

# **Vakiintunut käytäntö työoikeudellisessa kontekstissa**

Työelämän oikeusnormit  
OTM-tutkielma

Laatija:  
Väinö Pitkänen

10.12.2022

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

OTM-tutkielma

**Oppiaine:** työoikeus

**Tekijä(t):** Väinö Pitkänen

**Otsikko:** Vakiintunut käytäntö työoikeudellisessa kontekstissa

**Ohjaaja(t):** Annika Rosin

**Sivumäärä:** I-XI + 66 sivua

**Päivämäärä:** 10.12.2022

Tutkielman aiheena on vakiintunut käytäntö työoikeudellisessa kontekstissa. Työoikeudellisessa kontekstissa ei ole täysin yksiselitteistä, mistä vakiintunut käytäntö koostuu ja miten se muodostuu. Tutkielman tarkoituksena on selvittää mitä tarkoitetaan vakiintuneella käytännöllä työoikeudellisessa kontekstissa. Tutkielmassa pyritään selvittämään vakiintuneen käytännön muodostumista, sisältöä sekä sitä millainen vaikutus ja merkitys vakiintuneella käytännöllä on työsuhteessa. Tutkielmassa pyritään muodostamaan perusteltu ja kattava määritelmä vakiintuneelle käytännölle työoikeudessa. Tutkielma on toteutettu lainopin eli oikeusdogmatiikan metodilla. Tutkielmassa käsillä oleva oikeudellinen ongelma kohdentuu vakiintuneeseen käytäntöön työoikeudellisessa kontekstissa ja sen sisällön selvittämiseen. Oikeusdogmaattista ongelmaa alleviivava varsinaisen vakiintunutta käytäntöä koskevan sääntelyn puuttuminen.

Tutkielman tuloksena vakiintunut käytäntö määritellään moderniksi tapaoikeuden ilmentymäksi. Työoikeudellinen vakiintunut käytäntö koostuu tapaoikeudellisesta ja sopimuksenveroisesta vakiintuneesta käytännöstä. Vakiintunut käytäntö osoittautuu hybridimäiseksi elementiksi, jolla on tapaoikeudellinen oikeusperusta sekä sopimusoikeudellisia piirteitä. Vakiintunut käytäntö voi muodostaa, muuttaa tai täydentää työsuhteessa vaikuttavia ehtoja. Tämä koskee sekä työsopimusehtoja kuin myös muita työsuhteen ehtoja. Vakiintuneen käytännön sitovuuden edellytysten sisältö saattaa vaihdella tapauskohtaisesti.

Tutkielman perusteella voidaan tehdä päätelmä, että vakiintuneen käytännön sitovuuden yleisten edellytysten kirjaaminen lainsäädäntöön saattaisi selkeyttää oikeustilaa. Tutkielmassa on lisäksi kehitetty vakiintuneen käytännön sitovuuden yleisten edellytysten arviointiin uudenlainen tulkintakehikko. Tämä tulkintakehikko mahdollistaa vakiintuneen käytännön edellytysten yksityiskohtaisen ja analyttisen arvioinnin.

**Avainsanat:** vakiintunut käytäntö, työoikeus, tapaoikeudellinen vakiintunut käytäntö, sopimuksen veroinen käytäntö, tapaoikeus, tavanomainen oikeus, sopimusoikeus, yrityskäytäntö, maan tapa,

## Sisällys

<b>Vakiintunut käytäntö työoikeudellisessa kontekstissa .....</b>	<b>I</b>
<b>Lähteet.....</b>	<b>V</b>
<b>Lyhenteet.....</b>	<b>XI</b>
<b>1. Johdanto .....</b>	<b>1</b>
1.1 Tutkimuksen tausta.....	1
1.2 Tutkielman tarkoitus, rakenne ja tutkimuskysymykset .....	2
1.3 Tutkimuksen metodi ja aikaisempi tutkimus.....	5
<b>2. Työsuhteen ehtojen muodostuminen ja vakiintuneen käytännön asema työoikeudessa .....</b>	<b>7</b>
2.1 Perussuhdeteoriasta ja tunnusmerkistöopista .....	7
2.2 Työoikeudellinen säännöstyskeino-oppi.....	8
2.3 Tapaoikeuden asema oikeuslähteenä.....	11
2.4 Oikeuskäytännön merkitys ja tuomioistuimien rooli vakiintuneen käytännön muodostumisessa.....	17
2.5 Tapaoikeudellinen vakiintunut käytäntö.....	21
2.6 Sopimuksenveroinen vakiintunut käytäntö.....	23
2.7 Vakiintunut käytäntö – tapaoikeudellisista ja sopimusoikeudellisista piirteistä muodostuva hybridi.....	25
<b>3. Vakiintuneen käytännön sopimusoikeudelliset piirteet ja sitovuuden arviointiin vaikuttavat seikat .....</b>	<b>29</b>
3.1 Hiljainen sopiminen .....	29
3.1.1 Onko konkludenttista toimintaa arvioitava toisin työsuhteessa sen sitovuuden osalta kuin muutoin?.....	31
3.2 Yleiset velvoiteoikeudelliset näkökohdat: tahtoperustainen sopimuskonstruktio ja perusteltu luottamuksensuoja.....	31
3.3 Vilpittömän mielen suoja ja työntekijän perusteltu luottamus.....	34
3.4 Lojaliteettivelvollisuus ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus.....	36
3.5 Hyvän tavan vaatimus, oikeuden väärinkäytön kieltö ja kohtuullisuusperiaate	

3.6 Työntekijän suojelun periaate .....	44
4. Vakiintuneen käytännön edellytysten arviointi .....	46
4.1 TSL 2:4 § työnantajan selvitys työnteon keskeisistä ehdoista .....	46
4.2 Ajallinen kesto eli vakiintuminen .....	47
4.3 Käytännön sisältö eli eriytyminen ja tehokkuus .....	51
4.4 Hyväksyminen .....	55
4.5 Lahjanluonteiset käytännöt .....	58
5. Yhteenveto.....	62

## Lähteet

### Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis, *Laintulkinnan teoria : yleisen oikeustieteen oppikirja*. WSOY 1989.
- Aarnio, Aulis, *Mitä lainoppi on?* Tammi 1978.
- Alanen, Aatos, *Oikeuslähde ja laintulkintaoppi*. Helsingin yliopisto 1961.
- Alanen, Aatos, *Yleinen oikeustiede ja kansainvälinen yksityisoikeus*. 2., uusittu painos. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. B-sarja N:o 26. WSOY 1965.
- Bruun, Niklas – Von Koskull, Anders, *Työoikeuden perusteet*. 2., uudistettu painos. Talentum 2012.
- Engblom, Matleena, *Työsuhteen ehdot : määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen*. 2., uudistettu painos. Sanoma Pro 2013.
- Hakkila, Esko Kalervo, *Suomen tasavallan perustuslait sekä eräitä niihin liittyviä lakeja, asetuksia ja säännöstöjä*. W. Söderström 1939.
- Halila, Heikki – Hemmo, Mika, *Sopimustyytit*. 2. uudistettu painos. Talentum 2008.
- Heinonen, Olavi, *Korkeimman oikeuden rooli muuttuvassa ympäristössä*, Lakimies 3/1991, s. 229–240.
- Hemmo, Mika, *Sopimusoikeus*. 1. 2., uudistettu painos. Talentum 2003.
- Hintikka, Kari, *Innovaation elinkaari – mekaanisesta biologiseksi?* s. 207–224 teoksessa Metsä, Maija (toim.), *Tuleva tuhat*. Tilastokeskus 1999.
- Hoppu, Kari – Hoppu, Esko, *Kauppa- ja varallisuus oikeuden pääpiirteet*. 16., uudistettu painos. Talentum Pro 2016.
- Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo, *Kirjoitetaan juridiikkaa : ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille*. Lakimiesliiton kustannus 2001.
- Husa, Jaakko – Mutanen, Anu – Pohjolainen, Teuvo, *Kirjoitetaan juridiikkaa : ohjeita oikeustieteellisten kirjallisten töiden laatijoille*. 2., uudistettu painos. Talentum 2008.
- Jokela, Antti, *Oikeudenkäynti. I, Oikeudenkäynnin perusteet, periaatteet ja instituutiot*. 3., uudistettu painos. Talentum Media Oy 2016.
- Kairinen, Martti, *Työoikeus perusteineen*. Muutettu, uudistettu ja tarkistettu 2. painos. Työelämän tietopalvelu 2009.
- Kaisto, Janne – Lohi, Tapani, *Johdatus varallisuus oikeuteen*. 2., uudistettu painos. Talentum 2013.

- Kangas, Urpo, *Lahja*. Lakimiesliiton kustannus 1993.
- Karhu, Juha, *Ulosoton kiertämissäännös (ulosottolain 4 luvun 9.4 §) yleisen varallisuusosoikeuden näkökulmasta*, s. 309–321 teoksessa Koulu, Risto – Lappalainen, Juha – Lohi, Tapani (toim.), *Velka, vakuus ja prosessi: juhlaulkaisu Erkki Havansi 1941-11/7-2001*. Lakimiesliiton kustannus 2001.
- Karhu, Juha, *Uusi varallisuusosoikeus*. 2. painos., Talentum 2003.
- Kiiski Kataja, Elina, *Megatrendit 2016: tulevaisuus tapahtuu nyt*. Sitra 2016.
- Kivimäki, Toivo Mikael – Ylöstalo, Matti. *Suomen siviilioikeuden oppikirja: yleinen osa*. 4. lyhennetty painos. / toim. Matti Ylöstalo., WSOY 1981.
- Klami, Hannu Tapani, *Ennakkotapausten sitovuudesta Suomen oikeudessa*, Defensor Legis 1986, s. 159–173.
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, *Työoikeus*. 5., uudistettu painos. Alma Talent 2018. Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika, *Työhönotto ja työsopimuksen ehdot*. WSOYpro 2008.
- Kulmala, Samuli, *Oikeuden väärinkäytön kielto ja oikeudenkäytikulusanktiosäännökset*, Defensor Legis 6/2018, s. 891–907.
- Linna, Tuula, *Oikeuden väärinkäytön kielto ja sen sovelluksia*. Lakimies 4/2004 s. 622–638.
- Murto, Jari, *Laajasti sovitut työntekijän työtehtävät ja niiden yksipuolinen muuttaminen*, Oikeustieto 5/2009, s. 8–11.
- Murto, Jari, *Ryhmänormit yrityksessä: tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta*. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja, 0356-7206; N:o 328. Suomalainen Lakimiesyhdistys 2015.
- Mähönen, Jukka, *Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus*, s. 129–143 teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), *Varallisuusosoikeuden kantavat periaatteet*. Werner Söderström lakitieto 2000.
- Määttä, Tapio, *Methodinen pluralismi oikeustieteessä – Ympäristöoikeudellisen tutkimuksen suuntauksat ja menetelmät*, s. 135–169 teoksessa Miettinen, Tarmo (toim.), *Oikeustieteellinen opinnäyte: artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta*. Edita Publishing Oy 2016.
- Niemi, Päivi, *Vakiintunut käytäntö työsuhteen ehtona*, s. 43–91 teoksessa Orasmaa, Pekka – Kröger, Tarja (toim.), *Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2007–*

2008. *In memoriam Antti Suviranta 30.11.1923–30.3.2008*. Työoikeudellinen yhdistys 2008.
- Olsson, Curt, *Om rättsutveckling genom dom*, Lakimies 7–8/1984, s. 1182–1201.
- Saarensola, Satu, *Oikeudenkäyntikulut ja kohtuullisuus: tutkimus kulujen jakautumisesta taloudellisesti tai muutoin eriarvoisten asianosaisten kesken*. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja, 0356-7206; N:o 336. Suomalainen Lakimiesyhdistys 2017.
- Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa, *Sopimusoikeuden perusteet*. 8., uudistettu painos. Alma Talent 2018.
- Saarnilehto, Ari, *Varallisuus oikeuden kantavat periaatteet*. Werner Söderström lakitieto 2000.
- Sarkko, Kaarlo, *Yhteistoimintalaissa edellytetyistä sopimuksista*, Lakimies 5/1980, s. 619–634.
- Siltala, Raimo, *Johdatus oikeusteoriaan*. Helsingin yliopisto 2001.
- Siltala, Raimo, *Oikeustieteen tieteenteoria*. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja. A-sarja N:o 234. Suomalainen lakimiesyhdistys 2003.
- Sipilä, Arvo, *Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön*. Tekijä 1938.
- Tammi-Salminen, Eva, *Sivullissitovuuden rajoilla ja ytimessä – kolluusion kiellon asemointia*, s. 341–368 teoksessa Husa, Jaakko (toim.) *Oikeuden avantgarde: juhlaulkaisu Juha Karhu 1953-6/4-2013*. Talentum 2013.
- Tammi-Salminen, Eva, *Sopimus, kompetenssi ja kolmas: varallisuus oikeudellinen tutkimus negative pledge -lausekkeiden sivullissitovuudesta*. Suomalainen lakimiesyhdistys 2001.
- Taxell, Lars, *Om lojalitet i avtalsförhållanden*, Defensor Legis 1977, s. 148–155.
- Telaranta, K. A., *Sopimusoikeus*. Lakimiesliiton kustannus 1990.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, *Työsopimusoikeus*. 4., painos. Talentum 2008.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, *Työsopimusoikeus*. 6., uudistettu painos. Talentum 2012.
- Timonen, Pekka, *Ennakkotapaukset ja niiden merkitys oikeuslähteenä*. Lakimiesliiton kustannus 1987.
- Timonen, Pekka, *Johdatus lainopin metodiin ja lainopilliseen kirjoittamiseen*. Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta 1998.
- Tolonen, Hannu, *Oikeuslähdeoppi*. WSOY lakitieto 2003.

- Tuori, Kaarlo, *Kriittinen oikeuspositivismi*. Werner Söderström lakitieto 2000.
- Tuori, Kaarlo, *Oikeusjärjestys ja oikeudelliset käytännöt*. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta 2003.
- Virolainen, Jyrki, *Lainkäyttö : oikeudenkäynnin perusteet ja lainkäyttöelimet siviili- ja rikosprosessissa*. Lakimiesliiton kustannus 1995.
- Vuorio, Jorma, *Työsuhteen ehtojen määrääminen : tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä*. Tekijä 1955.
- Äimälä, Markus – Nyyslä, Mikko uudistettu – Åström, Johan, Työoikeus. Alma Talent Oy 2000-. (Verkkoaineisto saatavissa osoitteessa [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/etusivu#P\(e4\)ivittyv\(e4\)t\(20\)hakuteokset](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/etusivu#P(e4)ivittyv(e4)t(20)hakuteokset) luettu 29.8.2022)
- Ämmälä, Tuula, *Hyvän tavan vastaisuus*, s. 144–156 teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), *Varallisuus oikeuden kantavat periaatteet*. Werner Söderström lakitieto 2000.
- Ämmälä, Tuula, *Lojaliteettiperiaatteesta eräiden sopimustyyppien yhteydessä*, s. 3–50 teoksessa Saarnilehto, Ari (toim.), *Lojaliteettiperiaatteesta : vastapuolen edun huomioon ottamisesta eri oikeuden aloilla*. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. B, Muut kokoomateokset, 0789-984X; N:o 3. Turun yliopisto 1994.
- Ämmälä, Tuula, *Sopimusoikeuden yleisistä periaatteista*, s. 165–189 teoksessa Koskinen, Seppo. *Joustavat normit ja joustava tulkinta : Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan 18.6.1990 Seilissä järjestämässä jatkokoulutustilaisuudessa pidettyjä alustuksia*. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Kokoomateosten sarja C, 0784-090X; N:o 12. Turun yliopisto 1990.

## Virallislähteet

- HE 228/1969 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsuojelulain ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.
- HE 8/1977 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle kuluttajansuojalainsäädännöksi.
- HE 106/1978 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle muutoksenhakua korkeimpaan oikeuteen koskevien säännösten uudistamisesta.



HE 1/1998 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi.  
(Uusi nimike: Suomen perustuslaki, PeVM 10/1998 vp).

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 7/2016 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle tuomioistuinlaiksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi.

HE 188/2017 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän asemaa parantavaksi lainsäädännöksi.

Komiteamietintö 1990:20. Oikeustoimilakitoimikunnan mietintö = Betänkande av kommissionen för revidering av rätthandlingslagen. Oikeusministeriö 1990.

Komiteamietintö 2003:3. Tuomioistuinlaitoksen kehittämiskomitean mietintö = Betänkande av kommittén för utveckling av domstolsväsendet. Oikeusministeriö 2003.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: osallistava ja osaava Suomi - sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvosto 2019.

## **Oikeustapaukset**

### **Korkein oikeus**

KKO S 83/401, N:o 4248, A 28.12.1983

KKO 1984 II 23

KKO:1984-II-135

KKO 1985 II 41

KKO:1985-II-192

KKO 1989:92

KKO 1990:103

KKO 1990:152

KKO 1992:25

KKO 1993:142

KKO 1994:123

KKO 1995:13

KKO 1995:52

KKO 2010:60

KKO 2010:93

KKO 2021:76

### **Hovioikeus**

Kouvolan HO 9.4.2009 456

Kouvolan HO 9.4.2009 457

Kouvolan HO 9.4.2009 458

Kouvolan HO 9.4.2009 459

## Lyhenteet

DL	Defensor Legis
ETY	Euroopan talousyhteisö
EU	Euroopan unioni
EY	Euroopan yhteisö
HE	hallituksen esitys
HM	Suomen hallitusmuoto (94/1919)
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
KKOL	laki korkeimmasta oikeudesta (26.8.2005/665)
Km	komiteanmietintö
LM	Lakimies
OikTL	laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (oikeustoimilaki, 13.6.1929/228)
OK	oikeudenkäymiskaari (1.1.1734/4)
PL	Suomen perustuslaki (11.6.1999/731)
TAL	työaikalaki (5.7.2019/872)
TES	työehtosopimus
TSL	työsopimuslaki (26.1.2001/55)
TyöTL	laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (31.7.1974/646)
VKL	velkakirjalaki (31.7.1947/622)
vp.	valtiopäivät

# 1. Johdanto

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Viimeisten vuosikymmenten aikana työoikeudellisen keskustelun keskipisteeseen ovat nousseet paikalliset sopimukset ja sen myötä työehtosopimusten yleissitovuus. Etenkin viime vuosina keskustelu paikallisten sopimusten ja työehtosopimusten yleissitovuuden ympärillä on ollut entistäkin vilkkaampaa. Paikallisen sopimisen edistäminen on kirjattu myös nykyisen hallituksen hallitusohjelmaan. Samaisessa hallitusohjelmakirjauksessa todetaan nykyisen hallituksen tukevan yleissitovuuteen perustuvaa työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmää.<sup>1</sup>

Kehitystrendinä työehtosopimustoiminnassa näyttäisi olevan muutos keskitetyistä ratkaisuista kohti paikallisempia tasoja.<sup>2</sup> Voidaan sanoa, että työehtosopimustoiminta elää murrosvaihetta. Konkreettisine askeleina tässä kehityksessä olivat kahden suuren ventialan työnantajajärjestön ilmoitukset luopua valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta.<sup>3</sup> Työehtosopimustoiminnan tulevaisuuden kehityssuunta on vielä avoinna, mutta tiettyjä viitteitä valtakunnallisista työehtosopimuksista luopumisen suuntaan voidaan havaita. Samalla se tarkoittaisi luopumista myös työehtosopimusten yleissitovuudesta.

Suomessa työehtosopimusjärjestelmällä on pitkään ollut vahva ja keskeinen rooli työsuhteen ehtojen määräytymisen kannalta. Työehtosopimusten yleissitovuudella on muun muassa turvattu järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden vähimmäistyöehdot. Yleissitovuusjärjestelmä on vähentänyt tarvetta turvata vähimmäistyöehtoja lainsäädännön keinoin. Yleissitovuusjärjestelmästä luopuminen tarkoittaisi esimerkiksi järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden kohdalla sitä, että työehdot määräytyisivät jatkossa lainsäädännön ja työsopimuksen perusteella.

Käytännössä se tarkoittaisi muiden työsuhteen ehtojen määräytymistapojen relevanssin lisääntymistä. Yksittäisissä työsuhteissa vaikuttavat työsuhteen ehdot määräytyisivät pitkälti

---

<sup>1</sup> Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: osallistava ja osaava Suomi - sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. s. 135–136.

<sup>2</sup> Tässäkin muutoksessa voidaan nähdä yhteys yksilöllistymisen megatrendiin. Muutoskehitys keskitetyistä ja kollektiivisista ratkaisuista kohti paikallisempia ja yksilöllisempiä ratkaisuja.

<sup>3</sup> Tässä viitataan Metsäteollisuus ry:n 1.10.2020 tekemään ilmoitukseen

(<https://www.metsateollisuus.fi/uutishuone/metsateollisuus-rakentaa-tulevaisuuden-kasvua>) sekä

Teknoliateollisuus ry:n 25.3.2021 ilmoitukseen

(<https://teknoliateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/tiedote/teknoliateollisuus-ryn-toiminta-jakautuu-kahteen-yhdistykseen-tavoitteena>).

lainsäädännön ja työsopimuksen alaan kuuluvien määräysten perusteella. Voidaan kuitenkin perustellusti olettaa, että kaikkia työehtosopimuksen alaan kuuluvia asiakokonaisuuksia ei tultaisi käytännön tasolla kattamaan näillä instrumenteilla. Näin ollen voidaan päätellä, että työsuhteessa noudatettujen vakiintuneiden käytäntöjen relevanssi kasvaisi merkittävässä määrin.

Vakiintunut käytäntö on yksi työsuhteen ehtojen muodostumistavoista, jota voidaan luonnehtia hybridimäiseksi elementiksi. Vakiintuneen käytännön merkitys työsuhteen ehtojen muodostumisessa on ollut jokseenkin stabiili, vaikka pitkään jatkunut työoikeudellisen sääntelyn lisääntyminen onkin kaventanut sen asemaa työsuhteen ehtojen määrittäjänä. Tulevaisuuskehitys saattaa muodostaa vakiintuneelle käytännölle entistä keskeisemmän roolin työsuhteen ehtojen määräytymisen kokonaisuudessa. Tällä perusteella on syytä kohdistaa tutkimuksellista mielenkiintoa vakiintuneeseen käytäntöön työsuhteessa.

Vakiintunut käytäntö voi muodostaa, muuttaa tai täydentää työsuhteessa vaikuttavia ehtoja. Tästä huolimatta on hankalaa täsmällisesti määritellä mistä puhumme, kun puhumme vakiintuneesta käytännöstä. Vastaavasti myös vakiintuneen käytännön muodostumiseen, sisältöön ja merkitykseen liittyy sellaisia avoimia kysymyksiä, jotka antavat aiheita tutkia aihepiiriä syvällisemmin. Vakiintuneella käytännöllä saattaa olla merkittävää vaikutusta yksilön oikeuksiin ja velvollisuuksiin työsuhteessa. Tästä syystä on perusteltua pyrkiä luomaan täsmällisempi ja jäsennellympi näkemys vakiintuneesta käytännöstä työoikeudellisessa sääntelyjärjestelmässä.

## **1.2 Tutkielman tarkoitus, rakenne ja tutkimuskysymykset**

Käytännöt syntyvät ihmisten toimiessa keskenään vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Käytännössä syntyneet toimintamallit ja -tavat muodostuvat vakiintuneiksi, kun niitä noudatetaan toistuvasti ja pitkään. Käytännöt perustuvat siten kirjaimellisesti käytännössä syntyneisiin toimintamalleihin, jotka ohjaavat ihmisten käyttäytymistä.

Luonnollisesti tämä ilmiö ulottuu kaikkeen toimintaan, joita ihmiset harjoittavat vuorovaikutuksessa keskenään, näin ollen myös työelämään. Käytäntöjen merkitys voidaan tunnistaa myös oikeudellisessa kontekstissa. Käytäntöjä muodostuu myös juridisesti relevanteissa asiayhteyksissä. Käytännöt itsessään taikka käytännössä noudatetut toimintamallit saattavat siten vakiintuessaan muodostua juridisesti merkityksellisiksi.

Tutkielman tarkoituksena on kohdistaa mielenkiintoa vakiintuneen käytännön juridiseen arviointiin työsuhteen kannalta. Työoikeudessa vakiintuneella käytännöllä on vaikutusta esimerkiksi työntekijän työsuhteen ehtojen muodostumiseen. Jotta vakiintuneen käytännön juridinen arviointi työoikeudellisessa mielessä olisi ylipäättään mahdollista, tulisi meidän kyetä määrittelemään mitä tarkoitamme vakiintuneella käytännöllä. Lähestyessämme vakiintuneen käytännön määritelmää työoikeudellisessa kontekstissa, voimme havaita määritelmän olevan jokseenkin epäselkeä. Näyttäisi siltä, että työsuhteisiin liittyvien käytäntöjen ympärille on syntynyt varsin kirjava ja moninainen käsitejoukko. Näiden käsitteiden osalta voidaan todeta, että ne ovat osittain päällekkäisiä, mutta niiden merkityssisältö saattaa kuitenkin oleellisesti vaihdella. Tutkielma pyrkii antamaan vastauksen kysymykseen mitä tarkoittaa vakiintunut käytäntö työsuhteessa. Samalla se omalta osaltaan selventää myös muiden käsitteiden määritelmiä tässä kontekstissa.

Ensi alkuun on hyvä lyhyesti käsitellä yleisiä työoikeudellisia lähtökohtia, erityisesti työoikeudellista sääntelykokonaisuutta, jotta voimme ymmärtää mihin vakiintunut käytäntö tässä kokonaisuudessa asemoituu. Tämän jälkeen on oleellista pohtia vakiintuneen käytännön perustana olevia fundamentteja, eli sitä mistä vakiintunut käytäntö koostuu. Vakiintunut käytäntö nähdäkseni perustuu pohjimmiltaan tapaoikeudelliseen instituutioon. Tutkielman tarkoituksena on äärimmäisen oleellista pohtia vakiintuneen käytännön oikeusperustaa. Tavanomaisen oikeuden eli tapaoikeuden oikeuslähdeaseman käsitteleminen luo pohjan ymmärrykselle siitä, milloin ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa syntyneet käytännöt muodostuvat merkityksellisiksi myös oikeudellisessa kontekstissa.

Tältä pohjalta voimme käsittää sen taustan ja kokonaisuuden, johon vakiintunut käytäntö asettuu. Tutkielman tarkoituksena on selvittää vakiintuneen käytännön merkitystä, sisältöä ja vaikutusta työsuhteessa. Vakiintuneen käytännön luonteen takia siitä ei ole olemassa sääntelyä sen paremmin laissa kuin muissakaan säädöksissä, vaan vastauksia on lähdeittä etsimään ensisijaisesti oikeuskäytännöstä. Vakiintunutta käytäntöä tutkittaessa oikeuskäytännön merkitys on siten keskeinen. Tästä syystä on aiheellista käsitellä oikeuskäytännön merkitystä ja tuomioistuimen roolia vakiintuneen käytännön muodostumisen kannalta.

Kun olemme saaneet käsityksen työoikeudellisista lähtökohdista, vakiintuneen käytännön oikeusperustasta ja oikeuskäytännön roolista, voimme siirtyä käsittelemään vakiintunutta käytäntöä työoikeudellisessa kontekstissa. Näkemykseni mukaisesti työoikeudellisessa vakiintuneessa käytännössä voidaan erottaa sekä tapaoikeudellinen vakiintunut käytäntö että sopimuksen veroinen vakiintunut käytäntö. Näin ollen tässä kohdissa on perusteltua käsitellä

molempien edellytykset, eroavaisuudet sekä yhtäläisyydet. Tämän osion lopussa olen hahmotellut näkemyksen työoikeudellisesta vakiintuneesta käytännöstä näistä kahdesta koostuvana hybridimäisenä elementtinä. Tämän osion myötä voimme hahmottaa sen viitekehyksen, jossa työoikeudellinen vakiintunut käytäntö syntyy ja muodostuu. Vasta vakiintuneen käytännön viitekehyksen ja edellytysten hahmottamisen jälkeen on luontevaa siirtyä käsittelemään sopimusoikeudellisia piirteitä, sitovuuden arviointiin vaikuttavia seikkoja sekä vakiintuneen käytännön sisällöllisiä dimensioita.

Sopimusoikeudellisten piirteiden käsitteleminen on tarpeellista, jotta voidaan ymmärtää vakiintuneen käytännön hybridimäinen luonne. Sopimusoikeudellisten piirteiden käsitteleminen on tarpeen myös siksi, että ymmärtää niiden merkityksen vakiintuneen käytännön muodostumisessa sekä sitovuuden arvioinnissa. Sopimusoikeudellisten piirteiden käsittelemisen myötä käsitellään sitovuuden arviointiin vaikuttavia periaatteita. Huomionarvoista on havaita näiden periaatteiden merkitys niin sitovuuden arvioinnissa kuin myös vakiintuneen käytännön sisällön muodostumisessa. Käsiteltävät periaatteet vaikuttavat myös laajemmin kuin pelkästään sopimusoikeudellisina periaatteina. Ne ovat myös sellaisia tekijöitä, jotka muovaavat, selittävät ja tukevat vakiintuneen käytännön asemaa työoikeudessa. Tässä osiossa joitakin periaatteita ja piirteitä on havainnollistettu osoittamalla niiden ilmentymiä oikeudellisessa ratkaisutoiminnassa eli oikeuskäytännössä.

