

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 11.10.2024

HE 85/2024 vp

Työoikeuden emeritusprofessori

OTT, VTK Seppo Koskinen

Yhteenveto

Paikallisen sopimisen merkityksen huomioon ottaen hallituksen esityksen perustelut ja vaikutusarvioinnit ovat riittämättömät. Perusteluna tuntuu vain olevan, että tämä laajentaa paikallista sopimista, ja koska tämä on oikein, ei ole merkitystä sillä, mitä se aiheuttaa. Perusteluissa ei riittävällä vakavuudella käsitellä esimerkiksi sitä, että työnantajakohtaiset työehtosopimukset (luonnollisesti) syövät normaalisivien työehtosopimusten kattavuutta ja siten heikentävät yleissitovuutta.

Työlainsäädännöstä toisin sopiminen

Työlainsäädännöstä toisin sopimisen osalta kyse on yhteiskunnallisesta kokeesta, jonka merkitys tiedetään vasta vuosien päästä. Tältä osin esimerkiksi kansainvälinen vertailu puuttuu, koska näin laajaa toisinsopimisoikeutta työnantajakohtaisilla työehtosopimuksilla ei liene missään muualla. Hallituksen esityksessä ei tuoda esille vaikutuksena esimerkiksi sitä tiedossa ollutta asiaa, että työntekijäpuolella on jo tähän uudistukseen reagoitu kieltämällä valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen paikallisyhdistykseltä työnantajakohtaisen työehtosopimuksen tekeminen (Teollisuusliitto Aalto ja paperiteollisuudessa ymmärtääkseni samoin).

Esimerkkinä lausunnossa käsitellyn työaikalain muutoksen osalta on mielestäni täysin selvää, että ehdotettu 34 § on itsenäinen säännös eikä yleissitovuusjärjestelmä liity siihen mitenkään. Ehdotuksen 34 § antaa sopimusmahdollisuuden niin normaalisivouuskentässä kuin yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta soveltavassa. Tältä osin hallituksen esitys johtaa helposti lainsäätäjää helposti harhaan. Lisäksi työaikalain yhteyteen on kiireessä jäänyt lakitekninen virhe.

Työaikalakiehdotuksen säännöksessä oleva viittaus työaikadirektiiviin on sinänsä tarpeellinen mutta sekä käytännössä että uudistuksen kannalta ongelmallinen. Yksikään työnantaja pienillä työpaikoilla ei ehdi ei halua eikä osaa arvioida sopimisasioiden ja työaikadirektiiviin suhdetta. Mielestäni työaikadirektiivi ei edes hyväksy työpaikkakohtaisesti tehtyä sopimusta perusteeksi poiketa säännöksen luettelossa mainituista asioista. Direktiivihän normaalistikin antaa mahdollisuuden poiketa siitä vain kansallisella lailla taikka kansallisen järjestelmän mukaisilla sopimuksilla (joiksi ymmärretään valtakunnalliset työehtosopimukset).

Olen lausunnossani tältä osin kiistatta päätenyt siihen, että työlainsäädännöstä toisin sopimista työnantajakohtaisella työehtosopimuksella ei tule eikä laillisesti kansainväliset sopimukset huomioon ottaen edes voida laajentaa hallituksen esityksessä mainitulla tavalla. Kansainvälisten sopimusten lähtökohta on toisinsopimisoikeus valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Nykyisessä työlainsäädännössä oleva sääntelytapa on sen sijaan onnistunut ja tarkoituksenmukainen ja vastaa kansainvälisiä sopimuksia ja myös kansainvälistä lakikäytäntöä.

Valtiosääntöoikeudellinen näkökohta tältä osin on esimerkiksi se, että perustuslain 18 §:n mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Työaika- ja vuosilomalaeille on selkeät työsuojelliset merkitykset ja niiden eräiden säännösten rikkominen on rikos. Ehdotuksilla laajennetaan nyt voimakkaasti

sopimisvapautta eivätkä työsuojelulliset ulottuvuuden todennäköisesti tule olemaan merkityksellisiä paikallisia sopimuksia tehtäessä. Sopimusten lähettäminen työsuojeluviranomaiselle toki pelastaa tilannetta joitakin osin, mutta paikallisten sopimusten valvonnan vaikeuden takia pelkästään kyseinen valvonta ei voine suojella riittävästi työvoimaa.

