



KKO:2026:45

Työehtosopimus

Työsopimus – Vuokratyö

Euroopan unionin oikeus

Diaarinumero:

S2024/448

Taltionumero:

466

Antopäivä:

12.06.2026

ECLI-tunnus

ECLI:FI:KKO:2026:45

X Oy:n työntekijät A, B ja C työskentelivät vuokratyöntekijöinä Y Oy:n jakelukeskuksissa. X Oy noudatti A:n, B:n ja C:n työsuhteissa järjestäytymisensä perusteella normaalisitovaa työehtosopimusta. Y Oy puolestaan noudatti samaa työtä tekevien omien työntekijöidensä työsuhteissa yleissitovaa työehtosopimusta, joka poikkesi eräiltä palkkausta koskevilta ehdoiltaan normaalisitovasta työehtosopimuksesta.

Korkein oikeus katsoi ratkaisustaan ilmenevillä perusteilla, että X Oy:llä oli työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin nojalla oikeus järjestäytymisensä perusteella noudattaa A:n, B:n ja C:n työsuhteissa normaalisitovaa työehtosopimusta. (Ään.)

TSL 2 luku 9 §

Vuokratyöstä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY 5 art 1 ja 3 kohta

Asian käsittely alemmissa oikeuksissa

Asian tausta

X Oy:n työntekijät A, B ja C olivat työskennelleet vuokratyöntekijöinä Y Oy:n postikeskuksissa. X Oy oli noudattanut työntekijöidensä työsuhteissa normaalisitovaa Teollisuusliitto ry:n ja Medialiitto ry:n välistä jakelua koskevaa työehtosopimusta (jäljempänä jakelun työehtosopimus). Y Oy oli puolestaan noudattanut omien vastaavaa työtä tehneiden työntekijöiden työsuhteissa yleissitovaa Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n välistä viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimusta ja sen palkkaliitettä P, joka poikkesi eräiltä palkkausta koskevilta ehdoiltaan X Oy:n työntekijöihinsä soveltamasta työehtosopimuksesta. Riidatonta oli, että A:n, B:n ja C:n tekemä työ oli kuulunut molempien työehtosopimusten soveltamispiiriin.

Kanne ja vastaus Helsingin käräjäoikeudessa

A, B ja C vaativat työnantajaansa X Oy:tä vastaan nostamassa kanteessaan vahvistettavaksi, että heidän työsuhteisiinsa sovelletaan Y Oy:tä sitovaa, yleissitovaa työehtosopimusta, ja X Oy:n velvoittamista suorittamaan heille suorittamatta jääneitä palkkasaatavia.

A:n, B:n ja C:n mukaan jakelun työehtosopimus ei voinut työsopimuslain 2 luvun 9 §:n perusteella tulla heidän kohdallaan noudatettavaksi, sillä kysymys ei ollut vuokratyövoiman työehtoja sääntelevästä, normaalisitovasta työehtosopimuksesta. Lainkohtaa tulkittaessa tuli ottaa huomioon myös Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä (vuokratyödirektiivi) ja direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta säädetty sekä sen tulkintavaikutus. Lainsäätäjä oli direktiiviä täytäntöön pantaessa tarkoittanut, että yhdenvertaisuusperiaatteesta voitiin poiketa vain, kun vuokratyövoimaa välittävä yritys on sidottu vuokratyön työehtoja sääntelevään työehtosopimukseen.

X Oy vastusti kannetta ja vaati sen hylkäämistä. Yhtiöllä oli oikeus järjestäytymisensä perusteella noudattaa A:n, B:n ja C:n työsuhteissa normaalisitovaa jakelun työehtosopimusta. Työsopimuslain 2 luvun 9 §:ää ei tullut tulkita siten, että vuokratyötä tarjoava yritys olisi oikeutettu noudattamaan vuokratyöntekijöiden työsuhteissa ainoastaan vuokratyötä koskevaa normaalisitovaa työehtosopimusta.

Käräjäoikeuden tuomio 9.12.2021 nro 21/58870

Käräjäoikeus pyysi työtuomioistuimelta lausuntoa siitä, kuuluiko postikeskuksissa tehtävä postinkäsittelyyn ja lajitteluun liittyvä työ Teollisuusliitto ry:n ja Medialiitto ry:n välisen työehtosopimuksen soveltamisalaan ja oliko vuokratyönantajalla oikeus soveltaa mainittua työehtosopimusta viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen sijasta. Työtuomioistuin katsoi 17.2.2021 antamassaan lausunnossa (TT 2021:16), että A:n, B:n ja C:n Y Oy:ssä tekemä työ kuului jakelua koskevan työehtosopimuksen soveltamispiiriin. Lisäksi se lausui, että X Oy:llä oli oikeus soveltaa mainittua työehtosopimusta normaalisitovana työehtosopimuksena Y Oy:ssä työskentelevien vuokratyöntekijöiden työsuhteisiin yleissitovan viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksen sijasta. Työtuomioistuin kuitenkin totesi, että työehtosopimuksen yleissitovuuden ja vuokratyövoimassa sovellettavan työehtosopimuksen tulkinta on työsopimuslain 2 luvun 7 §:n ja 9 §:n tulkintaa, joka kuuluu yleisen tuomioistuimen toimivaltaan.

