

Avoin

Tätä uutista voi jakaa vapaasti. Muistathan mainita lähteen edilex.fi.

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaali oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

1.7.2022 11.30

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Edullisemmussäännön syrjäyttäminen ja yksilösopimuksen mitätöinti on laillista - KKO:2022:45



Korkein oikeus antoi pitkään odotetun tuomion ns. kiky-sopimuksen merkityksestä. Korkein oikeus ratkaisi asian toisin kuin kaikki asiaa sitä ennen käsitelleet yleiset tuomioistuimet ja omaksui työtuomioistuimen kannan asiassa. Järjestöt voivat siis hyvällä omalla tunnolla edelleen heikentää jäsentensä työsopimuksen ehtoja myös tilanteessa, jossa kyseisessä työehtosopimusta paremmassa työsopimusehdossa ei ole viittausta työehtosopimuksen noudattamiseen. Työntekijöiden perusoikeutta sopia työehtosopimusta paremmin heikennetään kyseisellä korkeimman oikeuden tuomiolla. Pidän tätä lopputulosta jopa oikeusvaltion periaatteiden kannalta vääränä.

KKO:2022:45 <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/20220045>>: Työsopimuksessa työntekijän säännölliseksi työajaksi oli sovittu 37,5 tuntia viikossa. Kilpailukyky sopimukseen perustuneen työehtosopimusmääräyksen mukaan työntekijä- ja työnantajaosapuolet sopivat paikallisesti, miten 24 tunnin vuosittainen työajan pidennys kullakin työpaikalla toteutetaan. Työnantajayhtiössä oli tehty työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopimus, jossa viikkotyöaikaan lisättiin puoli tuntia.

Korkein oikeus katsoi, että työehtosopimuksella oli voitu sopia tällaisesta työsopimuksen työaikaehdon heikentämisestä.

TyöehtosopimusL [6 § <https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19460436#P6>](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19460436#P6)

Asian tausta ja kysymyksenasettelu

A:n ja yhtiön välillä 22.1.2014 solmitussa työsopimuksessa A:n säännölliseksi työajaksi oli sovittu 37,5 tuntia viikossa. Niiltä osin kuin työsuhteen ehdoista ei ollut sovittu työsopimuksessa, oli työsopimuksen mukaan noudatettava suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta, johon A ja yhtiö olivat sidottuja myös työehtosopimuslain nojalla. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen vuonna 2016 sopiman kilpailukykytyösopimuksen (ns. kiky-sopimus) johdosta työehtosopimukseen oli otettu määräys, jonka mukaan ylempien toimihenkilöiden työaikaa pidennettiin 24 tunnilla vuodessa ansiotasoa muuttamatta. Paikallisesti sovittavaksi jätettiin se, miten työajan pidennys kullakin työpaikalla toteutettiin. Yhtiössä oli sovittu, että viikkotyöaikaan lisättiin puoli tuntia.

Korkeimmassa oikeudessa oli ratkaistavana kysymys siitä, voitiinko A:n viikoittaista työaikaa pidentää puolella tunnilla työsopimuksessa sovitusta myöhemmin voimaan tulleen työehtosopimuksen määräyksen johdosta. Kun työajan pidennyksen perusteena on ollut työehtosopimuksen määräys, asiassa on ensin kuitenkin arvioitava, onko yleinen tuomioistuimien toimivaltainen ratkaisemaan asian.

En tarkastele tässä yhteydessä korkeimman oikeuden perusteluja siltä osin, että yleisellä tuomioistuimella oli tässä tapauksessa toimivalta.

Tältä osin korkein oikeus totesi, että asiassa on arvioitavana työsopimuksen ja työehtosopimuksen työaikaa koskevan ehdon välinen ristiriita. Ratkaistavana on yleinen kysymys siitä, voidaanko työehtosopimuksella heikentää yksittäisen työsopimuksen ehtoja. Työtuomioistuimen toimivaltaan ei kuulu sen tutkiminen, onko työsopimuksen osapuoli menetellyt työsopimuksen vastaisesti eikä siten myöskään siihen liittyvän suoritusvaatimuksen tutkiminen. Koska työntekijällä on työtuomioistuimessa vain toissijainen kanneoikeus, A olisi ylipäätään voinut saattaa kanteen vireille työtuomioistuimessa vasta, jos työehtosopimukseen osallinen yhdistys olisi antanut siihen luvan tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille tai sitä ajamasta. Edellä esitetyn perusteella Korkein oikeus katsoi, että kanne kuuluu yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Lausunnon pyytäminen työtuomioistuimelta ei ollut oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain [39 §:n <https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19740646#P39>](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19740646#P39) nojalla tässä asiassa tarpeen.