Muutettavaksi ehdotetuissa työlaeissa esitetyt viittaukset kansainvälisiin sopimuksiin ja EU-oikeuteen ovat vain osin edes jotenkin yksilöityjä. Niitäkään viittauksia, jotka on tehty nimenomaisiin kansainvälisiin oikeuslähteisiin, ei ole esityksen perusteluissa konkretisoitu. Osa viittauksista on niin yleisiä, että vaikutelmaksi tulee, että lainvalmistelijakaan ei ole tiennyt, mihin konkreettiseen kansainväliseen oikeuslähteeseen tulisi kyseisen lain yhteydessä viitata. Luultavasti tällaiseen selvittämiseen esimerkiksi merimieslainsäädännön osalta ei ole ollut riittävästi aikaa.

Kansainväliset sopimukset ja EU-oikeus muodostavat työlainsäädännöstä toisin sopimisen osalta nyt suojan liiallista paikallista sopimista vastaan. Paikallisesti voidaan sopia vain näiden säännösten minimisuoja suotuisammin. Tästä syystä niiden minimisuoja sisältö olisi tullut esitellä vähintään hallituksen esityksessä. Paikallisia sopimuksia tehtäessä kansainvälisten sopimusten ja EU-oikeuden sisältö ei lähes varmasti tule riittävällä tavalla selvitettyksi.

Toisin sopiminen työehtosopimuksen tähän oikeuttavien ehtojen perusteella

Hallituksen esityksen tähän kohtaan liittyy runsaasti oikeudellisia ongelmia sekä yleissitovien että normaalisitovien työehtosopimusten yhteydessä. Esityksen mukaan tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaaminen arvioidaan hyväksyttäväksi perusteeksi rajoittaa työehtosopimusosapuolten vapautta sopia paikallisen sopimisen määräyksistä. Kansainväliset säännökset tai työehtosopimusosapuolten autonomia eivät mahdollista kuitenkaan sitä, että kyseiset vaihtoehtoiset edustamistavat tuodaan osaksi työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan perustuvaa omaa järjestelmää. Kyseiset vaihtoehtoiset tavat ovat oma rinnakkainen järjestelmänsä työehtosopimusosapuolten järjestelmälle. Ne tulee muodostaa tämän näkökulman mukaisesti eikä siis siten, että ne lainsäädännöllä tuodaan osaksi toisenlaista osapuolten omaa järjestelmää.

Tämä on perustavaa laatua oleva virhe esityksessä erityisesti koskien ns. normaalisitovia työehtosopimuksia. Mahdollisesti oltaisiin päästy lähes samaan lopputulokseen, jos työnantajan ja luottamusvaltuutetun väliset kollektiiviset neuvottelut olisi säädetty omassa laissa tai työoikeuden substanssilakien yhteydessä. Ratkaistavat kysymykset olisivat tuki tässä järjestelmässä toisenlaiset ja varmasti myös vaikeat, mutta tämä järjestelmä ei rikkoisi työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiata. Ehdotettu uusi järjestelmä perustuu siis virheellisiin lähtökohtiin sen suhteen, miten haluttu tavoite olisi pitänyt toteuttaa.

Nyt edellä lainatut perustelut ovat normaalisitovien työehtosopimusten yhteydessä väärän puuttumistavan oikeuttamista tilanteeseen pätemättömillä argumenteilla. Luottamusvaltuutettu -järjestelmä on rinnakkainen oma järjestelmänsä luottamusmiesjärjestelmälle, se ei ole työehtosopimusjärjestelmän sisäinen luottamusmiehille toissijainen järjestelmä. Nyt sitä ollaan tekemässä tällaiseksi.

Luottamusvaltuutetun tehtävistä ja toimivallasta voidaan tuki säätää lailla (TSL 13 luvun 3 §). Mutta kaikki työlainsäädäntö ei ole työsuojeluvaltuutetun tehtävien muodostamisen osalta samassa asemassa. Esimerkiksi työaikalakiin, vuosilomalakiin ja yhteistoimintalakiin voidaan lailla säätää ongelmattomammin säännöksiä työsuojeluvaltuutetun, yhteistoimintaedustajan tms. tehtävistä kuin työehtosopimuslakiin. Nyt lainvalmistelussa ei ole huomattu tätä eroa, vaan työsuojeluvaltuutetun työehtosopimusosapuoli -asemaan liittyvät tehtävät ja toimivalta esitetään säädettäväksi työehtosopimuslaissa. Jos vastaavia uudistuksia olisi

tehty ns. substanssilakeihin, työehtosopimusosapuolten työehtosopimusautonomiaan puuttuminen olisi ollut jopa vältettävissä, tai ainakin se olisi ollut vähäisempää.