Käräjäoikeus katsoi, että A:n, B:n ja C:n vaatimukset eivät saaneet tukea työsopimuslain 2 luvun 9 §:stä, jossa ei sen sanamuodon perusteella asetettu työnantajaa muuten sitovan työehtosopimuksen soveltamiselle sellaista lisäedellytystä, että työehtosopimuksessa tulisi käsitellä nimenomaan vuokratyöntekijöitä, jotta työehtosopimus tulisi heidän osaltaan sovellettavaksi. Työsopimuslain esityölausumista ilmeni jotain tukea A:n, B:n ja C:n vaatimuksille, mutta sovellettavan säännöksen esityöt eivät riittävän selvästi osoittaneet lainsäätäjän tarkoituksena olleen asettaa tällainen säännöksestä ilmenemätön lisäedellytys.

Vuokratyödirektiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan työehtosopimusjärjestelmä muodosti hyväksyttävän perusteen työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeamiselle. Työnantajalla oli ollut oikeus soveltaa kantajien työsuhteissa normaalisitovaa jakelun työehtosopimusta.

Käräjäoikeus hylkäsi kanteen.

Asian on ratkaissut käräjätuomari Pekka Päivänsalo.

Helsingin hovioikeuden tuomio 11.6.2024 nro 916

A:n, B:n ja C:n valitettua hovioikeuteen hovioikeus totesi, että työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentti oli saanut nykyisen muotonsa pantaessa täytäntöön vuokratyödirektiiviä. Työsopimuslakia alkujaan säädettäessä ja vuokratyödirektiiviä kansallisesti voimaan saatettaessa oli lainvalmistelussa esitetty kannanottoja, jotka viittasivat siihen, että vuokratyövoimaa tarjoavia yrityksiä sitovien työehtosopimusten oli otaksuttu olevan nimenomaisesti vuokraalaa koskevia. Nämä pikemminkin vallinnutta tilannetta kuvanneet kannanotot eivät osoittaneet, että kysymys olisi ollut sääntelyn tarkoituksesta. Pykälän sanamuodosta tällaista tarkoitusta ei ilmennyt. Pykälässä oleva viittaus työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momenttiin viittasi selvästi siihen, että lainsäätäjän tarkoituksena oli ollut järjestää kysymys vuokratun työntekijän työsuhteeseen sovellettavasta työehtosopimuksesta samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa ilman lisäedellytyksiä. Hovioikeus katsoi, ettei työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momenttia ollut sen sanamuodon ja tarkoituksen vuoksi tulkittava A:n, B:n ja C:n vetoamin tavoin.

Lisäksi hovioikeus totesi, että työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin yksiselitteinen sanamuoto ei mahdollistanut sellaista tulkintaa, jonka mukaan vuokratyöntekijän työsuhteessa noudatettaisiin nyt käsillä olevan kaltaisessa tilanteessa muuta kuin vuokratyöntekijän työnantajaa sitovaa työehtosopimusta. Vastaavasti säännöksen yksiselitteinen sanamuoto ei mahdollistanut myöskään sellaista tulkintaa, jossa sovellettavan työehtosopimuksen ehtoja arvioitaisiin Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä edellytetyllä tavalla tapauskohtaisesti vertaillen (TimePartner Personalmanagement GmbH (C-311/21)).

Vuokratyödirektiivillä ei ollut välitöntä oikeusvaikutusta yksityisten tahojen kesken, eikä direktiiviin voitu vedota jäsenvaltion lainsäädännön sivuuttamiseksi. Vuokratyödirektiiviä voimaan saatettaessa omaksutun kannan seurauksena kansallisessa lainsäädännössä ei ollut säännöstä tai sääntelykokonaisuutta, jota olisi mahdollista tulkita yhdenmukaisesti vuokratyödirektiiviä koskevan unionin tuomioistuimen kannan kanssa. Kansallisen lainsäädännön ja vuokratyödirektiivin mahdollinen ristiriita ei ollut tulkinnan keinoin poistettavissa.