Mielenkiintoista tältä osin on se, että korkeimman oikeuden tuomion otsikon pykäläviittauksissa mainitaan vain työehtosopimuslain [6 § <http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19460436#P6>](http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19460436#P6). Olihan tapauksessa esillä **työsopimuslakia** [<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055) koskeva ongelma, mutta sen osalta korkein oikeus ei näytä löytäneen mitään viitattavaa säännöstä. Ratkaisu kuvastaa korkeimman oikeuden tuomion lähestymistapaa.

Arvioinnin yleiset lähtökohdat

Korkein oikeus esitti oikeudellisen arvioinnin lähtökohdat työehtosopimuslakilähtöisesti seuraavasti:

9. Työehtosopimuslain [6 §:n <https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19460436#P6>](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19460436#P6) mukaan jos työsopimus joiltakin osiltaan on ristiriidassa siinä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on työsopimus näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettaviksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset.

10. Säännös vastaa sisällöltään aikaisemman työehtosopimuslain ([88/1924 <https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19240088>](https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19240088)) säännöstä, jonka esitöiden mukaan työehtosopimuksella vahvistetut ehdot ovat vähimmäisehtoja, ellei joissakin poikkeustapauksissa työehtosopimuksessa ole toisin määrätty (Lainvalmistelukunnan

julkaisuja, Ehdotus laiksi työehtosopimuksesta ynnä perustelut, 1922, s. 34). Työehtosopimuslain uudistamista pohtineessa työrauhakomitean mietinnössä on kiinnitetty huomiota kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1951 antamaan suositukseen, jonka mukaan työntekijälle edullisempaa ehtoa ei olisi pidettävä ristiriitaisena työehtosopimuksen kanssa. Komitea ei kuitenkaan päätenyt ehdottamaan tältä osin muutoksia sääntelyyn. Mietinnössä on todettu, että työehtosopimuksen työehdot ovat vähimmäisehtoja, jollei muuta nimenomaan ole sovittu tai tarkoitettu itse työehtosopimuksessa (Työrauhakomitean osamietintö, Ehdotus työehtosopimuslaiksi, ehdotus laiksi työsääntölain 15 §:n muuttamisesta sekä niihin laaditut erikoisperustelut, 1958:10, s. 11).

11. Korkein oikeus on ratkaisukäytännössään katsonut, että työoikeudessa on yleisesti noudatettu niin sanottua edullisemmuussääntöä. Sen mukaan työnantajan tulee soveltaa työntekijälle edullisempaa työehtosopimusehtoa työehtosopimusmääräyksen sijaan (**KKO 1984 II 23** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/19840023t>> ja **KKO 1979 II 43** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/19790043t>>). Korkein oikeus ei ole kuitenkaan aikaisemmin ottanut kantaa siihen, voidaanko työehtosopimuksella heikentää työntekijän työehtosopimuksella sovittuja ehtoja.

12. Työtuomioistuin on useissa ratkaisuisaan ja lausunnoissaan katsonut, että työehtosopimuksella on mahdollista tietyin edellytyksin sopia keskeisenä työoikeudellisena periaatteena pidetyn edullisemmuussäännön poissulkemisesta. Tällöin työehtosopimuksella voidaan puuttua työehtosopimuksella sovittuihin ehtoihin, vaikka näistä ehdoista poikettaisiin työntekijän vahingoksi riippumatta siitä, onko ehdosta sovittu työehtosopimuksella ennen kyseisen työehtosopimusmääräyksen voimaantuloa vai ei (esim. **TT 2019:74** <<https://www.edilex.fi/tt/20190074>> viittauksineen). Eräntyneisiin tai muuten jo kertyneiksi katsottaviin työehtosopimukseen perusteisiin etuuksiin ei kuitenkaan voida työehtosopimuksella puuttua taannehtivasti (**TT 2013-63** <<https://www.edilex.fi/tt/20130063>>).