Oikeuskäytännön perusteellisempi tarkastelu tapahtuu tämän jälkeen siirryttäessä käsittelemään vakiintuneen käytännön edellytysten arviointia oikeuskäytännön valossa. Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön perusteella on pyritty muodostamaan vastausta vakiintuneen käytännön edellytysten sisällöstä. Edellytysten sisältötarkastelun lisäksi oikeuskäytännön tarkastelussa pyritään löytämään vastausta vakiintuneen käytännön merkityssisältöön. Toisin sanoen pyritään luomaan näkemystä siitä millaisissa asioissa vakiintunutta käytäntöä voi työsuhteessa syntyä sekä sen vaikutuksista työsuhteen ehtoihin.

Olen pyrkinyt siten muodostamaan vakiintuneen käytännön edellytysten sisältömääritelmiä oikeuskäytännön perusteella. Tämän myötä olen pyrkinyt lisäksi luomaan näkemystä, jonka perusteella vakiintuneen käytännön edellytysten arvioinnissa edellytykset olisi mahdollista tulkita elementteinä. Edellytysten hahmottaminen elementteinä mahdollistaa yksityiskohtaisemman ja analyyttisen lähestymistavan vakiintuneen käytännön arviointiprosessiin. Tämän näkemyksen mukaisesti vakiintuneen käytännön arviointi voidaan nähdä nimenomaan prosessina, joka koostuu eri elementeistä. Elementtien yksittäistä tarkastelua ei tietenkään pidä ymmärtää niiden välisen kiinteän vuorovaikutussuhteen

kiistämisenä taikka vähättelynä, vaan sen avulla kyetään osoittamaan nämä vuorovaikutussuhteet entistä täsmällisemmin. Se omalta osaltaan tarjoaa analyyttisemmän tulkintakehikon vakiintuneen käytännön arviointiin.

1. Mitä tarkoittaa vakiintunut käytäntö työoikeudellisessa kontekstissa?
2. Miten ja mistä työoikeudellinen vakiintunut käytäntö muodostuu?
3. Millainen merkitys ja vaikutus vakiintuneella käytännöllä on työsuhteessa?

### 1.3 Tutkimuksen metodi ja aikaisempi tutkimus

Vakiintunutta käytäntöä on käsitelty työoikeudellisissa yleisteoksissa jonkin verran.<sup>4</sup> Aihetta on käsitelty työsuhteen ehtojen muodostumisen ja muuttamisen yhteydessä. Aihealueen syvällisempi tutkimus on kuitenkin jäänyt pitkälti uupumaan. Työsuhteessa vaikuttavan vakiintuneen käytännön yksityiskohtaisempi tarkastelu on jäänyt vähäiselle huomiolle.

Aihealueen tutkimus on siten ollut vähäistä, ja samanaikaisesti sitä koskeva oikeuskäytäntö on jatkanut kehittymistään. Voidaan todeta, että aihepiiriä koskeva yksityiskohtaisempi kokonaisvaltainen lähestymistapa on tarpeellinen. Aihetta koskeva systemisointitarve on ilmeinen jo aihepiiriä koskevan käsitteistön tarkastelun perusteella.

Tämän tutkielman metodina käytetään pääasiallisesti lainoppia eli oikeusdogmatiikkaa. Metodina oikeusdogmatiikka perustuu voimassa olevan oikeuden tulkintaan ja systemisointiin.<sup>5</sup> Lainoppia voidaan pitää oikeustieteen ydinalueena ja suurin osa oikeustieteellisestä tutkimuksesta edustaa lainoppia.<sup>6</sup> Lainoppia hyödyntämällä pyritään selvittämään oikeusjärjestyksen sisältöä tulkinnan avulla ja löytämään sen myötä vastauksia käsillä olevaan oikeudelliseen ongelmaan. Sen perusteella pyritään muotoilemaan käytännön tason toimintaohje siitä, kuinka tietyssä tilanteessa tulisi toimia voimassa olevan oikeuden mukaan.<sup>7</sup> Tässä tutkielmassa käsillä oleva oikeudellinen ongelma kohdentuu vakiintuneeseen käytäntöön työoikeudellisessa kontekstissa ja sen sisällön selvittämiseen.

---

<sup>4</sup> Näistä voidaan tässä yhteydessä mainita tämän tutkielman lähteinäkin käytetyt Kairinen, Martti, Työoikeus perusteineen, 2009, Tiitinen – Kröger, Työsopimus-oikeus, 2012 ja Engblom, Matleena, Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen, 2013.

<sup>5</sup> Aarnio 1978, s. 52.

<sup>6</sup> Timonen 1998, s. 1. Näin myös Husa – Mutanen – Pohjolainen 2001, s. 13.

<sup>7</sup> Husa – Mutanen – Pohjolainen, Kirjoitetaan juridiikkaa, 2001. s. 13.



Tämän kaltaista toimintaohjetta voidaan kutsua tulkintasuositukseksi taikka lainopilliseksi kannanotoksi. Lainopillisen kannanoton arviointi pohjautuu sen perusteltavuuteen.<sup>8</sup> Kannanotto pitää perustella hyväksyttävällä tavalla siten, että se täyttää lainmukaisuuden vaatimukset ja oikeudenkäyttöön kohdistuvan kansalaisten oikeusturvaodotuksen. Voimassa olevan oikeuden sisällöstä esitetyt perustellut tulkintakannanotot osoitetaan lainmukaiseksi perusteluilla, jotka johdetaan vallitsevan oikeuslähdeopin rajaamasta lähdeaineistosta. Tämä tarkoittaa sitä, että tulkinnan on oltava yhdenmukainen niin lainsäädännön, lainvalmisteluaineiston kuin myös vakiintuneen oikeuskäytännön kanssa.<sup>9</sup>

Lainoppiin sisältyy pyrkimys oikeusjärjestyksen systematisointiin. Tämän tutkielman kannalta keskeistä on selvittää vakiintuneen käytännön muodostumista, sisältöä ja siihen liittyvän sääntelyn tulkintakontekstin hahmottaminen.<sup>10</sup> Tutkielman pyrkimys systematisoinnin kannalta on asemoida ja tunnistaa vakiintuneen käytännön asema työoikeudellisessa sääntelykehikossa. Tutkielman systematisointitehtävä toteutuu siten, että tutkielmassa käsitellään monipuolisesti vakiintuneen käytännön elementtejä ja sen muotoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Toinen keskeinen pyrkimys liittyy vakiintuneen käytännön käsitteen selventämiseen.

Lainopillisten tulkintakannanottojen myötä syntyy usein luontevasti myös havaintoja lainsäädännön puutteista taikka aukoista. Näiden havaintojen perusteella on mahdollista ottaa kantaa lainsäädännön taikka oikeusjärjestyksen kehittämistarpeisiin.<sup>11</sup> Siitä syystä tutkielmassa pyritään nostamaan esille myös tällaisia näkökulmia, joita olisi mahdollista hyödyntää oikeuspoliittisesta näkökulmasta *de lege ferenda*. Tällä tarkoitetaan käsiteltävän aiheen arviointia sellaisella otteella, että voidaan esittää perusteltuja kannanottoja oikeusjärjestyksen nykytilasta (*de lege lata*) sekä pohtia mahdollista lainsäädäntötarvetta tulevaisuuden kannalta.

---

<sup>8</sup> Timonen 1998, s. 15.

<sup>9</sup> Siltala 2001, s. 17 ja 26.

<sup>10</sup> Husa – Mutanen – Pohjolainen 2008, s. 20–21.

<sup>11</sup> Määttä 2016, s. 151.

## 2. Työsuhteen ehtojen muodostuminen ja vakiintuneen käytännön asema työoikeudessa

### 2.1 Perussuhdeteoriasta ja tunnusmerkistöopista

Työoikeus on rakentunut keskeisiltä osin työsuhteen käsitteen ympärille ja se on Arvo Sipilän kehittämän perussuhdeteorian mukaisesti määritelty työsuhdetta koskevien ja siihen asiallisesti liittyvien oikeusnormien kokonaisuudeksi.<sup>12</sup> Tämän määritelmän avulla voidaan määrittellä työoikeuden alaan kuuluvat normit.<sup>13</sup> Työoikeudelliselle sääntelylle ominaisia piirteitä ovat monitasoisuus ja erilaiset normilähteet. Työsuhteessa vaikuttavien normien kokonaisuuden hahmottamiseksi on kehitetty erilaisia työoikeudellisia teorioita. Keskeisimpiä näistä teorioista ovat säännöstyskeino-oppi ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmä.

Työsuhteen olemassaolon tunnistaminen on tärkeässä asemassa siitä syystä, että sen avulla määritellään lähtökohtaisesti työoikeudellisten normien soveltamisala.<sup>14</sup> Työsuhteen käsite voidaan määrittellä tunnusmerkistöopin mukaisesti. Nämä tunnusmerkit löytyvät nykyään työsopimuslain (TSL, 26.1.2001/55) 1:1 §:stä:

*”Tätä lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.”*

Työsuhteen perustunnusmerkkejä ovat siten: työsopimus, ansiotyön tekeminen, työnteko toisen lukuun, vastikkeellisuus sekä direktiovallan alaisuus. Näiden tunnusmerkkien täytyessä voidaan todeta, että kyseessä on työsuhde. Perussuhdeteorian mukainen työsuhteen tunnistaminen on tässä kontekstissa merkityksellistä nimenomaan työlainsäädännön henkilöllisen soveltamisalan määrittämiseksi. Toisin sanoen kyse on pitkälti siitä, miten työntekijäasema määritellään.<sup>15</sup>

Perussuhdeteoriaan keskeisenä osana kuuluvat työsopimuksen, työsuhteen ja työsopimussuhteen käsitteiden erottaminen toisistaan. Tämä erottelu on merkityksellistä

---

<sup>12</sup> Sipilä 1938, s. 85–87.

<sup>13</sup> Kairinen 2009, s. 8.

<sup>14</sup> Kairinen 2009, s. 77. Näin myös Äimälä – Nyssölä – Åström, Työoikeus, > 3. Työsuhteen sääntelyjärjestelmä > Työsopimus > Työsopimus ja työsuhde. Luettu 29.8.2022.

<sup>15</sup> Tiitinen – Kröger 2008, s. 28.

työlainsäädännön ajallisen soveltamisen kannalta.<sup>16</sup> Perussuhdeteorian mukaisesti työsopimussuhde alkaa, kun osapuolet solmivat työsopimuksen. Työsuhteeksi tämä suhde ”täydentyy” sillä hetkellä, kun työntekijä alkaa suorittaa työsopimuksen mukaista työtään. Perussuhdeteorian näkemyksen perusteella voitaisiin päätellä myös niin, että työsuhteen päätyminen tapahtuu samalla hetkellä, kun työnteko päättyy.<sup>17</sup>

Työoikeudellisten normien ajallisen soveltamisen kysymyksen ratkaisuksi on valikoitunut yksittäistapauksellinen ja vaihteellinen näkökulma. Lainsäädännössä ei ole tehty ajallisen soveltamisen kannalta merkityksellistä eroa työsopimuksen ja työsuhteen käsitteiden välille. Lähtökohtana on siten se, että kunkin työoikeudellisen lain tai sen säännöksen soveltamisen alkaminen ja päätyminen ratkaistaan yksittäistapauksittain kyseisen lain tai sen säännöksen tarkoituksen perusteella.<sup>18</sup>

Työsuhteen käsitteen hahmottamisella on keskeinen merkitys perusteltaessa työoikeudellisen normiston erottamista omaksi oikeudenalaksi. Työoikeudellisen normiston erottautuminen muista oikeudenaloista toimii perustana sille, miten voimme ymmärtää ja tulkita työoikeudellisen normiston kokonaisuutta. Siitä syystä seuraavaksi on syytä tarkastella sitä, miten työsuhteen sisältö ja siihen vaikuttava normijärjestelmä rakentuvat.

## 2.2 Työoikeudellinen säännöstyskeino-oppi

Työsuhteen säännöstyskeinot muodostavat sellaisen normijärjestelmän, jonka perusteella työsuhteen ehdot määräytyvät.<sup>19</sup> Työsuhteen ehdot voidaan jaotella edelleen työehtoihin ja työolonormeihin.<sup>20</sup> Sekä Sipilä että Vuorio pyrkivät erottamaan työsuhteen ja työsopimuksen käsitteet toisistaan. Sipilän ensisijainen tarkoitusperä tähän erotteluun on liittynyt nimenomaan työoikeuden itsenäiseen asemaan suhteessa muihin oikeudenaloihin. Vuorio korostaa erottelun tarpeellisuutta myös normisysteemin rakenteen ja sisäisen systematiikan kannalta.<sup>21</sup>

---

<sup>16</sup> Tiitinen – Kröger 2008, s. 28.

<sup>17</sup> Kairinen 2009, s. 96. Sekä Koskinen – Kairinen – Nieminen – Ullakonoja – Valkonen 2018, s. 36–37.

Tiitinen ja Kröger ovat todenneet, näyttäisi kuitenkin siltä, ettei Sipiläkään ole tarkoittanut työsuhteen alkamisen olevan määräävä tekijä työoikeuden normien soveltamisen alkamisessa. Tiitinen – Kröger 2008, s. 28–29, Erit. alaviite 63. Tiitisen ja Krögerin esiin nostama näkemys poikkeaa kuitenkin perussuhdeteoriasta yleisesti esitetyistä näkemyksistä.

<sup>18</sup> HE 157/2000, s. 55–56.

<sup>19</sup> Vuorio 1955, s. 382.

<sup>20</sup> Vuorio 1955, s. 393.

<sup>21</sup> Vuorio 1955, s. 183.

Työsuhteen ehtojen määräytymisessä työsuhteen käsitettä on verrattu tyhjään säiliöön, joka saa sisältönsä eri normilähteistä. Näitä työsuhteen sisällön määrittäviä säännöstyskeinoja on Vuorion mukaan neljä: työlait, työehtosopimusten normimääräykset, työsäännöt ja työsopimus.<sup>22</sup> Nykyisin voidaan kuitenkin tunnistaa myös näiden neljän lisäksi muitakin työsuhteen säännöstyskeinoja. Esimerkiksi Kairinen erottaa kuusi erilaista säännöstyskeinoa, kun mukaan ei lueta kansainvälisiä taikka EU-sääntelyä. Nämä ovat seuraavat:

- 1) lait ja asetukset
- 2) työehtosopimukset
- 3) työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimukset
- 4) työsopimus ja sopimuksen veroiset käytännöt
- 5) tapa
- 6) työnantajan käskyt.<sup>23</sup>

Tämän pohjalta havaitaan, että työsuhteen ehdot eli työntekijän ja työnantajan välisessä oikeussuhteessa vaikuttavat työnteon ehdot, määräytyvät ja saavat sisältönsä varsin useasta eri normilähteestä. On tärkeää kiinnittää huomiota myös siihen, että jokaisen eri normilähteen perustana on tietty normituskompetenssi eli kelpuus tehdä oikeustilaan muutoksia.<sup>24</sup>

Säännöstyskeinojen moninaisuuden takia on täysin mahdollista, että ne saattavat joutua keskenään kollisiotilanteeseen eli keskinäiseen ristiriitaan. Tällaisten tilanteiden varalle tarvitaan periaatteita, joiden avulla tilanteet ratkaistaan. Keskeisimmät ratkaisuperiaatteet normien välisten ristiriitojen ratkaisemiseen ovat etusijajärjestys sekä edullisemmuussääntö.<sup>25</sup> Molemmat ratkaisuperiaatteet ovat oikeustieteen keinoin kehitettyjä teoreettisia ratkaisutapoja, joita voidaan soveltaa myös samanaikaisesti. Näitä ratkaisusääntöjä sovelletaan ainoastaan silloin, kun yksittäisessä työsuhteessa sovellettavasta ehdosta on kyseisen työsuhteen ehtojen määräytymisessä vaikuttavien säännöstyskeinojen välistä sisällöllistä ristiriitaisuutta.<sup>26</sup>

Normikollision ratkaisuperiaatteena edullisemmuussäännöllä tarkoitetaan sitä, että ristiriitatilanteessa valitaan työntekijän kannalta edullisin vaihtoehto. Edullisemmuussääntö on

---

<sup>22</sup> Vuorio 1955, s. 184–185.

<sup>23</sup> Kairinen 2009, s. 139–140.

<sup>24</sup> Kairinen 2009, s. 140.

<sup>25</sup> Kairinen 2009, s. 228–230. Näin myös Tiitinen – Kröger 2008, s. 664–672.

<sup>26</sup> Tiitinen – Kröger 2008, s. 664.

oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä hyväksytty, vaikka siitä ei ole nimenomaista lainsäädännöstä.<sup>27</sup> Sääntö soveltuu konkreettisissa yksittäistapauksissa ristiriitaisten normien välisellä vertailulla. Näiden normien edullisuutta on vertailtava ehto kerrallaan siten, että on mahdollista päätyä luotettavaan ja yksiselitteiseen lopputulokseen. Normien vertailu ehto ehdolta ei kuitenkaan saa johtaa siihen, että välittömästi toisiinsa liittyvät yksittäiset normit eristettäisiin asiayhteydestään. Varsinainen kokonaisvertailu eri säännöstyslähdeiden välillä on kuitenkin kiellettyä.<sup>28</sup> Lisäksi on vielä mainittava, että edullisimman normin vertailu tehdään objektiivisesti tarkastellen, eikä esimerkiksi työntekijän subjektiiviselle näkemykselle voida antaa ratkaisevaa merkitystä tässä arvostelussa.<sup>29</sup>

Työsuhteen ehtoihin vaikuttavien normien etusijajärjestyksestä on esitetty erilaisia tulkintoja ja voidaan todeta, että ei ole olemassa yhtä kaavamaisista tapaa ratkaista etusijajärjestyksiä. Ohessa kuitenkin seuraavanlainen etusijajärjestys, jollaisen ovat esittäneet ainakin Kairinen sekä Tiitinen ja Kröger:

1. Pakottavat lainsäädännökset (myös perustuslaki)
2. Normaalisoitavan TES:sin määräykset, jossa sopijapuolena on valtakunnallinen ammattiyhdistys (myös TES:sin kelpuutuksella solmitut paikalliset sopimukset)
3. Yleissitovan työehtosopimuksen normimääräykset
4. Semidispositiiviset lainsäädännökset, joista voidaan työehtosopimuksella poiketa
5. Työsäännöt ja muut vastaavat yhteistoimintasopimukset
6. Työsopimusehdot ja sopimuksen veroinen käytäntö
7. TES-normit, joista voidaan sopia toisin työsopimuksella
8. Dispositiiviset lainsäädännökset
9. Tavanomaisen oikeuden normit
10. Työnantajan direktiovallan nojalla antamat käskyt.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Kairinen, Martti 2009, s. 229

<sup>28</sup> Tiitinen – Kröger 2008, s. 670

<sup>29</sup> Kairinen 2009, s. 230. Näin myös Tiitinen – Kröger 2008, s. 671–672.

<sup>30</sup> Kairinen 2009, s. 228–229. Ks. myös Tiitinen – Kröger 2008, s. 666–667. Lähes vastaavasti myös Bruun – Von Koskull 2012, s. 223.

Työsuhdetta koskevassa normikollisiotilanteessa työnantajalla on direktio-oikeutensa perusteella väliaikainen tulkintaetuoikeus. Tämä tarkoittaa sitä, että normeja koskevassa erimielisyystilanteessa työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan tulkintaa. Näkökulmaa vaihtaen kyse on siten työnantajan oikeudesta määrätä työsuhdetta koskevan tai siihen liittyvän oikeusnormin tulkinnasta väliaikaisesti. Työnantajan väliaikainen tulkintaetuoikeus ulottuu kaikkiin työsuhdetta koskeviin tai siihen liittyviin normeihin. Työnantaja kantaa tulkintaansa liittyvän vastuun, joten mahdollisesti virheellisistä tulkinnoista aiheutuvat vahingot on korvattava.<sup>31</sup>

Kuten todettu työsuhde rakentuu hyvin monesta eri tekijästä, jotka kaikki omalta osaltaan vaikuttavat sen sisältöön. Tämän havainnollistamisen tarkoituksena on kiinnittää huomiota paitsi normien ja säännöstyskeinojen määrään sekä monipolvisuuteen, mutta myös niiden merkitykseen työsuhteen ehtojen kokonaisuudessa. Tutkielmassa keskitytään vakiintuneen käytännön merkitykseen tässä työsuhteen ehtojen kokonaisuudessa. Tutkielman kannalta tarkastelu keskittyy edellä esitetyistä sopimuksen veroisiin käytäntöihin ja tapaoikeuteen.

### 2.3 Tapaoikeuden asema oikeuslähteenä

Myös tapaoikeus tunnustetaan sellaiseksi normilähteeksi, jonka myötä saattaa syntyä työsuhteessa vaikuttavia ehtoja. Tapaoikeuden asema yleisenä oikeuslähteenä tunnustettiin myös kirjoitetussa lainsäädännössä, kun se aiemmin mainittiin oikeudenkäymiskaassa (OK, 1.1.1734/4). Säännöksessä säädettiin tuomarinvollisuudesta noudattaa lakia ja sen loppuosa kuului seuraavasti: *maan tapa, jos se ei ole kohtuuton, olkoon myös tuomarin ohjeena silloin, kun säädettyä lakia ei ole*". Säännös on sittemmin kumottu tarpeettomana ja tuomarin velvollisuuksista säädetään nykyään tuomioistuinlain (25.8.2016/673) 9 luvussa.<sup>32</sup> Tuomioistuinlain 9:1.1 §:n mukaisesti tuomari käyttää tuomiovaltaa itsenäisesti ja tässä toiminnassaan häntä sitoo vain laki. Vaikka oikeudenkäymiskaaren tuomarinohjetta koskeva säännös on nykyään kumottu, se antaa hyvän käsityksen siitä, että ”maan tapa” saattaa olla oikeuslähteenä, kunhan se ei ole kohtuullisuusperiaatteen vastainen.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 323–324.

<sup>32</sup> HE 7/2016 vp. s. 143.

<sup>33</sup> Sen sijaan säännöksen voimassaolon aikana ei ehdottomasti edellytetty säädetyn lain puuttumista. Ks. Klami DL 1986, s. 173. Näin on ollut esimerkiksi desuetudo-tilanteessa, jossa jokin säädös olisi muodollisesti voimassa, mutta sitä ei enää syystä tai toisesta noudateta.

Lainsäädännöllistä tukea tapaoikeudelle löytyy yhä edelleen oikeustoimilain (OikTL, 13.6.1929/228) 1:1.2 §:stä, kauppalain (27.3.1987/355) 3 §:stä ja esimerkiksi korkolain (20.8.1982/633) 2.1 §:stä (kauppatapa). Työoikeuden kannalta erityisen relevanttina lainsäädännöllisenä esimerkkinä voidaan pitää työsopimuslain 2:10 §:ää, jossa määrätään vähimmäispalkasta työehtosopimuksen puuttuessa:

*Jos työsuhteessa ei tule sovellettavaksi työehtosopimuslain nojalla sitova työehtosopimus eikä yleissitova työehtosopimus eivätkä työnantaja ja työntekijä ole sopineet työstä maksettavasta vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.*

Tavanomaisen oikeuden merkityksestä oikeuslähteenä on oikeuskirjallisuudessa esitetty hyvinkin toisistaan poikkeavia näkemyksiä. Aulis Aarnion perinteisessä oikeuslähdeopissa oikeuslähteet jaetaan kolmeen kategoriaan velvoittavuutensa perusteella: vahvasti ja heikosti velvoittavat oikeuslähteet sekä sallitut oikeuslähteet. Oikeuslähdeopin mukaisesti vahvasti velvoittaviin oikeuslähteisiin kuuluvat sekä kirjoitettu laki että maan tapa. Aarnion edustamassa oikeuslähdeopissa ryhmittely perustuu kuitenkin lainsoveltamiseen käytännössä. Toisin sanoen ryhmittely ilmentää sitä, kuinka tiukasti lainkäyttäjä on sidottu oikeuslähteisiin.<sup>34</sup> Tässäkin ryhmittelyssä ”maan tapa” voi olla pakollinen oikeuslähde ainoastaan silloin, kun soveltuvaa lainkohtaa ei ole lainkaan saatavilla. Laintulkinnassa maantapa on tämän ryhmittelyn perusteella sallitun oikeuslähteen tasolla.<sup>35</sup>

Tavanomaisen oikeuden oikeuslähdeaseman hyväksymisen perusteluna Aarnio viittaa Aatos Alasen näkemykseen. Alasen mukaan tavanomaisen oikeuden olemassaoloa voidaan perustella tottumuksen eli tavan eräänlaisella taipumuksella muuttua velvoittavaksi. Useasti toistettu tapa muuttuu velvoittavaksi käyttäytymissäännöksi etenkin täyttäessään kohtuullisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden kriteerit.<sup>36</sup> Tavanomaisen oikeuden sitovuuden katsotaan syntyvän sillä perusteella, että pitkän aikaa käytännössä sovellettu toimintatapa on tarpeen legalisoida. Taikka vähintäänkin sitä tulisi noudattaa sitovan oikeusohjeen tavoin. Aarnion mukaan jo oikeusvarmuuden intressi vaatii tämänkaltaista menettelyä.<sup>37</sup> Tavanomaisen oikeuden sitovuus

---

<sup>34</sup> Aarnio 1989, s. 220.

<sup>35</sup> Aarnio 1989, s. 224.

<sup>36</sup> Alanen 1961, s. 10. Ks. myös Alanen 1965, s. 56.

<sup>37</sup> Aarnio 1989, s. 225.

on sidottu nimenomaan kohtuullisuuteen.<sup>38</sup> Kohtuullisuusperiaatteen avulla voidaan kontrolloida tavanomaisen oikeuden myötä syntyviä normeja. Kohtuullisuusperiaatetta käsitellään yksityiskohtaisemmin kappaleessa 3.5.

Toisaalta esimerkiksi Kaarlo Tuori on kyseenalaistanut tapaoikeuden aseman itsenäisenä oikeuslähteenä. Traditionaalisen tavanomaisen oikeuden perusta löytyy yhteisöllisistä käyttäytymistavoista ja tottumuksista, jotka ovat luonteeltaan toistuvia sekä koetaan sitoviksi. Tuorin mukaan tällainen ikimuistoisuuteen perustuva tavanomainen oikeus ts. ”maan tapa” itsenäisenä oikeuslähteenä on menettänyt merkityksensä asetetun positiivisen oikeuden myötä.<sup>39</sup> Tuorin näkemyksen mukaan tapaoikeus saa vaikutuksensa lähinnä oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön<sup>40</sup> kautta.<sup>41</sup> Myös Aarnio on samoilla linjoilla sen suhteen, että ”maantavaksi” voi muodostua nykyoloissa ainoastaan ylimpien oikeusasteiden vahvistamat tapakäytännöt.<sup>42</sup> Selvennyksen vuoksi on todettava, että nähdäkseni Aarnio ei siten kyseenalaista tapaoikeuden itsenäistä oikeuslähdeasemaa vastaavalla tavalla kuin Tuori. Sen sijaan ylimpien oikeusasteiden vahvistamista vaaditaan, jotta tavanomaisoikeudellinen käytäntö voisi saavuttaa sellaisen yleisen, esimerkiksi koko oikeudenalan kattavan, sitovan vaikutuksen. Toisin sanoen kyse on siitä, että yleisen sitovuusvaikutuksen saadakseen tapaoikeudellinen käytäntö tulisi vahvistaa tuomioistuimessa. Tällaista yleisen sitovuusvaikutuksen omaavaa tavanomaisoikeudellista käytäntöä kutsutaan ”maan tavaksi”.

Raimo Siltala käyttää tavanomaisen oikeuden määrittelyssä dynamisempaa lähestymistapaa verrattuna Tuoriin. Siltala ei näe tarpeelliseksi edellyttää tavanomaiselta oikeudelta ylihistoriallisuutta taikka ikimuistoisuutta. Sen sijaan hänen määritelmänsä perustuu oikeudenalalla vakiintuneeseen käytäntöön.<sup>43</sup> Siltala pitää tavanomaisen oikeuden oikeuslähdeasemaa itsenäisenä, joskin sen itsenäisen normatiivisen velvoittavuuden astetta matalana.<sup>44</sup>

Tässä kohdin on esityksen selkeyden kannalta syytä erikseen kiinnittää huomiota tavanomaisen oikeuden määritelmään. Kuten voimme havaita, esimerkiksi Aarnion ja Tuorin näkemykset

---

<sup>38</sup> Tavanomaisen oikeuden sitovuuden perustasta on käyty vilkasta keskustelua eri aikoina. Tästä lisää mm. Alanen 1961, s. 11–14.

