neljässä suuremman teollisuuden alan toimihenkilösopimuksessa on vielä tarkennettu millaisia tai minkä tasoisia tehtäviä kuuluu ylärajan yläpuolelle jäävään ylempien toimihenkilöiden ryhmään.

---

51 Suomen lentoemäntä- ja stueritijyhdistys ry:n ja PALTA ry:n välinen voimassa oleva matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimus 1.5 §.

52 Energiateollisuus ry:n, Pro:n ja Suomen konepäällystöliiton välinen energiäteollisuuden voimassa oleva toimihenkilösopimus.

*Lisäksi tällaisia (eli ylempiä toimihenkilöitä) ovat keskiuudessa tuotannollista toimintaa harjoittavassa yritysorganisaatiossa ns. ”osastopäällikkötasoon” luettavat henkilöt, joilla on edellä mainittu asema. Yritysorganisaatiossa voi myös olla edellä sanotulla tasolla tai sitä ylemmällä henkilöitä, joilla ei ole esimiesvastuuta, mutta jotka edustavat asiantuntemusta tietyllä erikoisalalla (ns. specialistit) ja jotka tästä syystä ja asemansa itsenäisyyden puolesta rinnastetaan edellä mainittuihin henkilöihin. Suurissa yrityksissä organisaatiotasoja on luonnollisesti useampia, ja siten myös sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle voi jäädä useammalla organisaatiotasolla toimivia henkilöitä, edellyttäen, että muut tässä kappaleessa todetut edellytykset ovat olemassa.<sup>53</sup>*

Paperiteollisuuden osalta tätä toimihenkilösopimuksen ylärajaa on tulkittu työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2017:50. Tapauksessa Pro on kanteessa vaatinut työtuomioistuinta vahvistamaan, että kolmeen paperiteollisuuden prosessi-insinööriin sovelletaan paperiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusta (1.5.2014–30.11.2016). Sopimuksen soveltamisalamääräykset ovat olleet yllä esitetyn esimerkin mukaiset. Työtuomioistuin toteaa ratkaisussaan, että työtuomioistuimen käytännön mukaan harkittaessa sitä, onko henkilöä pidettävä toimihenkilönä vai ylempänä toimihenkilönä, ratkaisevassa asemassa ovat tosiasialliset työtehtävät. Mikäli työtehtävät ovat itsenäisiä ja koostuvat pääasiassa tavanomaista toimihenkilötehtävää syvällisempää asiantuntemusta edellyttävistä tehtävistä ja niihin liittyy taloudellista ja toiminnallista vastuuta, niitä voidaan pitää toimihenkilötason yläpuolelle sijoittuvina asiantuntijatehtävinä. Merkitystä on myös sillä, mitä työehtosopimusta työntekijän hoitamissa tehtävissä työskenteleviin on aiemmin sovellettu. Tapauksessa selvitettyjen tehtävänkuvausten perusteella todetaan, että prosessi-insinöörien itsenäisen aseman sekä hallinnollisen, taloudellisen ja tuotannollisen vastuun perusteella heitä voidaan kokonaisuutena arvioiden pitää sellaisina toimihenkilösopimuksen 1 §:n 2 kohdassa tarkoitettuina henkilöinä, jotka jäävät toimihenkilösopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Ratkaiseviksi tekijöiksi nousevat siis itsenäinen asema, syvällinen asiantuntemus sekä hallinnollinen, taloudellinen ja toiminnallinen vastuu.

Samalla tavalla tehtäviä on arvioitu tapauksessa TT 2013:192, jossa työnantaja oli työtehtävien uudelleenjärjestelyssä muuttanut energiavalvomon käyttömestarien tehtävät physical traderien tehtäviksi. Kanteessa vaadittiin vahvistamaan, että physical tradereihin

---

<sup>53</sup> Sama määritelmä löytyy pahvin- ja paperinjalostusalan, paperiteollisuuden, puusepänteollisuuden sekä teknologiateollisuuden toimihenkilöitä koskevista voimassa olevista työehtosopimuksista.

sovelletaan edelleen samaa paperiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusta kuin oli sovellettu käyttömestareihinkin. Ratkaisussaan työtuomioistuin toteaa yllä olevaa tapausta vastaavalla tavalla, ettei physical traderien aseman itsenäisyydessä eikä tehtävän hallinnollisessa, taloudellisessa tai toiminnallisessa vastuussa ole tapahtunut sellaista muutosta, että he eivät enää olisi toimihenkilösopimuksen soveltamisalan piirissä. Näin ollen physical traderien työsuhteisiin on sovellettava paperiteollisuuden toimihenkilösopimusta. Tässäkin ratkaisussa korostuu siis itsenäisyys sekä hallinnollinen, taloudellinen ja toiminnallinen vastuu toimihenkilöryhmän ylärajan arvioinnissa.

Tapauksessa TT 2004:66 oli myöskin kyse paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisalasta. Myös tämän riidan kohteena olleessa, 12.12.2002 Metsäteollisuus ry:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n välillä allekirjoitetussa sopimuksessa oli yllä olevan mallin mukainen soveltamisalamääräys. Kysymys on ollut siitä, sovelletaanko huoltoinsinöörien tehtäviin toimihenkilösopimusta vai ei. Tässä tapauksessa työtuomioistuin on arvioinut esitetyn selvityksen mukaan, että tehtävät ovat sisältäneet merkittävässä määrin erityisosaamista vaativia huolto- ja kehittämistehtäviä. Lisäksi työn luonteesta ja sisällöstä esitetyn selvityksen perusteella huoltoinsinöörien tehtävää voidaan pitää myös varsin itsenäisenä. Tämän lisäksi työtuomioistuin katsoi, että huoltoinsinöörin tehtävä on toimenkuvauksen mukaan edellyttänyt insinöörin koulutusta ja perehtymistä teollisuuden prosessi- ja laadunvalvontajärjestelmiin. Koulutustasolla ei toimihenkilösopimuksen soveltamisalamääräykseen liittyvän pöytäkirjamerkinnän mukaan tosin ole sopimuksen soveltamisen kannalta ratkaisevaa merkitystä. Myös insinöörin koulutuksen saanut henkilö voi olla toimihenkilösopimuksen piirissä, jos hänen tehtävänsä sitä edellyttävät. Tässä tapauksessa vaatimus insinöörin koulutuksesta on työtuomioistuimen käsityksen mukaan ollut kuitenkin tehtävän vaatima ja sellaisena yksi osoitus tehtäväkokonaisuuden edellyttämästä tavanomaista toimihenkilötehtävää syvällisemmästä asiantuntemuksesta.

Näistä syistä huoltoinsinöörien työsuhteisiin ei tullut soveltaa paperiteollisuuden toimihenkilösopimusta. Tässäkin tapauksessa ratkaisevana seikkana olivat erityisosaaminen tai asiantuntijuus sekä tehtävien itsenäisyys. Lisäksi toimenkuvauksessa edellytetyn koulutuksen katsottiin osoittavan tehtävässä tarvittavaa syvää asiantuntemusta ja osaltaan vaikuttavan tehtävien sijoittumisessa toimihenkilösopimuksen yläpuolelle.

Myös teknologiateollisuuden puolella vastaavien soveltamisalamääräysten tulkintaa on punnittu työtuomioistuimessa useammassa tapauksessa. Tapauksessa TT 2005:110 työkalusuunnittelijan/työkaluasiantuntijan tehtävät on katsottu itsenäiseksi sekä suurta erityisosaamista ja vastuuta eri toiminnoista vaativaksi. Tehtävän edellyttämän asiantuntemuksen sekä siihen liittyvän taloudellisen ja toiminnallisen vastuun perusteella työkalusuunnittelijaa/työkaluasiantuntijaa voidaan työtuomioistuimen mielestä pitää sellaisena metalliteollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen<sup>54</sup> soveltamisalamääräysten ylärajanvedossa tarkoitettuna henkilönä, joka jää tämän sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Tässäkin tapauksessa vaakakupissa on painanut ennen kaikkea asiantuntijuus, itsenäisyys sekä taloudellinen ja toiminnallinen vastuu.

Hieman pelkistetympin ylärajanveto ylempiin toimihenkilöihin on tehty 5 työehtosopimuksessa niistä 25:tä, joissa tällainen raja henkilöstöryhmien välille on vedetty. Näistä sopimuksista kolmessa mainitaan ainoastaan, että sopimusta ei sovelleta ylempiin toimihenkilöihin, kahdessa on lisätty, ettei sopimusta sovelleta myöskään itsenäistä tehtävää hoitaviin. Tällaisista määrittelyistä ei saa kovinkaan paljoa johtoa siihen, miten rajaa toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välillä tulisi arvioida.