Hovioikeus ei muuttanut käräjäoikeuden tuomion lopputulosta.

Asian ovat ratkaisseet hovioikeuden jäsenet Malla Sunell, Helena Valkama ja Pekka Pöyhönen.

Muutoksenhaku Korkeimmassa oikeudessa

A:lle, B:lle ja C:lle myönnettiin valituslupa.

A, B ja C vaativat valituksessaan, että hovioikeuden tuomio kumotaan ja kanne hyväksytään.

X Oy vaati vastauksessaan, että valitus hylätään.

Korkeimman oikeuden ratkaisu

Perustelut

Tausta ja kysymyksenasettelu

1. X Oy:n työntekijät A, B ja C (jäljempänä myös vuokratyöntekijät) ovat työskennelleet Y Oy:n postikeskuksissa. X Oy on työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentin perusteella noudattanut heidän työsuhteissaan yhtiötä järjestäytymisen perusteella sitovaa Teollisuusliitto ry:n ja Medialiitto ry:n välistä jakelun työehtosopimusta, jonka soveltamisalaan kantajien postikeskuksissa tekemä työ on riidattomasti kuulunut. Y Oy puolestaan on noudattanut omiin vastaavaa työtä tehneisiin työntekijöihinsä yleissitovaa viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimusta, joka poikkeaa eräiltä palkkausta koskevilta ehdoiltaan jakelun työehtosopimuksesta.
2. Hovioikeus on katsonut, että työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin sanamuoto ei mahdollistanut sellaista tulkintaa, jonka mukaan vuokratyöntekijän työsuhteessa noudatettaisiin nyt kysymyksessä olevassa tilanteessa muuta kuin työnantajaa eli X Oy:tä sen järjestäytymisen perusteella sitovaa työehtosopimusta. Hovioikeuden mukaan mahdollinen ristiriita unionin oikeuden sekä työsopimuslain välillä ei ollut tulkinnan keinoin poistettavissa eivätkä työntekijät voineet yksityisten välisessä riita-asiassa vedota vuokratyödirektiivin (2008/104/EY) säännöksiin.
3. Korkeimmassa oikeudessa on kysymys työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin tulkinnasta ja erityisesti siitä, tuleeko kysymyksessä olevien X Oy:n työntekijöiden työsuhteissa noudattaa työnantajaa sen järjestäytymisen perusteella sitovan työehtosopimuksen ehtoja vai Y Oy:n noudattaman, yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäisehtoja.

Kansallinen lainsäädäntö ja esityöt

4. Työsopimuslain 2 luvun 9 § koskee vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavia vähimmäistyöehtoja. Pykälän 1 momentin mukaan jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyritykseen työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.
5. Pykälän 2 momentin mukaan jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia

koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

6. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Pykälän 3 momentin mukaan työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

7. Työsopimuslain esitöistä (HE 157/2000 vp s. 74) ilmenevästi vuokrattujen työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisestä katsottiin perustelluksi säätää erikseen, koska työvoiman vuokraus ja siitä aiheutuvat epäkohdat olivat lisääntyneet eivätkä työvoiman vuokrausta harjoittavat yritykset työnantajina olleet aina sidottuja millään perusteella työehtosopimukseen. Ehdotetun pykälän mukaan vuokratun työntekijän työsuhteessa olisi ensisijaisesti sovellettava työntekijänsä vuokrannutta työnantajaa joko työehtosopimuslain perusteella sitovaa tämän luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta tai häntä velvoittavaa yleissitovaa työehtosopimusta. Jos työntekijöiden vuokrausta harjoittava yritys työnantajana ei olisi velvollinen noudattamaan työsuhteissaan mitään työehtosopimusta, olisi työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään vuokrattua työvoimaa käyttävää yritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Jos sen paremmin työvoiman vuokrausta harjoittava yritys kuin käyttäjäyrityskään eivät olisi velvollisia noudattamaan työehtosopimusta, vuokratun työntekijän työsuhteen ehdoista voitaisiin sopia työntekijän ja työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen välisellä työsopimuksella.

8. Työsopimuslakia muutettiin 1.3.2012 voimaan tulleella lailla 10/2012 Euroopan parlamentin ja neuvoston vuokratyöstä annetun direktiivin 2008/104/EY täytäntöön panemiseksi. Lain perustelujen (HE 104/2011 vp s. 11) mukaan vuokratyödirektiivin täytäntöönpano ei edellyttänyt työsopimuslain säännöksiä muuttamista sen suhteen, mitä työehtosopimusta vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovelletaan. Sen sijaan tilanteissa, joissa ei ole työnantajaa eikä käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, vuokratyödirektiivissä edellytetyn yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ei katsottu toteutuvan ilman lainmuutosta. Työsopimuslakiin tehtävillä muutoksilla on todettu edistettävän vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työehtojen määräytymisessä suhteessa käyttäjäyrityksen työntekijöihin sellaisilla aloilla, joilla työehtosopimus ei tule sovellettavaksi. Tämän vuoksi säädettiin työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 2 momentti.