13. Edullisemmuussäännön vahvaa asemaa on myös oikeuskirjallisuudessa pidetty vakiintuneena. Säännön ei kuitenkaan ole katsottu olevan esteenä sille, että työehtosopimusosapuolet poikkeuksellisesti sopivat työehtosopimusmääräyksiä noudatettavan enimmäisehtoina (Jorma Vuorio, Työsuhteen ehtojen määrääminen, 1955, s. 424, Kaarlo Sarkko, Työoikeus, yleinen osa, 1980, s. 291–292, Jorma Saloheimo, Työ- ja virkaehtosopimusoikeus, 2012, s. 92 ja Kari-Pekka Tiitinen - Tarja Kröger, Työehtosopimusoikeus, 2012, 805–807). Tällaisen menettelyn on katsottu edellyttävän, että osallisten tarkoitus käy selvästi ilmi työehtosopimuksesta (esim. Tiitinen - Kröger, Työehtosopimusoikeus, 2012, s. 807).

Komentointia: Harvoin tuomioistuimen ratkaisuisa tapaa nykyisin näin yksioikoista kuvausta oikeudellisen arvioinnin lähtökohdista. Olen itse jäävi, koska olen kirjoittanut asiasta yhdessä lakimies Vesa Ullakonojan toisin kuin korkeimman oikeuden mainitsemat kirjoittajat. Näitä kirjoituksia korkein oikeus ei edes mainitse. Kun korkein oikeus tekee ensimmäisenä oikeusasteena täysin toisenlaisen tuomion kuin kaikki aikaisemmat oikeusasteet useissa tuomioissa, olisi odottanut, että korkein oikeus olisi jotenkin noteerannut näiden tuomioiden lähtökohdat eikä olisi esittänyt niitä suurin piirtein vain toistaen työtuomioistuimen yleisten tuomioistuimen ratkaisuisa poikkeavat perusteet.

Kyse on oikeudellisen arvioinnin lähtökohtien asettamisessa samalla siitä, millainen lopputulos asiassa syntyy. Korkeimman oikeuden yksipuolisilla lähtökohdilla päästään korkeimman oikeuden lopputulokseen.

Toisenlainen lähtökohta perustuu siihen, että yksilötason työehtosopimuksella saadaan sopia työehtosopimusta paremmista ehdoista. Jos työehtosopimuksessa on viitattu työehtosopimuksen

soveltamiseen, viittaus pitää sisällään myös sen, että työehtosopimuksessa sovitut heikennykset koskevat kyseisen työ sopimuksen osapuolia. Mutta jos joiltakin osin ei tällaista viittausta ole, silloin sovelletaan edullisemmuussäännön mukaista oikeuslähdettä. Edullisemmuussääntö turvaa yksilötason sopimuksen tehnyttä siis tilanteessa, jossa ei ole siltä osin viittausta työehtosopimukseen. Luonnollisestikaan työehtosopimusta heikommista sopimusehdoista ei voida missään tilanteessa sopia, jos työehtosopimus ei tällaista sopimista mahdollista.

Kyse on siis yleisellä tasolla yksilön ja järjestön välisestä suhteesta, jossa korkein oikeus omaksui järjestöjen valtaa korostavan lähestymistavan samalla tavoin kuin järjestöjen edustajista koostuva työtuomioistuimien. Itse pidän näin yksioikoista lähestymistapaa menneen ajan mukaisena ja työntekijöiden perusoikeuksien loukkaamisena. Järjestöt perustavat asemansa jäseniinsä. Jos jäsenillä ei ole valtaa tehdä parempia sopimuksia kuin järjestö, emme enää elä oikeusvaltiossa. Pidän korkeimman oikeuden tuomion lähtökohtia tässä tapauksessa yhtä väärinä kuin aikanaan siinä korkeimman oikeuden tuomiossa, jossa toteutettiin nykynäkökulmasta ilmiselvää ikääntyneiden työntekijöiden syrjintää (**KKO:1988:45** <<https://www.edilex.fi/kko/ennakkoratkaisut/19880045>>).