Lopuissa toimihenkilösopimuksissa, joissa soveltamisen yläraja on vedetty johtoon, ylärajan paikka ja tarkkuus vaihtelee ja on tietyllä tapaa alakohtainen. Osassa sopimuksia on määriteltä, että sopimus ei koske toimitusjohtajia eikä henkilöstöpäälliköitä. Osassa määritellään, ettei sopimus koske osastopäälliköitä, myyntipäälliköitä tai vaikkapa varaosapäälliköitä hieman alasta ja sopimuksesta riippuen. Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksessa soveltamisen yläraja on vedetty ylemmiksi toimihenkilöiksi katsottaviin työpäälliköihin:

*Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat normaaleihin rakennusliikkeen toimintoihin sekä tukitoimintoihin kuuluvat toimihenkilötehtävät.*

*Työehtosopimuksen piiriin kuuluvat myös vastaavat työnjohtajat ja työmaapäälliköt, mutta eivät työpäälliköt eivätkä heihin verrattavat. Ratkaisevana on pidettävä tämän sopimuksen mukaista tehtävää, ei henkilöä tai nimikettä.<sup>55</sup>*

54 Metalliteollisuuden Keskusliitto, MET ry:n (nykyisin Teknologiateollisuus ry) ja Toimihenkilöunioni TU:n välillä 10.12.2002 allekirjoitettu metalliteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus

55 Talonrakennusteollisuus ry:n, Infra ry:n, Kattoliitto ry:n, Pintaurakoitsijat ry:n sekä Pron välinen rakennusalan toimihenkilöiden voimassa oleva työehtosopimus 1 §.

Tätä soveltamisalamääräystä on tulkittu työtuomioistuimen tapauksessa TT 2008:51. Lausuntoasiassa oli kysymys siitä, oliko vesikattosaneerauksia bitumikermikatteella tekevän yhtiön palveluksessa piiripäällikön nimikkeellä työskentelevän henkilön työsuhteeseen tullut soveltaa rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimusta (solmittu 13.12.2004) vai oliko hänen katsottava olleen asemaltaan ylempi toimihenkilö. Soveltamisalamääräykset tuolloisessa toimihenkilösopimuksessa olivat yllä olevan mukaiset. Tapauksessa on punnittu soveltamisalan kannalta ratkaisevana seikkana sitä, onko alueestaan vetovastuussa olevalle piiripäällikölle tähän liittyen kuulunut sellaista hallinnollista, taloudellista tai toiminnallista vastuuta yrityksen huomattavasta osasta, että kyseessä olisi ylemmän toimihenkilön tehtävä. Lisäksi harkinnassa on huomioitu piiripäällikön tehtäviin liittyvää nimenkirjoitusoikeutta eli oikeutta edustaa työnantajaa, valtuuksia palkata työnjohtajia sekä useammasta työkohteesta vastaamista samanaikaisesti, joiden kaikkien voitaisiin katsoa osoittavan tehtävän sijoittumista 'työpäällikkö-tasolle' toimihenkilösopimuksen yläpuolelle. Tapauksessa annetusta selvityksestä ei käynyt ilmi tällaisia oikeuksia ja piiripäällikön tehtävien katsottiin kuuluvan toimihenkilösopimuksen piiriin.

Yhdessä toimihenkilösopimuksessa määrättiin, ettei sopimusta sovelleta ylempien toimihenkilöiden tehtäviin, jotka määräytyvät ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalamääräysten mukaisesti<sup>56</sup>. Tarkastelemme ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmän työehtosopimuksia seuraavassa luvussa.

Tarkasteltaessa toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välistä rajaa on tässä yhteydessä huomioitava myös Korkeimman oikeuden päätös KKO 2017:29.

*Työnantajayhtiötä sitovaan työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenet olivat valinneet yhtiön luottamusmiehen. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että tämän estämättä toiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä, jotka eivät olleet työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäseniä vaan kuuluivat toiseen työntekijäyhdistykseen, oli oikeus valita keskuudestaan työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, vaikka yhtiötä sitovaa työehtosopimusta osittain sovellettiinkin myös heidän työsuhteisiinsa. (Ään.)*

---

56 Teknologiateollisuus ry:n ja Pron välinen voimassa oleva Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus.

Tapaus on herättänyt paljon keskustelua oikeustieteen piirissä ja siitä on vedetty monenlaisia johtopäätöksiä moniinkin erilaisiin työoikeudellisiin ongelmakohtiin, kuten järjestäytymättömien työntekijöiden oikeuteen valita luottamusvaltuutettu tai paikalliseen sopimiseen. Tässä tarkastelemme ainoastaan henkilöstöryhmien välistä rajanvetoa KKO:n päätöksen valossa. On huomattava myös, että kyseisessä tapauksessa on ollut kyse yhteistoimintaneuvotteluista ja henkilöstöryhmien edustuksesta näissä neuvotteluissa. Yhteistoimintalain 8 § mukaisesti henkilöstöryhmää edustaa joko työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n nojalla valittu luottamusvaltuutettu.

Henkilöstöryhmien välisen rajanvedon kannalta tapauksessa on kiinnostavaa se, että korkein oikeus on tulkinnut tapauksessa vakuutusalan työntekijät omaksi ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmäkseen, vaikka heihin onkin sovellettu Finanssialan Keskusliiton ja Vakuutusväen Liitto VvL ry:n välillä tehtyä vakuutusalan toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta 1.10.2011 – 31.10.2013. Kyseisen toimihenkilösopimuksen soveltamisalamääräysten mukaan sopimusta sovelletaan vakuutusalan toimihenkilöihin ja sopimuksen yläraja on vedetty johtavassa asemassa oleviin konttoritoimihenkilöihin kuten esim. osastopäälliköt tai heihin rinnastettavassa asemassa olevat tahi organisaatiossa heidän yläpuolellaan olevat toimihenkilöt. Lisäksi sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle on rajattu sellaiset henkilöstöryhmät, joita koskee eri työehtosopimus. Asian käsittelyssä jo käräjäoikeus on tuomiossaan 16.9.2014 katsonut asiassa olevan riidatonta, että A:n henkilöstöryhmällä ei ollut omaa työehtosopimusta ja että A:n työtehtäviä ei ollut rajattu työnantajaa sitovan vakuutusalan työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Myös korkein oikeus toteaa, ettei vakuutusalalla työskentelevillä ylempillä toimihenkilöillä ole ollut omaa työehtosopimusta ja Vakuutusväen Liiton tekemän työehtosopimuksen yleistä osaa on sovellettu myös heidän työsuhteissaan<sup>57</sup>. Edelleen korkein oikeus toteaa, että

*Oman edustajan puuttumisesta aiheutuva haitta saattaa muodostua erityisen suureksi sellaisten työntekijöiden kohdalla, jotka ovat järjestäytyneet muuhun kuin työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen ja jotka muodostavat erillisen henkilöstöryhmän, jonka edut saattavat joiltakin osin olla ristiriidassa työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen kuuluvien työntekijöiden etujen kanssa. Nyt käsiteltävänä olevassa asiassa on kysymys juuri*

---

57 KKO 2017:29 Perustelut kohta 1.

*tällaisesta tilanteesta.*<sup>58</sup>

Korkein oikeus siis katsoo, että huolimatta siitä, että kyseisiin työntekijöihin sovelletaan toimihenkilöiden työehtosopimusta, kyseessä on kuitenkin oma erillinen ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmä. Lisäksi painotetaan työntekijöiden järjestäytymistä muuhun kuin kyseiseen työehtosopimukseen osalliseen työntekijäyhdistykseen. Korkein oikeus ei missään kohdin tuomioperusteluja kyseenalaista ylempien toimihenkilöiden ryhmän olemassaoloa tai pyri määrittämään sen rajoja. Tämä tuntuu hieman erikoiselta ottaen huomioon, että yhteistoimintalain esitöissä todetaan, että ”toimihenkilöt yhdessä muodostavat henkilöstöryhmän, johon kuuluvat asianomaisen alan toimihenkilöitten työsuhteen ehdoista tehdyn työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevat työntekijät riippumatta siitä, ovatko jotkut ”toimihenkilöt” jonkun muun kuin työehtosopimuksen tehneen yhdistyksen jäseniä tai järjestäytymättömiä<sup>59</sup>. Tuntuu erikoiselta, että korkein oikeus on sivuuttanut kokonaan hallituksen esityksen yhteistoimintalaksi kannan henkilöstöryhmän muodostumisesta. Myös työehtosopimuslain esitöissä pykälän 13:3 perusteluissa viitataan nimenomaan yhteistoimintalakiin henkilöstöryhmien määräytymisen osalta. Hallituksen esityksen mukaan luottamusvaltuutettu valitaan henkilöstöryhmittäin, joita ovat lähinnä yhteistoimintalain mukaan määräytyvät henkilöstöryhmät<sup>60</sup>. Tästä huolimatta korkein tuntuu pitävän itsestään selvänä, että tapauksessa on kyseessä oma ylempien toimihenkilöiden ryhmä ja arvioidessaan oikeutta oman luottamusvaltuutetun valintaan painottaa sitä, että työntekijät ovat järjestäytyneet toiseen työntekijäjärjestöön. Selvittämättä jää, mikä tarkalleen on järjestäytymisen rooli henkilöstöryhmän määrittämisessä tässä tapauksessa. Olisiko samat työntekijät katsottava omaksi henkilöstöryhmäkseen siinäkin tapauksessa, että he olisivat järjestäytymättömiä tai olisivat järjestäytyneet työehtosopimukseen osalliseen liittoon?