<sup>39</sup> Tuori 2000, s. 6.

<sup>40</sup> Oma kysymyksensä on tapaoikeuden ja oikeuskäytännön välisen keskinäisen vuorovaikutussuhteen arviointi. Tähän kysymykseen ei tässä yhteydessä ole mahdollista perehtyä syvemmin, mutta jatkotutkimuksen tarve on tältäkin osin tunnistettu ja ilmeinen.

<sup>41</sup> Tuori 2003, s. 45. Näin myös Tuori 2000, s. 175.

<sup>42</sup> Aarnio 1989, s. 225.

<sup>43</sup> Siltala 2003, s. 273, alaviite 123.

<sup>44</sup> Siltala 2003, s. 293.



tavanomaisesta oikeudesta kytkeytyvät nimenomaan ”maan tapaan”. Aiemmin voimassa olleessa oikeudenkäymiskaaren säännöksessäkkin käytetään termiä ”maan tapa”. Voitanee todeta, että aiemmin tavanomainen oikeus on nimenomaan pitkälti kytkeytynyt ”maan tapaan”, jolta edellytetään ylihistoriallisuutta taikka ikimuistoisuutta. ”Maan tapa” edustaa terminä ikään kuin perinteistä tapaoikeuden määritelmää. Nähdäkseni ”maan tapa” terminä viittaa yleiseen koko oikeudenalalla voimassa olevaan tavanomaiseen oikeuteen. Tavanomainen oikeus käsittää kuitenkin muutakin kuin perinteisen ”maan tavan”. Siltalan lähestymistapa vastaa pitkälti myös omaa näkemystäni tavanomaisesta oikeudesta. Erotuksena perinteisestä ”maan tavasta”, tavanomaisessa oikeudessa voidaan erottaa myös ns. modernimpi ulottuvuus. Näkemykseni mukaan on perusteltua pitää vakiintunutta käytäntöä tavanomaisen oikeuden nykyaikaisena ilmentymänä.

Tavanomaisen oikeuden dynaamisempi lähestymistapa on perusteltua myös suurten yhteiskunnallisten muutostrendien perusteella. Esimerkiksi teknologian kehitys<sup>45</sup> ja digitalisaatio ovat vahvistaneet viestinnän ja tiedonkulun tehokkuutta entisestään. Elämme informaatioyhteiskunnassa,<sup>46</sup> jossa tietoa ja siihen kytkeytyviä palveluita on käden ulottuvilla kellon ympäri. Tämä puoltaa sitä näkemystä, ettei perinteinen ”maan tavan” edellytys käytännön ylihistoriallisuudesta taikka ikimuistoisuudesta ole nykyaikana perusteltu. Nyky-yhteiskunnassa tapahtumat kehittyvät nopeammassa tahdissa aiempaan verrattuna, joten myös käytännön vakiintumisen aikajänteen edellytyksiä tulisi arvioida vastaavassa suhteessa. Toisin sanoen tavanomaisen oikeuden edellytyksenä olevaa aikakriteeriä tulisi tarkastella huomattavasti perinteistä määritelmää lyhyemmällä mittapuulla.

Toinen dynaamisempaa lähestymistapaa tukeva muutostrendi ns. myöhäismodernissa yhteiskunnassa on yksilöllistyminen. Aiemmin vallalla olleet kollektiiviset elämäntavat ja esimerkiksi heikommat viestintäyhteydet korostivat paikallisten yhteisöjen merkitystä. Paikalliset yhteisöt sekä vahvempi sidonnaisuus aikaan ja paikkaan korostivat kollektiivista yhteenkuuluvuutta ja niitä ylläpitäviä traditioita. Globalisaation ja uusien teknologioiden myötä ihmisten liikkuvuus on kasvanut sekä aiempaa paremmat viestintäyhteydet ovat avanneet uusia

---

<sup>45</sup> Nykyään voidaan puhua jopa teknologisesta murroskaudesta, jonka avainsanoja ovat digitalisaatio, robotisaatio, virtualisoituminen, keinoäly, kaiken instrumentointi, kuljetuksen ja logistiikan robotisaatio ja automatisointi, tuotannon ja palvelujen robotisointi, nanomateriaalien kehitys, bioteknologia, farmakologian teknologinen kehitys, energiateknologian nopea kehitys, digitaalisten joukkoplatformien nopea kehitys sekä ICT-palvelujen ja tuotannon globalisaatio, johon kuuluu teollinen internet. Myös blockchain-teknologia kehittyy nopeasti, ja sillä ennakoidaan olevan toimintatapoja laajasti muuttavia ominaisuuksia. Kiiski Kataja 2016, s. 9.

<sup>46</sup> Esim. Hintikka 1999, s. 207 ja 216.

laajenevia vuorovaikutusmahdollisuuksia.<sup>47</sup> Ihmisten sosiaalinen toiminta ei rajoitu enää perinteisiin paikallisiin yhteisöihin ja sidokset paikallisiin traditioihin ovat heikentyneet. Perinteisen paikallisen kollektiivisuuden sijaan yhteisöt muodostuvat muiden tekijöiden perusteella. Näin ollen on perusteltua, että myös tavanomaiselle oikeudelle asetettu edellytys vaikutuspiirin ulottuvuudesta voidaan hahmottaa rajoitetummin. Toisin sanoen perinteisessä määritelmässä ns. ”maan tapa” on usein koko oikeudenalan kattavaa tavanomaista oikeutta. Sen sijaan dynaamisemmin määriteltynä tavanomainen oikeus, kuten vakiintunut käytäntö, voi olla vaikutuspiiriltään huomattavasti rajatumpi. Vakiintunutta käytäntöä saattaa syntyä tietyn työehtosopimuksen vaikutuksen piirissä, yrityksessä taikka yksittäisessä työsuhteessakin.

Molemmat tavanomaisen oikeuden määritelmät, sekä perinteinen ”maan tapa” että modernimpi ja dynaamisempi määritelmä, kuten vakiintunut käytäntö, sisältävät vastaavat elementit. Molempien määritelmien perusteella edellytetään sitä, että toimintatapa koetaan sitovaksi ja sitä noudatetaan toistuvasti. Molemmissa määritelmässä hahmotetaan aikakriteerin ja vaikutuspiirin ulottuvuudet. Modernissa määritelmässä nämä ulottuvuudet vain ovat rajatumpia kuin perinteisen ”maan tavan” kohdalla.

Tavanomaisen oikeuden taustalta löytyy vahvoja oikeuslähdeopillisia institutionaalisia ja ei-institutionaalisia oikeuttamisperiaatteita, joiden perusteella tavanomaisen oikeuden asemaa oikeuslähteenä voidaan perustella. Näitä ovat demokratiaperiaate, prejudikaatiooikeudesta ilmenevä oikeudellisen yhdenvertaisuuden idea, oikeussubjektien tahdonautonomia sekä aineellinen oikeudenmukaisuus.<sup>48</sup>

Tavanomaisen oikeuteen on viitattu lainsäädännössä, joten se voidaan tätä kautta palauttaa demokratiaperiaatteeseen lainsäätäjän tahdon kautta.<sup>49</sup> Tapaoikeudellisten käytäntöjen edellytyksenä on niiden vakiintuneisuus, joten tämän perusteella voidaan katsoa ennakoitavuuden vaatimusten täyttyvän. Ennakoitavuudella taasen on yhteys kansalaisten yhdenvertaisuuteen, muodolliseen oikeusturvaan ja perusteltujen odotusten suojaamiseen. Tavanomaisoikeudellisissa käytännöissä on mahdollista havaita myös tiettyjä sopimusoikeudellisia viitteitä, jotka puolestaan ovat yhteydessä yksityisoikeudellisen autonomian kunnioittamisen periaatteeseen. Lisäksi tavanomaisoikeudellisissa käytännöissä toteutuu myös aineellisen oikeudenmukaisuuden vaatimus, sillä niiden edellytyksenä on

---

<sup>47</sup> Km 2003:3, s. 46–47.

<sup>48</sup> Siltala 2003, s. 239.

<sup>49</sup> On syytä kuitenkin kiinnittää huomiota jo siihen tekstissä esitettyyn seikkaan, että tavanomaisen oikeuden aseman lainsäädännössä selväsanaisesti osoittanut OK 1:11 § on sittemmin kumottu tarpeettomana.

sisällöllinen hyväksyttävyyys. Aineellisella oikeudenmukaisuudella on yhteys kansalaisten sisällöllisiin oikeusturvaodotuksiin.<sup>50</sup>

Nähdäkseni edellä mainituista näkemyseroista huolimatta voidaan todeta, että tapaoikeudella saattaa olla tiettyjen edellytysten täytyessä merkitystä ja vaikutusta myös työsuhteissa. Kuten Siltala on osoittanut, löytyy tavanomaiselle oikeudelle oikeuslähteenä vahvaa institutionaalista tukea. Aiempaan verrattuna tapaoikeuden merkitys on kuitenkin luonnollisesti huomattavasti kaventunut. Tämä johtuu aikaisempaa kattavammasta lainsäädäntötyöstä ja esimerkiksi runsaasta oikeuskäytännöstä eli praksiksesta. Siltala viittaa tähän termillä ”lainsäätäjän ennakoimaton puheliaisuus”, jolla oletan viitattavan niin lainsäädännön määrälliseen kasvuun, mutta myös kattavuuden laajenemiseen. Esimerkiksi lain esityöt ja muut valmistelusasiakirjat ovat aiempaa kattavampia sekä paremmin saatavilla. Työoikeuden saralla etenkin muiden säännöstyskeinojen monipuolisuuden ja kattavuuden takia tapaoikeuden merkitys on varsin rajallinen.<sup>51</sup>

Tapaoikeudella on ollut erityistä merkitystä niissä tilanteissa, joissa lainsäädäntö on vaiennut asiasta eli niin sanotuissa lainsäädännön aukkotilanteissa. Vaikka muiden oikeuslähteiden kattavuus on tilkinnyt näitä lainsäädännön aukkoja melko tehokkaasti, siitä huolimatta alati muuttuvassa yhteiskunnassa näitä aukkoja saattaa syntyä jatkuvasti uusiin paikkoihin. Siltala käyttää esimerkkeinä vauhdikkaasti kehittyvää informaatioteknologia-alaa ja esimerkiksi kansainvälisten rahoitus- ja sijoitusinstrumenttien sääntelyä. Sääntelykokonaisuudet saattavat muodostua epätarkoituksenmukaisiksi nopeastikin siitä syystä, että ala kehittyy niin vilkkaassa tahdissa, ettei lainsäädäntö välttämättä pysy tämän kehityksen mukana.<sup>52</sup> Tapaoikeus on sovelias ja tarkoituksenmukainen keino kirjoitetun lain täydentäjänä.<sup>53</sup> Alanen on osuvasti todennut, että tavanomaista oikeutta tarvitaan aina.<sup>54</sup>

---

<sup>50</sup> Siltala 2003, s. 239.

<sup>51</sup> Kairinen 2009, s. 214. Näin myös Sarkko LM 1980, s. 623.

<sup>52</sup> Siltala 2003, s. 273.

<sup>53</sup> Alanen 1965, s. 56.

<sup>54</sup> Alanen 1961, s. 10.

## 2.4 Oikeuskäytännön merkitys ja tuomioistuimien rooli vakiintuneen käytännön muodostumisessa.

Suomessa valtiovalta kuuluu perustuslain 2.1 §:n mukaisesti kansalle, jota edustaa valtiopäiville kokoontunut eduskunta. 2 §:n kolmannessa momentissa ilmaistaan oikeusvaltioperiaatteen mukainen lausuma siitä, että kaiken julkisen vallan käytön tulee perustua lakiin.<sup>55</sup> Kaikessa julkisessa toiminnassa on noudatettava tarkoin lakia.<sup>56</sup>

Valtiollisten tehtävien jako perustuu vallanjaon periaatteelle, jossa toisistaan on erotettu lainsäädäntövalta, hallitusvalta eli toimeenpanovalta sekä tuomiovalta. Tästä tehtävienjaosta säädetään perustuslain 3 §:ssä, jonka mukaan lainsäädäntövalta kuuluu eduskunnalle, hallitusvalta kuuluu tasavallan presidentille sekä valtioneuvostolle ja tuomiovaltaa käyttävät riippumattomat tuomioistuimet. Tämän mukaisesti lainsäädäntövalta on eduskunnan tehtävänä ja tuomioistuinten tehtävä on toimia tuomiovallan käyttäjinä.

Kuten perustuslaissakin todetaan, tuomioistuinten on oltava riippumattomia. Riippumattomuus tarkoittaa silloin sitä, että ne ovat autonomisia ja käyttävät harkintavaltaa itsenäisesti. Autonomisuus ja itsenäinen harkintavallan käyttö takaavat riippumattomuuden myös tuomioistuinten välillä, riippumatta tuomioistuinlaitoksen hierarkiasta.<sup>57</sup> On siten pääteltävissä, että mikäli tuomioistuimet olisivat juridisesti ehdottoman sidottuja korkeimman oikeuden antamiin oikeusohjeisiin (ennakkopäätöksiin), ei riippumattomuutta voitaisi taata. Aiemmin on viitattu tuomioistuinlain 9:1.1 §:n, jossa todetaan tuomarin käyttävän tuomiovaltaa itsenäisesti ja tässä toiminnassaan häntä sitoo vain laki. Perustuslaissa tarkoitettuna julkisessa toiminnassa noudatettavan lain osalta oikeuskirjallisuudessa on katsottu tarkoittavan kulloinkin voimassa olevaa oikeutta yleensäkin, eli oikeusjärjestystä. Näin ollen kyseeseen tulevat myös sellaiset oikeussäännökset, jotka on annettu laillisella asetuksella.<sup>58</sup> Muodostaakseen juridisesti ehdottoman sitovuusvaikutuksen tulisi ennakkopäätösten antajalla eli KKO:lla olla valta antaa oikeusjärjestykseen kuuluvia sitovia oikeusohjeita.<sup>59</sup> Näin ei tietenkään ole, sillä tässä tapauksessa se tarkoittaisi poikkeamista Suomen oikeusjärjestyksessä omaksutuista vallanjaon

<sup>55</sup> Perustuslain esitöissä, HE 1/1998 vp, asia ilmaistaan siten, että julkisen vallan käyttäjällä tulisi aina olla viime kädessä eduskunnan säätämään lakiin palautettavissa oleva toimivaltaperuste. HE 1/1998 vp., s. 74.

<sup>56</sup> Ennen perusoikeusuudistusta ja uuden perustuslain säätämistä vastaava säännös löytyi Hallitusmuodon (HM, 94/1919) 92 §:stä.

<sup>57</sup> Tässä kohdin huomautus pyrkimyksestä oikeudenmukaisuuteen ja ennakoitavuuteen lainkäyttötoiminnassa. Johdonmukainen ratkaisukäytäntö edistää molempia. Yhteys yhdenvertaisuusperiaatteeseen (PL 6 §).

<sup>58</sup> Näin on katsottu PL 2.3 §:ää edeltävän HM 92 §:n tarkoittavan. Hakkila 1939, s. 339.

<sup>59</sup> Timonen 1987, s. 76.

periaatteista. Tällainen lainsäädäntövalta tai siihen verrattavat valtaoikeudet kuuluvat Suomessa eduskunnalle.

Edellä on jo tuotu ilmi se tosiasia, ettei vakiintuneesta käytännöstä ole olemassa sääntelyä, joten vastauksia on lähdettävä etsimään ensisijaisesti oikeuskäytännöstä. Oikeuskäytännön osalta linjauksena on tutkia pääasiallisesti korkeimman oikeuden ratkaisukäytäntöä. Valinta on tehty ensisijaisesti siitä syystä, että korkeimman oikeuden ratkaisuilla on oikeudenkäyttöä ohjaavaa ennakkopäätösarvoa. Korkeimman oikeuden tärkeimpänä tehtävänä voidaan pitää nimenomaan ennakkopäätösten antamista sellaisissa kysymyksissä, joihin ei ole saatavissa selväsanaista vastausta lainsäädännössä. Näiden ennakkopäätösten, eli prejudikaattien, avulla korkein oikeus huolehtii lainkäytön yhtenäisyydestä sekä alempien tuomioistuinten lainkäytön ohjaamisesta.<sup>60</sup>

*Tässä kohdin on pantava merkille, että Suomen oikeusjärjestelmässä ei alemmillakaan tuomioistuimilla tosiasiallisesti ole olemassa ehdotonta velvollisuutta noudattaa korkeimman oikeuden päätöksiä. Korkein oikeus ei siis itsekään ole sidottu omiin aiempiin ratkaisuihinsa. Näin ollen korkein oikeus ei siten ole sellainen prejudikaattituomioistuin kuin esimerkiksi angloamerikkalaisessa oikeuskulttuurissa ymmärretään. Korkeimman oikeuden ratkaisuilla, vaikka ne ovatkin ennakkopäätöksiä, ei ole suoranaista velvoittavaa vaikutusta. Voidaan kuitenkin todeta, että Korkeimman oikeuden ratkaisuperusteluilla on merkittävää tosiasiallista painoarvoa tulkintakäytännössä<sup>61</sup>. Ennakkopäätöksiä tosiasiallista sitovuutta tukee vahva perusteluvelvollisuus, joka tuomioistuimella on silloin, kun se poikkeaa vakiintuneesta ratkaisulinjasta.<sup>62</sup>*

Perustuslain 99 §:n mukaisesti korkein oikeus käyttää ylintä tuomiovaltaa riita- ja rikosasioissa. Samainen asia todetaan myös laissa korkeimmasta oikeudesta (KKOL, 26.8.2005/665) 1:1 §:ssä, jonka mukaan korkein oikeus valvoo lainkäyttöä omalla toimialallaan. Muutoksenhakuasteena korkein oikeus on ylin oikeusaste, ja varsinkin valituslupajärjestelmän myötä, sen pääasiallinen tehtävä on toimia ennakkopäätösten antajana. Oikeudenkäymiskaaren 30 luvun säännökset varsinaisesta muutoksenhausta osoittavat, että valituslupa voidaan myöntää muun muassa silloin, jos lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa tapauksissa tai oikeuskäytännön yhtenäisyyden vuoksi on tärkeää saattaa asia korkeimman oikeuden

<sup>60</sup> Jokela 2016, s. 223.

<sup>61</sup> Samainen asia on todettu hallituksen esityksessä HE 106/1978 vp., s. 3.

<sup>62</sup> Tolonen 2003, s. 123–126. 1980-luvulla käytiin vilkasta keskustelua korkeimman oikeuden asemasta ennakkopäätöstuomioistuimena ja näiden ennakkopäätösten asemasta oikeuslähteenä. Tästä havainnollistavasti mm. Klami DL 1986, s. 159–173 sekä Timonen 1987, s. 71–115 (erit. s. 74 ja alaviite 46.).

ratkaistavaksi. Tämä omalta osaltaan ohjaa korkeimman oikeuden ratkaistavaksi sellaisia asioita, joissa ratkaisuilla on ennakkopäätösarvoa.

Vakiintunutta käytäntöä koskevaa oikeuskäytäntöä löytyy myös muun muassa työtuomioistuimen ratkaisuista. Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat työ- ja virkaehtosopimusten pätevyyttä, tulkintaa ja sitovuutta koskevat riidat sekä työ- ja virkaehtosopimusten rikkomuksista johtuvat seuraamukset (Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa, TyöTL, 31.7.1974/646 1 §). Yleisten tuomioistuinten toimivaltaan kuuluvat kuitenkin työnantajan ja työntekijän yksittäistä työsuhdetta koskevat riidat. TyöTL 36 §:n mukaisesti työtuomioistuimen tuomiot ovat lopullisia ja välittömästi täytäntöönpanokelpoisia eli niihin ei ole haettavissa muutosta varsinaisin muutoksenhakekeinoin. Sen sijaan TyöTL 37 §:n mukaisesti ylimääräiset muutoksenhakekeinot (OK 31 luku) ovat käytettävissä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että työtuomioistuimen päätöksestä voidaan kannella korkeimpaan oikeuteen ja sillä on mahdollisuus purkaa tuomio. Näin ollen korkeimman oikeuden praksis muodostaa pääasiallisesti tämän tutkielman kannalta relevantin aineiston. Muuhunkin oikeuskäytäntöön on kuitenkin saatettu viitata, mikäli se on katsottu tarpeelliseksi jonkin asiainhaaran tarkemmassa tarkastelussa.

Tätä taustaa vasten on mielenkiintoista pohtia sitä keskustelua, jota on käyty korkeimman oikeuden roolista oikeusjärjestyksen kannalta eri aikoina. Etenkin korkeimman oikeuden presidenttien näkemykset KKO:n roolista antavat hyvän kuvan eri näkökannoista. Curt Olsson (KKO:n presidenttinä 1975–1989) on perustellut näkemystään KKO:n sidonnaisuudesta prejudikaatteihin ja ottanut sellaisen näkökannan, että tuomioistuimet voivat ja saavat luoda uutta oikeutta.<sup>63</sup> Kun taas Olavi Heinonen (KKO:n presidentti 1990–2001) on katsonut nimenomaisesti, että KKO:n rooli ennakkotapaustuomioistuimenakin on ratkaista yksittäisiä tapauksia ja niiden oikeudellisia ongelmia, eikä antaa yleisiä oikeudellisia ohjeita ohi ratkaistavana olevan tapauksen. Hänen näkemyksensä mukaisesti ennakkopäätöstuomioistuimena KKO:n rooli on suomalaisen oikeusjärjestyksen kehittäminen.<sup>64</sup>

Jo vuonna 1991 samaisessa kirjoituksessaan Heinonen on kiinnittänyt huomiota yhteiskunnan kiihtyvään muutostahtiin, joka luo painetta niin lainsäätäjän kuin lainkäyttäjän suuntaan.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> Olsson LM 1984, s. 1182–1201.

<sup>64</sup> Heinonen LM 1991, s. 237.

<sup>65</sup> Heinonen LM 1991, s. 233.

Kyseiseen näkemykseen on helppo yhtyä ja todeta, että kehityskulku on jatkunut samansuuntaisena, ellei jopa kiihtynyt entisestään. Kiihtyvä muutospaine pakottaa lainsäätäjän lisääntyvissä määrin siirtämään harkintavaltaa lainkäyttäjän taholle. Tällaista lainkäyttäjän harkintavallan lisääntymistä tapahtuu esimerkiksi silloin, kun lainsäädäntö on yleislausekkeenomaista ja väljempää, jolloin sen sisällön tulkinta (interpretatio) jää kasvavissa määrin lainkäyttäjän harkintavallan varaan. Lainsäätäjän valinta yleislausekkeiden ja väljemmän lainsäädännön tuottamisen osalta saattaa olla tietoinen, joskin osittain pakon sanelema. Lainsäätäjän saattaa olla joissakin tapauksissa, yhteiskunnan kiihtyvän muutostahdin takia, tarkoituksenmukaisempaa pyrkiä parempaan joustavuuteen ja lainsäädännön resilienssiin, jotta lainsäädäntö ei olisi jatkuvassa vanhentumiskierteessä. Kuvatus kaltaisessa tilanteessa valinta on kuitenkin tietoinen ja siten huomioidaan jo valmisteluvaiheessa. Voidaanko ajatella, että tilanne on vastaava silloin, kun asiaa koskevaa sääntelyä ei ole ollenkaan?

Tässä kohdin voidaan havaita yhtäläisyys vakiintuneeseen käytäntöön. Vakiintuneesta käytännöstä ei itsessään ole olemassa sääntelyä, vaan sen hahmottelu on rakentunut oikeustieteen ja oikeuskäytännön varaan. Sääntelyn puuttuminen saattaa herätä perusteltua huolta siitä, onko vakiintuneen käytännön kohdalla tapahtunut sellaista vallanjakoperiaatteiden vastaista siirtymää, jossa vakiintuneen käytännön sisältö määräytyy pitkälti oikeuskäytännön perusteella? Vaikka kyse ei olisi puhtaan lainsäädäntövallan käytön siirtymästä lainkäyttäjälle, on kuitenkin selvää, että lainkäyttäjän harkintavalta on hyvin laaja tilanteessa, jossa varsinaista sääntelyä ei ole.

Tutkielmassa on pyritty pohtimaan vakiintunutta käytäntöä myös vallanjaon näkökulmasta. Kyseistä näkökulmaa ei välttämättä aina erikseen ole nostettu esille, vaan se saatetaan tuoda implisiittisesti ilmi silloin, kun oikeuskäytännöstä on nostettu kriittisesti esille erilaisia tulkintamahdollisuuksia. Erilaisten tulkintavaihtoehtojen pohdinnan myötä on haluttu havainnollistaa harkintavallan laajuutta ja myös käytännössä esiintyneiden ratkaisutilanteiden moninaisuutta, joissa myös toisenlaiset tulkintaratkaisut olisivat olleet mahdollisia. Yleisesti ottaen tutkielman tarkoituksena on tietenkin selvittää vakiintuneen käytännön sisältöä ja löytää tulkintakäytännöstä johdonmukaisia yhtäläisyyksiä. Tulkintakäytännön johdonmukaisten yhtäläisyyksien avulla on mahdollista rakentaa koherentti vastaus kysymykseen siitä, mitä tarkoittaa vakiintunut käytäntö työsuhteen ehtona. Katson kuitenkin kokonaisuuden kannalta hedelmälliseksi tutkia oikeuskäytäntöä myös kriittisen linssin läpi siten, että esille nostetaan myös epäjohdonmukaisuuksia. Kriittinen tarkastelu osaltaan muodostaa kokonaisuuden

kannalta tärkeän elementin, jolla voidaan avata keskustelua vakiintuneesta käytännöstä de lege ferenda-näkökulmasta.

## 2.5 Tapaoikeudellinen vakiintunut käytäntö

Juridisesti sitovan ja vaikutuksellisen tavan syntymiseksi on olemassa tiettyjä reunaehdoja. Esimerkiksi sekä Kairinen että Tolonen ovat määritelleet juridisesti sitovalta tapaoikeudelta edellytettävät vaatimukset seuraavalla tavalla:

- 1) käytännön kestolle asetetaan vaatimus, että se olisi kestänyt pitkähkön ajan (vakiintuminen),
- 2) käytännön sisällölle asetetaan vaatimus, että sen on oltava selkeä ja yksiselitteinen (eriytyminen),
- 3) Tapaa on noudatettu yleensä ilman merkittäviä poikkeuksia (tehokkuus),
- 4) Osapuolet ovat mieltäneet tavan sitovaksi eli ovat noudattaneet sitä oikeudellisesta velvollisuudentunnosta (hyväksyminen).<sup>66</sup>

Lähtökohtaisesti on katsottava, ettei virheeseen perustuvat käytännöt voi muodostua työnantajaa sitoviksi. Kuitenkin virheellisenkin käytännön arvioinnissa on punnittava kohtuusperiaatteen perusteella oikeaa lopputulemaa. Tiitinen ja Kröger ovat katsoneet, että varsinkin työsopimuksen ehtoa koskevaa, pitkähkön aikaa jatkunutta virheellistä tulkintaa, tulisi arvioida toisin. Heidän mukaansa on mahdollista, että tällainen käytäntö voisi muodostua sitovaksikin, kun huomioon otetaan työntekijän vilpittömän mielen suoja sekä työntekijän asema työsuhteen heikompana osapuolena.

Vain ainoastaan käytännössä ilmennyt käyttäytymistapa voi saada tavanomaisoikeudellisen arvon. Toisin sanoen se, että jotakin juridista oikeutta jätetään käyttämättä, ei voisi perustaa tällaista asemaa.<sup>67</sup> Tapa voi muodostua sitovaksi ehdoksi sellaisissa työsuhteen asioissa, joissa sopiminen on sallittua. Tästä esimerkkinä on Kairisen mukaan työnantajan direktio-oikeuden alaan kuuluvat asiat.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Kairinen 2009, s. 213. Näin myös Tolonen 2003, s. 146.

<sup>67</sup> Kairinen 2009, s. 213–214.

<sup>68</sup> Kairinen 2009, s. 214.