9. Hallituksen esityksessä direktiivin suhdetta voimassa olleeseen työlainsäädäntöön kuvattaessa (HE 104/2011 vp s. 7) on todettu lain 2 luvun 9 §:n 1 momenttia koskien, että ensisijaisesti työntekijänsä vuokranneen yrityksen palveluksessa olevaan sovelletaan tätä yritystä työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta tai jos tällaista ei ole, sellaista vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta, jossa on määräyksiä työntekijän tekemästä työstä. Jos työvoimaa vuokraavaa työnantajaa ei sido mikään työehtosopimus, on vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä työehtosopimuslain nojalla sitovan tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Hallituksen esityksessä (HE 104/2011 vp s. 8) on edelleen todettu, että vuokratyöyrityksiä sitovia vuokratyötä koskevia (normaalisitovia tai yleissitovia)

työehtosopimuksia on käytännössä vain muutamia, joten vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettavat vähimmäisehdot määräytyvät usein työsopimuslaissa säädetyllä tavalla käyttäjäyrityksessä sovellettavan työehtosopimuksen mukaan siten kuin vuokratyödirektiivissä säädetään yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta.

10. Vuokratyödirektiivin kansallisen täytäntöönpanon osalta on todettu, että työsopimuslain sääntelyn lähtökohta poikkeaa vuokratyödirektiivin yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Lain perustelujen mukaan vuokratyödirektiivin 5 artiklan 3 kohdan poikkeusmahdollisuuden perusteella kansallisesti on voitu säilyttää työsopimuslain sääntely vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovellettavista työehtosopimuksista. (HE 104/2011 vp s. 5 ja 8). Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on mietinnössään (TyVM 4/2011 vp s. 2) todennut, että Suomi käyttää poikkeusmahdollisuutta, minkä vuoksi käyttäjäyrityksen velvollisuutta vuokratyöntekijän yhdenvertaisesta kohtelusta ei ehdoteta kirjattavaksi lakiin. Suomessa vuokratyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu turvataan ja työsuhteen ehdot määräytyvät ensisijaisesti vuokrausalaan koskevan työehtosopimuksen ja toissijaisesti käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. Valiokunta on katsonut, että ehdotetulla 9 §:n 2 momenttiin tehtävällä lisäyksellä vuokratyöntekijöiden työehtojen määräytymisestä niissä tilanteissa, jolloin ei ole löydettävissä joko työvoiman vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, pystytään riittävästi turvaamaan vuokratyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu.

Euroopan unionin oikeus

11. Vuokratyödirektiivin tarkoituksena on sen 2 artiklan mukaan huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin ja tunnustamalla työvoiman vuokrausyritykset työnantajiksi, ottaen samalla huomioon, että vuokratyön käytölle on vahvistettava asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä. Direktiivin 3 artiklan 1 kohdan alakohdan f mukaan keskeisillä työehdoilla tarkoitetaan laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäyrityksissä voimassa olevissa sitovissa säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät i) työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaapäiviin, ii) palkkaan.

12. Direktiivin 5 artiklassa säädetään yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.

13. Direktiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan antaa näille mahdollisuuden asianmukaisella tasolla ja jäsenvaltioiden asettamia ehtoja noudattaen pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa voidaan, noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, ottaa käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia järjestelyitä, jotka voivat poiketa 1 kohdassa tarkoitetuista järjestelyistä.

14. Unionin tuomioistuimen mukaan vuokratyöntekijöillä on lähtökohtaisesti oikeus keskeisiin työehtoihin, jotka ovat samat kuin ne, joita heihin sovellettaisiin, jos käyttäjäyritys olisi palkannut heidät suoraan. Direktiivin 5 artiklan 3 kohdasta ilmenee, että jäsenvaltioille annettua

mahdollisuutta sallia se, että työmarkkinaosapuolet pitävät voimassa tai tekevät työehtosopimuksia, joissa sallitaan keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden erilainen kohtelu, tasapainottaa velvollisuus noudattaa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua. Jos työehtosopimuksessa sallitaan direktiivin 5 artiklan 3 kohdan nojalla saman artiklan 1 kohdasta poiketen erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella verrattuna käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä koskeviin työehtoihin, vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua voidaan noudattaa vain, jos heille myönnetään vastapainoksi etuja, joilla erilaisen kohtelun vaikutukset pyritään korvaamaan. Vuokratyöntekijöiden kustannuksella tapahtuvan erilaisen kohtelun vaikutusten korvaamiseksi annettavien etujen on liityttävä direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdassa määriteltyihin keskeisiin työehtoihin. (Unionin tuomioistuimen tuomio 15.12.2022, TimePartner Personalmanagement, C-311/21, EU:C:2022:983, 33, 39 ja 41 kohta).