On kuitenkin huomattava myös, että yhteistoimintalain esitöiden mukaan, jos työehtosopimuksen soveltamisala on määritelty väljästi, voi olla mahdollista, että määräävänä seikkana ovat työehtosopimuksen sijasta tosiasialliset työtehtävät ja niiden asema yrityksen toimintaorganisaatiossa<sup>61</sup>. Lisäksi vanhan yhteistoimintalain

---

58 KKO 2017:29 Perustelut kohta 26.

59 HE 254/2006, s. 43.

60 HE 157/2000 s. 123.

61 HE 254/2006, s. 43.

esitöissä todetaan, että arvioitaessa henkilöstöryhmän olemassaoloa, on otettava huomioon se, että ryhmä kokonsa ja asemansa puolesta muodostaa asianomaisessa toimintayksikössä sellaisen kokonaisuuden, jolla yhteistoiminnan harjoittamisen kannalta on merkitystä<sup>62</sup>. Korkein oikeus ei kuitenkaan punnitse miltään kannalta näitä henkilöstöryhmän muodostumisen edellytyksiä. Ratkaisusta paistaa läpi se, että korkein oikeus katsoo työntekijöiden kuulumisen ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmään riidattomaksi seikaksi, eikä näe tarpeelliseksi punnita, millä edellytyksillä työntekijöiden katsotaan tässä tapauksessa muodostavan oman henkilöstöryhmänsä tai kuuluvan sellaiseen. Korkein oikeus on ratkaisussa keskittynyt siihen, minkä työnantajapuoli on kiistänyt eli siihen, onko ylemmillä toimihenkilöillä oikeus omaan luottamusvaltuutettuun huolimatta siitä, että heihin sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti on jo valittu luottamusmies. Huolimatta siitä, että molemmat osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että kyseiset työntekijät ovat ylempiä toimihenkilöitä, olisi korkeimman oikeuden tullut tarkastella tätä kysymystä henkilöstöryhmän muodostumisen edellytyksistä tarkemmin. Koska kyseisessä tapauksessa henkilöstöryhmä ei muodostu työehtosopimuksen soveltamisalan mukaisesti, jää selvittämättä mihin muuhun kuin osapuolten yhteisymmärrykseen tämän ryhmän muodostuminen tapauksessa perustuu. Tärkeää tapauksessa on tämän tekstin kannalta huomata, että päätöksen mukaisesti henkilöstöryhmän muodostumisen edellytys ei ole ainoastaan henkilöstöryhmän omasta työehtosopimuksesta riippuvainen seikka.

Yhteenvetona toimihenkilöiden henkilöstöryhmän alasta työehtosopimuksissa voidaan todeta, että ryhmän ala- ja ylärajat näyttävät hyvin erilaisilta. Varsinaisia alarajanvetoja on sopimuksissa hyvin vähän ja niistä suurin osa ylimalkaisia 'ei sovelleta työntekijöihin' -tyylisiä viittauksia, joiden asiallinen sisältö jää melko ohueksi. Itse soveltamisalamääräykset on toisinaan kirjoitettu sillä tavoin, että niistä tosiasiasa muodostuu melko tarkkakin alaraja toimihenkilöryhmälle. Yhteensä kuitenkin melko pienessä osassa toimihenkilösopimuksia on tarkemmin määritetty rajaa työntekijöiden henkilöstöryhmään. Niissä sopimuksissa, joissa rajan voitiin katsoa olevan määritettynä, rajana toimi joko jonkin tietyn koulutuksen tuoma tai muuta kautta hankittu tehtävän edellyttämä pätevyys tai työnjohdolliset tehtävät. Ylärajanveto on toimihenkilösopimuksissa huomattavasti yleisempää. Suurimmassa osassa sopimuksia on

---

62 HE 39/1978, s. 7.



tehty jonkinlainen ylärajanveto ja vaikkakin osa näistä on rajoituksia, joilla suljetaan yrityksen johto sopimuksen ulkopuolelle, on myös melko monessa määritetty toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmien välistä rajaa. Näiden henkilöstöryhmien välinen rajanveto on kriteereiltään melko yhteneväinen kaikissa toimihenkilösopimuksissa. Oleellisina seikkoina sopimusten ylärajanvedossa toimivat erityinen tai syvällinen asiantuntemus, tehtävien itsenäisyys sekä huomattava hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu. Samat arviointikriteerit on vahvistettu useammassakin tarkastellussa työtuomioistuimen ratkaisussa, joissa on tulkittu toimihenkilösopimuksen soveltamisalaa. Toinen asia on, että vaikka tehtäville asetetut kriteerit, jotka määrittävät henkilöstöryhmien välistä rajaa ovat melko yhteneväisesti ja selkeästi asetettu useimmilla aloilla, ovat ne kuitenkin sen luonteisia, että erilaisten työtehtävien mittaaminen niiden mukaisesti on usein hankalaa. Itsenäisyys ja vastuu esimerkiksi ovat sellaisia ominaisuuksia, joita moninaisten ja usein yhteismitattomien työtehtävien ollessa kyseessä, on hyvin vaikea arvioida tai asettaa asteikolle. On hankala objektiivisesti arvioida rajaa, missä tehtävän vastuu muuttuu niin suureksi, että se sijoittuu toimihenkilösopimusten yläpuolelle. Tämä näkyy myös työtuomioistuimen tapauksissa, joissa soveltamisalaa on tulkittu. Useimmissa tapauksissa ratkaisu perustuu osin henkilön tehtävien vertailuun muihin toimihenkilötehtäviin ja arvioon siitä, onko kyseinen tehtävä vastuullisempi tai itsenäisempi kuin joku toinen tehtävä, johon sovelletaan toimihenkilösopimusta. Aiempi sovelluskäytäntö siis väistämättä ohjaa tulkintaa yksittäistapauksissa ja on hyvin alakohtaista tai jopa paikallista, vaikkapa tehdastasoista, mille tasolle raja henkilöstöryhmien välillä on muodostunut. Joissain tapauksissa tälle rajalle on pyritty muodostamaan hieman objektiivisempia kriteerejä vaikkapa tehtävän edellyttämällä tiettyä koulutustasoa vastaavalla asiantuntemuksen tasolla tai pätevyysvaatimuksella. Näin työtuomioistuin on tehnyt yhdessä tarkastelluista tapauksista TT 2004:66.

## 5 YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT JA JOHTO

### 5.1 Ylemmät toimihenkilöt työehtosopimuksissa

Ylempiä toimihenkilöitä koskevia yleissitovia työehtosopimuksia on 14. Näistä kahdeksan on solmittu koskemaan ainoastaan ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmää, viisi kattaa kaikki henkilöstöryhmät, ja yksi sekä toimihenkilöt että ylemmät henkilöt. Sopimuksissa, jotka kattavat muitakin henkilöstöryhmiä, ei luonnollisestikaan ole soveltamisalamääräyksillä määritetty ylempien toimihenkilöiden ja toimihenkilöryhmän välistä rajaa molempien ryhmien kuuluessa sopimuksen piiriin. Kaikissa näissä sopimuksissa on sopimuksen soveltamiselle kuitenkin vedetty yläraja yrityksen johtoon. PALTA:n, PRO:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n välisessä yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on soveltamisalamääräyksissä sopimuksen soveltamisalaksi todettu 'toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt'. Muissa kaikkia henkilöstöryhmiä koskevissa työehtosopimuksissa on soveltamisalaksi määritetty 'kaikki työnantajan jäsenyritysten työntekijät'. Sopimusta lukemalla ja sopimuksen palkkaliitteistä kuitenkin selviää, että 'työntekijöillä' on näissä tarkoitettu koko henkilöstöä, lukuun ottamatta yrityksen johtoa, joka on omalla ylärajanvedollaan rajattu pois sopimuksen piiristä.