Ensiarvoisen tärkeää on huomata se, että ”vakiintuneella käytännöllä” itsenäisenä normina voidaan tarkoittaa ainakin kahta eri asiaa. Varsinaisella ”maan tavalla” viitataan yleensä sellaiseen koko oikeudenalan kattavaan tavanomaiseen oikeuteen, joka on työsopimusosapuolien toiminnasta ja käyttäytymisestä riippumaton.<sup>69</sup> Nimenomaan tämänkaltaisen koko oikeudenalan kattavan tapaoikeuden merkitys työoikeudessa on hyvin rajallinen. Toisaalta ”vakiintuneella käytännöllä” itsenäisenä normina voidaan tarkoittaa myös sellaista yleensä työnantajan yksipuolisesti käyttöönotettavaa menettelyä, työntekijöille myöntämää etua tms., joka voi vakiintua työpaikalla, työpaikan osassa taikka yksittäisessä työsuhteessa molemmin puolin sitovaksi ehdoksi.<sup>70</sup>

Vakiintunut käytäntö voi ilmetä myös epäitsenäisenä jonkin muun normin välityksellä. Työoikeudessa tästä esimerkkinä mainittu lainsäädännön TSL 2:10 §, jossa viitataan tavanomaiseen palkkaan. Toisekseen työnantaja ja työntekijä voivat työsopimuksella sitoutua (tai heidän voidaan katsoa sitoutuneen) noudattamaan jotakin tiettyä alalla vaikuttavaa vakiintunutta käytäntöä työsuhteen ehtona. Vakiintunut käytäntö voi saada vaikutuksensa myös esimerkiksi työehtosopimuksen määräyksen välityksellä.<sup>71</sup>

Tapaoikeudellisen vakiintuneen käytännön yhteydessä on toisinaan viitattu myös termiin yrityskäytäntö, jolla viitataan ns. yleisiin ”talon tapoihin”. Tämän kaltaisella yrityskäytännöllä ei ole sellaista normatiivista vaikutusta osapuolten välisissä oikeussuhteissa, että sen myötä olisi mahdollista syntyä varsinaisia työsuhteen ehtoja. Kyse voi olla esimerkiksi yrityksen toimintatavasta taikka henkilöstöpoliittisissa suhteissa noudatetusta linjauksesta.<sup>72</sup> Yrityskäytäntö taikka talon tavat saattavat kuitenkin toimia indikaattorina työsuhteen ehtojen sisällön suhteen. Yrityskäytäntö saattaa tulkintatilanteessa antaa osviittaa epäselvän työsuhteen ehdon sisällöstä. Näkemykseni mukaisesti yrityskäytännöt taikka ”talon tavat” ovat tavanomaisoikeudellisia tapoja. Niiden pohjalta ei kuitenkaan voi muodostua osapuolten välisessä oikeussuhteessa vaikuttavia työsuhteen ehtoja. Tämän takia se on syytä erottaa tapaoikeudellisesta vakiintuneesta käytännöstä, joka puolestaan saattaa koskea myös työsuhteen ehtoja. Näin ollen olisi mahdollista esittää, että myös yrityskäytäntö voitaisiin katsoa osaksi vakiintuneen käytännön laajempaa määritelmää. Esityksen selkeyden ja

---

<sup>69</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 770.

<sup>70</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 770–771.

<sup>71</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 770.

<sup>72</sup> Engblom 2013, s. 160–161.

tarkoituksen kannalta on kuitenkin syytä keskittyä työsuhteen ehtoja koskevaan vakiintuneeseen käytäntöön eli suppeampaan tulkintaan.

Tapaoikeudellinen vakiintunut käytäntö voi muodostua osapuolten välillä sitovaksi, mutta sen muuttaminen on käytännössä yksinkertaisempaa kuin sopimussitovuuden omaavan käytännön muuttaminen. Nähdäkseni on mahdollista, että työsuhteen ehtoja koskevaa tapaoikeudellista vakiintunutta käytäntöä voi syntyä nimenomaan sellaisia asioissa, joissa sopiminen on sallittua. Tällöin on mahdollista, että tapaoikeudellinen vakiintunut käytäntö saattaa koskea myös sellaista seikkaa, joka saattaa muodostua työsuhteen ehdoksi. Tapaoikeudellinen vakiintunut käytäntö vaikuttaa työsuhteen osapuolten välisissä keskinäisissä suhteissa, mutta sen sitovuusvaikutus on heikompi verrattuna sopimuksenveroiseen käytäntöön. Tapaoikeudellista vakiintunutta käytäntöä voidaan muuttaa osapuolten välisessä suhteessa ottamalla käyttöön uusi käytäntö taikka lopettamalla aiemman käytännön noudattaminen.<sup>73</sup>

## 2.6 Sopimuksenveroinen vakiintunut käytäntö

Tavanomaisoikeudellisesta vakiintuneesta käytännöstä on vielä erotettava omakseen ns. ”sopimuksenveroinen käytäntö”. Erottavana tekijänä sopimuksen veroisessa käytännössä voidaan hahmottaa sitoutumiselementti, joka erottaa sen oikeudellisena normina noudatetusta tavasta. Nähdäkseni käytännössä kyse voi olla samastakin tilanteesta taikka asiasta, jossa joudutaan arvioimaan sitä, onko jotakin tiettyä käytäntöä noudatettu tapaoikeudelliselta pohjalta ja voidaanko siinä lisäksi erottaa sopimusoikeudellista sitoutumistahtoa. On myös mahdollista nähdä, että alkujaan tavanomaisoikeudellisesti noudatettu tapa saavuttaa sellaisen vakiintuneisuuden tason, että sen voidaan katsoa sitovan osapuolia sopimuksen veroisella tavalla.

Kuten Kairinen on todennut, tapaoikeutta ei tule sekoittaa sopimukseen eikä myöskään sopimuksenveroiseen käytäntöön. Tämä on tietenkin selvää, että tapaoikeus ja sopimusoikeus ovat instituutioina sekä oikeuslähteinä täysin toisistaan erillisiä asioita. Tutkittaessa työsuhteessa molemminpuolisesti sitovaa vakiintunutta käytäntöä, on kuitenkin selvää, että kyse saattaa olla joko tavanomaisoikeudellisesta vakiintuneesta käytännöstä taikka sopimuksenveroisesta vakiintuneesta käytännöstä. Vakiintuneen käytännön ollessa

---

<sup>73</sup> Kairinen 2009, s. 244 sekä Murto 2015, s. 244.

molemminpuolisesti sitovaa laatua, se voi viitata käytännössä kumpaan tahansa. Mielestäni näyttäisikin siltä, että Kairinen tarkoittaa sitä, että vakiintunutta käytäntöä työsuhteessa ei tulisi sekoittaa aiemmin mainittuun koko oikeudenalan kattavaan ”maan tapaan”. Näkemykseni mukaan sopimuksenveroista vakiintunutta käytäntöä ei tule myöskään ymmärtää sopimusoikeudellisen instituution ilmentymänä. Toisin sanoen kyseessä ei ole sopimus.

Sopimuksenveroinen käytäntö on KKO:n oikeuskäytännössä kehittynyt oppi. Pohjimmiltaan sopimuksen veroinenkin käytäntö on käytäntö, jonka oikeusperusta on tavanomaisen oikeuden instituutiossa. Sopimuksenveroinen käytännössä voidaan kuitenkin havaita sellainen sitoutumiselementti, joka on rinnastettavissa sopimussitovuuteen. Tätä tulkintaa tukee myös Kairisen näkemys siitä, että sopimuksen veroisessa käytännössä on kyse yleisen tapaoikeuden erityisestä ryhmästä.<sup>74</sup>

Esimerkiksi Murto on esittänyt, että sopimuksen veroisen käytännön sopimussitovuus edellyttää sen toteamista tuomioistuinkäsittelyssä.<sup>75</sup> Käytännön näkökulmasta tämä sitovuus yleensä todetaan nimenomaan tuomioistuinkäsittelyn tuloksena. Tämä ei kuitenkaan nähdäkseni tarkoita sitä, että sitovuuden syntyminen edellyttäisi tuomioistuimen päätöstä eli toisin sanoen sitovuus syntyi vasta oikeuskäytännön myötävaikutuksella. Mikäli sopimuksen veroisen käytännön sitovuus olisi riippuvainen tuomioistuimen päätöksestä, olisi kyseessä puhtaasti oikeudellinen konstruktio. Luonnollisesti sitovuusvaikutus on syntynyt jo ennen tuomioistuinkäsittelyä, käytännön elinkaaren aikana. Sitovuusvaikutus syntyy osapuolten toiminnan tuloksena käytäntöä noudatettaessa. Tarkemmin ottaen osapuolten sellaisen toiminnan perusteella, jota voidaan pitää osoituksena sitoutumistahdosta.

Käytännön näkökulmasta sopimuksenveroinen käytäntö kuitenkin usein tunnustetaan vasta tuomioistuinkäsittelyssä. Tämä perustuu siihen käytännön tosiseikkaan, että vakiintuneita käytäntöjä koskevat erimielisyydet nousevat usein esiin siinä vaiheessa, kun niihin ollaan tekemässä muutoksia. Tällöin oleellinen kysymys kiteytyy siihen, voidaanko käytäntöä muuttaa yksipuolisesti ilman irtisanomisperustetta vai tarvitaanko muuttamiselle vahvemmat perusteet. Vakiintunutta käytäntöä koskevassa sitoutumistahdon arvioinnissa kohdataan vastaavia haasteita kuin esimerkiksi suullisesti taikka konkludenttisesti päätettyjen sopimusten kohdalla. Muun muassa näistä syistä käytännön arviointi edellyttää usein tuomioistuinkäsittelyä.

---

<sup>74</sup> Kairinen 2009, s. 215.

<sup>75</sup> Murto 2015, s. 245.

Käytännössä suurin merkitys on kuitenkin sillä seikalla, katsotaanko jokin käytäntö sitovaksi vai ei. Sitovuusperuste on tärkeä mittari sille, kuinka sitovana käytäntöä voidaan pitää ja millä ehdoin sitä voidaan muuttaa. Erotuksena tapaoikeudellisen vakiintuneen käytännön ja sopimuksenveroisien käytännön välillä voidaan havaita olevan se, että ensin mainittua työnantaja voi muuttaa yleensä (ainakin helpommin) yksipuolisesti, jälkimmäinen vaatii yleensä vahvemmat perusteet muuttamiselle.

## **2.7 Vakiintunut käytäntö – tapaoikeudellisista ja sopimusoikeudellisista piirteistä muodostuva hybridi**

Oma näkemykseni vakiintuneesta käytännöstä työoikeudellisessa kontekstissa näyttäytyy tällä hetkellä seuraavanlaisesti. Mielestäni vakiintuneen käytännön syntyminen palautuu viime kädessä nimenomaan tapaoikeudelliseen instituutioon. Kuitenkin niin, että käytännön syntymisen jälkeen käytäntöön saattaa muodostua sellaisia elementtejä, jotka palautuvat sopimusoikeudelliseen instituutioon. Vakiintunut käytäntö itsenäisenä normina ja työsuhteen säännöstyskeinona voi ilmetä tapaoikeudellisena tapana tai vakiintuneena käytäntönä taikka sitten sopimuksen sitovuusvaikutuksen omaavana sopimuksen veroisena käytäntönä. Koko oikeudenalaa kattava traditionaalinen tavanomainen oikeus eli ”maan tapa” on enää harvoin merkityksellinen yksittäisen työsuhteen osalta. Kirjallisuudessa on esitetty, että tämänkaltainen maan tapa on työoikeudellisesti merkittävää lähinnä työehtosopimuksen jälkivaikutustilanteessa. Tämä jääköön tässä yhteydessä vain maininnan varaiseksi asiaksi. Selkeyden säilyttämiseksi maan tapa ja koko oikeudenalaa kattava traditionaalinen tapaoikeus on syytä jättää vähemmälle huomiolle ja keskittyä vakiintuneeseen käytäntöön työsuhteissa.

Vakiintunut käytäntö työsuhteissa on nähdäkseni omanlaisensa yhdistelmä, jossa yhdistyy tapaoikeudellisia sekä sopimusoikeudellisia elementtejä. Juuri tästä syystä on mielestäni perusteltua käsitellä tapaoikeuden asemaa oikeuslähteenä, koska sieltä on löydettävissä niitä perusteet ja elementit, joihin myös vakiintuneen käytännön asema työsuhteen ehtona voidaan perustaa. Tietenkin on syytä käydä läpi myös sopimusoikeudellisia lähtökohtia ja arvioida vakiintuneen käytännön asemaa niitä vasten. Vakiintuneelle käytännölle ei löydy määritelmää lainsäädännöstä eikä sitä ole säännelty muutoinkaan. Tästä syystä oikeuskäytäntö ja -kirjallisuus ovat niitä lähteitä, joiden avulla voidaan määritellä ja systematisoida vakiintuneen käytännön merkitystä työsuhteessa.

Vakiintunutta käytäntöä on tarpeen lähestyä aiemmin esiteltyjen juridisesti relevantin tavan vaatimusten pohjalta. Näitä ovat käytännön kesto eli vakiintuminen, käytännön eriytynyt sisältö, käytännön tehokkuus ja osapuolten hyväksyminen. Vaihtoehtoisesti osapuolten hyväksynnän sijaan voidaan havaita vahvempi sitoutumiselementti, joka viittaisi osapuolten sitoutumistahtoon. Näillä kriteereillä voidaan tunnistaa, milloin kyseessä on juridisesti relevantti käytäntö. Tunnistamisen jälkeen on lähdettävä arvioimaan käytännön sitovuutta.

Tyhjentävää vastausta taikka yleispätevää määritelmää vakiintuneelle käytännölle on hankalaa löytää ensisijaisesti siksi, ettei sitä ole lainsäädännössä määritelty eikä siitä muutenkaan ole olemassa sääntelyä. Tämä tarkoittaa sitä, että vakiintuneen käytännön synty tapa ja esimerkiksi sitovuus vaihtelee tapauskohtaisesti riippuen. Tämän selvittämiseksi oikeuskäytännöstä voidaan lähteä etsimään vastauksia siihen, missä työsuhteen asioissa vakiintunutta käytäntöä voi ylipäättään syntyä ja millä edellytyksillä se voi muodostua molempia osapuolia sitovaksi työsuhteen ehdoksi.

Työoikeudellisen sääntelyn monipuolisuudesta ja kattavuudesta huolimatta pitkäkestoisessa työsuhteessa syntyy tilanteita, joissa työehdot saattavat muotoutua oletetusta poikkeavalla tavalla. Tämä saattaa johtua esimerkiksi siitä, että kaikista työsuhteen asioista ei yksinkertaisesti pystytä sopimaan työsuhteen solmittaessa. Myös työsuhteen kestäessä syntyy suurella todennäköisyydellä sellaisia tilanteita, joita ei ole voitu etukäteen ennakoita sääntelyllä. Työsuhteen osapuolten välisestä toiminnasta lähtöisin olevat käytännön toimintamallit muovaavat työsuhteen sisältöä sellaisella tavalla, että niistä saattaa muodostua työsuhteen ehtoja. Mielestäni vakiintunut käytäntö työsuhteen ehtona voidaan nähdä myös dynaamisena säännöstyskeinona, jonka myötä työsuhteen ehdot muovautuvat todellisuudessa noudatettuja toimintamalleja vastaaviksi.

Korkein oikeus on ratkaisun 2010:93 perusteluissaan todennut seuraavalla tavalla:

*Korkein oikeus toteaa, että vakiintunut käytäntö voi muuttaa ja täydentää työsuhteen sopimuksessa sovittuja taikka työsuhteessa muuten noudatettavia ehtoja. Siten työnantajan ja työntekijän yhteisesti noudattama menettely voi muodostua sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi työsuhteen sopimuksessa. Samoin työnantajan yksipuolisestikin myöntämä etuus voi vakiintua työsuhteen sitovaksi ehdoksi. Tällaisissa tapauksissa sopimusosapuolten sitoutumistarkoitus ja sopimuksen syntyminen eivät ilmene osapuolten nimenomaisista tahdonilmaisista, vaan ne joudutaan päättelemään osapuolten tosiasiallisen toiminnan tai käyttäytymisen perusteella. Kysymys on tilanteesta, jollaisessa sopimusosapuolten voidaan yleisten sopimusoikeudellisten periaatteidenkin mukaan katsoa hiljaisesti hyväksyneen käytännön ja sitä kautta sitoutuneen siihen. Työsuhteen suhde on luonteeltaan yleensä pitkäkestoinen. Siihen*

*tulkintaan, onko jokin käytäntö muodostunut työsuhteen sitovaksi ehdoksi, on saattanut osaltaan tällöin vaikuttaa työntekijän suojelun tarve samoin kuin vilpittömän mielen suojaa ja perusteltua luottamusta koskevat periaatteet. (Ks. KKO 1990:103 ja 1995:52, vrt. KKO 1989:92).<sup>76</sup>*

Huomioitavaa on etenkin se, että korkein oikeus toteaa vakiintuneen käytännön voivan muuttaa ja täydentää niin työsopimusehtoja kuin myös muita työsuhteen ehtoja. Käytännössä toteamus tarkoittaa sitä, että kyse voi olla jostakin sellaisestakin ehdosta, josta ei ole työsopimuksella sovittu. Pääasiallisesti tutkielman keskiöön nousevat ns. sopimuksen veroiset käytännöt, jotka vaikuttavat työsuhteen osapuolten välisessä suhteessa. Siitä syystä esimerkiksi perinteisesti tapaoikeuden soveltamisen edellytyksenä oleva muiden säännöstykskeinojen puuttuminen ei ole välttämätöntä. Tämäkin ilmenee edeltävästä lainauksesta, jossa korkein oikeus toteaa vakiintuneen käytännön voivan muuttaa ja täydentää niin työsopimusehtoja kuin työsuhteen muitakin ehtoja. Toinen huomionarvoinen seikka on se, että myös korkein oikeus selväsanaisesti vahvistaa sen, että työnantajan yksipuolisestikin myöntämät tai käyttöönottamat menettelyt taikka etuudet voivat vakiintua sitoviksi työsuhteen ehdoiksi.

Tässä kohdissa on hyvä vielä tiivistää näkemykseni mukainen hahmotelma vakiintuneesta käytännöstä ja siihen läheisesti liittyvistä käsitteistä.

1. Maan tapa tarkoittaa yleisen sitovuusvaikutuksen omaavaa tapaoikeutta. Historiallisesti katsottuna maan tapa on ollut merkittävämpi oikeuslähde säädännällisen oikeuden määrän ollessa vähäisempää.
2. Tapaoikeudelliset tavat, joilla ei ole suoraa vaikutusta varsinaisiin työsuhteen ehtoihin. Näitä ovat edellä mainitut yrityskäytännöt ja ”talon tavat”.
3. Tapaoikeudellinen vakiintunut käytäntö. Työsuhteessa vaikuttavaa molemminpuolisesti sitovaa tapaoikeutta. Tapaoikeudelliset vakiintuneet käytännöt saattavat koskea tai muodostaa myös varsinaisia työsuhteen ehtoja. Voidaan kuitenkin muuttaa yksipuolisesti ilman irtisanomisperustetta.
4. Sopimuksenveroinen vakiintunut käytäntö. Työsuhteessa vaikuttava molemminpuolisesti sitova käytäntö, jossa voidaan havaita sitoutumistahtoa. Vahvemman sitoutumistahdon seurauksena käytäntöä ei voida yksipuolisesti muuttaa

---

<sup>76</sup> KKO 2010:93 perusteluiden 7. kohta.

ilman irtisanomisperustetta. Hybridimäinen käytäntö, jossa tapaoikeudelliseen käytäntöön yhdistyy sopimusoikeudellisia piirteitä.

5. Sopimus. Sopimusoikeudelliseen instituutioon kuuluvat niin suullisesti kuin myös konkludenttisesti päätetyt sopimukset. Vakiintunutta käytäntöä ei tule sekoittaa sopimukseen.

Seuraavaksi pureudutaan korkeimman oikeuden perusteluissaankin esille nostamiin sopimusoikeudellisiin piirteisiin sekä muihin vakiintuneen käytännön sitovuuden arviointiin vaikuttaviin periaatteisiin.

### 3. Vakiintuneen käytännön sopimusoikeudelliset piirteet ja sitovuuden arviointiin vaikuttavat seikat

#### 3.1 Hiljainen sopiminen

Kun tutkimme vakiintunutta käytäntöä lähemmin voimme todeta, että keskeinen elementti sen muodostumisessa on osapuolten hyväksyntä. Kuten aiemmin on osoitettu, vakiintuneen käytännön juridinen sitovuus ja vaikuttavuus ovat nimenomaan kytköksissä siihen, että oikeussubjektit ovat mieltäneet tavan juridisesti sitovaksi ja noudattaneet sitä velvollisuudentunnosta.

Vaatus osapuolten yhteneväisestä sitoutumistahdosta osoittaa sen, että vakiintuneella käytännöllä on sopimusoikeudellisia piirteitä. Näin ollen voidaan havaita, että vakiintunut käytäntö saattaa saada konkludenttisen eli hiljaisen sopimuksen elementtejä. Viitteenä sopimusoikeuden suuntaan on myös se, että sitovaksi tapa voi syntyä vain sellaisissa asioissa, joissa sopimus on sallittu.

Oikeustoimilain sääntelyn taustalla on se sopimusoikeudellinen peruslähtökohta, että sopimukset syntyvät tavallisesti nimenomaisilla tahdonilmaisuuilla. Tästä lähtökohdasta huolimatta on kuitenkin täysin mahdollista, että sopimus saattaa syntyä myös ilman varsinaisia tahdonilmaisuja. Tällöin kysymyksessä on hiljainen sopimus eli konkludenttisesti päätetty sopimus. Nimenomaisten tahdonilmaisuiden puuttuessa voidaan osapuolten sitoutumistahtoa päätellä käyttäytymisen perusteella esimerkiksi siten, että toimintansa perusteella ilmenee heidän ryhtyneen noudattamaan sopimusta.<sup>77</sup>

Työsopimuslain 1:3.1 §:n mukaisesti työsopimus voidaan tehdä kirjallisesti suullisesti taikka sähköisesti. On kuitenkin katsottu mahdolliseksi myös se, että työsopimuskin voisi syntyä hiljaisella sopimuksella, mikäli työnantaja sallii työntekijän tekevän työtä lukuunsa. Tässä tilanteessa olisi kysymys työnantajan käyttäytymisestä pääteltävästä hiljaisesta suostumuksesta, vaikka asiasta ei olisi varsinaista sopimusta. Tämä hiljainen suostumus syntyy silloin, kun työnantaja sallii työntekijän suorittavan työtä hänen lukuunsa.<sup>78</sup> Myös lainsäädännöstä löytyy nimenomainen maininta hiljaisesta sopimussuhteen pidennyksestä TSL 6:5 §:stä. Tässä pykälässä todetaan, että jos sopimuskauden tai irtisanomisajan päättymisen

---

<sup>77</sup> Hemmo 2003, s. 133.

<sup>78</sup> HE 157/2000, s. 55 sekä Tiitinen – Kröger 2012, s. 108.



jälkeen työnantaja sallii työntekijän jatkavan työntekoa, katsotaan sopimussuhdetta jatkettuna toistaiseksi.<sup>79</sup>

Konkludenttinen sopiminen voi lisäksi kohdistua myös sopimuksella taikka muulla tavalla perustettuihin oikeuksiin, joiden olemassaolo itsessään on selvää ja riidatonta, mutta joiden sisältöä on hiljaisesti muutettu. On mielestäni varsin ilmeistä, että juuri työsuhteissa esiintyvän vakiintuneen käytännön kohdalla on usein käsillä tämäntyyppinen tilanne. Kyseisissä tilanteissa on yleensä selvää, että työsuhte on olemassa, mutta jokin yksittäinen työsuhteen ehto saattaa olla muodostunut vakiintuneen käytännön pohjalta. Tämä ehto saattaa muodostua joko kokonaan uudeksi ehdoksi taikka siten, että se muuttaa jotakin jo olemassa olevan ehdon sisältöä toisenlaiseksi. Kuten aiemmin on jo mainittu, voi vakiintunut käytäntö muodostua myös työnantajan yksipuolisesti käyttöönottamasta menettelystä. Myös tämänkaltaiset yksipuoliset toimet saattavat tapahtua konkludenttisesti.<sup>80</sup>

Konkludenttiseen sopimusmenettelyyn tulee kuitenkin suhtautua varauksellisesti sen takia, ettei ketään tulisi vahingossa sidotuksi sellaiseen oikeustoimeen, johon kyseinen osapuoli ei ole ollut halukas sitoutumaan. Tämä lähestymistapa konkludenttiseen sopimiseen ilmentää sen sitomattomuuslähtökohtaa. Sitomattomuuslähtökohta on kuitenkin murrettavissa silloin, kun osapuolten toiminta osoittaa riittävän vahvasti sopimuksen voimassaoloa puoltavia seikkoja. Vaatimus vahvoista perusteista pohjautuu kokonaisarviointiin, jossa vaaditaan vahvaa ja yhdensuuntaista näyttöä sopimuksen voimassaolosta ja vastaavasti sopimuksen voimassaoloa vastaan puhuvat seikat johtavat herkästi vastakkaiseen lopputulokseen.<sup>81</sup> Näiden näkökohtien valossa on ymmärrettävää, ettei lainsäädäntöön ole kirjattu erillistä mainintaa konkludenttisesta sopimisesta työsopimuksen syntytapana.

Vakiintuneen käytännön voidaan sanoa omaavan sopimusoikeudellisia piirteitä. Vakiintuneen käytännönkin osalta voidaan hahmottaa konkludenttista toimintaa ja muita sopimusoikeudellisia piirteitä. Lähtökohtaisesti erottavana tekijänä hiljaisesti solmitun sopimuksen ja vakiintuneen käytännön välillä voidaan pitää ainakin ajallisen keston vaatimusta. Puhtaan sopimusoikeudellisen hiljainen sopimus ei edellytä ajan kulumista muodostuakseen sitovaksi ja tehokkaaksi. Kun taas vakiintuneelta käytännöltä edellytetään yleensä sitä, että käytäntöä on noudatettu pitkähkön ajan, jotta se voisi muodostua sitovaksi.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> HE 157/2000, s. 93.

<sup>80</sup> Hemmo 2003, s. 133–134.

<sup>81</sup> Hemmo 2003, s. 134–136.

<sup>82</sup> HE 188/2017 vp., s. 6.

### 3.1.1 Onko konkludenttista toimintaa arvioitava toisin työsuhteessa sen sitovuuden osalta kuin muutoin?

Toisinaan vakiintuneen käytännön osalta voidaan saada selkeää näyttöä molemminpuolisesta sitoutumistahdosta. Toisinaan taas päädytään tilanteeseen, jossa osapuolten sitoutumistahtoa joudutaan päättelemään käyttäytymisen ja muiden seikkojen perusteella. Kun molemminpuolinen sitoutumistahto voidaan osoittaa, saattaa joskus olla kyse myös ns. sopimuksen veroisesta käytännöstä. Puolestaan silloin, kun sitoutumistahtoa ei voida selkeästi osoittaa, joudutaan pohtimaan sitovuuden muodostumisen edellytyksiä. Voidaanko työoikeudellisessa kontekstissa suhtautua konkludenttiseen toimintaan eri tavoin kuin yleisesti velvoiteoikeudessa on tapana? Eli onko sitomattomuuslähtökohta yhtä vahva olettama työsopimusoikeudessa kuin sopimusoikeudessa yleensä?

Työsuhteessa vaikuttavan tavan ja vakiintuneen käytännön sitovuuden arvioinnissa on pureuduttava myös työoikeuden erityispiirteisiin ja sen taustalla vaikuttaviin periaatteisiin. Tämä on tarpeellista sen takia, että voidaan tehdä päätelmiä siitä, voidaanko sitovuuden syntymisen merkitystä perustella eri tavoin työsuhteessa kuin velvoiteoikeudessa yleensä. Periaatteiden tarkastelun avulla pyritään hahmottamaan työoikeudellisen sääntelyn kokonaisuutta ja päämääriä. Kokonaisvaltaisen tarkastelun myötä voidaan löytää työoikeudellisesti perusteltuja näkökantoja sitovuuden muodostumiseen.

Aiemmin siteeratussa korkeimman oikeuden tapauksen 2010:93 perusteluissa on nostettu erikseen esille työntekijän suojelun tarve, vilpittömän mielen suoja ja perusteltuun luottamukseen liittyvät näkökohdat.

## **3.2 Yleiset velvoiteoikeudelliset näkökohdat: tahtoperustainen sopimuskonstruktio ja perusteltu luottamuksensuoja**

Historiallisesti yleisenä sopimusoikeudellisena teoriana on ollut tahtoperustainen konstruktio. Tahtoteorian taustalla vaikuttaneet liberalistiset yhteiskuntäkäsitykset korostivat yksilön omia valintoja ja mahdollisimman laajaa sopimusvapautta. Tahtoteorian mukainen sopimussidonnaisuus perustuu tahtoon sitoutua ja sitoutumistahdon ilmaisemiseen toiselle osapuolelle. Tahtoteorian ydinajatus perustuu tahdon ja tahdonilmaisun erotteluun toisistaan,

sekä siihen että tahto on korostetusti etusijalla tahdonilmaisuuksiin nähden. Tahdon korostaminen estää tehokkaasti tarkoituksettomien velvoitteiden syntymisen, mutta jättää samalla toisen sopimusosapuolen liian vähäiselle huomiolle. Tahdonilmaisun vastaanottajan eli adressaatin asema tahtoteorian mukaisessa konstruktiossa on varsin heikko siitä syystä, ettei vastaanottaja voi luottaa tahdonilmaisun pätevyYTEEN. Tahdonilmaisun antajalla on teoriassa mahdollisuus vetäytyä sitoumuksesta aina silloin, kun tahdonilmaisuus on muodostunut virheelliseksi ja tämä on omiaan luomaan epävarmuutta vaihdantaan. Tahtoteorian mukainen sopimuskäsitys jättää vastaanottajan perustellun käsityksen huomioitta ja luo siten epävarmuutta sopimusten sitovuuden osalta.<sup>83</sup> Tahtoteoria soveltuu heikosti molemminpuolisesti velvoittavien sopimusten, kuten työsopimusten, perustaksi. Varsinkin kun huomioidaan työsopimuksen luonne sellaisena sopimuksena, jossa työntekijän katsotaan olevan heikommassa asemassa kuin työnantaja. Tahtoteorialla on kuitenkin edelleen merkitystä sopimusoikeudessa siinä mielessä, että osapuolten tarkoitukselle annetaan usein painoarvoa sopimusoikeudellisessa arvioinnissa vaikuttavana tekijänä.