Luonnollisesti korkeimman oikeuden jäsenillä on oikeus omiin mielipiteisiinsä. Samalla tavoin kuin Yhdysvalloissa korkeimman oikeuden tuomareiden mielipiteet voivat olla konservatiivisia tai edistyksellisiä. Kiistatta Suomen korkeimman oikeuden tuomareiden ilmaisemat arvioinnin lähtökohdat olivat järjestövaltaa korostavia ja yksilön oikeuksia kaventavia. Mutta näillä eväillä on mentävä!!

Oikeudellisen arvioinnin lähtökohdat

Korkeimman oikeuden arviointi oli yleisten lähtökohtien ilmaisemisen jälkeen seuraava:

14. Korkein oikeus toteaa, että työ sopimuksen ja työehtosopimuksen välistä ristiriitaa koskevan työehtosopimuslain 6 §:n sanamuodon perusteella sen soveltamisen kannalta ei ole merkitystä sillä, onko työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa oleva työ sopimuksen ehto työntekijän kannalta edullisempi vai heikompi.
15. Työoikeudessa on kuitenkin vakiintuneesti noudatettu vahvana pääsääntönä työntekijän suojeluperiaatteeseen perustuvaa edullisemmuussääntöä, jonka mukaan työsuhteiden ehtoja sääntelevien eritasoisten normien ristiriita (normikollisio) ratkaistaan työntekijän eduksi. Tällöin työntekijän kannalta edullisempi työ sopimuksen ehto syrjäyttää normien etusijajärjestyksessä ylemmän työehtosopimuksen määräyksen. Jos työehtosopimuksessa ei ole nimenomaisesti määrätty edullisemmuussäännön sivuuttamisesta, työntekijälle edullisemman työ sopimuksen ehdon ei katsota olevan ristiriidassa työehtosopimusmääräyksen kanssa. Työehtosopimusmääräykset ovat siten lähtökohtaisesti luonteeltaan työsuhteen vähimmäisehtoja, joista työ sopimuksella voidaan poiketa työntekijän eduksi. Myöskään myöhemmin tehtyt työehtosopimuksen muutokset eivät tällöin heikennä työ sopimuksen vastaavia ehtoja.
16. Toisaalta edellä kuvatulla tavalla työehtosopimuslain esitöissä on katsottu, että työehtosopimuksen määräykset voivat joissakin tilanteissa olla enimmäisehtoja, jolloin työehtosopimusmääräykset korvaavat myös työntekijälle edullisemmat työ sopimuksen ehdot. Tämä kanta on vakiintuneesti hyväksytty työtuomioistuimen oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa.
17. Korkein oikeus toteaaakin, että työehtosopimuslain 6 §:n nojalla työehtosopimuksella voidaan muuttaa työ sopimuksen ehtoja myös työntekijän vahingoksi. Enimmäisehtona sovellettava työehtosopimusmääräys on kuitenkin työehtosopimusjärjestelmässä poikkeuksellinen. Tällaisella ehdolla puututaan työntekijän suojeluperiaatteen ja siihen liittyvän edullisemmuussäännön vastaisesti työ sopimuksen osapuolten mahdollisuuksiin

sopia yleistä tasoa paremmista tai yksilöllisistä työn tekemisen ehdoista. Jos työehtosopimuksella on tarkoitus sulkea edullisemmuussäännön soveltaminen pois, on perusteltua edellyttää, että työehtosopimuksen osapuolten nimenomainen tarkoitus käy selvästi ilmi työehtosopimuksesta tai on muutoin ilmeinen.