Kahdeksan työehtosopimusta on solmittu koskien ainoastaan ylempiä toimihenkilöitä. Myös näissä kaikissa on tehty ylärajanveto yrityksen johtoon. Missään näistäkään sopimuksista ei ole tehty varsinaista alarajanvetoa toimihenkilöryhmään. Kuudessa näistä on kuitenkin sopimuksen soveltamisala määritetty niin tarkasti, että tämä käytännössä muodostaa sopimuksen soveltamisen alarajan. Alaraja puuttuu kokonaan YTN ry:n ja Energiateollisuus ry:n välisestä energiateollisuuden sekä YTN ry:n ja Metsäteollisuus ry:n välisestä metsäteollisuuden ylempien toimihenkilöiden voimassa olevista työehtosopimuksista. Kummassakaan näistä ei soveltamisalamääräyksissä ole sopimuksen soveltamisalaa määritelty sen tarkemmin kuin toteamalla, että sopimusta sovelletaan ylempiin toimihenkilöihin. Kuitenkin sekä Energiateollisuus ry:n ja Metsäteollisuus ry:n neuvottelemissa toimihenkilötason työehtosopimuksissa on näiden sopimusten ylärajanvedossa määritelty tarkasti sopimuksen ulkopuolelle jäävä ylempien

toimihenkilöiden ryhmä<sup>63</sup>. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välinen raja näillä aloilla muodostuu toimihenkilösopimusten ylärajanvedon kautta.

Niissä kuudessa sopimuksessa, joissa soveltamisalamääräyksiä voidaan katsoa muodostavan alarajan sopimuksen soveltamiselle, määritellään ylempien toimihenkilöiden ryhmä melko yhteneväisin muotoiluin. Kaikissa sopimuksissa mainitaan, että tehtävä edellyttävät korkeakoulutasoista tiedollista ja taidollista valmiutta vaikka koulutuksen tuoma pätevyys ei sinänsä olekaan kriteeri henkilöstöryhmään kuulumiselle. Lisäksi kaikissa sopimuksissa mainitaan ylempien toimihenkilöiden tehtävälle olevan kuvaavaa niiden suuri itsenäisyys ja vastuu. Viidessä sopimuksessa todetaan vielä ylempien toimihenkilöiden tehtävien poikkeavan toimihenkilöiden (tai muiden henkilöstöryhmien) tehtävistä. Hyvä esimerkki tällaisesta soveltamisalamääräyksestä on suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus:

*Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat Teknologiateollisuus ry:n suunnittelu- ja konsulttitoimialan jäsenyritysten palveluksessa olevat ylempät toimihenkilöt.*

*Ylemmän toimihenkilön tehtävissä edellytetään korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulutasoista tiedollista ja taidollista valmiutta. Koulutuksen mukanaan tuoma muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen ei kuitenkaan sinänsä ratkaise, kuuluuko henkilö ylempien toimihenkilöiden piiriin tai ei.*

*Kuvaavaa ylemmän toimihenkilön tehtävälle on suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu. Käytännössä yrityksen ylemmän toimihenkilön tehtävä on suunnittelu-, konsultointi- tai asiantuntijatehtävä taikka esimiestehtävä. Ylemmän toimihenkilön toimi on suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalan sisältämiä toimia vaativampi.*

*Toimihenkilön kuuluminen tiettyyn henkilöstöryhmään määräytyy hänen pääasiallisten tehtäviensä mukaisesti.<sup>64</sup>*

Tätä soveltamisalamääräystä ja suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välistä rajaa on tarkasteltu työtuomioistuimen lausuntoasiassa TT 2011:122. Tapauksessa oli kysymys siitä, tuliko insinööritoimiston palveluksessa olevien toimihenkilöiden työsuhteissa soveltaa suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimusta vai saman alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta. Riidan

---

63 Metsäteollisuus ry:n, Pron ja Suomen konepäälystöliitto ry:n välinen paperiteollisuuden toimihenkilösopimus sekä Energiateollisuuden, Pron ja Suomen konepäälystöliiton välinen energiäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus.

64 Teknologiateollisuus ry:n ja YTN ry:n välinen voimassa oleva suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1 §.

kohteena olleessa ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on ollut ylläolevaa vastaava soveltamisalamääräys<sup>65</sup>. Toimihenkilösopimuksessa on puolestaan ollut seuraavanlainen soveltamisalamääräys:

*Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat Suunnittelu- ja konsulttitoimistojen liitto SKOL ry:n jäsenyritysten palveluksessa olevat, toimihenkilötehtävissä toimivat henkilöt. Toimihenkilötehtävät edellyttävät yleensä perustasteen, keskiasteen tai alimman korkea-asteen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta. Ammattitaito voidaan hankkia myös käytännön kokemuksen kautta. Sopimuksen soveltamisalalla ei kuitenkaan ole koulutuksellista ylärajaa. Tämä merkitsee sitä, että esim. ammattikorkeakoulu- tms. koulutuksen saanut henkilö voi kuulua sopimuksen soveltamispiiriin, mikäli toimi sisältönsä puolesta kuuluu tämän sopimuksen soveltamisalaan.*

*Sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat mm. suunnitteluun, muuhun tekniikkaan, talouteen ja hallintoon liittyvät sekä työnjohdolliset toimihenkilötehtävät. Toimihenkilön kuuluminen tiettyyn henkilöstöryhmään määräytyy hänen pääasiallisten tehtäviensä mukaisesti.*

*Sopimus ei koske ylempien toimihenkilöiden tehtäviä. Ylemmän toimihenkilön toimi määräytyy ylempiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamismääräysten mukaisesti. Tätä sopimusta ei sovelleta myöskään työntekijätehtävissä oleviin henkilöihin.<sup>66</sup>*

Työtuomioistuin on arvioinnissaan viitannut laajalti suunnittelu- ja konsulttialojen työehtosopimusten soveltamisalojen tarkastelua varten asetetun työryhmän 13.6.2011 päivätyyn yhteiseen ohjeistukseen, jonka laatimiseen työehtosopimukseen osallisten SKOL ry:n, Pro Ry:n ja YTN ry:n edustajat ovat osallistuneet. Työn vaativuuden osalta todetaan, että tavanomainen perussuunnittelu, jossa suunniteltavat kokonaisuudet ovat rajattuja, työ rutiininomaista suunnittelua tai varsinaista suunnittelua avustavaa työtä, on kyse toimihenkilötehtävästä. Mikäli henkilö tekee vaativia, laajaa erityisosaamista edellyttäviä asiantuntijatehtäviä, kyseessä on ylemmän toimihenkilön tehtävä. Tässä arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota siihen, kuinka syvällistä asiantuntemusta, kuinka pitkää kokemusta ja laajoja tietoja suunnittelutyö edellyttää. Ohjeistuksessa on edelleen käsitelty myös ammattikokemuksen merkitystä sovellettavaa työehtosopimusta määritettäessä. Ohjeistuksen mukaan ammattikokemus voi tuoda mukanaan ammattitaitoa, jota edellytetään vaativammassa tehtävässä. Tällöin on mahdollista, että henkilö kokemuksen ja ammattitaidon karttuessa siirtyy henkilöstöryhmästä toiseen. Kokemusvuodet tai niiden

65 Suunnittelu- ja konsulttitoimistojen liitto SKOL ry:n, Arkkitehtitoimistojen Liitto ATL ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä ajaksi 1.11.2009 - 31.10.2010 solmittu suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus 1 §.