Esimerkiksi tapauksessa KKO 1993:142 oli kyse yhtiön eläkeohjesäännöstä, jossa määrättiin työntekijöille maksettavasta eläkkeen määrästä. Eläkkeen määräytymistä koskevien säännösten sanamuodot ja kirjoitusasut poikkesivat siitä, mitä asiassa oli näytetty alun perin tarkoitetun. Tapauksessa merkittävää oli myös se, että käytännössä eläkeohjesääntöä oli noudatettu sanamuodosta poikkeavalla tavalla ja noudatetun tavan katsottiin vakiintuneen. Näillä perusteilla annettiin painoarvoa sekä osapuolten tarkoitukselle sekä käytännössä noudatetun toimintatavan vakiintumiselle. Tapausperusteluissa on keskeisenä arviointiperusteena nostettu esille osapuolten tarkoitus yhtenä lopputulokseen vaikuttavana seikkana. Tässä tapauksessa kyse oli nimenomaan yhtiön tarkoituksesta, sillä eläkkeen katsottiin olevan yhtiön yksipuolisesti työntekijöilleen myöntämä etuus.<sup>84</sup>

Sittemmin sopimuskäsitys on painottunut luottamusteoriaa mukailevaksi siten, että ratkaisevassa asemassa sopimuksen syntymisen osalta on objektiivisesti havaittavan tahdonilmaisun perusteella syntynyt käsitys. Tämä tarkoittaa sitä, että sopimuksen osapuoli voi luottaa siihen käsitykseen, jonka hän on saanut tahdonilmaisun pohjalta. Luottamusteorian mukaisesti sopimuksen osapuolen käsitys tahdonilmaisun sitovuudesta tulee kuitenkin perustua

---

<sup>83</sup> Hemmo 2003, s. 16–17.

<sup>84</sup> Tapauksessa kyse oli siitä, että eläkeohjesäännön sanamuoto kirjoitusasussaan poikkesi alun perin tarkoitetusta ja käytännössä sovelletusta toiminnasta. Tapausta voidaan pitää hyvänä esimerkkinä siitä, että käytännössä noudatettu toimintatapa on vakiinnuttanut alkuperäisen tarkoituksen mukaisen käytännön.

huolellisuuteen ja sitä tulee tarkastella objektiivisesti. Tahtoteoriaan verrattuna sopimuksen osapuoli voi paremmin luottaa tahdonilmaisuuksiin ja sen perusteella syntyneeseen käsitykseen. Kun sopimuksen sitovuuden edellytykset kytkeytyvät luottamusteorian mukaiseen, ulkoisten havaittavien elementtien perusteella syntyneeseen käsitykseen, voidaan sen todeta olevan tasapainoisempi konstruktio verraten tahtoteoriaan. Sen vahvuus on nimenomaan siinä, että se tarjoaa tahtoteoriaa tasapainoisemman lähtökohdan sopimuksen syntymisen edellytyksille.<sup>85</sup>

Todetusti sopimusoikeuden kehityksessä ja sääntelyssä on nähtävissä kerroksellisuutta eri aikakausien välillä. Hyvinvointivaltiokehityksen myötä sopimusoikeudessaakin sosiaalisen ulottuvuuden merkitys on kasvanut huomattavasti. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että sopimuksen aineellinen sisältö ja kohtuullinen tasapaino ovat sellaisia edellytyksiä, joilla on huomattava vaikutus sopimuksen sitovuuteen. Lisäksi huomiota on lisääntyvässä määrin kiinnitetty sopimusosapuolten yksilöllisiin ominaisuuksiin sopimuksen sitovuuden edellytyksiä arvioidessa. Sopimusoikeuden sosiaalisten ulottuvuuksien painottaminen on yhdistettävissä heikomman osapuolen suojaamisen periaatteeseen.<sup>86</sup> Työsopimusoikeus on osa yleistä sopimusoikeutta, joskin sen ydintarkoitus on leimallisesti alun alkaen ollut suojata heikompa sopimusosapuolta. Työsopimusoikeudessa vaikuttavien pakottavien säännösten runsas määrä kertoo omalta osaltaan pyrkimyksestä työntekijän aseman suojaamiseen.<sup>87</sup>

Liberalistiseen yhteiskuntäkäsitykseen perustuva ajatus rajoittamattomasta sopimusvapaudesta ei vastaa enää nykyistä käsitystä sopimusoikeudessa. Sopimusvapaus on edelleen vaihdantajärjestelmän kulmakivenä länsimaisissa yhteiskunnissa, mutta kuitenkin tietyiltä osin rajoitettuna. Kehityskulku kohti osittaista sisältövapauden rajoittamista on johtunut nimenomaan tarpeesta huomioida paremmin sopimusosapuolten ominaisuudet ja olosuhteet. Tarkoituksena on tarjota vähimmäissuojaa heikommalle osapuolelle ja sitä kautta saavuttaa tasapainoisempi lähtökohta vaihdannalle. Sisältövapauden osalta työsopimus on Suomen oikeusjärjestelmässä rajoitetuimpia sopimustyyppisiä.<sup>88</sup>

Vakiintuneen käytännön osalta on mahdollista esittää teoreettiseksi viitekehikseksi nimenomaan luottamusteoriaa mukailevaa näkemystä, jossa työoikeudellisen taustan vuoksi sosiaalisen siviilioikeuden periaatteet, kuten heikomman suojan periaate, ovat erittäin keskeisessä asemassa. Samanaikaisesti on silti pidettävä mielessä, että tapauksissa on aina kyse

---

<sup>85</sup> Hemmo 2003, s. 17–18.

<sup>86</sup> Hemmo 2003, s. 19–21.

<sup>87</sup> Tiitinen – Kröger 2008, s. 45.

<sup>88</sup> Hemmo 2003, s. 70–73.

kokonaisharkinnasta. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että tapauksen olosuhteet huomioon ottaen, harkinnassa voidaan painottaa myös viitekehuksesta poikkeavia sopimusoikeudellisia periaatteita ja argumentteja. Realistisesti ei ole mahdollista esittää yksiselitteisesti ainoaa oikeaa lähestymistapaa, jonka avulla voisi ennakoita määrittellä oikeudellisen argumentaation lopputuloksen. Vakiintuneen käytännön normatiivinen sisältö muotoutuu pitkälti korkeimman oikeuden prejudikatuurin perusteella, joten sen sisällön määräytymisessä harkintavallan merkitys on varsin suuri. Vaikka yksittäistä oikeaa teoriaperustaa sopimusoikeudellisen ratkaisun perustaksi taikka konkreettisia painotuksia erilaisten periaatteiden ja argumenttien painoarvosta ei voida ennalta osoittaa, on kuitenkin hedelmällistä pyrkiä siihen. Oikeustieteen, ja samalla tämänkin tutkielman tarkoituksena, on pyrkiä systematisoimaan oikeuskäytännöstä ilmeneviä ratkaisulinjoja ja tulkintaperiaatteita siten, että ne muodostaisivat mahdollisimman koherentin kokonaisuuden oikeusjärjestyksen kannalta. Tarkoituksena on löytää niitä yleisiä suuntaviivoja, joita vakiintunutta käytäntöä koskevassa ratkaisutoiminnassa on noudatettu.

### 3.3 Vilpittömän mielen suoja ja työntekijän perusteltu luottamus

Vakiintuneen käytännön arvioinnissa kiinnitetään huomiota myös vilpittömän mielen suojaan sekä työntekijöiden perusteltuun luottamukseen liittyviin seikkoihin. Edellä mainitun mukaisesti myös korkein oikeus on vahvistanut tämän tapauksen 2010:93 perusteluissa.<sup>89</sup> Työntekijöiden perusteltu luottamus kytkeytyy vakiintuneen käytännön osalta usein siihen kysymykseen, voidaanko työntekijöillä katsoa olleen perustelua aihetta luottaa vakiintuneen käytännön pysyvyyteen ja jatkuvuuteen. Tällöin huomiota voidaan kiinnittää muun muassa siihen, miten ja miksi käytäntöön on päädytty sekä käytännön selkeyteen ja johdonmukaiseen noudattamiseen.<sup>90</sup>

Vilpittömän mielen suoja (bona fides) on varallisuus oikeudessa noudatettu periaate, joka löytyy useammasta oikeustoimilain säännöksestä. Vilpittömän mielen suojalla halutaan suojata sopimustoiminnassa osapuolten välille syntynyttä luottamusta ja perusteltuja odotuksia. Oikeustoimilain sääntelyssä oikeustoimien vaikutukset ja niiden laajuus ovat sidottu useasti nimenomaan perusteltuun vilpittömään mieleen.<sup>91</sup> Perustellun vilpittömän mielen periaate rakentuu pitkälti selonottovelvollisuudelle ja kulminoituu siihen, että osapuoli tietää tai hänen

---

<sup>89</sup> Vilpittömän mielen suoja ja perusteltua luottamusta koskevat periaatteet. Ks. KKO 1990:103 ja 1995:52, vrt. KKO 1989:92.

<sup>90</sup> KKO 2021:76, perusteluiden 14. kohta.

<sup>91</sup> Saarnilehto – Annola 2018, s. 19.

tulisi tietää jokin oikeustoimea koskeva seikka. Kyse on siis sopimusosapuolen tietoisuudesta oikeustoimeen vaikuttavista seikoista ja olosuhteista. Henkilön katsotaan yleisesti ottaen olevan perustellusti vilpittömässä mielessä silloin, kun hän ei tiennyt eikä hänen olisi pitänytkaan tietää jostakin seikasta. Näin ollen henkilö ei tosiasiallisesti ole ollut tietoinen, eikä hänen selonottovelvollisuutensa täytettyään huolellisesti harkitenkaan olisi pitänyt tietää jostakin seikasta.<sup>92</sup>

Vilpittömän mielen suojan tehosteena toimii käytännössä se seikka, että näyttötaakka vilpillisestä mielestä on tällaisen väitteen esittäjällä. Toisin sanoen oletusarvona pidetään osapuolen vilpittömää mieltä. Oleellista on huomata, ettei vilpittömän mielen suoja kuitenkaan ole täysin kattava. Esimerkiksi oikeusjärjestyksen sisältöä pidetään yleisesti tunnettuna siten, ettei tietämättömyys sen sisällöstä perusta vilpittömän mielen suojaa.<sup>93</sup> Näin ollen voidaan päätellä, ettei rikollinen ja oikeusjärjestyksen vastainen toiminta voi saada vilpittömän mielen suojaa. Vilpittömän mielen suojan ratio on antaa oikeusjärjestyksen suojaa hyvässä uskossa toimivalle osapuolelle. Voidaan siten tehdä päätelmä, ettei lain ja oikeusjärjestyksen suojaa tietenkään anneta sellaiselle taholle, joka toimii vilpillisessä mielessä (*mala fides*).

Perustellun luottamuksen arviointia vakiintuneen käytännön osalta voidaan korkeimman oikeuden tapauksen 2021:76 perusteella. Tapauksen osalta korkeimman oikeuden enemmistö katsoi, että työntekijöille oli syntynyt oikeutetusti perusteltu luottamus taukokäytännön jatkuvuuteen. Asiassa on näytetty, että taukokäytäntö on alun alkaen otettu käyttöön työsuojelullisista syistä, jotta raskas lajittelutyö olisi vähemmän kuormittavaa. Työntekojen olosuhteet ovat muuttuneet ajan kuluessa siten, että työn kuormittavuus on huomattavasti keventynyt aiempaan verrattuna. Näistä olosuhdemuutoksista huolimatta taukokäytännön suhteen ei ole tehty muutoksia. Tämän perusteella korkein oikeus on todennut, että työntekijöille on voinut syntyä perusteltu käsitys ja luottamus taukokäytännön pysyvyydestä ja jatkuvuudesta olosuhdemuutoksista huolimatta. Lisäksi asiassa on kiinnitetty huomiota siihen seikkaan, että myös työnantaja on näiden seikkojen valossa voinut päätellä, että työntekijät vilpittömästi ja perustellusti luottaneet taukokäytäntöä sitovana järjestelynä, jota työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa.

Aiheellista on huomioida kyseisestä tapauksesta myös eri mieltä olleen oikeusneuvoksen eriävät näkemykset. Asiassa eri mieltä olleen oikeusneuvoksen näkemyksen mukaan

---

<sup>92</sup> Esimerkiksi Velkakirjalaki (VKL, 31.7.1947/622) 14.1 §.

<sup>93</sup> Saarnilehto – Annola 2018, s. 21.

työntekijöillä ei ole ollut perusteltuja syitä luottaa käytännön pysyvyyteen. Tämän näkemyksen hän perustaa siihen, että taukokäytäntö on kuulunut nimenomaan raskaan lajittelutyön työntekijöille ja ollut liitännäinen silloisiin työolosuhteisiin. Lisäksi taukoihin liittyvät järjestelyt kuuluvat keskeisesti työnantajan direktio-oikeuden ydinalueelle.<sup>94</sup>

Esimerkiksi tapauksessa KKO 1989:92 on päädytty ratkaisuun, jonka mukaan käytäntö ei ole vakiintunut sitovaksi sillä perusteella, että kyseessä on työnantajan yksipuolinen tahdonilmaisu.<sup>95</sup> Vastaavalla tavalla on perusteltu myös vanhemmassa tapauksessa KKO:1984-II-135. Tapauksessa KKO 1989:92 oli kyse työntekijöille palvelusvuosien perusteella myönnettävästä rahalahjasta. Käytäntö oli jatkunut vuodesta 1947 vuoteen 1967 eli 20 vuotta, jonka jälkeen jatkunut vuodesta 1971 vuoteen 1986. Myös muiden vakiintuneelta käytännöltä edellytettävien vaatimusten voidaan katsoa täyttyvän asiassa. Erityisesti juuri työntekijän luottamuksensuojan näkökulmasta asiassa olisi voitu päätyä myös toisenlaiseen lopputulokseen. Tapauksessa esitettyjen seikkojen valossa on hyvin pääteltävissä, että työntekijöille on perustellusti syntynyt oikeus luottaa käytännön jatkuvuuteen.<sup>96</sup>

### 3.4 Lojaliteettivelvollisuus ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus

Työsopimus voidaan sopimusoikeudellisessa sopimustyyppiajaottelussa luokitella ajallisen keston perusteella kestosopimukseksi. Kestosopimuksella eli työsopimuksella on tarkoituksena jatkuvan yhteistyösuhteen perustaminen, jossa suoritukset ovat jatkuvia. Kestosopimusten kohdalla vastapuolen etujen huomioiminen on korostuneessa asemassa ja tämänkaltaiset lojaliteettivaatimukset vaikuttavat myös sopimusten sitovuuden arviointiin.<sup>97</sup> Kestosopimuksella perustetulle sopimuskumppaneiden väliselle oikeussuhteelle ominaisia piirteitä ovat yhteistoiminnalliset päämäärät ja tavoitteet. Niiden saavuttamiseksi konfliktien karttaminen, jatkuvuuden takaaminen sekä joustavuus nousevat tärkeämpään asemaan kuin pelkästään oman edun tavoittelu.<sup>98</sup> Kun tarkoituksena on oman edun tavoittelun sijaan yhteisten päämäärien edistäminen, voidaan päätellä, ettei esimerkiksi tahallinen vahingollinen toiminta

---

<sup>94</sup> Tästä näkökulmasta voidaan todeta, että on tarpeellista asettaa työnantajan direktio-oikeuden ydinalueille kuuluville ehdoille tiukemmat sitovuusedellytykset verrattuna muihin työsuhteen ehtoihin. Erityisesti siitä syystä, että tämänkaltaisissa tilanteissa työnantaja tosiasiallisesti joutuu luopumaan päättävaltaansa kuuluvista asioista (yleensä ilman tosiasiallista tahdonilmaisu).

<sup>95</sup> Niemi 2008, s. 62.

<sup>96</sup> Tästä ratkaisusta myös myöhemmin kappaleessa 4.5 lahjanluonteiset käytännöt.

<sup>97</sup> Hemmo 2003, s. 34–35.

<sup>98</sup> Hemmo 2003, s. 35.

toisen osapuolen etujen vahingoksi voi tulla kyseeseen. Vaatimusta välttää toisen osapuolen etuja vahingoittavaa toimintaa voidaan pitää vähimmäisvaatimuksena.<sup>99</sup> Kestosopimuksille ominainen piirre on se, että ne saattavat olla voimassa hyvinkin pitkiä aikoja. Tämä korostaa varsin hyvin sitä tosiseikkaa, että kestosopimukset ovat alttiina olosuhteiden muutoksille ja olosuhdemuutosten todennäköisyys on suurempi verrattuna kertosopimuksiin. Näitä kaikkia olosuhdemuutoksia on hankalaa, joskus jopa mahdotonta etukäteen ennakoita. Tällöin pyrkimystä sopia kaikesta ennakoita voidaan luonnehtia jopa tarpeettomaksi.

Lojaliteettivaatimus tarkoittaa muun muassa sitä, että sopimusosapuolilta vaaditaan sopimuskumppaninsa tärkeiden intressien huomioimista. Tämä saattaa perustaa osapuolille tiettyjä velvollisuuksia, joita ei muutoin tavallisesti syntyisi esimerkiksi kertaluonteisen sopimuksen kohdalla. Esimerkkeinä tällaisista velvollisuuksista voidaan mainita esimerkiksi tietynlainen korostuneempi vaatimus informoida sopimuskumppania sekä pidättyvyys sopimuskumppanin kannalta ankarista oikeuskeinoista.<sup>100</sup> Lojaliteettivelvollisuutta on mahdollista pitää yleisnimityksenä erilaisille osapuolten välisessä suhteessa vaikuttaville velvollisuuksille. Nämä vaihtelevat tilanteiden ja eri sopimustyyppien mukaan. Se saattaa ilmentyä tiedonanto- ja ilmoitusvelvollisuuden lisäksi reklamaatiovelvollisuutena, myötävaikutusvelvollisuutena tai uskollisuusvelvollisuutena. Näiden ohella myös avoimuus, reiluus ja rehellisyys sekä joviaalisuusvaatimukset pohjautuvat lojaliteettivaatimukseen.<sup>101</sup>

Lojaliteettivelvollisuus on osa sopimusoikeuden yleisiä periaatteita ja vaikuttaa siten itsenäisesti, mutta saattaa saada vaikutuksensa myös lakisääteisesti. Työoikeudessa lojaliteettivelvoitteella on korostunut merkitys niin työnantajan kuin työntekijän osalta. Työsuhteessa lojaliteettivelvollisuus vaikuttaa sekä sopimusperusteisesti että lakisääteisesti. Työntekijän lakisääteinen lojaliteettivelvoite löytyy TSL 3:1 §:stä, jonka mukaan:

*”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.”<sup>102</sup>*

<sup>99</sup> Halila – Hemmo 2008, s. 10–11. Näin myös Mähönen 2000, s. 134–135. Lojaliteetin suppeimpana muotona (stricta interpretatio) voidaan pitää tämän kaltaista oikeuksien väärinkäyttämisen kieltoa (shikaanikieltoa). Esimerkiksi Halila ja Hemmo sekä Saarnilehto ovat käsitelleet oikeuden väärinkäytön kieltoa lojaliteettiperiaatteen yhteydessä. Tässä esityksessä oikeuden väärinkäytön kieltoa käsitellään jäljempänä kohtuullisuusperiaatteen ja hyvän tavan vaatimusten yhteydessä.

<sup>100</sup> Hemmo 2003, s. 53.

<sup>101</sup> Ämmälä 1994, s. 8–9.

<sup>102</sup> Sekä vuoden 1970 sekä 2001 työsopimuslain esitöistä ilmenee ainoastaan se, että pykälä sisältää yleissäännöksen työntekijälle sopimuksesta johtuvista velvoitteista, HE 228/1969 vp., s. 4. sekä HE 157/2000 vp., s. 79.



Kyseisen yleissäännöksen perusteella voidaan tehdä päätelmä, että lojaliteettiperiaate on yleisesti työsuhteessa vaikuttava oikeusperiaate, joka tulee huomioida kaikessa toiminnassa. Täysin yksityiskohtaista sisältöä lojaliteettiperiaatteelle ei ole määriteltävissä, mutta se voidaan hahmottaa yleisenä oikeusperiaatteena.<sup>103</sup> Lojaliteettivelvoite sinänsä on riippumaton työntekijän muista velvoitteista ja sillä voidaan katsoa olevan vaikutusta niin työtä tehdessä kuin tietyiltä osin myös vapaa-ajalla. Se saattaa laajentaa työntekijän työntekovelvoitetta tilapäisesti velvoittamalla työntekijän osallistumaan esimerkiksi välttämättömiin pelastus- tai suojelutehtäviin työpaikallaan esimerkiksi tulipalon sattuessa.<sup>104</sup> Lisäksi myös työaikalain (TAL, 5.7.2019/872) 19 §:n mukainen hätätyö saattaa velvoittaa työntekijän työskentelemään muissa kuin työsopimuksensa mukaisissa tehtävissä.<sup>105</sup> Tästä voidaan päätellä, että lojaliteettivelvollisuus voi tietyissä tapauksissa johtaa myös vakiintuneista käytännöistä poikkeamiseen.

Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun periaate löytyy TSL 2:2 §:stä. Säännöksen mukaisesti työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Tasapuolisen kohtelun periaatteesta voidaan poiketa, mikäli työntekijän asema sekä tehtävät huomioiden se katsotaan perustelluksi ja asialliseksi.

Esimerkiksi tapauksessa KKO:1984-II-135 voidaan kiinnittää huomiota siihen seikkaan, että kyseinen käytäntö lomansiirto-oikeudesta on otettu kaikkien työntekijöiden käyttöön vuonna 1971. Tämä siirtokäytäntö on ulotettu kaikkiin työntekijöihin tasapuolisen kohtelun nimissä. Kyseisessä tapauksessa lomansiirtokäytäntö oli saanut alkunsa leipomoalan työehtosopimuksesta, ja yhtiö oli myöhemmin ulottanut sen koskemaan kaikkia muitakin työntekijöitensä. Yhtiö oli ilmoittanut käytännöstä kirjallisesti sekä koko henkilökunnalle yhteisesti jaettavassa tiedotuslehdessä että henkilökohtaisin ilmoituksin. Korkein oikeus on päättänyt ratkaisussaan siihen lopputulokseen, ettei kyseinen siirto-oikeus ole vakiintunut kantajan työsuhteen ehdoksi ja siitä syystä käytäntöä oli mahdollista muuttaa työnantajan yksipuolisin toimenpitein. Ratkaisua voidaan kritisoida tietyiltä osin, mutta sen taustalla on mahdollista nähdä myös tasapuolisen kohtelun periaatteen painottuminen.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> Taxell DL 1977, s. 149–50.

<sup>104</sup> Ks. TSL 2:12.2 §.

<sup>105</sup> Tiitinen – Kröger 2012, s. 326.

<sup>106</sup> Tiitinen – Kröger 2008, s. 770, erit. alaviite 21.

Ratkaisussaan korkein oikeus on todennut, että vuosilomalain muutoksen myötä yhtiö oli poistanut siirto-oikeuden tarpeettomana. Samoin se oli poistettu myös leipomoalan uudesta työehtosopimuksesta, josta käytäntö oli alun perin johdettu kaikkia työntekijöitä koskevaksi. Siten on mahdollista päätellä, että mikäli käytäntö olisi katsottu kantajan sitovaksi työsuhteen ehdoksi, olisi lopputuloksena ollut työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vastainen käytäntö. Alun perin tasapuolisen kohtelun nimissä kaikkiin työntekijöihin ulotettu siirto-oikeus olisi tällöin tullut sitovaksi työsuhteen ehdoksi periaatteessa kaikkien muiden työntekijöiden osalta, mutta alkuperäisen leipomoalan työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden lomaehdot olisivat täten olleet heikommalla. Myös tietenkin yhtiöön eri aikaan saapuneiden työntekijöiden työehdot olisivat poikenneet toisistaan. Tässä kohdissa on tietysti mahdollista pohtia olisiko tällaisessa tilanteessa, mikäli käytäntö olisi katsottu sitovaksi, ollut perusteltua yhdenmukaistaa kaikkien työntekijöiden työehtoja siten käytäntöä vastaaviksi. Tässä skenaariossa olisi ollut mahdollista päätyä lopputulokseen, jossa käytäntö olisi katsottu sitovaksi ja tasapuolisten työehtojen turvaaminen olisi siten jäänyt työnantajan vastuulle.<sup>107</sup> Kaiken kaikkiaan tapauksessa on selkeästi kiinnitetty huomiota siihen, miten ja miksi käytäntö on alun alkaen otettu käyttöön. Alkuperäinen peruste käytännön soveltamiselle oli säännöksiä ja olosuhteiden muuttuessa lakannut olemasta. Näin ollen korkein oikeus on kokonaisuudessaan päättänyt lopputulokseen, jonka mukaan tasapuolisen kohtelun periaatteen nojalla kantajan eduksi tullutta siirto-oikeutta ei katsottu sitovaksi käytännöksi.

Tasapuoliseen kohteluun on kiinnitetty huomiota myös ratkaisussa KKO 1995:13. Tapauksessa alalle muodostunut vakiintunut käytäntö ja muut syyt johtivat siihen, ettei useampaa määräaikaista työehtosopimusta tulkittu toistaiseksi voimassa olevaksi. Tapauksessa todettiin, että kyseinen menettely on ollut yhdenmukaista myös muiden vastaavassa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla. Näin ollen tasapuolisen kohtelun vaatimus on omalta osaltaan täyttynyt tapauksen arvioinnissa.

---

<sup>107</sup> Kyseistä tapausta voidaan verrata hyvin samankaltaiseen korkeimman oikeuden julkaisemattomaan tuomioon KKO S 83/401, N:o 4248, A 28.12.1983 (julkaisematon), jossa käytäntö katsottiin sitovaksi. Tässä tapauksessa korkein oikeus on todennut: ”lomakäytäntö näin ollen perustuu yhtiön koko henkilöstöä tarkoitaviin kirjallisiin päätöksiin, joista henkilöstölle on myös tiedotettu, ovat päätöksillä myönnetty edut tulleet yksityisten työehtosopimusten ja siis myös A:n työehtosopimuksen ehdoiksi.” Tapaussesteestä käy selkeästi ilmi, että asiassa on näytetty työnantajan luopuneen etuuden harkinnanvaraisuudesta ja etuus on ollut tarkoitus muuttaa pysyväisluonteiseksi.

### 3.5 Hyvän tavan vaatimus, oikeuden väärinkäytön kieltö ja kohtuullisuusperiaate

Esimerkiksi Juha Karhu on luokitellut hyvän tavan vaatimuksen varallisuusosoikeudessa sellaiseksi ensimmäisen vaiheen instituutiotorjuntakeinoksi, jolla sensuroidaan eli estetään sellaisten varallisuusosoikeudellisten oikeustoimien sisältöä, joita voidaan pitää yleisesti ottaen sopimattomina. Toisen vaiheen instituutionalisina torjuntakeinoina voidaan nähdä ”korjausnormistot” kuten oikeuden väärinkäytön kieltö ja kohtuuttomien oikeussuhteiden voimaansaattamisen kieltö. Toisen vaiheen keinoilla tarjotaan lainkäyttäjälle mahdollisuus puuttua oikeustoimen toteuttamiseen, mikäli voidaan katsoa kyseisen toiminnan olevan oikeuden väärinkäyttöä taikka sen johtavan kohtuuttomaan lopputulokseen. Tämän näkemyksen mukaisesti kaikki kolme ovat keskeinen osa varallisuusosoikeusjärjestelmän perustaa<sup>108</sup>

Hyvän tavan mukaisuuden voidaan katsoa vaikuttavan yleisesti Suomen oikeusjärjestyksessä. Varsinaisesti yleissäännöstä siitä ei kuitenkaan löydy. Yleisesti ottaen voidaan katsoa, ettei oikeustoimet saa olla lain taikka hyvän tavan vastaisia. Tällainen muotoilu löytyy useammasta normisäännöksestä.<sup>109</sup> Mainitun mukaisesti tällainen maininta löytyy myös työ sopimuslaista, TSL 10:2 §:stä ja 3:3.1 §:stä. Hyvän tavan mukaisuus liittyy usein sopimussuhteisiin ja sillä on moraalinen ulottuvuus. Moraalisessa ulottuvuudessa on kyse nimenomaan hyväksyttävyydestä ja arvostuksesta.<sup>110</sup> Hyvän tavan mukaisuuden viitatessa oikeustoimeen, viitataan tarkemmin sanottuna oikeustoimen sisältämiin ehtoihin ja määräyksiin. Ehdot saattavat itsessään olla hyvän tavan vastaisia tai ne ovat voineet syntyä sellaisen menettelyn tuloksena, jota ei voida pitää hyväksyttävänä. Myös oikeustoimen kohdetta on mahdollista käyttää hyvän tavan vastaisesti.<sup>111</sup> Hyvän tavan mukaisuudella on läheinen yhteys myös oikeuden väärinkäytön kieltöön eli shikaanikieltöön.