15. Unionin tuomioistuimen ratkaisun (tuomio TimePartner Personalmanagement, 48 kohta) mukaan direktiivin 5 artiklan 3 kohdassa säädetty poikkeussäännös edellyttää, että tutkitaan konkreettisesti, noudatetaanko työehtosopimuksessa, jossa sallitaan vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen vastaavien työntekijöiden erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta, todellisuudessa vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua tehokkaasti siten, että heille myönnetään tiettyjä etuja, joilla erilaisen kohtelun vaikutukset pyritään korvaamaan.

16. Unionin tuomioistuimen mukaan, kun kansallisessa lainsäädännössä annetaan työmarkkinaosapuolille mahdollisuus neuvotella ja tehdä direktiivin soveltamisalaan kuuluvia työehtosopimuksia, niiden on noudatettava unionin oikeutta yleisesti ja kyseistä direktiiviä erityisesti ja siten noudatettava vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua sen 5 artiklan 3 kohdan mukaisesti. Kansallinen lainsäätäjät ei kuitenkaan ole velvollinen säätämään edellytyksistä ja arviointiperusteista, joilla pyritään kyseisessä säännöksessä tarkoitettuun vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamiseen, kun kyseessä oleva jäsenvaltio antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa sallitaan erilainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta vuokratyöntekijöiden kustannuksella. (Tuomio TimePartner Personalmanagement, 67 ja 68 kohta.)

17. Unionin tuomioistuin on myös todennut, että periaatteella, jonka mukaan kansallista oikeutta on tulkittava unionin oikeuden mukaisesti, on tietyt rajat. Kansallisen tuomioistuimen velvollisuutta tukeutua unionin oikeuteen kansallisen oikeuden säännöksiä tulkitessaan ja soveltaessaan rajoittavat yleiset oikeusperiaatteet. Unionin tuomioistuimen mukaan kyseinen velvollisuus ei voi olla perustana kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle. (Unionin tuomioistuimen tuomio 7.8.2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen. Ks. myös KKO 2023:8, kohta 16.)

18. Korkeimman oikeuden ratkaisusta KKO 2005:145 (kohta 19) ilmenevällä tavalla unionin tuomioistuin on useissa ratkaisuissaan todennut kansallisten tuomioistuinten tehtävänä olevan nimenomaisesti varmistaa, että oikeussubjektit saavat sen oikeusturvan, joka heille unionin oikeuden säännöksillä myönnetään, ja taata mainittujen säännösten täysi oikeusvaikutus. Kansallisen tuomioistuimen on sen vuoksi kansallista lainsäädäntöä soveltaessaan, riippumatta siitä, onko kyse direktiiviä edeltävästä vai sen jälkeen annetuista säännöksistä, tulkittava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta direktiivillä tavoiteltu tulos saavutetaan. Kansallisen tuomioistuimen on tulkittava kansallista lainsäädäntöä tällä tavalla varsinkin silloin, kun jäsenvaltio on katsonut, että

kansallisen oikeuden säännökset jo vastaavat kyseisessä direktiivissä asetettuja vaatimuksia. (Ks. unionin tuomioistuimen tuomio Pfeiffer ym. 5.10.2004, yhdistetyt asiat C-397/01-C-403/01, EU:C:2004:584, 110-116 kohta ja niissä viitattu oikeuskäytäntö.)

19. Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivillä ei sellaisenaan voida luoda velvoitteita yksityisille oikeussubjekteille eikä siihen näin ollen voida sellaisenaan vedota kansallisessa tuomioistuimessa yksityistä vastaan. (Ks. esim. unionin tuomioistuimen suuren jaoston tuomio 24.6.2019, Popławski, C-573/17, EU:C:2019:530, 65 kohta ja unionin tuomioistuimen tuomio, Smith, 42 ja 44 kohta. Ks. myös KKO 2023:8, kohta 16.)