66 Suunnittelu- ja konsulttitoimistojen liitto SKOL ry:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n (nykyisin Ammattiliitto Pro ry) välinen ajaksi 1.5.2010 - 31.10.2011 tehty suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus 1 §.

puute eivät kuitenkaan sinällään ratkaise sovellettavaa työehtosopimusta. Lisäksi kiinnitetään huomiota siihen, minkälaista vastuuta hänellä on suunnittelutöiden opastuksesta, ohjauksesta ja kouluttamisesta. Tehtävän itsenäisyyttä pohdittaessa kiinnitetään huomiota siihen, missä määrin työ edellyttää ohjeistamista ja ohjaamista esimiehen taholta ja mikä on itsenäisen ongelmanratkaisun osuus työssä. Tehtävän vastuuta pohdittaessa kiinnitetään huomiota siihen, missä määrin tehtävään sisältyy toiminnallisia, taloudellisia tai asiakasvastuita. Kuitenkin myös merkittävää asiantuntemusta edellyttävä tehtävä katsotaan ylempien toimihenkilön tehtäväksi, vaikka tehtävästä puuttuivatkin asiakassuhteisiin ja talouteen liittyvät vastuut. Ohjeistuksesta ilmenee edelleen, että työehtosopimusten soveltamisrajaa paikallisesti ratkaistaessa otetaan huomioon yrityksen toimiala, yrityksessä tehtävä työ, työpaikan koko, organisaation rakenne ja muut seikat, jotka vaikuttavat tehtävien vaativuuteen ja siten työehtosopimusten soveltamisalojen määrittämiseen. Tapaus osoittaa osaltaan kuinka hankalaa on toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välisen rajan tarkka määrittäminen siitä huolimatta, että kriteerit rajanvetoon ovat hyvinkin selkeitä. Arvioinnin ollessa lähtökohtaisesti melko paikallista, on vaikeaa tai mahdotonta asettaa tai osoittaa tiettyä määrää vastuuta tai itsenäisyyttä sellaiseksi rajaksi, joka yleispätevästi jakaisi tehtävät eri henkilöstöryhmien sopimuksiin kuuluviksi. Pienessä yrityksessä ylempällä toimihenkilöllä voi olla vähemmän taloudellista vastuuta kuin isomman yrityksen toimihenkilöllä. Vaikka alalla olisi yhdessä sovitut ohjeet soveltamisalamääräysten tulkitsemiseen, erimielisyyttä tai epäselvyyttä jää silti väistämättä joidenkin rajalle sijoittuvien tehtävien osalta. Tehtävien sijoittaminen jommankumman työehtosopimuksen piiriin edellyttää myös aina vertailua yrityksen muuhun henkilöstöön sekä aiempaan soveltamiskäytäntöön. Tietyn tehtävän itsenäisyyden tai vaativuuden mittaamiseen voidaan antaa ainoastaan suuntaviivoja, joiden mukaan tehtävää arvioida tai minkä suhteen sitä voidaan vertailla. Raja henkilöstöryhmien välillä on kuitenkin oleellisesti liukuva. Esimerkin tapauksessa suunnittelutehtävät voivat kuulua kumpaan tahansa työehtosopimuksista. Ratkaisevaa on suunnittelutehtävien laajuus, vaativuus ja itsenäisyys ratkaisevat onko tehtävä ylempien toimihenkilöiden sopimuksen piiriin kuuluva.

## 5.2 Yrityksen johto ja työnantajan edustajat työehtosopimusten soveltamisen ylärajana

Kaikissa ylempiä toimihenkilöitä koskeissa työehtosopimuksissa on tehty ylärajanveto, jolla yrityksen johto suljetaan pois sopimuksen soveltamisalan piiristä. Sopimuksen soveltamisalan ylärajan määrittäminen yrityksen johtoon on melko yleistä muidenkin henkilöstöryhmien työehtosopimuksissa. Niissäkin sopimuksissa, jotka asiallisesti kattavat kaikki henkilöstöryhmät, on yrityksen johto aina rajattu sopimuksen piiristä. Useimmiten rajaus yrityksen johtoon tehdään määrittelemällä johtoon kuuluva henkilö sellaiseksi, jolla on oikeus toimia työnantajan edustajana määrätessä työntekijöiden/toimihenkilöiden/ylempien toimihenkilöiden työsuhteen ehdoista. Hyvänä esimerkkinä ylärajan vedosta yrityksen johtoon voidaan ottaa sosiaalipalvelualan työehtosopimus:

*1 § Sopimuksen ulottuvuus*

*Tätä sopimusta noudatetaan Sosiaalialan Työnantajien jäsenyritysten palveluksessa oleviin sosiaalialan palveluyksiköissä työskenteleviin työntekijöihin.*

*Tämä sopimus ei kuitenkaan koske:*

*Yrityksen johtoa, itsenäisten osastojen päälliköitä sekä vastaavia esimiesasemassa olevia henkilöitä, jotka edustavat työnantajaa tämän työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä.*

*Tällä tarkoitetaan sellaisia yrityksen johtoon kuuluvia, itsenäisten osastojen päälliköitä sekä vastaavia esimiesasemassa olevia henkilöitä, joiden pääasiallisiin tehtäviin kuuluu työnantajan edustajana toimiminen.<sup>67</sup>*

Tällaisen määritelmän mukaan henkilön kuulumista yrityksen johtoon tulee siis arvioida sen mukaan, onko henkilön organisatorinen asema sellainen, että tämä kuuluu yrityksen johtoon ja ovatko tämän tehtävät sellaisia, että niihin kuuluu työnantajan edustajana toimiminen. Yksityisen sosiaalipalvelun alalla tätä rajaa on tarkasteltu työtuomioistuimen lausuntoasioissa TT 2013:167 ja TT 2013:168, joissa on ollut kyse siitä, sovelletaanko vastuukasvattajan/vastuukuntouttajan työsuhteessa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta. Työtuomioistuin lausui tapauksissa, että mikäli henkilö on esimiesasemassa, jossa hän on edustanut työnantajaa työehtosopimuksen piirissä olevien

---

<sup>67</sup> Sosiaalialan Työnantajien ja Terveys- ja Sosiaalialan Neuvottelujärjestö TSN:n, Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL:n, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian ja Jyty-Pardia-STHL Neuvottelujärjestön välinen voimassa oleva yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus.

työntekijöiden työsuhteen ehtoja määriteltäessä ja jos työnantajan edustajana toimiminen on kuulunut hänen pääasiallisiin tehtäviinsä, ei hänen työsuhteeseensa sovelleta yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta. Työntekijällä tarkoitetaan tässä yhteydessä koko yksityisen sosiaalipalvelualan yrityksen henkilöstöä, eikä ainoastaan työntekijöiden henkilöstöryhmään.

Lausuntoasiassa TT 2011:48 oli kysymys siitä, sovellettiinko teknisen johtajan työhön teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden yleissitovaa työehtosopimusta vai kuuluiko tekninen johtaja työehtosopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävään johtohenkilöstöön. Teknologiateollisuus ry:n ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n välillä solmitussa työehtosopimuksen 1 §:ssä on seuraavan sisältöinen sopimuksen soveltamisalaa koskeva ylärajanveto:

*Sopimus ei koske yrityksen tai toimipaikan johtoon kuuluvia ja johtamiseen osallistuvia henkilöitä, ei myöskään näihin verrattavia johtoa avustavia asiantuntijoita eikä henkilöitä, jotka työsuhteeseen liittyvissä asioissa edustavat yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.*

Tätä soveltamisalan rajoitusta työtuomioistuin on tulkinnut siten, että sopimus ei ensinnäkään koske yrityksen tai toimipaikan johtoon kuuluvia ja johtamiseen osallistuvia henkilöitä, joita ovat tyypillisesti toimitusjohtaja ja hänen ohellaan yrityksen itsenäisistä osa-alueista vastaavat johtajat. Toiseksi sopimuksen ulkopuolelle jäävät myös johtoon verrattavat johtoa avustavat asiantuntijat, kuten kirjanpitäjä, henkilöstöpäällikkö tai päälakimies. Työehtosopimuksen ulkopuolelle jäävät kolmanneksi myös henkilöt, jotka työsuhteeseen liittyvissä asioissa edustavat yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on myös oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista. Tällainen ylärajanveto rajaa sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle huomattavasti suuremman joukon henkilöstöä kuin edellisen esimerkin mukainen. Tässä riittää, että joko organisatorinen asema tai tehtävä ovat ylärajanvedon mukaiset. Yleensä lienee kuitenkin niin, että mikäli henkilö kuuluu yrityksen johtoon, on tällä myöskin oikeus määrätä henkilöstön työsuhteen ehdoista ja edustaa työnantajaa henkilöstön työsuhteen ehdoista määrättäessä. Lisäksi rajauksessa mainitaan johtoa avustavat asiantuntijat sopimuksen ulkopuolelle jäävinä.

14:ta ylempiä toimihenkilöitä koskevasta työehtosopimuksesta mainitaan ylärajanvedossa työnantajan edustajana toimiminen ylempien toimihenkilöiden työsuhteen ehdoista päätettäessä tai työnantajan edustajana toimiminen suhteessa ylempiin toimihenkilöihin yhteensä 12 sopimuksessa. Ainoastaan kaksi on sellaista, joissa ylärajanvedossa todetaan ainoastaan, ettei sopimusta sovelleta johtoon tai johtoon verrattaviin avustaviin asiantuntijoihin tai muihin vastaavan itsenäisen aseman omaaviin, ilman mainintaa työnantajan edustamisesta. Yliopistojen yleisessä työehtosopimuksessa on sopimuksen ulkopuolella rajattu ainoastaan ne, jotka on nimetty työnantajan edustajaksi tämän työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja määrittäessä.