Vastaavalla tavalla kuin monen muunkin periaatteen kohdalla, niin myös hyvän tavan mukaisuuden kohdalla yleistä määritelmää on mahdotonta osoittaa yleissäännöksen puuttuessa.<sup>112</sup> Tästä syystä hyvän tavan vastaisuus on harkinnanvarainen seikka, joka tulee

<sup>108</sup> Karhu katsoo kaikkien kolmen normiston kuuluvan ns. ordre public-alueelle eli osaksi varallisuusosoikeuden ja oikeusjärjestyksen perusteita. Ts. ne ovat automaattisesti pakottavaa oikeutta. Pöyhönen 2003, s. 85–86.

<sup>109</sup> Telaranta 1990, s. 250–251 ja 274–275.

<sup>110</sup> Hyvän tavan käsitteestä ja moraalitulottuvuudesta seikkaperäisemmin Telaranta 1990, s. 275–280.

<sup>111</sup> Tolonen 2003, s. 150.

<sup>112</sup> Hyvän tavan vastaisuutta koskevia yleissäännöksiä löytyy esimerkiksi ainakin Saksasta ja Sveitsistä. Km 1990:20, s. 233–234 sekä Ämmälä 2000, s. 144. Esimerkiksi oikeustoimilakitoimikunnan mietinnössä on pidetty yleissäännöksen puuttumista ongelmallisena seikkana lain informatiivisen funktion kannalta. Samaissa

tuomioistuimen arvioitavaksi tapauskohtaisesti in casu. Hyvän tavan arviointi riippuu etenkin siitä, onko olemassa kyseistä asiaa koskeva erityistä säännöstä. Nimenomaisen säännöksen löytyessä, se määrittää arviointia merkittävässä määrin. Joka tapauksessa arviointi kiinnittyy keskivertoihmissen kannanottojen perusteella tapahtuvaan objektiiviseen tarkasteluun. Arviointiin eivät vaikuta osapuolten käsitykset oikeustoimien tai toiminnan hyvän tavan vastaisuudesta.<sup>113</sup> Eri toimialojen omat periaatteelliset moraalisisäännöt kuten hyvä kauppatapa taikka asianajajien eettiset säännöt saattavat omalta osaltaan vaikuttaa arviointiin, mutta nekaan eivät itsessään muodosta yleispätevää määritelmää hyvän tavan sisältöä määriteltäessä.<sup>114</sup> Lainsäädännön puitteissa hyvän tavan vastaisuuden sisältöä ilmentävät osaltaan Oikeustoimilain 31 § (kiskominen), 33 § (kunnianvastainen ja arvoton menettely) ja 36 § (kohtuuttomuus) pätemättömyysperusteet. Työsopimuslain 3:3.1 §:n mukaisesti työntekijän ei ole sallittua tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajaansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Työntekijä ei myöskään saa työsuhteen kestäessä ryhtyä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sen kaltaisiin toimenpiteisiin, joita 1 momentissa säädetty huomioon ottaen ei voida pitää hyväksyttävänä (TSL 3:3.2 §). Hyvän tavan vastaisuutta arvioidaan tässä tilanteessa työnantajan edun näkökulmasta.<sup>115</sup>

Yleisenä oikeusperiaatteena hyvän tavan vastaisuus on niin vahva pätemättömyysperuste, että se huomioidaan tuomioistuimessa viran puolesta (ex officio), vaikka osapuolet eivät siihen omatoimisesti vetoaisi. Lisäksi sen aiheuttama pätemättömyys on korjaantumaton.<sup>116</sup> Yleisenä oikeusperiaatteena hyvän tavan vastaisuus pätemättömyysperusteena eroaa edellä mainituista oikeustoimilain säännöksistä. Lain taikka hyvän tavan vastaiselle oikeustoimelle ei anneta täytäntöönpanoon liittyvää oikeussuojaa ja näin ollen oikeustoimen mukaista suoritusta ei voi vaatia palautettavaksi. Kyse on niin sanotusta puuttumattomuusperiaatteesta.<sup>117</sup> Jo 1970-luvulta lähtien on omaksuttu sellainen katsantokanta, jonka perusteella hyvän tavan vastaisella

---

mietinnössä on kuitenkin huomioitu myös yleissäännöksen myötä syntyviä hankaluuksia, kuten soveltamiskelpoisuuden rajoittumista. Km 1990:20, s. 235–237.

<sup>113</sup> Kivimäki – Ylöstalo 1981, s. 393.

<sup>114</sup> Hyvän tavan ja esimerkiksi hyvän liiketavan vuorovaikutussuhde toisiinsa ei ole täysin selkeä. Ämmälä 1990, s. 171 sekä HE 8/1977 vp. s. 25.

<sup>115</sup> Ämmälä 2000, s. 148.

<sup>116</sup> Hemmo 1997, s. 200–204 sekä Ämmälä 2000, s. 154.

<sup>117</sup> Km 1990:20, s. 234–235.

oikeustoimella tai kohtuuttomalla ehdolla saavutetut varallisuusedut eivät nauti perustuslain suojaa.<sup>118</sup>

Oikeuden väärinkäytön kieltä voidaan käsittää oikeudenalat ylittävänä yleisenä ja vakiintuneena oikeudellisena periaatteena. Periaatteen käytännön painoarvoa eri oikeudenaloilla on hankalaa arvioida siitä syystä, ettei siihen useimmiten viitata suoraan ratkaisuperusteena oikeuskäytännössä. Kiellosta on oikeudenalakohtaisesti erilaisia säädännäisiä sovelluksia (esim OikTL 33 §).<sup>119</sup> Karhu katsoo oikeuden väärinkäytön kiellon kuuluvan niin vahvasti osaksi modernia varallisuus-oikeutta, että se on aina voimassa ilman erityistä säännöstäkin. Edelleen tämän näkemyksen mukaisesti se on katsottava sen luonteiseksi pakottavaksi oikeudeksi, josta ei ole mahdollista luopua etukäteen.<sup>120</sup>

Oikeuden väärinkäyttöä on haasteellista määrittää yksiselitteisesti taikka tyhjentävällä tavalla. Oikeuden väärinkäytön määritelmässä on kuitenkin mahdollista hahmottaa tiettyjä yleisiä tunnusmerkkejä. Oikeuden väärinkäyttö voidaan hahmottaa menettelynä, jossa on kyse muodollisesti sallitusta oikeuden käyttämisestä, mutta joka yksittäistapauksellisesti tapahtuu hylättävällä tavalla taikka hylättävässä tarkoituksessa.<sup>121</sup> Hylättävä tapa taikka tarkoitus saattavat perustua toisen oikeussubjektin oikeuden taikka yhteiskunnassa vallitsevien perusarvojen loukkaamiseen. Tätä voidaan kutsua vahinkotunnusmerkiksi. Lisäksi voidaan havaita, että tietyissä tilanteissa saatetaan edellyttää oikeustoimen tarkoituksenvastaisuutta. Tarkoituksenvastaisuus itsessään ei kuitenkaan vielä muodostu oikeuden väärinkäytöksi. Oikeuden väärinkäytöksi se muodostuu silloin, kun tarkoituksenvastainen oikeustoimi loukkaa jonkun toisen oikeutta.<sup>122</sup>

Oikeuden väärinkäyttö ei edellytä tahallisuutta eikä etenäkään varsinaista kiusantekotarkoitusta, jolla loukataan toisen oikeuksia ilman omaa intressiä (shikaanikielto).<sup>123</sup> Oikeuden väärinkäytön kieltä on siten laajempi kokonaisuus kuin pelkästään shikaani. Shikaanissa oikeutta käytetään nimenomaisessa loukkaustarkoituksessa, siten ettei toimintaan liity lainkaan omaa intressiä taikka siten ettei siitä aiheudu tekijälleen hyötyä. Shikaaniksi katsottava toiminta on siten aina oikeuden väärinkäyttöä, mutta ei välttämättä päinvastoin. Siksi se on mahdollista

---

<sup>118</sup> Pöyhönen 2001, s. 315.

<sup>119</sup> Linna LM 4/2004 s. 622. Tarkemmin eri oikeudenalojen näkökulmasta 622–638.

<sup>120</sup> Ks. alaviite 108.

<sup>121</sup> Kulmala DL 6/2018, s. 895.

<sup>122</sup> Linna LM 4/2004 s. 631–632.

<sup>123</sup> Linna LM 4/2004 s. 631.

nähdä osana oikeuden väärinkäytön kieltoa ja vahinkotunnusmerkin suppeana tulkintana.<sup>124</sup> Kun shikaanissa on kyse oikeuden väärinkäyttämistä kahden osapuolen välisessä suhteessa, on kollusiivinen menettely vastaavaa toimintaa suhteessa kolmanteen osapuoleen. Kolluusio voidaan katsoa menettelyksi, jossa osapuolet toimivat yhteistoiminnassa tarkoituksenaan loukata taikka vahingoittaa kolmannen oikeutta.<sup>125</sup> Myös kolluusion voidaan katsoa olevan osa oikeuden väärinkäytön kieltoa.<sup>126</sup>

Kohtuullisuusperiaate vaikuttaa taustalla jatkuvasti, eikä sitä välttämättä erikseen mainita esimerkiksi ratkaisuperusteluissa. Kohtuullisuusperiaate on tietyllä tavalla sisäänrakennettu elementti niin yleisesti sopimusoikeudessa kuin myös työoikeudessa. Kohtuullisuusperiaate voidaan yhdistää vahvasti luottamusteoriaan ja heikomman osapuolen suojaamisen tavoitteeseen. Yleisesti tunnettuna ja osapuolten tiedostamana lähtökohtana kohtuullisuusperiaate on mahdollista nähdä myös preventiivisenä tekijänä. Kohtuullisuusperiaate omalta osaltaan saattaa ennakolta vaikuttaa osapuolten väliseen toimintaan siten, että kohtuuttomat sopimusvelvoitteet, kuten työehdot, jäävät syntymättä. Siten kohtuullisuusperiaatteella on käyttäytymistä ohjaavaa vaikutusta, ainakin siinä määrin kuin lainkäytöllä yleensäkin on mahdollista ohjata kansalaisten toimintaa.<sup>127</sup> Lainkäytön kaksoisfunktion mukaisesti ohjausvaikutuksen lisäksi kohtuullisuusperiaatteella on tietenkin myös varsinainen oikeussuojavaikutus eli ns. reparatiivinen funktio.<sup>128</sup>

Vakiintuneen käytännön sitovuus on yhteydessä kohtuullisuusperiaatteeseen. Näin on esitetty jo tapaoikeuden kohdalla, jossa kohtuullisuusperiaate on edellytyksenä sitovuudelle, ja eräänlainen keino kontrolloida tapaoikeuden myötä syntyviä normeja. Kuten varallisuusosoikeudessa yleisesti niin myös työsopimusoikeudessa kohtuullisuusperiaate vaikuttaa yleisenä oikeusperiaatteena. Oikeustoimilain 36 § koskee kohtuuttomien oikeustoimien ja sopimusehtojen sovittelua. Kyseisen sovitteluperiaatteen mukaisesti, jos oikeustoimen ehto on kohtuuton tai ehdon soveltaminen johtaisi kohtuuttomaan lopputulokseen, voidaan ehtoa sovittella taikka jättää se kokonaan huomioimatta. Myös työsopimuslaista löytyy pykälä koskien kohtuuttomia työsopimusehtoja. TSL 10:2 §:n mukaisesti, jos työsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista taikka muutoin

---

<sup>124</sup> Kulmala DL 6/2018, s. 897.

<sup>125</sup> Tammi-Salminen 2001, s. 252.

<sup>126</sup> Tammi-Salminen 2013, s. 367.

<sup>127</sup> Saarensola katsoo lainkäytön mahdollisuuksien olevan rajalliset jo siitäkin syystä, etteivät kansalaiset tunne oikeusjärjestyksen sisältämiä oikeussääntöjä kovinkaan tarkasti. Silloinkin kun säännöt tunnetaan, kansalaisten moraalikäsitykset saattavat vaihdella merkittävästi. Saarensola 2017, s. 145.

<sup>128</sup> Virolainen 1995, s. 85–86.

kohtuutonta, ehtoa voidaan sovittaa tai jättää kokonaan huomioon ottamatta. Voidaan siten päätellä, että vakiintuneen käytännön tulee täyttää sekä hyvän tavan vaatimukset ja lisäksi olla kohtuullisuusperiaatteen mukainen.

### 3.6 Työntekijän suojelun periaate

Ensiarvoisen tärkeää on kiinnittää huomiota siihen seikkaan, että työoikeudellinen sopimussuhde eroaa yleisistä velvoiteoikeudellisista sopimussuhteista tietyiltä osin. Näistä kantavimpana ajatuksena on työntekijän suojeluperiaate. Tällä periaatteella on perustuslaillinen asema ja siitä säädetään Suomen perustuslain (PL, 11.6.1999/731) 18.1 §:ssä, jonka mukaan ”julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.”<sup>129</sup> Heikkomuusolettaman mukaisesti työntekijän katsotaan olevan yksilötasolla heikommassa asemassa kuin työnantajan, joten on perusteltua erilaisilla laeilla suojella heikompaa osapuolta. Yksilötasolla työntekijöitä halutaan suojella mm. kohtuuttomilta ja epäoikeudenmukaisilta työsuhteen ehdoilta. Näin ollen on katsottu aiheelliseksi rajoittaa yleisiä velvoiteoikeudellisia lähtökohtia kuten sopimusvapautta ja yksityisautonomiia. Rajoittaminen tapahtuu sääntelemällä työsuhdetta voimakkaasti niin lakien kuin työehtosopimusten avulla.<sup>130</sup>

Työntekijän suojaksi säädettyjen säännösten lisäksi suojeluperiaate vaikuttaa myös tulkinnassa ja ratkaisutoiminnassa. Epäselvissä työriitojen ratkaisutilanteissa sen nojalla voidaan tulkita työntekijän suojaksi säädettyjä säännöksiä ja esimerkiksi työsuhteen työntekijän eduksi (in dubio pro labore).<sup>131</sup> Esimerkkinä työoikeudessa noudatettavasta työntekijän eduksi vaikuttavasta periaatteesta voidaan mainita aiemmin käsitelty edullisemmuussääntö. Sen mukaisesti epäselvässä tulkintatilanteessa valitaan työntekijän kannalta edullisin ratkaisuvaihtoehto. Edullisemmuussääntöä vakiintuneen käytännön osalta on arvioitu esimerkiksi tapauksessa KKO 1984 II 23. Kyseisessä tapauksessa työntekijälle oli lähes kolmen vuoden ajan maksettu työn laadusta riippumatonta palkkaa, jota oli korotettu työehtosopimusten mukaisesti. Tapauksessa korkein oikeus katsoi, että tällainen palkka oli vakiintuneen käytännön perusteella muodostunut työntekijän työsuhteen ehdoksi. Näin ollen vakiintuneen käytännön myötä syntynyt työsuhteen palkkaa koskeva ehto oli

<sup>129</sup> Vastaava säännös on löytynyt jo vuoden 1919 Hallitusmuodon 6.2 §:stä, jolloin se kuului muodossa ”kansalaisten työvoima on valtakunnan erikoisessa suojeluksessa”.

<sup>130</sup> Kairinen 2009, s. 43–44.

<sup>131</sup> Engblom 2013, s. 9.

työntekijälle edullisempi kuin vastaava työehtosopimuksen ehto. Korkein oikeus on viitannut edullisemmuussääntöön, jonka perusteella oli valittava työntekijälle edullisempi ratkaisuvaihtoehto.

Ratkaisussa KKO 1994:123 työnantaja oli muuttanut palkanmaksuperustetta siten, että työntekijälle oli maksettu reilun kuuden vuoden ajan työ sopimuksen ehtoja vastaamatonta palkkaa. Asiassa arvioitiin, oliko kyseinen yksipuolinen palkanalennus muodostunut hiljaisen hyväksymisen myötä vakiintuneeksi käytännöksi työsuhteessa. Ratkaisussa arvioitiin erityisesti juuri hyväksymiskriteeriä ja siihen liittyviä näkökohtia. Tapauksessa työntekijä ei ollut esittänyt työnantajalleen vaatimuksia työ sopimuksen ehtoa vastaavan palkan maksamisesta kuin vasta vähän ennen työsuhteensa päättymistä. Lähtökohtaisesti olisi siis mahdollista olettaa, että vakiintuneen käytännön kriteerit asiassa muutoin täyttyivät ja myös hyväksymiskriteeri olisi tällä tavoin täyttynyt. Asiassa on kuitenkin näytetty, että työntekijä on useaan otteeseen maininnut palkanlaskijalle siitä, ettei palkka vastannut työ sopimuksessa sovittua. Työntekijä on ilmoittanut asiasta myös lähimmälle esimiehelleen. Ratkaisussa on todettu myös se, että yrityksessä on tuohon aikaan vallinnut sellainen ilmapiiri, jossa työntekijä on saattanut pelätä asemansa menettämistä, mikäli hän vaatii työ sopimuksensa mukaista palkkaa. Näillä perustein korkein oikeus on päättänyt lopputulokseen, jonka mukaan työntekijä ei ole hiljaisesti hyväksynyt palkkausperusteiden muutosta eikä näin ollen käytäntö ole muodostunut osapuolia sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi. Tämän ratkaisun osalta voidaan selkeästi havaita työntekijän suojelun periaatteen vaikutus ratkaisun lopputuloksen kannalta.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa 2021:76 arvioinnissa on nimenomaan kiinnitetty huomiota siihen seikkaan, että vakiintuneen käytännön noudattamiseen on päädytty työsuojeluun liittyvistä syistä. Korkeimman oikeuden arvioinnissa huomiota on kiinnitetty niihin seikkoihin, joiden perusteella vakiintuneeseen käytäntöön on päädytty. Tämän kaltainen arviointi on yhdistettävissä nimenomaan osapuolten alkuperäisen tahdon sekä tarkoituksen selvittämiseen, ja sen perusteella voidaan tehdä päätelmiä käytännön sitovuuden kannalta. Tässä tapauksessa korkein oikeus on tehnyt päätelmän, jonka perusteella työsuojelullisista syistä aloitettu käytäntö puoltaisi kuitenkin taukokäytännön ehdollisuutta. Toisin sanoen työsuojelulliset syyt puhuivat tässä tapauksessa sen puolesta, että työntekijöillä ei olisi sen perusteella aihetta luottaa käytännön jatkuvuuteen olosuhdemuutoksista huolimatta.



## 4. Vakiintuneen käytännön edellytysten arviointi

### 4.1 TSL 2:4 § työnantajan selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työsopimuslain 2:4 §:stä löytyy säännös, jonka mukaan työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista. Tällainen selvitys on annettava, mikäli vastaavat tiedot eivät käy ilmi itse työsopimuksesta. Työnantajan tulee myös antaa kirjallinen selvitys työnteon ehtojen muutoksista. Työnteon ehtojen muuttumisesta ei kuitenkaan tarvitse antaa kirjallista selvitystä silloin, kun muutos johtuu lainsäädännön tai työehtosopimuksen muutoksesta. Kirjallisesta selvityksestä on käytävä ilmi ainakin seuraavat keskeiset ehdot:

- 1) työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka;
- 2) työnteon alkamisajankohta;
- 3) määräaikaisen työsopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika sekä määräaikaisuuden peruste tai ilmoitus siitä, että kysymys on 1 luvun 3 a §:ssä tarkoitettusta määräaikaisesta sopimuksesta pitkäaikaistyöttömän kanssa;
- 4) koeaika;
- 5) työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa;
- 6) työntekijän pääasialliset työtehtävät;
- 7) työhön sovellettava työehtosopimus;
- 8) palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi;
- 9) noudatettava työaika; työnantajan aloitteesta sovitun vaihtelevan työajan osalta on annettava lisäksi selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta; (18.5.2018/377)
- 10) vuosiloman määräytyminen;
- 11) irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste;
- 12) vähintään kuukauden kestävässä ulkomaantyössä työn kesto, valuutta, jossa rahapalkka maksetaan, ulkomailta suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut sekä työntekijän kotiuttamisen ehdot.

Tämä lainsäädännös pohjautuu alun perin silloisen Euroopan Yhteisöjen (EY) ns. todentamisdirektiiviin (*Neuvoston direktiivi 91/533/ETY, annettu 14 päivänä lokakuuta 1991, työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijöille työsopimuksessa tai työsuhteessa sovellettavista ehdoista*). Tällä selvityksellä ei ole vaikutusta työnantajan direktio-oikeuden laajuuteen, vaan johto- ja valvontaoikeus määräytyy työsopimuslain 3:1 §:n perusteella. Kyseinen selvitys ei rajoita työnantajan oikeutta muuttaa siinä mainittuja asioita niissä puitteissa kuin se olisi muuten mahdollista.

Tämän lainkohdan mukaisen listauksen tarkoituksena on havainnollistaa siten työsuhteen keskeiset ja olennaiset ehdot. On tärkeää hahmottaa sitä, mitkä työsuhteen ehdot ovat sellaisia, joissa vakiintunutta käytäntöä voi ylipäättään syntyä. Yksittäisen työsuhteen kannalta tärkeimmiksi kategorioiksi voidaan luokitella seuraavat: työtehtävät, palkka ja muut vastikkeet sekä työaika- ja lomaehtojen määräytyminen. Vakiintunutta käytäntöä koskevaa oikeuskäytäntöä tutkittaessa on pyritty priorisoimaan näitä kolmea kategoriaa.

Seuraavaksi käsitellään vakiintuneen käytännön edellytysten sisältöä oikeuskäytännön valossa. Jokaisen edellytyksen sisältötarkastelun yhteydessä on pyritty käsittelemään oikeustapauksia näistä kolmesta kategoriasta. Edellytysten sisältötarkastelun lisäksi oikeuskäytännön tarkastelussa pyritään löytämään vastausta vakiintuneen käytännön merkityssisältöön. Toisin sanoen pyritään luomaan näkemystä vakiintuneen käytännön asiasisällöstä sekä sen vaikutuksista työsuhteen ehtoihin.

## 4.2 Ajallinen kesto eli vakiintuminen

Kuten jo aiemmin on jo tuotu esille, vakiintuneelta käytännöltä edellytetään luonnollisesti ajallista vakiintumista. Ajallisesta vakiintumisesta on esitetty, että sen tulisi olla jatkunut pitkähkön ajan. Vakiintuneen käytännön kesto määräytyy in casu eli tapauskohtaisesti. Tietynlainen vähimmäisvaatimus vakiintuneen käytännön ajalliselle kestolle olisi mahdollista asettaa kahteen vuoteen. Esimerkiksi Engblom on todennut, että mikäli jokin menettely tulkitaan tätä lyhyemmän ajan perusteella työsuhteen ehdoksi, kyse ei voisi olla vakiintuneesta käytännöstä. Tällöin kyseessä olisikin jokin muu työsuhteen ehtojen määräytymistapa, kuten esimerkiksi puhtaan sopimusoikeudellinen käsitys työsuhteen ehdoista.<sup>132</sup>

---

<sup>132</sup> Engblom 2013, s. 155–156.

Tapaus KKO 1984 II 23 koski työntekijälle maksettua tuntipalkkaa, jota oli suoritettu lähes kolmen vuoden ajan työsuhteen alusta lukien. Työntekijälle suoritettu työehtosopimuksen mukaisista palkoista poikkeava, niitä korkeampi työtehtävän laadusta riippumaton tuntipalkka, oli muodostunut sellaiseksi työnantajaa sitovaksi sopimuksen veroiseksi käytännöksi, jota työnantaja ei saa yksipuolisesti muuttaa.

Tapauksessa KKO:1985-II-192 työntekijän vuosittainen lomauttamiskäytäntö katsottiin vakiintuneen työsuhteessa noudatettavaksi käytännöksi ja olennaiseksi osaksi työsuhteen ehtoja. Tapauksessa työsuhde oli kestänyt lähes 20 vuotta ja työsuhteen alusta lukien vuosittainen lomauttaminen oli tapahtunut työn luonteen takia. Tästä syystä lomauttaminen oli vakiintunut käytäntö työsuhteessa.

KKO 2021:76 puolestaan koski työpaikalla noudatettua taukokäytäntöä, joka takasi työntekijöille työehtosopimuksia ja lakisääteisiä taukoja pidemmät tauot. Tapauksessa tauot olivat palkallisia ja lukeutuivat työntekijöiden työaikaan. Puheena olevassa tapauksessa taukokäytäntöä oli noudatettu noin 20 vuoden ajan. Samaisessa ratkaisussa todetaan myös selkeästi, että oikeuskäytännön perusteella pelkästään pitkäkestoisuus ei voi yksinomaan luoda sitovaa vaikutusta. Perusteluissa viitataan nimenomaan sellaisiin tilanteisiin, joissa työnantaja on tehnyt asiaa koskevia vuosittaisia päätöksiä.<sup>133</sup> Luonnollisesti myös muiden vakiintuneelta käytännöltä vaadittujen edellytysten tulee täytyä, jotta se voisi muodostua sitovaksi.<sup>134</sup>

Korkeimman oikeuden tapauksessa 1992:25 on puolestaan kyse työntekijän työtehtävien olennaisesta muuttamisesta. Tapauksessa työntekijä oli toiminut 15 vuotta kestäneessä työsuhteessa ensin myyntimiehen tehtävissä ja sittemmin 10 vuoden jälkeen ammattinimikkeeksi on vaihtunut tuotantopäällikkö. Tätä seuraavat 3–5 vuotta ovat kuluneet myös vastaavien myyntitehtävien parissa, joten yhteenlaskettu ajallinen kesto voitaneen tässä tapauksessa määrittää 15 vuodeksi. Korkein oikeus perusteluissaan toteaa, että työehtosopimuksen mukaiseksi vakiintuneeksi toimenkuvaksi on siten muodostunut yhtiön tuotteiden myyminen tuotepäällikkönä asiakkaille. Korkein oikeus edelleen toteaa, että uudet työtehtävät olisivat sekä

---

<sup>133</sup> KKO 2021:76, perusteluiden 14. kohta. Perusteluissa viitataan mm. tapauksiin KKO 2010:93, KKO 1989:92 ja KKO 1984 II 135.

<sup>134</sup> Esimerkiksi tapauksessa KKO 2010:93 on huomioitava, että työnantaja on alun alkaen nimenomaisesti kieltäytynyt solmimasta tulospalkkioiden ehtoja koskevaa sopimusta. Eli tosiasiallisesti käytännöltä on puuttunut myös osapuolten (nimenomainen) hyväksyntä, joka on yksi vakiintuneelta käytännöltä edellytetyistä vaatimuksista. Joskin on tietenkin mahdollista, että kyseessä olisi työnantajan yksipuolisesti myöntämä etuus, joka sinänsä voi myös vakiintua työsuhteen ehdoksi. Mielestäni tässä tapauksessa sen estivät nimenomaiset vuosittaiset päätökset tulospalkkioiden määräytymisestään. Tästä tarkemmin jäljempänä osiossa 4.4 hyväksyntä.

laadun että olosuhteiden vuoksi olennaisesti poikenneet aiemmista myyntimiehen tehtävistä, joissa hän vakiintuneesti oli toiminut yli 15 vuotta. Tämän vuoksi työnantaja ei ole voinut pelkästään työnjohto-oikeutensa nojalla yksipuolisesti siirtää työntekijää uusiin työtehtäviin noutomyynnin pariin.