Arviointi tässä asiassa

20. A, B ja C ovat perustaneet vaatimuksensa käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen soveltamisesta heidän työsuhteisiinsa väitteeseen siitä, että työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentissa työntekijänsä vuokrannutta työnantajaa sitovalla työehtosopimuksella tarkoitettaisiin vain vuokratyötä koskevaa työehtosopimusta. Koska tällaista työehtosopimusta ei ollut, sovellettavaksi tulisi kyseisen lainkohdan nojalla käyttäjäyritystä sitova työehtosopimus.

21. Vuokratyödirektiivin kansallisen täytäntöönpanon yhteydessä on katsottu, että direktiivin 5 artiklan 3 kohdan poikkeamismahdollisuuden nojalla on voitu säilyttää työsopimuslain sääntely vuokratyöntekijöiden työsuhteissa noudatettavasta työehtosopimuksesta. Tätä on perusteltu sillä, että vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun arvioitiin tulevan Suomessa turvatuksi ensisijaisesti vuokrausalaan koskevilla työehtosopimuksilla ja toissijaisesti käyttäjäyritystä sitovilla työehtosopimuksilla (TyVM 4/2011 vp s. 2). Lisäsääntelyä pidettiin direktiivin vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen toteutumiseksi tarpeellisena vain niitä tilanteita silmällä pitäen, joissa mikään normaalisitova tai yleissitova työehtosopimus ei sido työntekijän vuokrannutta työnantajaa eikä käyttäjäyritystä. Vuokratyödirektiivin täytäntöönpanon ei katsottu edellyttäneen työsopimuslain säännösten muuttamista sen suhteen, mitä työehtosopimusta vuokratyöntekijöiden työsuhteissa sovelletaan, eikä työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momenttiin tehty asiallisia muutoksia.

22. Työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin yksiselitteisen sanamuodon mukaan vuokratyöntekijän vähimmäistyöehdot määräytyvät ensisijaisesti työntekijänsä vuokrannutta työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella. Näin on todettu myös lainkohdan alkuperäisissä perusteluissa (HE 157/2000 vp s. 74). Voimassa olevan säännöksen perusteluissa (HE 104/2011 vp s. 7) on vastaavasti todettu, että ensisijaisesti vuokratyörytksen palveluksessa olevaan sovelletaan vuokratyöstä työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta, tai jos tällaista ei ole, kyseistä työtä koskevaa vuokrausalan yleissitovaa työehtosopimusta. Lainkohdassa tarkoitettua työnantajaa sitovan työehtosopimuksen osalta pykälässä viitataan vain työnantajan velvollisuuteen noudattaa työehtosopimusta joko normaalisitovuuden tai yleissitovuuden perusteella. Työehtosopimuksen normaalisitovuudesta säädetään työehtosopimuslain 4 §:ssä ja yleissitovan työehtosopimuksen sitovuudesta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentissa. Työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentissa ei aseteta edellä mainituista säännöksistä poikkeavia lisäedellytyksiä sille, että työehtosopimus olisi tässä lainkohdassa tarkoitettulla tavalla työnantajaa sitova. Myöskään säännöksen perusteluista ei ilmene tarkoituksena olleen järjestää työehtosopimuksen normaalisitovuutta vuokratyössä muunlaisista työsuhteista poikkeavalla tavalla.

23. Korkein oikeus katsoo, että työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentissa tarkoitettulle työehtosopimuksen sitovuudelle ei edellä lausuttu huomioon ottaen voida antaa muuta merkityssisältöä kuin mitä työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä ja työehtosopimuslain 4 §:ssä sekä näiden säännösten vakiintuneessa tulkintakäytännössä työehtosopimuksen sitovuudella tarkoitetaan. Näin ollen työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momenttia ei voida siitä ilmenevästä poiketen tulkita niin, että työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettun työehtosopimuksen tulisi olla nimenomaan vuokratyötä sääntelemään tarkoitettu. Tällaista tulkintaa ei voida perustaa niihin arvioihin, joita vuokratyödirektiiviä täytäntöön pantaessa esitettiin vuokratyötä koskeneesta työehtosopimuskäytännöstä. Sitä ei voi perustaa myöskään vuokratyöntekijöiden väittämään vuokratyödirektiivin tulkintaan ja sen mahdolliseen vaikutukseen, kun työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentti ei tällaista tulkintaa mahdollista.

24. Työehtosopimuksen sitovuutta rajoittaa se, että niin yleissitova kuin normaalisitova työehtosopimus tulee sitovana noudatettavaksi vain sen soveltamisalan piiriin kuuluvassa toiminnassa tai työssä. Tässä asiassa on riidatonta, että A:n, B:n ja C:n suorittama työ jakelukeskuksissa on ollut työntekijänsä vuokrannutta X Oy:tä normaalisitovuuden perusteella sitoneen jakelualan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvaa työtä. Näin ollen X Oy on ollut velvollinen noudattamaan vähimmäisehtoina sitä sitoneen normaalisitovan jakelualan työehtosopimuksen määräyksiä myös sen vuokraamien työntekijöiden työsuhteissa.

25. Unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön mukaan direktiivin 5 artiklan 3 momentin poikkeussäännöksen vaatimus vuokratyöntekijöiden yleisen suojelun noudattamisesta edellyttää konkreettista vertailua käyttäjäyrityksen suoraan palkkaamien työntekijöiden keskeisten työehtojen ja vuokratyöntekijöiden 5 artiklan 3 kohdan mahdollistaman poikkeuksen nojalla toteutetun järjestelyn perusteella määräytyvien keskeisten työehtojen välillä (tuomio TimePartner Personalmanagement, 48 kohta). Tältä osin Korkein oikeus toteaa, että työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momenttia ei voida tulkita säännöksestä ja sen perusteluista ilmenemättömällä tavalla myöskään siten, että sen nojalla sovellettavaksi tulevan työsopimuslain 7 §:n 3 momentissa tarkoitettun työehtosopimuksen ehtoja olisi vertailtava käyttäjäyrityksen työntekijöiden työehtoihin TimePartner Personalmanagement -ratkaisussa todetulla tavalla. Kun direktiivillä ei edellä todetusti ole suoria oikeusvaikutuksia yksityisten välisissä asioissa, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö ei anna aihetta poiketa johtopäätöksestä, jonka mukaan A:n, B:n ja C:n vähimmäistyöehdot ovat määräytyneet X Oy:tä normaalisitovuuden perusteella sitovan jakelualan työehtosopimuksen nojalla.

26. A:n, B:n ja C:n vaatima ennakkoratkaisupyynnön esittäminen unionin tuomioistuimelle vuokratyödirektiivin tulkinnasta ei tässä tilanteessa ole tarpeen asian ratkaisemiseksi.

27. Näin ollen aihetta hovioikeuden tuomion lopputuloksen muuttamiselle ei ole.

Tuomiolauselmä

Hovioikeuden tuomion lopputulosta ei muuteta.

Asian ovat ratkaisseet oikeusneuvokset Jukka Sippo, Ari Kantor, Kirsti Uusitalo (eri mieltä), Timo Ojala (eri mieltä) ja Heli Melander. Esittelijä Kirsikka Linnanmäki (mietintö).

Esittelijän mietintö ja eri mieltä olevien jäsenten lausunnot

Määräaikainen oikeussihteeri Linnanmäki: Esittelijän mietintö oli Korkeimman oikeuden ratkaisun mukainen perustelujen kohtien 1-19 osalta. Muilta osin Korkein oikeus lausuneen perusteluinaan ja lopputuloksenaan seuraavan.

Johtopäätökset säännöksen tulkinnasta

Lain sanamuodon tulkinnassa tulee ottaa huomioon lainsäätäjän lainvalmisteluasiakirjoista ilmenevä tarkoitus. Vuokratyödirektiiviä kansallisesti voimaan pantaessa työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momenttia ei asiallisesti muutettu, kun sen arvioitiin jo vastanneen vuokratyödirektiivin vaatimuksia vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun osalta. Varsinkin tällaisessa tilanteessa kansallista lainsäädäntöä on tulkittava mahdollisimman pitkälle direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta direktiivillä tavoiteltu tulos saavutetaan (ks. edellä kohdassa 18 viitattu unionin tuomioistuimen tuomio Pfeiffer ym.).

Korkein oikeus todennee, että vuokratyödirektiiviä kansallisesti täytäntöön pantaessa työsopimuslakiin ei säädetty direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaista vuokratyöntekijän yhdenvertaista kohtelua koskevaa säännöstä, jonka mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen noudatettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Tätä on perusteltu sillä, että sanotusta periaatteesta voidaan poiketa 5 artiklan 3 kohdan nojalla turvaamalla yhdenvertainen kohtelu työmarkkinaosapuolten välisin työehtosopimuksin. Suomessa vuokratyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu turvataan ja työsuhteen ehdot määräytyvät ensisijaisesti vuokrausalaan koskevan työehtosopimuksen ja toissijaisesti käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen mukaan. Edellä mainituista syistä työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momenttia ei asiallisesti muutettu vuokratyödirektiivin kansallisen täytäntöönpanon yhteydessä, vaan sen katsottiin täyttävän direktiivin asettamat vaatimukset. (HE 104/2011 vp s. 5 ja 8 sekä TyVM 4/2011 vp s. 2.)