Kolmessa ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ylärajanvedossa määritetään sopimuksen yläpuolelle yllä olevan Teknologiateollisuutta koskevan esimerkin tavoin yrityksen johto ja johtamiseen osallistuvien henkilöiden lisäksi myös näihin verrattavat johtoa avustavat asiantuntijat<sup>68</sup>. Tämä ryhmä on mielenkiintoinen, koska myös ylempät toimihenkilöt on näissä sopimuksissa määritelty asiantuntijoiksi. Esimerkiksi teknologia-alan ylempien toimihenkilöiden sopimus määrittelee, että käytännössä yrityksessä ylempään toimihenkilön tehtävä on yritysjohtoa avustava, keskijohtoon kuuluva esimiestehtävä tai erikoistietoja ja -taitoja edellyttävä asiantuntijatehtävä. Nyt näyttäisi, että ainakin näillä kolmella alalla olisi siis vielä yksi 'asiantuntijuustaso', johtoon verrattavat johtoa avustavat asiantuntijat. Teknologia-alalla tällaisista esimerkkeinä on työtuomioistuin maininnut henkilöstöpäällikön, kirjanpitäjän ja päälakimiehen<sup>69</sup>. Koska kuitenkin esimerkiksi kirjanpitäjän voisi hyvin kuvitella olevan myös ylempien toimihenkilöiden ryhmään kuuluva tehtävä, oleelliseksi erottavaksi tekijäksi jää näiden johtoa avustavien tehtävien osalta se, ovatko ne verrattavissa yrityksen johtoon tai johtamiseen osallistuviin henkilöihin. Ainoastaan yhden tarkemmin perustelemattoman työtuomioistuimen arvion perusteella on vaikea vetää pitemmälle meneviä johtopäätöksiä siitä kuinka laajaksi olisi tämä ylempien toimihenkilöiden yläpuolelle sijoittuva ryhmä arvioitava ja mitä johtoon tai johtamiseen osallistuvaan henkilöön verrattavalla asiantuntijalla tarkoitetaan.

---

68 Energiateollisuuden, Teknologia-alan sekä suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden voimassa olevat työehtosopimukset.

69 TT 2011:48.



Ainoastaan työntekijöitä koskevista työehtosopimuksista 11:ta on tehty ylärajanveto johtoon. Näissä ylärajanvedoissa yhdeksässä sopimuksen ulkopuolelle kuuluviksi on muodossa tai toisessa määritetty sellaiset yrityksen johtohenkilöt, jotka edustavat työnantajaa työntekijöiden työsuhteen ehdoista päätettäessä tai joilla on oikeus määrätä työsuhteen ehdoista. Kahdessa sopimuksessa ylärajaksi todetaan ainoastaan johto ja näihin rinnastettavat henkilöt.

Toimihenkilösopimuksista 32:ssa on ylärajanvedossa määritetty yrityksen johto sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Näistä 26 on sellaisia, joissa sopimuksen ulkopuolelle rajataan sellaiset henkilöt, joiden tehtäviin kuuluu edustaa työnantajaa toimihenkilöiden työsuhteen ehdoista päätettäessä tai määrätä näistä ehdoista. Yleisin tapa tehdä tämä ylärajanveto on sellainen, jossa sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle rajataan yrityksen johto ja henkilöt, jotka määräävät työsuhteen ehdoista. Tällainen rajaus löytyy 14 toimihenkilösopimuksesta. Näissä sopimuksissa ulosrajautuva ryhmä on suurin, sillä soveltamisalan yläpuolelle rajauksen mukaisesti voi varsinaisen yritysjohton lisäksi jäädä myös ylempiä toimihenkilöitä, joilla on oikeus edustaa työnantajaa suhteessa toimihenkilöihin näiden ehdoista päätettäessä. Yhdeksässä sopimuksessa ylärajanveto on tehty yrityksen johtohenkilöihin, jotka määräävät toimihenkilöiden työsuhteen ehdoista tai edustavat työnantajaa näistä päätettäessä. Kolmessa sopimuksessa ylärajanvedossa rajataan ulos henkilöt, jotka edustavat työnantajaa työsuhteen ehdoista päätettäessä, ilman edellytystä näiden kuulumisesta yrityksen johtoon. Kuudessa sopimuksessa soveltamisalan yläpuolelle jää ainoastaan yrityksen johto, ilman viittausta oikeuteen määrätä toimihenkilöiden työsuhteiden ehdoista. Myös toimihenkilösopimusten osalta näyttää siltä, että oleellinen kriteeri johdon ulosrajauksessa on se, että henkilöt toimivat työnantajan edustajana tai käyttävät työnantajalle kuuluvaa valtaa suhteessa sopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluviin toimihenkilöihin.

Yrityksen johto ja työnantajan edustajat on yleisin ylärajanvedossa määritetty ryhmä. Tällaista rajausta löytyy kaikkien henkilöstöryhmien työehtosopimuksista. Ajatuksena näissä rajauksissa tuntuu olevan ehdottoman ylärajan vetäminen työehtosopimuksen soveltamiselle ja sen varmistaminen, ettei sopimusta sovelleta sellaisiin henkilöihin, jotka

itse neuvottelevat työsuhteen ehdoista sopimuksen soveltamisalaan kuuluvan henkilöstön kanssa. Tämähän synnyttäisi tilanteen, jossa henkilö olisi määräämässä oman työsuhteensa ehdoista ja johtaisi vähintään kummalliseen asetelmaan. Ylärajanvedoissa yleisin on muoto, jossa ylärajaksi määritetään yrityksen johto ja/tai henkilöt, jotka edustavat työnantajaa työsuhteen ehdoista päätettäessä. Toisena mahdollisena muotoiluna on määrittää ylärajaksi ainoastaan yrityksen johto. Tämä ryhmä on hieman edellistä suppeampi, koska siihen eivät kuulu esimerkiksi ylemmät toimihenkilöt, joilla on oikeus määrätä toimihenkilöiden työsuhteen ehdoista. Kolmessa ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa ylärajaksi on vedetty johto, tähän verrattavat asiantuntijat ja työnantajan edustajat. Tällaisessa ylärajanvedossa työehtosopimusten ulkopuolelle näyttäisi jäävän vielä yksi asiantuntijoista koostuva ryhmä. Rajaus on melko samanlainen kuin useissa toimihenkilösopimuksissa esiintyvä yläraja, jolla suljetaan sopimuksen piiristä ylemmän toimihenkilötason asiantuntijat. Tätä ryhmää ei kuitenkaan ole juurikaan tarkemmin määritelty näissä kolmessa sopimuksessa. Yleisesti näyttäisi kuitenkin silti, että ylärajanvedolla yrityksen johtoon on nimenomaan tarkoitus sulkea henkilöt, jotka käyttävät työnantajalle kuuluvaa valtaa suhteessa sopimuksen alaiseen henkilöstöön.

## 6 LOPUKSI

### 6.1 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu, systematisoitu ja tutkittu henkilöstöryhmien rajojen määrittymistä. Lähtökohtana on ollut etenkin yhteistoimintalain esitöiden mukainen määrittely siitä, että henkilöstöryhmät määrittyvät työehtosopimustoiminnan ja työehtosopimusten soveltamiskäytännön mukaisesti. Tämän mukaisesti tutkimuksessa on tarkasteltu työehtosopimusten soveltamisalamääräyksiä ja pyritty niiden perusteella määrittelemään yleisiä rajoja henkilöstöryhmien välille. Työehtosopimusten tarkastelun perusteella näyttää henkilöstöryhmien raja piirtyvän hieman eri lailla työntekijöiden ja toimihenkilöiden sekä toisaalta toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välillä. Työntekijöiden henkilöstöryhmän työehtosopimuksissa on kaikkienensa melko vähän rajanvetoja tai muita soveltamisalamäärittelyitä, joiden mukaan vetää rajaa toimihenkilöihin. Niissä muutamassa sopimuksessa, joissa tällainen ylärajanveto on tehty, on raja vedetty työnjohdollisissa tehtävissä toimiviin. Toimihenkilösopimusten puolella rajanveto on koettu tärkeämmäksi ja alarajanveto työntekijöihin on suhteellisen yleistä. Useimmissa toimihenkilösopimuksissakin on kuitenkin selvästi tärkeämpää se, että tällainen rajanveto työntekijäryhmään tehdään, kuin itse rajan tarkempi määrittely. Toimihenkilösopimuksistakin ainoastaan yhdessätoista on tarkemmin määritelty missä raja henkilöstöryhmien välillä kulkee. Myös näistä useimmissa rajaksi on määritelty työnjohdolliset tehtävät. Tässä rajauksessa oleellista tuntuu lisäksi olevan, että työnjohtaja tai esimies ei pääasiallisesti osallistu johtamaansa työhön. Jonkinlainen tiettyä koulutusta vastaava osaaminen mainittiin toimihenkilöryhmään kuulumisen kriteerinä ainoastaan viidessä sopimuksessa.