18. Erääntyneisiin tai jo ansaittuihin työsopimusperusteisiin etuuksiin ei voida omaisuudensuojaa loukkaamatta taannehtivasti puuttua työehtosopimuksella. Tästä ei seuraa, että työehtosopimuksella ei voitaisi puuttua ennen sen solmimista laadittujen työsopimusten sisältöön vastaisuudessa. Korkein oikeus katsoo kuitenkin, että työehtosopimuksen enimmäisehdoilla ei saa olennaisella tavalla huonontaa työntekijälle työsopimuksessa sovittuja ehtoja. Työehtosopimuksesta johtuvien muutosten olennaisuutta ja kohtuullisuutta on punnittava kokonaisuutena ja suhteessa työntekijän suojeluperiaatteeseen ja sopimusten sitovuuden periaatteeseen.

Komentointia: Korkeimman oikeuden arviointi on puhdasta työehtosopimuslain tulkintaa eikä sitä, mitä sen olisi tässä tapauksessa kanteen mukaan tullut olla. Korkeimman oikeuden mielestä riittää, että edullisemmuussäännön syrjäyttäminen on nimenomaisesti todettu tes-osapuolten tahtotilana tai se on ilmeinen. Siis toiselta saa varastaa tes-viittausta vailla olevia etuuksia, kunhan tahto on nimenomainen tai ilmeinen. Yksilösopimuksella sovitaan osapuolten välillä tietyt taloudelliset etuudet. Jos työnantaja ei osaa sopia niitä tes-riippuvaisiksi, pitääkö työntekijäyksilön tästä kärsiä. Työntekijäosapuolelle ei korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan jää minkäänlaista mahdollisuutta suojella omalla sopimuksella asemaansa ehtoja heikentävän tes-järjestelmän suhteen.

Luonnollisesti korkein oikeus oli lähtökohtien perusteella myös sitä mieltä, että aikaisemmin sovitut nimenomaisesti tes-viittauksettomat ehdot voidaan jälkikäteen heikentää. Eli ei ole olemassa myöskään mitään taannehtivuuskieltoa.

Korkein oikeus hyväntahtoisesti, itse asiassa lapsellisesti, toteaa, että järjestöt eivät voi kuitenkaan olennaisella tavalla heikentää sovittuja ehtoja. Se nyt olisikin ennenkuulumatonta oikeusvaltiossa, että sovittuja ehtoja voitaisiin huonontaa edustajan toimesta yksipuolisesti ja vielä olennaisella tavalla.

Konkreettinen arviointi

Arviointi tässä asiassa tapahtui lopuksi seuraavasti:

19. A:n työsopimuksessa hänen säännölliseksi työajakseen oli sovittu 37,5 tuntia. Työnantaja on ilmoittanut A:lle viikoittaisen työajan pidentämisestä työehtosopimuksen työaika koskevan määräyksen johdosta puolella tunnilla. Kyseinen työehtosopimuksen mukainen työaikaehto on ollut objektiivisesti arvioiden A:lle hänen työsopimusehtoaan heikompi.

20. Korkein oikeus toteaa, että edullisemmuussäännön perusteella sovellettavaksi tulisi A:n työsopimuksen työaikaehto. Jotta edullisemmuussäännöstä voitaisiin poiketa ja työehtosopimuksen työaikamääräystä voitaisiin poikkeuksellisesti pitää A:n työsuhteen enimmäisehtona, ehdon enimmäisluonteen tulee kohdassa 17 mainitulla tavalla käydä selvästi ilmi työehtosopimuksesta tai olla muutoin ilmeinen.

21. Sovellettavan työehtosopimuksen 4 §:ssä on määräys säännöllisestä työajasta ja sen pidentämisestä 24 tunnilla vuodessa ansiotasoa muuttamatta. Työehtosopimusmääräyksen mukaan ylempien toimihenkilöiden luottamusmies tai ylemmät toimihenkilöt yhdessä sopivat siitä, miten ylempien toimihenkilöiden 24 tunnin vuosittainen työajan pidennys kullakin työpaikalla toteutetaan. Mikäli kollektiivista ratkaisua ei saavutettaisi, työnantajalla on työehtosopimuksen perusteella ollut mahdollisuus osoittaa ylemmälle toimihenkilölle käytössä olevan työtuntijärjestelmän lisäksi säännöllistä työtä enintään 24 tuntia vuodessa.

Näiden ehtojen taustalla on ollut laajasti tunnettu työmarkkinoiden keskusjärjestöjen solmima kilpailukyky sopimus, jolla on tavoiteltu valtakunnallisesti työn tuottavuuden parantamista kansainvälisen kilpailukykyyn turvaamiseksi.