Työsopimuslakia vuokratyödirektiivin täytäntöönpanon yhteydessä muutettaessa on siten pidetty lähtökohtana sitä, että työmarkkinaosapuolet voivat tehdä työehtosopimuksia, joissa voidaan ottaa käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia 5 artiklan 1 kohdasta poikkeavia järjestelyitä, joissa noudatetaan vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua. Lain perusteluissa on edelleen todettu, että tuolloin vuokratyöyrityksiä sitovia vuokratyötä koskevia (normaalisitovia tai yleissitovia) työehtosopimuksia on ollut käytännössä vain muutamia, joten vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettavat vähimmäisehdot määräytyvät usein työsopimuslaissa säädetyllä tavalla käyttäjäyrityksessä sovellettavan työehtosopimuksen mukaan siten kuin vuokratyödirektiivissä säädetään yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta. Vastaavalla tavalla vuokratyön vähimmäistyöehdoista on todettu jo ennen vuokratyödirektiivin kansallista täytäntöönpanoa (TyVM 13/2000 vp s. 6) ja todettu myös vuoden 2001 työsopimuslaissa ensi kertaa säädetyn siitä, että vuokratyöntekijään sovelletaan ensisijaisesti työvoiman vuokrausalan työehtosopimusta (Työministeriö 2007: Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö s. 27, 52 ja 99).

Korkein oikeus todennee, että vuokratyödirektiiviä kansallisesti täytäntöön pantaessa työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin on katsottu täyttävän vuokratyödirektiivin 5 artiklan vaatimukset. Lainsäätäjän tarkoituksena on ollut, että vuokratyönantajaa sitovan ensisijaisesti sovellettavaksi tulevan työehtosopimuksen tulee olla nimenomaan vuokratyöalaa koskeva. Tällaisen vaatimuksen voidaan katsoa olevan myös lähtökohtaisesti sopuoinnassa

vuokratyödirektiivin 5 artiklan 3 kohdan kanssa. Tulkinta, joka mahdollistaisi vuokratyöntekijän asettamisen heikompaan asemaan käyttäjäyrityksen työntekijän kanssa työnantajaa sitovan muun kuin vuokratyötä koskevan työehtosopimuksen perusteella, poikkeaisi myös lainsäätäjän tarkoituksesta edistää vuokratyöntekijöiden asemaa ja yhdenvertaista kohtelua sekä toteuttaa vuokratyödirektiivissä asetetut vaatimukset. Lainsäätäjän tarkoitusta turvata vuokrattujen työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ilmentää osaltaan myös työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 2 momentin sanamuoto siitä, että vuokratun työntekijän työsuhteessa on viime kädessä sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovia ehtoja.

Työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin tulkinnassa on otettava huomioon, että säännös koskee vuokratyötä koskevia vähimmäisehtoja. Lain esitöiden perusteella viittauksella ensisijaisesti noudatettavaksi tulevaan vuokratyönantajaa sitovaan työehtosopimukseen tarkoitetaan vuokrausalaa koskevaa työehtosopimusta. Säännöksen sanamuodon ei ole myöskään katsottava olevan sillä tavoin yksiselitteinen ja selvä, etteikö sille voisi antaa tällaista lainvalmisteluasiakirjoista ilmenevää ja vuokratyödirektiivin tarkoituksen kanssa sopusoinnussa olevaa tulkintaa. Näin ollen vuokratyössä sovellettavia vähimmäisehtoja koskevaa työsopimuslain 2 luvun 9 §:ää ja sen 1 momenttia tulkittaneen lain esitöistä ilmenevän tarkoituksen perusteella siten, että työnantajaa 7 §:n mukaan sitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan siinä vuokratyötä tai vuokrausalaa koskevaa työehtosopimusta.

Tämän asian arviointi

Tässä asiassa työehtosopimus, jota X Oy on noudattanut A:n, B:n ja C:n työsuhteissa, ei koske vuokratyötä tai vuokratyöalaa. Korkein oikeus katsoo näin ollen, että vuokrattujen työntekijöiden A:n, B:n ja C:n työsuhteissa on työsopimuslain 2 luvun 9 §:n 1 momentin perusteella tullut siten soveltaa vähintään käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Korkein oikeus kumonnee hovioikeuden tuomion ja hyväksynee A:n, B:n ja C:n kanteen sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä määrittää riidattomat palkkasaatavia koskevat vaatimukset.

Oikeusneuvos Ojala: Hyväksyn esittelijän mietinnön.

Oikeusneuvos Uusitalo: Olen samaa mieltä kuin oikeusneuvos Ojala.