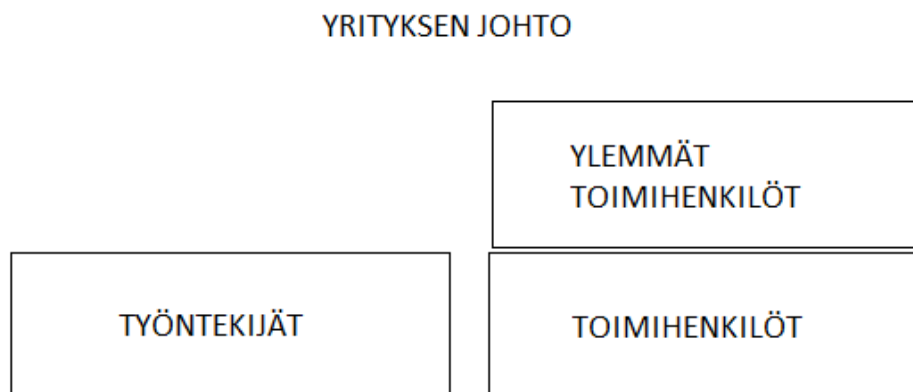
Työntekijöiden ja toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamisalamääräyksistä ja etenkin rajanvetojen puuttumisesta niissä, saa sellaisen kuvan, että henkilöstöryhmien tehtävät ovat hyvin toisistaan erillisiä. Työntekijäsopimuksissa ei juuri missään ollut koettu tarpeelliseksi tehdä rajanvetoa toimihenkilöihin nähden ja niissä toimihenkilösopimuksissa, joissa rajaa työntekijöihin oli muodostettu, tapahtui tämä useimmiten työnjohdollisten

tehtävien muodossa. Tällöinkin lähes aina painotetaan, että toimihenkilöryhmään kuuluva työnjohtaja ei osallistu johtamiinsa työtehtäviin kuin poikkeuksellisesti. Tämä painotushan tarkoittaa, että työnjohtotehtävät katsotaan toimihenkilösopimukseen kuuluvaksi, mikäli ne luonteeltaan oleellisesti poikkeavat työntekijätehtävistä. Niiden tulee olla ainakin jossain määrin hallinnollisia. Pelkästään työnjohtotehtävään liittyvä korotettu osaamisvaatimus, tehtävien suurempi vaativuus tai itsenäisyys ei ole soveltamisalan määrittelyssä missään roolissa. Tärkeänä näyttäytyy pikemmin se, että tehtävät ovat oleellisesti erilaisia. Tätä painotettiin myöskin tarkastellussa tapauksessa TT 2017:9, jossa painotettiin toimihenkilöryhmään kuulumisen edellytyksenä, että suurin osa työnjohtajan tehtävistä on muita kuin suorittavia tehtäviä. Myös se, että useimmilla aloilla työntekijätehtävien ja toimihenkilötehtävien välistä rajaa ei millään tavalla ole määritelty, tuntuu puhuvan sen puolesta, että tehtävät on ajateltu toisistaan hyvin erillisiksi eikä sekaantumisvaaraa ole ajateltu olevan. Tämä käy hyvin ilmi tarkastellusta tapauksesta TT 2015:95, jossa henkilöstöryhmien väliselle rajalle ei ollut juuri muuta kriteerejä kuin aiempi sovelluskäytäntö. Näiden henkilöstöryhmien välisen rajan määrittely käy kuitenkin hyvin hankalaksi työtehtävien muuttuessa ajan kuluessa, koska ryhmien väliselle rajalle ei ole määritelty mitään mittapuita. Monella alalla voi olla hankala määrittellä vaikkapa rutiiniluonteisten toimistotöiden osalta kuuluvatko ne toimihenkilötehtäviin vaiko työntekijätehtäviin. Aiemmin oleellisesti tiettyä harkintaa ja osaamista vaativat tehtävät voivatkin olla nyt rutiiniluontoisia, ja ongelmallista on määrittellä, ovatko tehtävät ainoastaan suorittavia, vaiko jotain muuta osaamista vaativia. Ilman määriteltyä jaottelua työehtosopimusten välillä jollain tietyllä alalla on vaikea sanoa, kuuluuko vaikkapa rutiininluontoinen näytteiden otto laboratoriotyöntekijöiden vai toimihenkilöiden tehtäviin. Tai onko asiakirjojen kopiointi konttorityöntekijän vaiko konttoritoimihenkilön tehtävä? Rajanveto on tietyissä tapauksissa mahdotonta ilman työehtosopimuksissa määriteltyjä kriteerejä. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden ryhmien välisen rajan määrittelyn puuttuessa rajankäynti nojaakin vahvasti aiempaan soveltamiskäytäntöön ja työmarkkinajärjestöjen järjestäytymisen mukaisiin rajoihin. Tietyt tehtävät ovat perinteisesti olleet työntekijätehtäviä ja toiset toimihenkilötehtäviä ja näiden työehtosopimusten soveltamiskäytäntöjen muuttaminen vaatisi tarkkoja kriteerejä, joiden mukaan sopimuksia tulisi soveltaa. Tällaisia kriteerejä ei kuitenkaan monellakaan alalla ole.

Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden raja on sitä vastoin melko kattavasti ja yhteneväisesti määritelty useimmilla aloilla. Näiden henkilöstöryhmien välinen ero on pikemmin henkilön osaamisessa tai tehtävien vaativuudessa ilmenevä tasoero kuin tehtävien erilaisuudesta johtuva. Henkilöstöryhmien välinen raja piirtyy oleellisesti tehtävien vaativuuden, erityisen asiantuntijuuden ja taloudellisen, toiminnallisen tai hallinnollisen vastuun mukaan. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden tehtävät voivat hyvinkin olla samankaltaisia, mutta vaativuus- tai vastuutaso on eri. Huomattava on esimerkiksi työtuomioistuimen tapauksessa TT 2011:122 huomioima työehtosopimusten soveltamisalojen tarkastelua varten asetetun työryhmän kanta, jonka mukaan ammattikokemuksella voi olla merkitystä sovellettavaa työehtosopimusta määritettäessä. Voi jopa olla niin, että henkilö kokemuksen karttuessa siirtyy henkilöstöryhmästä toiseen. Tämä kuvaa hyvin toimihenkilöryhmän ja ylempien toimihenkilöiden välistä liukuvaa tasoeroa, joka on luonteeltaan hyvin erilainen kuin työntekijöiden ja toimihenkilöiden välinen ero. Työntekijätehtävät ovat harvoin sellaisia, jotka kokemuksen tai osaamisen karttuessa muuttuisivat toimihenkilöiden sopimuksen piiriin kuuluviksi tehtäviksi. Sen sijaan monet toimihenkilötasoiset asiantuntijatehtävät voivat osaamisen karttumisen myötä saavuttaa tason, jolla ne määritelläänkin ylempien toimihenkilöiden tehtäviksi. Ero on siinä, että työntekijöiden työehtosopimuksen piiristä toimihenkilöiden sopimuksen piiriin siirryttäessä on kyse oleellisesti eri tehtäviin siirtymisestä. Toimihenkilöryhmästä ylemmäksi toimihenkilöksi siirtyminen voi tapahtua jopa pelkän ammattitaidon karttumisen myötä vaativammiksi muuttuneiden tehtävien kautta. Tehtävät ovat samoja, mutta taso eri. Vaikka kriteerit toimihenkilösopimusten ja ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusten soveltamiselle ovat melko yhteneväiset kaikilla aloilla, on näiden kriteerien soveltaminen käytäntöön kuitenkin usein melko hankalaa. Henkilöstöryhmien välistä rajaa määrittävät tehtävien itsenäisyys, vastuu ja asiantuntemuksen taso ovat hyvin hankalasti mitattavia ja asteikolle asetettavia ominaisuuksia ottaen huomioon työtehtävien yhteismitattomuus. Tämä näkyy hyvin useissa työtuomioistuimen tapauksissa, joissa on jouduttu punnitsemaan tiettyjen tehtävien vastuullisuutta tai vaativuutta. Yleisten, objektiivisten mittatikkujen puuttuessa näissäkin tapauksissa joudutaan turvautumaan vertailuun aiempaan sovelluskäytäntöön sekä muuhun henkilöstöön ja näiden tehtäviin. Erona työntekijäryhmän ja toimihenkilöryhmän väliseen rajaan erottelun kriteerit kuitenkin ovat selvillä, vaikka itse mittaaminen ja arviointi on haastavaa.