22. Työtuomioistuin on lausunnossaan **TT 2019:74** <<https://www.edilex.fi/tt/20190074>> tulkinnut teknologiateollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen määräystä. Kyseisen työehtosopimuksen sopimusosapuolet ovat samat kuin tässä asiassa arvioitavassa suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksessa, ja näiden työehtosopimusten työajan pidentämistä koskevat määräykset vastaavat sisällöltään toisiaan. Työtuomioistuin on katsonut, että kyseisellä työehtosopimuksen määräyksellä oli tarkoitus pidentää kaikkien työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden työaika, vaikka edullisuusperiaatetta ei ollut käsitteenä nostettu neuvotteluissa esille. Tämä tarkoitus ilmeni yksiselitteisesti työehtosopimuksen määräyksestä ja tätä tuki asiassa esitetty muu todistelu. Työtuomioistuin katsoi, että määräyksellä oli sovittu edullisemmuussäännön poissulkemisesta kaikkien työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevien työntekijöiden työsuhteissa riippumatta siitä, oliko työajasta sovittu ennen kyseisen työehtosopimusmääräyksen voimaantuloa työ sopimuksella vai ei.

23. Korkein oikeus katsoo, että suunnittelu- ja konsultti-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen sanamuoto tukee tulkintaa, jonka mukaan työajan pidentäminen koskee kaikkia ylempiä toimihenkilöitä. Vaikka tässäkin työehtosopimuksessa ei ole nimenomaisesti lausuttu siitä, onko työajan pidentämistä koskeva ehto luonteeltaan enimmäisehto, Korkein oikeus katsoo, että määräyksen sanamuodon, työehtosopimusmääräyksen taustalla olleen kilpailukyky sopimuksen tavoitteiden ja edellä mainitussa työtuomioistuimen lausunnossa todettujen seikkojen perusteella on ilmeistä, että sopimusosapuolten nimenomaisena tarkoituksena on ollut, että ehtoa sovelletaan kaikkiin sen piirissä oleviin työntekijöihin edullisemmuussääntö sivuuttaen. Kyseessä ei ole myöskään niin olennaisella tavalla A:n työ sopimuksen ehtoja heikentänyt muutos, että sitä voitaisiin pitää kohtuuttomana.

24. Johtopäätöksensä Korkein oikeus katsoo, että A:n työaika on määräytynyt työ sopimuksen sijaan yhtiössä työehtosopimuksen perusteella tehdyn paikallisen sopimuksen mukaan. A ei siten ole työ sopimusehdon perusteella oikeutettu kanteessa vaatimaansa palkkasaatavaan.

Komentointia: Olen jo edellä käsitellyt arvioinnin lähtökohtia yleisesti. Lopputulos vastaa työtuomioistuimen edullisemmuussäännön syrjäyttämään oikeuttavaa ratkaisua ja korostaa kollektivismia; järjestöjen irtaannuttamista yksilöistä, yhteiskunnan yleistä etua ja poliitikkojen kiky sopimuksen aikaansaamista kannattaneita kantoja. Totean toki, että kun oma ajattelutapani korostaa enemmän yksilöjen perusoikeuksia, olen jopa kauhistanut korkeimman oikeuden tuomiosta. Joku toinen kirjoittaja saa esittää hyväksyvät perustelut tälle tuomioon. Itse en siihen pysty.

Asian ovat ratkaisseet oikeusneuvokset Marjut Jokela, Mika Huovila, Kirsti Uusitalo, Juha Mäkelä ja Tuija Turpeinen. Esittelijä Minna Heikinsalmi.

Vierashuonekirjoitukset eivät ole Edilex-toimituksen kannanottoja asioihin.

Kirjoita Edilexiin <<https://www.edilex.fi/lakikirjasto>>

- Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa vaikkapa lyhyen kolumnin **Vierashuoneeseen** <<http://www.edilex.fi/uutiset/vierashuone>>, ota yhteyttä **Edilex-toimitukseen**.
Lue lisää <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>...

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edita.fi)