Mielenkiintoinen kysymys nousee esille korkeimman oikeuden tapauksesta 2010:60, jossa oli kyse myös työntekijän työtehtävien muuttamisesta. Tapauksessa työntekijän työsuhde oli kestänyt reilun vuoden verran ja työsuhteessa työtehtävien osalta oli määritelty ainoastaan nimikkeeksi hygieniavastaava. Työntekijän päivittäiset työtehtävät olivat käsittäneet pinta-alaltaan noin 600 neliömetrin kuntosalitilojen siivoamisen. Korkein oikeus on tämän perusteella todennut, että työntekijän vakiintuneeksi toimenkuvaksi oli muodostunut pääasiallisesti 600 neliömetrin suuruisten kuntosalitilojen siivous.<sup>135</sup> Tämän tapauksen perusteluissa käytettyjen sanavalintojen perusteella olisikin mahdollista päätyä myös siihen tulkintaan, että työtehtävien osalta vakiintuneen käytännön aikajänne saattaisi olla myös varsin lyhyt, tässä tapauksessa reilun vuoden verran. Perusteluissa on myös erikseen viitattu siihen, että tietyt ehdot voivat tulla noudatettaviksi työsuhteessa vakiintuneen käytännön perusteella.<sup>136</sup> Sittemmin tähän perustelukohtaan ja siinä mainittuun viittaukseen vakiintuneesta käytännöstä on viitattu myös myöhemmissä tapausperusteluissa, kuten tapauksessa KKO 2021:76.<sup>137</sup>

Kyseisen tapauksen osalta asiassa mielenkiintoista on kiinnittää huomiota muihin vaikuttaviin seikkoihin, jotka myös eroavat tietyiltä osin aiemmin mainitusta tapauksesta KKO 1992:25. Korkein oikeus on muun muassa todennut, että työtehtävien muutos ei olisi vaikuttanut työskentelyolosuhteisiin työmatkan muuttumisen taikka toiseen toimipisteeseen siirtymisen muodossa. Muutoksen myötä työ ei olisi juurikaan laadullisesti poikennut aiemmista samankaltaisista työtehtävistä. Korkein oikeus kuitenkin toteaa, että muutos lisäisi työntekijän tehtäviä ”merkittävästi”. Korkein oikeus toteaa muutoksen laadusta verrattuna aiempaan työvelvoitteeseen, ehkä hieman jopa ristiriitaisesti taikka harhaanjohtavasti, että uudet työtehtävät olisivat muuttaneet työn osaksi ”laadultaan vaativammaksi” viitaten työmäärän merkittävään lisääntymiseen sekä niiden vaativuuteen.

Saattaisi kuitenkin olla kokonaisuuden kannalta johdonmukaisempaa tulkita Engblomia mukaillen kysymyksessä olevan puhtaan sopimusoikeudellinen tulkinta työsuhteen sisällöstä. Tämä siitä syystä, että reilun vuoden kestäneet työtehtävät voivat vakiinnuttaa

---

<sup>135</sup> KKO 2010:60, perusteluiden 5. kohta.

<sup>136</sup> KKO 2010:60, perusteluiden 4. kohta.

<sup>137</sup> KKO 2021:76, perusteluiden 8. kohta.

toimenkuvan ja siten työsopimuksen sisältö työtehtävien osalta voi täsmentyä tässäkin ajassa. Kuitenkin reilun vuoden aikajänteen määrittelemisen ”pitkähköksi ajaksi”, jota vakiintuneelta käytännöltä edellytetään ei välttämättä olisi täysin linjassa korkeimman oikeuden muiden ratkaisujen kanssa. Työntekijän toimenkuvan mukaiset työtehtävät voivat täsmentyä työsopimuksen pääasialliseksi sisällöksi niin, ettei niiden yksipuolinen muuttaminen ole enää mahdollista.

Asian ratkaisun ja lopputuloksen kannalta sillä ei ole merkitystä, onko kyse puhtaan sopimusoikeudellisesta tulkinnasta vaiko vakiintuneesta käytännöstä. Ratkaisun pääasiallinen huomio on kiinnitetty työnantajan direktio-oikeuden laajuuteen. Ratkaisun perusteluissa korkein oikeus on nimenomaisesti todennut, että työnantajan direktio-oikeuden laajuuden arvioinnissa keskeisin tekijä on työsopimuksen sisältö.<sup>138</sup> Korkein oikeus kuitenkin erikseen tähdentää, ettei työsopimuksen määräysten puutteellisuus taikka niukkuus suoranaisesti laajenna direktio-oikeutta. Tämänkaltaisessa tilanteessa kuitenkin arvioinnissa kiinnitetään huomiota selvitykselle siitä, mikä on ollut asianosaisten tarkoitus taikka työsuhteen aikana sovellettu käytäntö. Nimenomaan tässä yhteydessä korkein oikeus viittaa myös siihen, että tietyt ehdot voivat tulla noudatettaviksi työsuhteessa vakiintuneen käytännön perusteella.<sup>139</sup>

Ajallisen vakiintumisen kriteerin sisällön määrittäminen oikeuskäytännössä on osoittautunut hyvin vaihtelevaksi. Vakiintumiskriteerin vaatiman ajallisen keston määrittely näyttäisi olevan kytköksissä siihen millaisesta työsuhteen ehdosta on kysymys. Esimerkiksi työaikaan liittyvät käytännöt sekä työtehtävien määrittelyä koskevat käytännöt ovat lähellä työnantajan direktio-oikeuden ydinaluetta. Näin ollen niiden vakiintumiseen vaadittava aikajänne näyttäisi muodostuvan pidemmäksi kuin esimerkiksi palkkausta tai muita taloudellisia etuuksia koskevien käytäntöjen kohdalla.

Ajallisen keston vaatimuksen voisi määritellä sellaiseksi lähtökohdaksi, josta on lähdettävä liikkeelle vakiintuneen käytännön arvioinnissa. Vakiintuneen käytännön kriteerinä ajallinen kesto vaikuttaisi olevan sellainen tekijä, jonka edellytykset tulisi lähtökohtaisesti käytännössä arvioida ensimmäisenä. Kuten edellä on tuotu esiin, myös KKO on todennut, ettei yksinomaan pitkäkestoisuus riitä luomaan sitovaa vaikutusta käytännölle. Tästä huolimatta ajallisen keston vaatimus näyttäytyy sellaisena lähtökohtaisena oletuksena, jonka täytyminen saattaa indikoida

---

<sup>138</sup> Työsopimuksen toimenkuvaa koskevien ehtojen täsmällisyyden ja laajuuden vaikutuksesta työtehtävien muutostilanteissa tarkemmin esim. Murto Oikeustieto 5/2009, s. 8–11. Näin myös Koskinen – Nieminen – Valkonen 2008, s. 394–400.

<sup>139</sup> KKO 2010:60, perusteluiden 4. kohta.

implisiittisesti myös muiden kriteerien täyttymisestä. Voisi kuvailla, että ajallisen keston vaatimus on tietyllä tapaa itsenäinen ”peruskivi” vakiintuneen käytännön arvioinnissa, mutta kuitenkin niin että sillä on epäsuora yhteys kaikkiin muihin vaatimuskriteereihin. Ajallisen keston kriteeri ei kuitenkaan ole sillä tavoin dominantti, että se ajaisi muiden kriteerien ylitse. Vakiintuneen käytännön arviointi perustuu kokonaisharkintaan. (Ks. kuva 1.).

### 4.3 Käytännön sisältö eli eriytyminen ja tehokkuus

Ajallisen vakiintumisen lisäksi sitovalta vakiintuneelta käytännöltä edellytetään sisällöllistä eriytymistä. Tämä tarkoittaa sitä, että käytännön on oltava sisällöltään selkeä ja yksiselitteinen. Korkein oikeus on ratkaisussa KKO 2021:76 viitannut siihen, että oikeuskirjallisuudessa käytännön vakiintumisen ja sitovuuden arvioinnissa on kiinnitetty keston lisäksi huomiota muun muassa toistuvuuteen, sisällölliseen selvyyteen ja yksiselitteisyyteen, johdonmukaiseen noudattamiseen sekä osapuolten sitoutumistahtoon.<sup>140</sup> Näistä sisällöllinen selvyys ja yksiselitteisyys liittyvät nimenomaan eriytymiseen. Toistuvuus ja johdonmukaisuus liittyvät puolestaan nimenomaan tehokkuuden vaatimukseen. Tehokkuuden vaatimuksella tarkoitetaan sitä, että käytäntöä on noudatettu toistuvasti sekä johdonmukaisesti ilman huomattavia poikkeuksia.

Systemaattisesti ja selkeyden kannalta on eroteltava sisällöllisen eriytymisen ja tehokkuuden vaatimukset toisistaan. Ne ovat kuitenkin niin kiinteässä yhteydessä toisiinsa, että olen päätenyt loogisuuden nimissä, turhaa toistamista välttääkseni sekä tutkielman selkeyden varmistamiseksi käsittelemään niitä tässä yhteydessä (ainakin osittain) samanaikaisesti. Korkeimman oikeuden mukaan vakiintuneen käytännön arvioinnissa voidaan antaa merkitystä seuraaville: miten käytäntöön on päädytty, kuinka selkeä käytäntö on sekä kuinka kauan ja johdonmukaisesti käytäntöä on noudatettu. Näiden perusteella on mahdollista arvioida myös työnantajan sitoutumista ja työntekijöiden oikeutta luottaa vakiintuneen käytännön jatkumiseen.<sup>141</sup>

Aiemmin mainitussa korkeimman oikeuden tapauksessa 2021:76 oli kyse taukokäytännöstä, jota oli noudatettu noin 20 vuotta. Taukokäytäntö on perustunut työnantajan antamaan nimenomaiseen ilmoitukseen, joka on annettu tiedoksi työhuonekunnan kokouksessa.

---

<sup>140</sup> KKO 2021:76, perusteluiden 13. kohta.

<sup>141</sup> KKO 2021:76, perusteluiden 14. kohta.

Työnantajayhtiön antamassa nimenomaisessa ilmoituksessa on tarkasti määritelty: keitä taukokäytäntö koskee, taukojen alkamis- ja päättymisajat sekä taukojen kokonaispituus. Lisäksi on ilmoitettu taukokäytännön käyttöönoton ajankohta ja mainittu sen olevan toistaiseksi voimassa oleva. Siten voidaan todeta, että ilmoitus on ollut selvä ja yksiselitteinen, sisältäen taukokäytännön soveltamisalan, sisällön ja ajankohdan.<sup>142</sup> Taukokäytäntö on myös käytännön näkökulmasta vastannut sisällöltään ilmoituksessa määriteltyä. Taukojen pituutta on kuitenkin ainakin kertaalleen muutettu osapuolten yhteisymmärryksessä siten, että kokonaistyöajan lyhentyessä myös taukokäytäntöä lyhennettiin muutamalla minuutilla vastaavasti. Lisäksi taukojen ajoituksessa on ollut joiltakin osin muutoksia, mutta tauon pituus on säilynyt ennallaan. Näistä pienistä muutoksista huolimatta käytännön sisältö on ollut selkeästi eriytynyt ja yksiselitteinen.

Tehokkuuden vaatimuksen voidaan todeta kyseisessä tapauksessa täyttyvän hyvin selkeästi. Huomio kiinnittyy tältä osin käytännön toistuvuuteen ja johdonmukaiseen noudattamiseen ilman poikkeuksia. Voidaan todeta, että muutamista pienistä muutoksista huolimatta taukokäytäntöä on noudatettu hyvin tehokkaasti ja johdonmukaisesti. Tämän lisäksi asiassa ei ole näytetty, että tämän suhteen olisi ollut minkäänlaisia poikkeuksia. Vahvistuksena käytännön tehokkuudesta on myös se, ettei työnteko-olosuhteissa tapahtuneiden olennaisten muutosten takia ole tehty muutoksia taukokäytäntöön. Tämä työolosuhteiden kuormittavuuden vähentyminen ei ole vaikuttanut taukokäytäntöön ja se on omalta osaltaan antanut työntekijöille aiheen luottaa taukokäytännön pysyvyyteen olosuhdemuutoksista riippumatta.<sup>143</sup>

Korkeimman oikeuden tapauksessa 2010:93 oli kyse tulospalkkiojärjestelmästä ja siihen liittyvistä ehdoista. Kyse oli työsuhteessa vaikuttavavasta taloudellisesta etuudesta, jonka työnantaja oli yksipuolisesti myöntänyt. Kuten aiemmin on todettu, myös työnantajan yksipuolisesti myöntämät taloudelliset etuudet voivat muodostua vakiintuneeksi käytännöksi ja työsuhteen ehdoksi. Kyseisessä tapauksessa korkein oikeus on kuitenkin päättänyt siihen lopputulokseen, ettei kysymyksessä olevan tulospalkkiojärjestelmän ehdot ole voineet vakiintua työsuhteen olennaisiksi ehdoiksi. Nähdäkseni tämä näkökanta perustuu vahvasti siihen, että työnantaja on tehnyt tulospalkkioita koskevia vuosittaisia hallintopäätöksiä ja lisäksi selkeästi ilmoittanut olevansa haluton sopimaan tulospalkkiojärjestelmästä muutoinkaan. Tästä syystä korkein oikeus on mahdollisesti saattanut arvioida, ettei vakiintuneelta käytännöltä

---

<sup>142</sup> KKO 2021:76, perusteluiden 17. kohta.

<sup>143</sup> Ks. aiempi kappale tasapuolisen kohtelun periaatteesta ja alaviite 107.

edellytetty sisällöllinen eriytyminen ole ollut riittävää. Vahva arviointiin vaikuttava tekijä on ollut myös perusteltua luottamusta suojaava periaate. Tämän osalta korkein oikeus on todennut, ettei työntekijöille ole voinut perustellusti syntyä aihetta luottaa siihen, että tulospalkkiojärjestelmän ehdot olisivat muodostuneet osaksi heidän työsuhteidensa olennaisia ehtoja.<sup>144</sup>

Puheena olevasta tapauksessa voidaan puretua tiettyihin yksityiskohtiin, joiden pohjalta on mahdollista arvioida käytännön vakiintumista seikkaperäisemmin. Tapauksessa tulospalkkiojärjestelmää oli noudatettu reilun 9 vuoden ajan. Kuten työnantaja käräjäoikeudelle toimittamassa kannevastauksessaan toteaa, on tulospalkkiojärjestelmää tänä aikana muutettu kahteen kertaan vuosina 2000 sekä 2005. Tulospalkkion määräytymisperusteet on kuitenkin määritelty hallintopäätöksin vuosittain. Ensinnäkin nousee esille kysymys siitä, luetaanko määräytymisperusteet osaksi tulospalkkiojärjestelmän ehtoja. Mikäli niitä ei luokitella tulospalkkiojärjestelmän ehdoiksi, voidaan todeta, että järjestelmää on muutettu tuona aikana ainoastaan kahdesti ja järjestelmän perusteet ovat näistäkin muutoksista huolimatta säilyneet olennaisilta osiltaan muuttumattomina. Kuten hovioikeus on kyseisen tapauksen tuomiossaan<sup>145</sup> todennut, ettei käytännöltä voida vakiintuakseen edellyttää pysymistä täysin samana. Tässä yhteydessä hovioikeus on käyttänyt termiä ”vakiintumiskriteeri” viitaten mitä ilmeisimmin nimenomaan ajalliseen keston. Hovioikeus katsoo myös eriytymiskriteerin täyttyvän sillä perusteella, että järjestelmä on ollut selvä ja yksiselitteinen.

Näin ollen voidaan päätellä, että mikäli tapauksessa olisikin ollut kyse siitä, voidaanko itse tulospalkkiojärjestelmän katsoa muodostuneen työntekijöiden työsuhteessa vakiintuneeksi käytännöksi, olisi lopputulos voinut olla erilainen. Kyseisessä tapauksessa huomio kiinnittyi vain järjestelmän ehtojen vakiintumiseen osaksi työsuhteen ehtoja. Siten voidaan myös todeta, että korkein oikeus ei välttämättä edes ole asettanut eriytymistä kyseenalaiseksi taikka arvioinut eriytymiskriteeriä riittämättömäksi. Tämän perusteella voidaan päätellä, että vahvimpina tekijöinä ratkaisun taustalla ovat olleet luottamuksensuojaperiaate sekä vahva näyttö työnantajan haluttomuudesta sopia järjestelmän ehdoista.

Ratkaisussa KKO 1990:152 oli puolestaan kyse työntekijän työtehtävien vakiintumisesta. Kyseisessä tapauksessa työntekijä oli toiminut autonkuljettajana kuljetus- ja asiointitehtävissä sekä suorittanut varastomiehen tehtäviä ja siivoustöitä. Työntekijä oli ollut työsuhteessa

---

<sup>144</sup> KKO 2010:93, perusteluiden 8. kohta.

<sup>145</sup> Kouvolan HO 9.4.2009 456, 457, 458 ja 459. Hovioikeuden tuomion perustelut löytyvät tapauselosteesta KKO 2010:93.



yhtiöön noin neljän vuoden ajan. Tapauksen käsittelyvaiheessa hovioikeus on katsonut, että työntekijä on jo pitkäaikoin ajan hoitanut yhtiössä sekalaisia työtehtäviä, kuten varastomiehen tehtäviä, siivoustöitä ja koneistuspuolen apulaisen tehtäviä. Näiden lisäksi tehtäviin on kuulunut esimerkiksi kuljetustehtävät sekä asiointia postissa ja pankissa. Tapauksessa kiistaa on aiheuttanut se, että näiden mainittujen työtehtävien lisäksi työntekijälle on määrätty tehtäväksi lumitöitä, joita työntekijä on toistuvasti kieltäytynyt suorittamasta. Näin ollen ratkaisu kiteytyy sen seikan ympärille, voidaanko työntekijän työnkuvaa pitää sillä tavoin vakiintuneena, että hänellä olisi ollut oikeus kieltäytyä lumitöiden tekemisestä. Tapauksen perusteluissa korkein oikeus on päättänyt lopputulokseen, ettei työntekijän toimenkuva työsuhteen ehtojen perusteella ole rajautunut koskemaan vain tiettyjä työtehtäviä. Tämän perusteella yhtiöllä on ollut oikeus määrätä myös lumityöt työntekijän tehtäväksi, eikä hänellä ole ollut oikeutta kieltäytyä niistä. Keskeisenä tekijänä kyseisen ratkaisun taustalla on vaikuttanut siten se tosiseikka, ettei työntekijän työnkuva ollut riittävän eriytynyt vakiintuakseen. Työntekijän työtehtävät olivat sen verran moninaisia ja vaihtelevia, ettei niiden voitu katsoa täyttävän eriytymiskriteeriä.

Eriytymisvaatimuksella varmistetaan se, että kyseinen käytäntö on sisällöltään niin selkeä ja yksiselitteinen, että se voi muodostaa työsuhteessa vaikuttavan ehdon. Käytännön selkeys ja yksiselitteisyys ovat kytköksissä myös arviointiin työnantajan sitoutumisesta. Eriytymiskriteerin täytyessä voidaan tehdä tietynlainen presumptio siitä, että työnantaja on tietoisesti omalta osaltaan noudattanut käytäntöä. Käytännön ollessa sisällöltään selkeä ja yksiselitteinen voidaan vastaavasti arvioida, että työntekijällä on ollut perusteltua aiheutta luottaa käytännön vakiintumiseen. Tehokkuusvaatimus puolestaan ikään kuin toimii varmistuksena sille, että sisällöllisesti selkeää ja yksiselitteistä käytäntöä on noudatettu toistuvasti ja johdonmukaisesti myös käytännössä. Mielestäni olisikin mahdollista kuvailla eriytymis- ja tehokkuuskriteeriä toistensa vastinkappaleiksi. Tässä ajatusmallissa eriytymisvaatimus edustaa osapuolten kognitiivista ulottuvuutta ja tehokkuusvaatimus käytännön tasolla tapahtuvaa fyysisen toiminnan ulottuvuutta.

Vakiintuneen käytännön arvioinnissa eriytymiskriteeri on osaltaan tärkeässä asemassa siinä, että vakiintunut käytäntö voidaan ylipäätään osoittaa ja havaita. Eriytymiskriteeri on työkalu, jonka avulla tällainen distinktio on mahdollista tehdä. Käytännössä tällainen havaitseminen ja osoittaminen tapahtuu tietyllä tavalla automaattisesti, jotta on edes mahdollista päästä arvioimaan vakiintunutta käytäntöä lähemmin. Näin ollen teoriassa eriytymiskriteerin voimassaoloa edellytetään, jotta on mahdollista päästä arvioimaan muita vaatimuksia.

Kuitenkin käytännön ratkaisutoiminnassa eriytymiskriteerin tarkastelu on siten enemmänkin painottunut siihen kysymykseen, voidaanko käytännön sisältö katsoa riittävän selkeäksi ja yksiselitteiseksi, jotta käytäntöä olisi mahdollista pitää sitovana.

Kuten todettua, tehokkuusvaatimus toimii osoituksena siitä, että eriytymiskriteerin kognitiivinen sisältö on pantu täytäntöön myös käytännön tasolla. Nämä vaatimukset ovat siis kiinteässä yhteydessä ja vuorovaikutuksessa keskenään. Näiden vaatimusten yhteys ajallisen keston vaatimukseen on hieman epäsuorempi, mutta selvä yhteys löytyy. Kuten todettua, tietyllä tavalla eriytymiskriteeri on lähtökohtainen edellytys kaikkien muiden vaatimusten arvioinnille. Tehokkuusvaatimuksen sisältämät toistuvuus ja käytännön johdonmukainen noudattaminen korreloivat ajallisen keston vaatimuksen kanssa. Pitkä ajallinen kesto saattaa tarkoittaa esimerkiksi sitä, ettei toistuvuutta ja käytännön johdonmukaisuutta arvioida yhtä tiukasti kuin lyhyemmän ajallisen keston tapauksessa ja vice versa. Lyhyemmän ajallisen keston perusteella toistuvuuden ja johdonmukaisen noudattamisen merkitys taasen nousevat tärkeämpään asemaan. (Ks. kuva 1.).

#### 4.4 Hyväksyminen

Velvoittavuuden tunne taikka osapuolten hyväksyntä on keskeinen osa vakiintuneelta käytännöltä edellytetyistä vaatimuksista. Hyväksymiskriteerin osalta voidaan todeta, ettei vakiintuneen käytännön kohdalla useimmiten voida havaita sopimusoikeudesta tuttuja ns. ”puhtaita” tahdonilmaisuja, joista osapuolten sitoutuminen olisi yksiselitteisesti havaittavissa. Vakiintuneen käytännön kohdalla joudutaan usein arvioimaan nimenomaan konkludenttista toimintaa ja sen myötä oikeussubjekteille mahdollisesti syntyneitä perusteltuja odotuksia. Perusteltujen odotusten syntyminen osapuolten toiminnan perusteella on yhteydessä nimenomaan ennakoitavuuteen.<sup>146</sup>

KKO:n ratkaisua 2010:93 on jo aiemmin selostettu muiden vaatimuskriteerien näkökulmasta. Myös hyväksymiskriteeri on nostettu esille jo alaviitteessä 134. Todetusti voidaan päätellä, että nimenomaan hyväksymiskriteerin täyttymättä jääminen on ollut esteenä sille, että käytäntöä ei voitu pitää vakiintuneena. Tämä perustuu siihen, että työnantaja on alusta saakka kieltäytynyt solmimasta tulospalkkioita koskevia sopimuksia. Edellisessä kappaleessa on mainittu, että

---

<sup>146</sup> Tolonen 2003, s. 147.

lopputulos olisi saattanut olla erilainen, mikäli kysymys olisikin ollut siitä seikasta, voidaanko itse tulospalkkiojärjestelmää pitää vakiintuneena käytäntönä työntekijöiden työsuhteessa. Kyseisessä tapauksessa voidaan päätellä ainoastaan työnantajan kielteinen suhtautuminen tulospalkkiojärjestelmän ehdoista sopimiseen.

Vakiintuneen käytännön arvioinnissa hyväksyminen joudutaan usein päättelemään konkludenttisen toiminnan perusteella. Harvoin voidaan havaita selkeitä tahdonilmaisuja suuntaan taikka toiseen. Kyseisessä puheena olevassa tapauksessa voidaan kuitenkin huomata, että työnantaja on nimenomaisesti kieltäytynyt sopimasta tulospalkkiojärjestelmää koskevista ehdoista, vaan on sen sijaan pidättänyt itselleen yksipuolisen päätäntävällän. Näin voidaan katsoa myös tapahtuneen sillä perusteella, että työnantaja on tehnyt vuosittain hallintopäätöksen tulospalkkion määräytymisperusteista. Tässä ratkaisussa kysymys oli nimenomaan siitä, voidaanko tulospalkkiojärjestelmän ehtojen katsoa tulleen vakiintuneen käytännön perusteella osaksi työntekijöiden työsuhteen ehtoja. Näin ollen voidaan päätellä, että työnantajan selväsanaisten kielteisten tahdonilmaisuuden lisäksi suuri merkitys on ollut nimenomaan vuosittain erikseen tehtävillä määräytymisperusteita koskevilla hallintopäätöksillä. Mielestäni työnantajan tahtotilan konkretisoiva kielteinen tahdonilmaisuus olisi mahdollista nähdä hyväksymiskriteerin kognitiivisena ulottuvuutena ja toisaalta käytännössä tapahtuvat vuosittaiset hallintopäätökset esimerkkinä fyysisestä toiminnallisesta ulottuvuudesta. Hallintopäätökset koskien määräytymisperusteita toimivat sellaisena signaalina, josta on mahdollista päätellä työnantajan kielteistä tahtotilaa myös konkreettisesti muodossa.

Myös ratkaisussa KKO 1990:103 on arvioitu etuutta koskevaa päätöksentekomenettelyä hyväksymiskriteerin näkökulmasta. Ratkaisussa oli kyse joulurahan maksamisesta, jota työnantaja oli säännönmukaisesti maksanut työntekijöilleen 1950-luvulta lähtien. Joulurahan maksamisesta oli kuitenkin tehty päätös vuosittain erikseen sekä myös ilmoitus maksamisesta työntekijöille annettiin vuosittain. Vuoden 1984 loppupuolella oli päättänyt lakkauttaa joulurahan maksamisen muuttamalla joulurahan osaksi työntekijöiden kuukausipalkkaa. Jouluraha oli vuoden 1985 alusta lukien muutettu kuukausipalkkaan tulevaisuudeksi 4,2 %:n korotukseksi. Työnantaja oli kuitenkin lopettanut korotuksen maksamisen 1.4.1985 eli kolmen kuukauden jälkeen. Korkein oikeus päätyi katsomaan, että viimeistään maksutavan muutoksen yhteydessä käytäntö on muodostunut työnantajaa sitovaksi sopimuksenveroiseksi käytännöksi, jota ei yksipuolisesti saanut muuttaa.

Hyväksymiskriteerin kannalta tapauksessa merkityksellistä on nimenomaan se, että vuosittain erikseen tehtävät päätökset ja ilmoitukset joulurahan maksamisesta antaisivat osviittaa

nimenomaan työnantajan kielteisestä suhtautumisesta vakiintumiseen. Toisin sanoen vuosittain tehtävät päätökset kielivät siitä, ettei työnantajalla ole ollut tarkoitusta sitoutua käytäntöön eikä näin ollen myöskään työntekijöille tulisi muodostua perusteltuja odotuksia käytännön jatkumisen puolesta. Tämä oletama on kuitenkin kumoutunut maksutavan muutoksen yhteydessä, josta voidaan päätellä työnantajan sitoutuneen jatkamaan etuuden maksamista korotuksen muodossa.

Myös aiemmin selostetussa tapauksessa KKO 1994:123 keskeiseksi kysymykseksi muodostui kysymys käytännön hyväksymisestä. Huomio tapauksessa kiinnittyi siihen, oliko katsottava työntekijän hiljaisesti hyväksyneen palkanalennuksen. Aiemmin todettiin työntekijän suojeluperiaatteen vaikuttaneen ratkaisun taustalla vahvasti siten, ettei korkein oikeus katsonut työntekijän hiljaisesti hyväksyneen työsuhteen ehtojen muutosta. Toisin sanoen sitovuuden saavuttamiseksi olisi edellytetty työntekijän nimenomaista hyväksyntää taikka tahdonilmaisua. Kyseinen tapaus havainnollistaa hyvin aiemmin käsiteltyjen periaatteiden vaikutusta sitovuuden muodostumiseen. Periaatteiden vaikutuksesta sekä osittain muistakin syistä<sup>147</sup> vakiintuneen käytännön hyväksymiskriteeriä saatetaan arvioida poikkeavalla tavalla työnantajan ja työntekijän kohdalla.<sup>148</sup>

Näyttäisikin siten siltä, että hyväksymiskriteerin arvioinnissa on useasti jouduttu turvautumaan konkludenttisen toiminnan ja osapuolten tietoisuuden sekä tarkoituksen selvittämiseen. Voidaan myös havaita, että pidemmän aikaa kestänyt käytäntö saattaa tietyllä tavalla laskea hyväksymiskriteerin kynnystä. Ajallisen keston kriteeri korreloi keskenään hyväksymiskriteerin kanssa tietyissä määrin. Usein selittävänä tekijänä voidaan pitää sitä tosiseikkaa, että pidempään keskeytyksittä jatkunut käytäntö näyttäytyy konkludenttisen toiminnan arvioinnissa vakiintumisen puolesta puhuvana seikkana. Pidempi ajallinen kesto saattaa indikoida nimenomaan siitä, että käytäntöä on haluttu noudattaa, eikä sen sitovuuden osalta ole esitetty mitään päinvastaista tahdonilmaisua. Vastaavalla tavalla tehokkuuskriteeri kielii käytännön tosiasiallisesta poikkeuksettomasta noudattamisesta. Hyväksymiskriteeri itsessään saattaakin ”madaltua” siten, että sen katsotaan täyttyvän silloin, kun osapuolet ovat tietoisia käytännöstä ja noudattavat sitä.