Ylempien toimihenkilöiden ja yrityksen johdon välinen ero on melko selkeä. Kaikissa ylempien toimihenkilöiden sopimuksissa on järjestäen suljettu työnantajan edustajat pois sopimuksen soveltamisalan piiristä. Samoin tehdään useimmissa muidenkin henkilöstöryhmien sopimuksissa.

Luvun alussa hahmottelemamme kolmi- tai neliportaisen henkilöstöryhmäjaottelun, jossa siirrytään hierarkkisesti portaalta toiselle, sijaan voisimmekin hahmotella henkilöstöryhmien väliset suhteet sellaisiksi, joissa samalla tasolla ovat työntekijät ja toimihenkilöt ja näiden yläpuolella mahdollisesti ylemmät toimihenkilöt sekä yrityksen johto. Näin henkilöstöryhmien väliset suhteet olisivat kuvan mukaisesti:



Kaavio kuvaa paremmin kuin alun perin hahmoteltu portaikko sitä, kuinka työntekijätehtävät ovat luonteeltaan oleellisesti poikkeavia toimihenkilötehtävistä. Toimihenkilötehtävien ja ylempien toimihenkilöiden tehtävien välinen ero on puolestaan ennemminkin taso tai vaativuuskysymys kuin kokonaan erilaiset tehtävät. Yrityksen johto puolestaan sijoittuu melko yhtenevin määritelmien kaikkien henkilöstöryhmien yläpuolelle.

Rohkeasti voisi arvioida nykytilanteen olevan sellainen, että työntekijöiden ja toimihenkilöiden väliseen rajanvetoon ei ole määritettävissä yleisiä kriteerejä, vaan jaottelu näiden kahden henkilöstöryhmän välillä jää pitkälti sopimisen varaan. Toimihenkilöryhmän ja ylempien toimihenkilöryhmän välinen ero on melko selkeä, mutta tehtävien arvottaminen näiden kriteerien mukaan on haastavaa ja voi parhaimmillaankin

olla vain alakohtaista. Yleisiä mittatikkuja ei voi asettaa. Yrityksen johto työnantajan edustajana henkilöstön työsuhteen ehdoista päätettäessä jää kuitenkin selvästi kaikkien ylärajanvetojen yläpuolelle.

## 6.2 Pohdintaa

Henkilöstöryhmät ovat perinteisesti muodostuneet työehtosopimustoiminnan ja työmarkkinajärjestöjen neuvottelusuhteiden mukaisesti. Myös yhteistoimintalain esitöiden mukaan vahva pääsääntö on se, että henkilöstöryhmä määrittyy työehtosopimusten soveltamisalan mukaisesti. Kuitenkin henkilöstöryhmä tuntuu elävän omaa elämäänsä hieman irrallaan työehtosopimusten rajoista. Osa työehtosopimuksista solmitaan koskien useita eri henkilöstöryhmiä, eikä työehtosopimuksen soveltamisala luonnollisestikaan tällöin määritä henkilöstöryhmän rajaa. Tämä voi johtua esimerkiksi aiemmin erillisten työehtosopimusten yhdistämisestä yhdeksi sopimukseksi, kuten autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksessa, joka nykyisellään kattaa autokaupan työntekijöiden ja toimihenkilöiden sekä autokorjaamoalan työntekijöiden henkilöstöryhmät. Näin yhden sopimuksen sisällä on käytännössä kaksi eri sopimusta. Tällaisessa tapauksessa ero henkilöstöryhmien ja työntekijäryhmien välillä käy epäselväksi. Aikaisempaa alan työehtosopimuskäytäntöä tuntematta voi olla mahdotonta sanoa ovatko työehtosopimuksessa erillisinä käsitellyt ryhmät henkilöstöryhmiä vaiko samaan henkilöstöryhmään kuuluvia erillisiä työntekijäryhmiä. Toisaalta esimerkiksi yliopistojen yleinen työehtosopimus on suoraan neuvoteltu työnantajajärjestön ja kolmen työntekijäjärjestön kesken. Tällaisessakin usean eri työntekijäjärjestön yhdessä neuvottelemassa työehtosopimuksessa on sama ongelma kuin aiemmin erillisiä työehtosopimuksia yhdistettäessäkin. Vaikka työehtosopimusta sovelletaan koko yliopiston henkilöstöön, ei tämä kuitenkaan tarkoita, etteikö yliopiston henkilöstö olisi jaoteltavissa eri henkilöstöryhmiin. Tätä samaa ilmiötä kuvastaa tarkasteltu tuore korkeimman oikeuden päätös KKO 2017:29, jossa lähtökohdaksi otettiin, että työntekijät muodostavat ylempien toimihenkilöiden henkilöstöryhmän huolimatta heihin sovellettavasta toimihenkilöiden työehtosopimuksesta. Tapaus osoittaa, kuinka korkein oikeus pitää ylempien toimihenkilöiden ryhmää vakuutuslalla itsestään selvästi olemassa olevana, vaikka

sellaista ei alan työehtosopimusten soveltamiskäytännön perusteella olekaan. Korkein oikeus ei kuitenkaan ota kantaa siihen, millä perusteella tällainen henkilöstöryhmä alalle muodostuu tai missä menevät sen rajat.

Tarkastelun jälkeen päällimmäisenä nousee esiin kaksi huomiota henkilöstöryhmien rajoista. Ensinnäkin näyttää siltä, että vaikka lähtökohtana on henkilöstöryhmän määrittäminen sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti, ei tämä tarkkaan ottaen pidä enää paikkaansa. Henkilöstöryhmä on ollut alun perin tiukasti sidottu työehtosopimuksen soveltamisalaan ja työmarkkinajärjestöjen järjestäytymiseen, mutta on osin irronnut tästä kehyksestä. Oletusarvoksi tuntuu kuitenkin muodostuneen kolmen henkilöstöryhmän ja johdon esiintyminen huolimatta alan työehtosopimusten soveltamisaloista. Yleisesti kaikkien alojen työehtosopimustoiminnasta on muodostunut käsitys kolmesta henkilöstöryhmästä ja tämä käsitys on vakiinnuttanut paikkansa osaksi työoikeuden rakennetta. Tietenkään kaikilla aloilla ei välttämättä esiinny kaikkia henkilöstöryhmiä, mutta ajatus työntekijöiden ja toimihenkilöiden erosta samoin kuin toimihenkilöryhmän yläpuolella olevasta ylempien toimihenkilöiden ryhmästä tuntuu olevan vakiintunut ajatusmalli. Tästä huolimatta henkilöstöryhmien välinen raja on jäänyt melkein täysin huomiotta. Vaikka työehtosopimustoiminnan perusteella voidaan muodostaa selvä jaottelu kolmeen henkilöstöryhmään, ei näiden ryhmien välisistä rajoista voida vetää kovinkaan yleisiä johtopäätöksiä.

Toinen huomio liittyy juuri henkilöstöryhmien välisten rajojen yhteismitattomuuteen ja siihen, ettei tähän ole kuitenkaan kiinnitetty suurempaa huomiota. Henkilöstöryhmien väliset rajat tuntuvat olevan oleellisesti sopimuksen varaisia ja tästä johtuen niiden välisen rajan tarkempaan määrittelyyn ei ole useallakaan alalla ollut tarvetta. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden ryhmien väliseen rajaan ei ole työehtosopimusten perusteella määriteltävissä minkäänlaisia yleisiä kriteerejä, vaan on puhtaasti sopimuskysymys, mitkä tehtävät kuuluvat työntekijöiden työehtosopimuksen ja mitkä toimihenkilösopimuksen piiriin. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välinen raja on yhteneväisemmin määritelty. Sen sijaan näiden ryhmien välisen rajan muodostavien kriteerien mittaaminen on melkein täysin määrittämättä ja käytännössä jää myös sopimuksen varaiseksi missä



kohtaa kulkee raja henkilöstöryhmien välillä. Ilman määriteltyjä mittapuita ei voi vetää yleistä rajaa tehtävien itsenäisyydelle tai vastuun määrälle, jonka mukaan jaottelu ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin tapahtuisi.