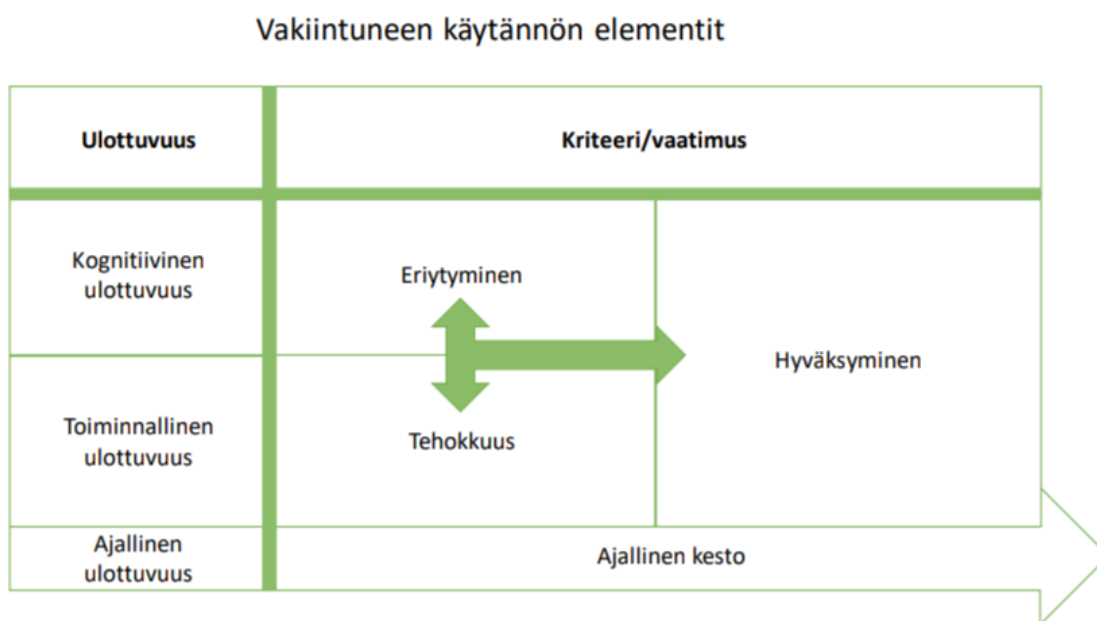
---

<sup>147</sup> Tässä kohdin viitataan työnantajan direktio-oikeuden mahdollistamaan käytännöstä poikkeamiseen jo varhaisessa vaiheessa. Sekä myös työnantajan tulkintaetuoikeuteen erimielisyyden vallitessa.

<sup>148</sup> Kuitenkin esimerkiksi tapauksessa KKO 1985 II 41 hyväksymiskriteeriä on tulkittu melko tiukasti työnantajan kohdalla. Kyseessä on äänestystapaus, jossa voidaan katsoa vakiintuneen käytännön elementtien täyttyvän. Korkein oikeus on enemmistönä kuitenkin asettunut sille kannalle, jossa edellytettiin työnantajan nimenomaista sitoutumista käytäntöön.

Konkludenttisen toiminnan painottuminen hyväksymiskriteerin arviointiprosessissa kietoo sen vahvasti yhteen tehokkuus- ja eriytymiskriteerin kanssa. Tässäkin yhteydessä voidaan havaita kognitiivisen ja toiminnallisen ulottuvuuden mukainen jaottelu. Konkludenttisen toiminnan arviointi yhdistyy selkeästi tehokkuuskriteerin sisältöön, joka edustaa toiminnallista ulottuvuutta. Kun taas osapuolten tietoisuuden ja tarkoituksen selvittäminen on yhteydessä eriytymiskriteerin sisältöön, edustaen kognitiivista ulottuvuutta. Tehokkuuskriteerin mukaisesti käytännössä noudatettu toimintatapa saattaa toimia osoituksena myös hyväksymiskriteerin täyttymisestä. Luonnollisena jatkumona huomio kiinnittyy myös eriytymiskriteerin edustamaan kognitiiviseen ulottuvuuteen. Eriytymiskriteerin vaatimusten mukainen – riittävän selkeä ja yksiselitteinen käytäntö on yhdistettävissä hyväksymiskriteerin kognitiiviseen ulottuvuuteen.

Näin ollen hyväksymiskriteeri hahmotetaan siten, että sen voidaan katsoa sisältävän sekä kognitiivisen että toiminnallisen ulottuvuuden.



*Kuva 1. Vakiintuneen käytännön yleisten edellytysten tulkintakehikko.*

#### 4.5 Lahjanluonteiset käytännöt

Korkein oikeus on nimenomaan ratkaisussa KKO 1989:92 todennut, etteivät kiitos- ja huomionosoitusluonteiset lahjat voi muodostaa työsuhteessa sitovaa vakiintunutta käytäntöä.

Näin on todennut myös Kairinen, mitä ilmeisimmin juuri tähän ratkaisuun perustuen.<sup>149</sup> Korkein oikeus on ratkaisussaan korostanut nimenomaan sitä, että lahjan antaminen on ollut työnantajan yksipuolisen tahdonilmaisun varassa. Tapauksessa on edellä selostetun tavoin ollut kyse pitkäaikaisesta palvelusvuosikorvauksen maksamisesta, joka oli sittemmin kirjattu myös yhtiön hallinto-ohjeeseen. Tämän palvelusvuosikorvauksen saaminen perustui siis työsuhteen keston ja sen määrä työntekijän kulloisenkin palkkaan.

Kyseisen tapauksen osalta voidaan kiinnittää huomiota siihen, että kyseisen käytännön voidaan katsoa täyttävän kaikki vakiintuneelta käytännöltä edellytettävät vaatimukset. Käytäntöä on noudatettu pitkän ajanjakson (yhteensä 35 vuotta) ja käytäntö on ollut sisällöllisesti eriytynyt ja selkeästi kirjattu myöhemmin myös hallinto-ohjeeseen. Käytännön määräytymisperusteet ovat olleet kaikkien osapuolten tiedossa ja niitä on tehokkaasti noudatettu, vaikkakin vuosina 1967–1971 palvelusvuosikorvausta ei tosin olla suoritettu. Käytännön perustuessa työnantajan myöntämään etuuteen voidaan myös päätellä, että sillä on ollut myös osapuolilta vaadittava hyväksyntä. Tämän perusteella myös työntekijöille on syntynyt aiemmin käsitellyn mukaisesti perusteltu luottamus käytännön jatkuvuuteen. Lisäksi huomiota voidaan kiinnittää siihenkin seikkaan, ettei työnantaja ole tehnyt käytäntöä koskevia vuosittaisia päätöksiä taikka muutoinkaan osoittanut selkeästi kielteistä tahdonilmaisua osoitukseksi käytännön sitomattomuudesta.

Tapausselosteesta ei sen tarkemmin käy ilmi syitä sille, miten ja miksi käytäntöön on alun alkaen päädytty. Ratkaisua on mahdollista tarkastella kriittisesti uudemman oikeuskäytännön valossa. Kuten Niemi on pohtinut kiitoslahjan saamisen mahdollisuutta työntekijän motivaatiotekijänä jatkaa saman työnantajan palveluksessa saavuttaakseen kyseisen edun itselleen.<sup>150</sup> Asiassa kun ei ole esitetty selvitystä siitä, että työnantaja olisi tarkoittanut etuuden kertaluonteiseksi taikka harkinnanvaraiseksi siten, ettei sen jatkuvuuteen voisi muutoin luottaa. Kuten sanottua, on myös erittäin mahdollista ajatella kyseisen käytännön olevan tietynlainen etuus, jolla työnantaja on pyrkinyt lisäämään työntekijöiden veto- ja pitovoimaa tarjoamalla rahanarvoisen etuuden pitkäikäisestä sitoutumisesta työnantajan palvelukseen.<sup>151</sup>

Lisäksi tapausselesteesta voidaan huomata alempien oikeusasteiden päätyneen tulkintaan, jonka mukaan: ”suorituksia ei näin ollen voitu pitää yhtiön väittäminä satunnaisina lahjan

---

<sup>149</sup> Kairinen 2009, s. 215–216.

<sup>150</sup> Niemi 2008, s. 62.

<sup>151</sup> Tapauksessa palvelusvuosikorvaukset oli lakkautettu 25 ja 35 vuoden työurien kohdalla, mutta ne mitä ilmeisimmin jatkuivat edelleen 20, 30, 40, 45, 50 ja 55 vuoden osalta.

luonteisina muistamisina, vaan työsuhteen jatkumiseen liittyvinä palkkaan rinnastettavina etuuksina.” Näin ollen voidaan päätellä, että ratkaisevassa asemassa on nimenomaan tulkinta siitä, onko kyseessä lahja vai palkkaan rinnastettava taloudellinen etuus.

*Lahjan käsitelmääritelmä on oikeudessamme tietyiltä osin epäselvä ja sen määritelmä saattaa käyttöyhteyden perusteella poiketa esimerkiksi oikeudenaloittain. Lahja oikeustoimena ei edellytä osapuolten välistä yhteisymmärrystä. Lahja hahmotetaan useimmiten yksipuoliseksi oikeustoimeksi, jonka pätevyys ei edellytä saajan varsinaista hyväksyntää. Lahjoituksen täytyminen kuitenkin edellyttää, että saaja ottaa sen vastaan.<sup>152</sup> Lahjaa koskevassa sääntelyssä on kuitenkin mahdollista hahmottaa myös sopimusoikeuteen rinnastuvia elementtejä ja sitä voidaan lähestyä myös sopimusoikeudellisin käsittein. Sopimusoikeuteen viittaavana elementtinä voidaan hahmottaa siten se, ettei kukaan ole kuitenkaan velvoitettu vastaanottamaan lahjaa. Näin ollen merkitystä voidaan katsoa olevan myös vastaanottajan tahdonilmaisulla, oli se sitten torjuva tai hyväksyvä.<sup>153</sup>*

*Lahjan käsite on siten sopimuksenvarainen ja sisältää poikkeavuuksia. Luovutukselle on kuitenkin hahmoteltavissa tiettyjä edellytyksiä, joiden täytyessä voidaan puhua lahjasta:*

1. Luovutus on vastikkeeton eli omaisuus siirtyy vastikkeetta saajalle,
2. Luovutustoimi perustuu vapaaehtoisuuteen ja
3. Luovutus on tehty lahjoittamistarkoituksessa (causa donandi).<sup>154</sup>

Kuten on mahdollista huomata, jo itse lahjan käsitteen tulkinnanvaraisuus saattaa tuottaa kiperiä tulkintapulmia oikeudellisessa kontekstissa. Siitä syystä saattaa olla hankalaa löytää yksiselitteisiä tulkintakriteerejä avuksi siihen tulkintaan, onko kyseessä työsuhteessa palkkaan rinnastettava etuus vaiko lahja. Esimerkiksi edellä kuvatussa tapauksessa on mahdollista pohtia sitä, onko kyseinen palvelusvuosikorvaus vastikkeeton. Sen osalta voidaan todeta, että vastike työnteosta työnantajan lukuun on työntekijälle maksettava palkka. Palvelusvuosikorvauksen vastikkeeksi olisi mahdollista tulkita pitkäikäinen sitoutuminen yhden työnantajan palvelukseen. Tältäkin osin voidaan noteerata kuitenkin korkeimman oikeuden maininta siitä, että hallinto-ohjeen mukaan samoilla perusteilla määräytyvä rahalahja annettiin myös varhais- ja työttömyyseläkkeellä oleville työntekijöille edellä mainittujen vuosimäärien täytyessä ennen vanhuuseläkeikärajaa. Tämä voidaan puolestaan tulkita osoituksena vastikkeettomuuden suuntaan.

---

<sup>152</sup> Hoppu – Hoppu 2016, s. 143.

<sup>153</sup> Kangas 1993, s. 43.

<sup>154</sup> Kaisto – Lohi 2013, s. 73.

Todettakoon, että myös lahjanluonteiseen käytäntöön liittyy huomattavaa tulkinnanvaraisuutta, mikä tietysti luo omalta osaltaan epävarmuutta oikeustilan arviointiin. Puheena olevan tapauksen perusteella on tehty tulkinta, jonka mukaan lahjanluonteiset käytännöt eivät voi muodostua sitoviksi käytännöiksi. Tämä tulkinta on syytä pitää myös jatkossa lähtökohtana vakiintuneen käytännön sitovuuden arvioinnissa. Kuitenkin edellä esitetyn perusteella voidaan nähdä, että tämäkin tulkintaratkaisu on tietyiltä osin kritiikille altis ja vaatisi yksityiskohtaisemmat sekä tarkemmat tulkintakriteerit arvioinnin helpottamiseksi.



## 5. Yhteenveto

Näkemykseni mukaisesti nykyaikaisessa työoikeudessa tavanomaista oikeutta tulisi tarkastella modernimman ja dynaamisemman määritelmän avulla. Nähdäkseni vakiintunutta käytäntöä voidaan pitää nimenomaan modernin tavanomaisen oikeuden ilmentymänä. Modernin tavanomaisen oikeuden määritelmän mukaisesti käytännölle ei aseteta ylihistoriallisuuden taikka ikimuistoisuuden edellytystä. Sen sijaan sekä aikakriteeri että vaikutuspiiri voidaan hahmottaa rajatummin.

Näkemykseni mukaan työoikeudellinen vakiintunut käytäntö on hybridimäinen elementti, joka muodostuu tapaoikeudellisesta vakiintuneesta käytännöstä ja sopimuksenveroisesta vakiintuneesta käytännöstä. Työoikeudellisen vakiintuneen käytännön laajempaan määritelmään olisi mahdollista esittää kuuluvaksi myös ns. yrityskäytäntöä. Yrityskäytäntö ei kuitenkaan voi muodostua tai muuttaa työsuhteen varsinaisia ehtoja. Tästä syystä tutkielman tarkoituksen kannalta on perusteltua pitäytyä vakiintuneen käytännön suppeammassa määritelmässä.

Sekä tapaoikeudellisen vakiintuneen käytännön että sopimuksenveroisesta vakiintuneen käytännön oikeusperusta on tavanomaisoikeudellisessa instituutiossa. Näin ollen käytäntöjen syntyminen ja muodostuminen perustellaan tavanomaisen oikeuden oikeuslähdeaseman kautta. Vakiintuneen käytännön hybridimäistä luonnetta korostavana tekijänä voidaan pitää siihen liittyviä sopimusoikeudellisia piirteitä. Vakiintunut käytäntö voi muodostua sillä tavoin osapuolia sitovaksi, että sen yksipuolinen muuttaminen ei ole mahdollista. Tällainen sopimussitovuutta vastaava sidonnaisuusvaikutus syntyy silloin, kun osapuolten toiminnassa voidaan havaita ja osoittaa sitoutumistahdon olemassaolo. Tällöin kyse on sopimuksenveroisesta käytännöstä.

Toisinaan tällaista vahvempaa sitoutumistahtoa ja -elementtiä ei ole taikka sitä ei pystytä osoittamaan, vaan kyseistä käytäntöä noudatetaan oikeudellisesta velvollisuudentunnosta. Mikäli vahvempaa sitoutumistahtoa ei voida havaita, mutta osapuolet mieltävät käytännön sitovaksi oikeusohjeeksi, kyseessä on tapaoikeudellinen vakiintunut käytäntö. Erikseen on huomioitava, että myös tällä vakiintuneella käytännöllä on sitovuusvaikutus osapuolten välisessä suhteessa. Sitovuusvaikutus on kuitenkin heikompi kuin sopimuksenveroisesta käytännön kohdalla. Tapaoikeudellista vakiintunutta käytäntöä voidaan muuttaa yksipuolisesti ilman irtisanomisperustetta.

Työoikeudellinen vakiintunut käytäntö on hybridimäinen elementti, jossa voidaan erottaa sekä tapaoikeudellisia että sopimusoikeudellisia piirteitä. Vakiintunut käytäntö voi muodostaa, muuttaa tai täydentää työsuhteessa vaikuttavia ehtoja. Tämä koskee sekä työsopimusehtoja kuin myös muita työsuhteen ehtoja. Vakiintuneen käytännön sitovuuden edellytysten sisältö saattaa vaihdella tapauskohtaisesti. Esimerkiksi pitkissä työsuhteissa on tavallista, että ajan kuluessa työtehtävät ja työolosuhteet muuttuvat. Siitä syystä on perusteltua, että työn järjestämiseen ja työoloihin läheisesti liittyvissä käytännöissä sitovuuden edellytykset ovat tiukempia kuin jos kysymys on esimerkiksi työntekijöiden taloudellisista eduista.

Näyttäisikin siltä, että vakiintunut käytäntö työsuhteen ehtojen muodostumisessa on sellainen tarpeellinen elementti, jonka avulla työsuhteen ehdot muovautuvat todellisuutta vastaaviksi. Nähdäkseni vakiintunut käytäntö on työsuhteen ehtojen säännöstyskeinojen oppirakennelmassa sen kaltainen dynaaminen elementti ja työkalu, jonka avulla voidaan varmistaa työsuhteen ehtojen koherentti kokonaisuus. Vakiintuneen käytännön käsitteen kautta on mahdollista selittää työsuhteen ehtojen täydentymistä ja jopa muuttumista muihin säännöstyskeinoihin nähden. Aiemmin todetun mukaisesti työsuhteen kaltaisissa kesto-sopimuksissa tämä on välttämätöntä jo pelkästään sen takia, että pitkähköissä sopimussuhteissa olosuhdemuutokset ovat erittäin todennäköisiä ja siitä syystä myös työsuhteessa noudatettavat ehdot saattavat muotoutua käytännön kautta ennalta sovitusta poikkeavalla tavalla.

Työoikeudellisen sääntelyn kasvaneen määrän ja kattavuuden takia on myös vakiintuneen käytännön potentiaalinen vaikutuspiiri ja merkitys luonnollisesti kaventunut. Tästä huolimatta vakiintuneen käytännön voidaan katsoa olevan merkityksellinen elementti siitäkin syystä, ettei ennalta säännellen voida kattaa kaikkia työsuhteen kestäessä esiintyviä tilanteita. Tämä on mielestäni täysin kiistatonta jo nykytilanteessa, jossa voidaan todeta sääntelyn olevan kattavaa ja laaja-alaista. Lisäksi Suomen oikeusjärjestelmässä ja sopimusoikeudessa yleisesti noudatettujen periaatteiden<sup>155</sup> takia en näe tarvetta liikkua sellaiseen suuntaan, jossa sopimuksentekotilanteessa yritettäisiin ennakoita ja säännellä kaikki mahdolliset tilanteet etukäteen. Tästä syystä vakiintunut käytäntö on omalta osaltaan relevantti osa esimerkiksi työsuhteen ehtojen muodostumista.

---

<sup>155</sup> Tässä yhteydessä viitataan tutkielmassa käsiteltyihin periaatteisiin kuten työntekijän suojelun periaate työoikeudessa, vilpittömän mielen suoja ja pacta sunt servanda-periaatteet yleisesti sopimusoikeudessa. Näiden lisäksi myös sopimusten sovittelun periaate sekä lojaliteettiperiaate sekä kaikki muut kappaleessa 3 käsitellyt periaatteet. Sopimusten sovittelun periaate löytyy myös OikTL:n 36 §:stä, joka itsessään sisältää myös kohtuusperiaatteen.

Tätä näkemystä puoltavat vahvasti sopimusvapauden rajoitukset työoikeudessa, jotka ilmenevät etenkin työsopimuksen sisältövapauden rajoituksina. Tällä viitataan siihen tosiseikkaan, että jo aiemmin käsitelty heikomman osapuolen suojelun periaate on sisäänrakennettuna työoikeudelliseen sääntelyyn ja on siten vahvasti läsnä myös säännösten tulkinnassa. Tämä kantava periaate työoikeuden alalla yhdistettynä muihin vakiintuneelta käytännöltä edellytettäviin vaatimuksiin muodostavat sellaiset reunaehdot, jotka takaavat tarvittavan kontrollin vakiintuneen käytännön osalta. Vakiintuneen käytännön asema säännöstyskeinona, joka voi sitovalla tavalla muodostaa työsuhteen ehtoja tai vaikuttaa niiden sisältöön, on näiden reunaehtojen myötä perusteltu. Erikseen voidaan vielä kiinnittää huomiota tutkielmassa myös muiden käsiteltyjen periaatteiden merkitykseen. Niiden osalta voidaan todeta, että niiden vaikutus ei rajoitu ainoastaan sitovuuden arviointiin vaikuttavina seikkoina. Sen lisäksi ne toimivat nimenomaan vakiintuneen käytännön asemaa tukevinä, muotoavina ja kontrolloivina periaatteina.

Käsiteltäessä vakiintunutta käytäntöä ja työoikeudellista sääntelyä muutoinkin on työntekijän suojeleminen ja heikomman osapuolen etujen turvaamisen näkökulma hyvinkin vahva. Siksi on tärkeää erikseen kiinnittää huomiota myös siihen tosiseikkaan, että vakiintuneen käytännön ratio ei tietenkään itsessään ole turvata työntekijälle parempia työehtoja taikka antaa työntekijälle muitakaan oikeuksia itsetarkoituksellisesti. Tämä näkökulma kuitenkin usein korostuu niissä yhteyksissä, joissa vakiintunutta käytäntöä on käsitelty esimerkiksi oikeuskäytännössä.

Yksi oleellisimmista kysymyksistä lienee olevan se, tulisiko vakiintunutta käytäntöä koskevaa sääntelyä löytyä esimerkiksi lainsäädännöstä. Tietyllä tavalla kysymyksenasettelu tässä tilanteessa kiteytyy stabiilisuuden ja joustavuuden väliseen tasapainoon oikeusjärjestelmässä. Sekä stabiliteetti että joustavuus ovat tavoiteltavia päämääriä oikeusjärjestelmässä, mutta keskenään kitkaisia. Joustavuuden lisääminen heikentää stabiliteettia ja päinvastoin.

Tähän kysymykseen kytkeytyy myös tutkielman valtiosääntöoikeudellinen pohdinta siitä, onko vakiintuneen käytännön kohdalla tapahtunut poikkeamista perustuslailla turvatuista vallanjoon periaatteista. Oikeuskäytännön tarkastelun myötä voidaan havaita, että vakiintuneeseen käytäntöön liittyvä tuomioistuimen harkintavalta on melko laaja.

Oikeuskäytännön sisältötarkastelussa käsiteltiin käytäntöjen vakiintumista työtehtävien, palkan ja muiden vastikkeiden sekä työaika- ja lomaehtojen osalta. Vakiintuneesta käytännöstä itsessään ei ole olemassa sääntelyä. Kuitenkin työsuhteen ehtojen osalta, joissa vakiintunutta

käytäntöäkin muodostuu, on useimmiten olemassa jonkinlaista sääntelyä. Esimerkiksi palkkausta ja muita vastikkeita koskevaa sääntelyä löytyy yleensä työehtosopimuksesta. Työaika- ja lomaehtoja koskevaa sääntelyä löytyy niin ikään työehtosopimuksesta, mutta myös työaika- ja vuosilomalaista. Tämä havainto toimii osoituksena siitä, että tuomioistuimen harkintavalta ei ole kuitenkaan yhtä laaja kuin tilanteessa, jossa sääntelyä ei ole lainkaan.

Vallanjaon näkökulmasta toinen oleellinen huomio tuomioistuimen harkintavallasta liittyy käytäntöjen tapaoikeudelliseen luonteeseen. Käytännöt syntyvät ja muotoutuvat osapuolten välisessä vuorovaikutuksessa ja yhteistoiminnassa. Näin ollen lähtökohtaisesti tuomioistuinkäsittelyssä arvioitavat seikat ovat lähtöisin osapuolten toiminnasta ja heidän vaikutuspiirissään. Luonnollisesti asian saattaminen tuomioistuimen käsiteltäväksi sekä asiassa esitetty näyttö ja todistelu ovat myös osapuolten omassa harkinnassa. Tämä osoittaa sen, että tuomioistuimella ei ole sellaista itsenäistä määräysvaltaa, jolla se pystyisi antamaan oikeusjärjestykseen kuuluvia sitovia oikeusohjeita itsenäisesti.

Ei olisi realistista olettaa säädettäväksi vakiintuneen käytännön asiasisältöä koskevaa spesifiä lainsäädäntöä. Vakiintunutta käytäntöä syntyy toisiinsa nähden vaihtelevissa asioissa ja tilanteissa, joihin liittyy tapauskohtaisia ominaispiirteitä. Riittävällä tavalla tapauskohtaisesti vaihtelevia olosuhteita ennakoivaa ja yksityiskohtaista lainsäädäntöä on nähdäkseni haasteellista toteuttaa. Tällainen sääntely todennäköisesti olisi hyvin joustamatonta ja siten heikentäisi vakiintuneen käytännön asemaa joustavana säännöstyskeinona.

Sen sijaan voisi ajatella, että esimerkiksi vakiintuneen käytännön sitovuutta koskevat yleiset edellytykset olisi mahdollista kirjata lainsäädäntöön. Yleisten edellytysten kirjaaminen ei vielä välttämättä heikentäisi vakiintuneen käytännön joustavuutta merkittävässä määrin, joskin se lisäisi oikeusjärjestelmän stabiilitettä. Tämä lisäisi oikeusvarmuutta sillä perusteella, että vakiintuneen käytännön yleiset edellytykset olisi viime kädessä turvattu lainsäädännössä. Tällä hetkellä nämä edellytykset on määritelty oikeustieteen ja oikeuskäytännön keinoin. Edellytysten perustuessa (KKO:n) oikeuskäytäntöön ne eivät voi saavuttaa ehdotonta juridista sitovuusvaikutusta. Lainsäädännön keinoin tällainen juridinen sitovuusvaikutus olisi mahdollista saavuttaa. Yleisten edellytysten tarkempaa sisältöä olisi todetusti haastavaa sekä epätarkoituksenmukaista toteuttaa lainsäädännön keinoin. Oikeusjärjestyksen sisäisen koherenssin varmistamiseksi saattaisi olla perusteltua kirjata vakiintuneen käytännön yleiset edellytykset lainsäädäntöön. Tällöin olisi edelleen mahdollista, että edellytysten tarkempi sisältö määrittyisi oikeuskäytännön perusteella. Tällainen järjestely vankistaisi vakiintuneen käytännön legitimaatiota säännöstyskeinona, kuitenkin sen joustavan luonteen säilyttäen.

Vakiintunutta käytäntöä koskevan sääntelyn toteuttaminen tällä tavoin olisi perusteltua myös vallanjaon periaatteiden toteutumisen näkökulmasta. Vakiintunutta käytäntöä koskeva sääntely perustuisi eduskunnan säätämään lakiin ja lain soveltaminen oikeuskäytännössä tuomioistuimen tuomiovaltaan.

Vakiintuneen käytännön tutkiminen ja kehittäminen oikeustieteen keinoin tuottavat hyödyllistä ja arvokasta tietoa. Oikeustieteellä on tärkeä rooli oikeusjärjestyksen systematisoinnissa ja kehittämisessä. Tutkielmassa olen pyrkinyt luomaan vakiintuneen käytännön edellytyksistä sen kaltaista näkemystä, joka mahdollistaisi kehittyneemmän edellytysten arviointiprosessin. Tältä pohjalta olen luonut tulkintakehikon, jossa vakiintuneen käytännön yleiset edellytykset hahmotetaan elementteinä. Edellytysten hahmottaminen elementteinä tarjoaa mahdollisuuden niiden yksityiskohtaiseen ja analyttiseen tarkasteluun. Arviointiprosessin yksityiskohtainen ja analyttinen lähestymistapa luo edellytykset muodostaa entistä paremmin ja kattavammin perusteltuja arviointiratkaisuja. Tulkintakehikon avulla vakiintuneen käytännön arviointi voidaan nähdä nimenomaan prosessina, joka koostuu eri elementeistä. Elementtien yksittäistarkastelun lisäksi tulkintakehikko mahdollistaa elementtien välisen vuorovaikutussuhteen täsmällisemmän osoittamisen ja analyysin. Vastaavaa analyttisen tarkastelukulman mallia vakiintuneen käytännön arviointiin ei ole aiemmin ollut. Tulkintakehikko merkitsee selkeää edistysaskelta vakiintuneen käytännön teoriaan.

Tulkintakehikkoa voidaan hyödyntää huolimatta siitä, määritelläänkö vakiintuneen käytännön yleiset edellytykset nykyisellä tavalla oikeustieteen ja oikeuskäytännön keinoin vaiko lainsäädännössä. Oikeuskäytäntöä tarkasteltaessa kävi ilmi, että vakiintunutta käytäntöä käsiteltäessä oikeuskirjallisuudessa esitettyjä kannanottoja on huomioitu säännönmukaisesti. Tämä osoittaa sen, että vakiintunutta käytäntöä koskevalla oikeustieteellisellä tutkimuksella on varsin tärkeä asema. Tähän tutkielmaan perustuvia näkemyksiä, kuten esimerkiksi edellytyksiä koskevaa tulkintakehikkoa voidaan hyödyntää myös siinä tapauksessa, mikäli vakiintuneen käytännön yleisistä edellytyksistä halutaan säätää lailla.