Työsopimuslain tarkoittama yleissitovuusjärjestelmä on sen sijaan hankala arvioida siltä osin, mitä uutta toimivaltaa voidaan sen osalta säätää luottamusvaltuutetulle työehtosopimuskysymyksissä. Hallituksen esityksessä todetaan asiasta muun muassa seuraavasti (HE s. 25-26):

”Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun toimimisesta samalla työpaikalla ei tiettävästi ole olemassa oikeuskäytäntöä ja oikeuskirjallisuudessakin esitettyjen kannanottojen perusteella asiaa voidaan pitää tulkinnanvaraisena ja ratkaisemattomana. Toisin kuin normaalisitovuuskentässä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies ei voine edustaa työehtosopimuksen soveltamisalalla kaikkia työntekijöitä. Järjestäytymättömät työntekijät eivät tavallisesti voi myöskään osallistua tällaisen luottamusmiehen valintaan, jos työehtosopimuksessa ei ole toisin määrätty. Tällä perusteella voitaisiin ajatella, että järjestäytymättömän työnantajan työpaikalla järjestäytymättömät työntekijät voisivat valita edustajakseen luottamusvaltuutetun, vaikka järjestäytyneet työntekijät olisivat valinneet yleissitovan työehtosopimuksen perusteella luottamusmiehen. Tämä lienee mahdollista, etenkin, jos luottamusvaltuutettu ja luottamusmies kuuluvat eri henkilöstöryhmiin. Toisaalta Suomea sitovat kansainväliset sopimukset, lähinnä työntekijöiden edustajien suojelua koskevan ILO:n yleissopimuksen nro 135 artikla 5 on otettava huomioon arvioitaessa yleissitovuuskentässä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asemaa.”

Kiistatta näin voidaan ajatella, koska yleissitovuusjärjestelmä on erikoistyyppinen, eikä kansainväliset sopimukset käsittele ainakaan sen yksityiskohtia, jos ylimalkaan lainkaan. Oma varovainen kantani tässä erikoisessa asetelmassa on, että sinänsä työsopimuslakiin voitaisiin ottaa luottamusvaltuutetun tehtäviä ja toimivaltaa koskevia säännöksiä liittyen työehtosopimuksen paikallista sopimista koskeviin määräyksiin.

Osaltani olisi siis ollut hallituksen esityksen kohdassa Muut toteuttamisvaihtoehdot ensimmäisenä esitetyn (HE s. 74) vaihtoehdon kannalla. Sen mukaan laissa olisi säädetty henkilöstön edustuksesta paikallisen sopimuksen sopijapuolena vain yleissitovuuskenttää koskien. Normaalisitovassa kentässä paikallisen sopimisen menettelytavat ja sopijapuolta koskevat määräykset olisivat säilyneet nykyisen käytännön mukaisina ja siihen liittyvät ongelmat olisi ratkaistu tämän järjestelmän sopijapuolten kesken.

Otan yhteenvedossa esille vain yhden lausunnossani käsittelemän esityksestä seuraavan konkreettisen epäselvyyden. Luottamusvaltuutetun tekemä paikallinen sopimus ei esityksen mukaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, jollei toisin ole työehtosopimuksessa sovittu. Sopimus on sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta.

Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan tällaisen sopimuksen oikeusvaikutuksista seuraavasti (s. 99):

”Työehtosopimuksen määräykseen perustuva paikallinen sopimus saa lähtökohtaisesti työehtosopimuksen vaikutukset siten, että työehtosopimusjärjestelmään liittyvä valvontavelvollisuus ja oikeussuojajärjestelyt ulottuvat myös paikalliseen sopimukseen. Koska pykälässä poikettaisiin siitä, mitä työehtosopimuksessa on sovittu, tällaiseen sopimukseen ei ole tarkoituksenmukaista liittää sanottuja oikeusvaikutuksia, jollei työehtosopimuksessa toisin sovittaisi. Tämä todettaisiin nimenomaisesti pykälän 2 momentissa. Toisin sopimisella tarkoitettaisiin tässä sitä, että työehtosopimusosapuolet ovat nimenomaisesti halunneet ottaa kantaa ehdotettavan pykälän perusteella tehtyjen sopimusten oikeusvaikutuksiin. Joskus työehtosopimuksissa on nimittäin jo nykyisellään saatettu sopia oikeusvaikutuksista niiden paikallisten sopimusten osalta, jotka tehdään työehtosopimuksen kelpuuttamana ja siinä olevia menettelytapoja täysin noudattaen.”

Hallituksen esityksessä ei tässä kohdin käsitellä lainkaan sitä, millaisesta sopimuksesta ja siihen sidonnaisuudesta on tässä yhteydessä kyse. Sivulla 58 todetaan tällaisen sopimuksen oikeusvaikutuksista

siten, että ”kyse olisi sopimuksesta, jolla olisi työsopimusvaikutukset”. Tällainen työsopimusvaikutuksia omaava sopimus olisi työnantajan tai luottamusvaltuutetun toimesta puolin ja toisin irtisanottavissa, mutta irtisanomista ei voisi toimittaa yksittäinen työntekijä.

Ratkaisu on merkittävä, koska tässä ei edellytetä, että yksittäinen työntekijä olisi etukäteen antanut luottamusvaltuutetulle yksilöidyn valtuutuksen tehdä vain tietynlainen sopimus tai että yksittäinen työntekijä tämän sopimuksen jälkikäteen hyväksyisi. Vaikka kyseinen sopimus ei hallituksen esityksen mukaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, sillä tosiasiallisesti kuitenkin on tällaiset vaikutukset. Jotta kyseisellä sopimuksella ei olisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, sopimuksen ehdoilla ei saa olla automaattisia ja pakottavia oikeusvaikutuksia ulkopuolisiin nähden. Kun tällaiseen sopimukseen ei liity työehtosopimuslain mukaista työrauhavelvollisuutta eikä rikkomisia voida käsitellä työtuomioistuimessa vaan ainoastaan yleisessä tuomioistuimessa, ratkaisulla muodostetaan kummankin sopimuksen osapuolen oikeusturvan kannalta jopa vaarallisen epämääräinen tilanne.

Tulos lyhyesti

Hallituksen esitys sisältää laillisesti toteuttamiskelpoisia ratkaisuja mutta myös sellaisia, joita ei voida laillisesti toteuttaa. Nykyinen esitys ei ole tässä laajuudessa meillä välttämätön arvioitaessa asiaa perustuslain nojalla suhteessa sen turvaamiin yhdistys- ja työehtosopimusautonomiaan. Tämä huomio koskee erityisesti tapaa, jolla esityksessä puututaan työehtosopimuslain mukaiseen työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan sallimalla työehtosopimuksen ulkopuolisten hyödyntää sopimuksen toisinsopimismääräyksiä. Tältä osin esitys on ilmiselvässä ja kiistattomassa ristiriidassa myös kansainvälisten sopimusten kanssa.

Työlainsäädännön toisin sopimisen osalta hallituksen esitys on puutteellisesti valmisteltu ja aiheuttaa sekaannusta ja hämmennystä työmarkkinoilla. Esitys sisältää tällä hetkellä mielestäni virheellisiä käsityksiä sen merkityksestä suhteessa esitettyyn sanamuotoon. Esitys on käytännössä oikeusturvanäkökohdista vaarallisen epäinformatiivinen erityisesti suhteessa kansainvälisten sopimusten säätämään minimiturvaan. Uudistuksen todellisenä uhkana on lisäksi se, että työntekijäjärjestöt säännöillään tulevat estämään työpaikkakohtaisen sopimisen työnantajan ja valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistyksen välillä yksinkertaisesti vain kieltämällä tämän jäsenyhdistykseltään. Näin on jo jopa tehty.

Yleissitovuusjärjestelmän uusimisen osalta uudistuksessa on unohdettu aikaisemmin tätä järjestelmää kohtaan varsinkin yrittäjäpuolelta esitetty perusoikeudellinen kritiikki. Nyt päinvastoin tätä järjestelmää hyödynnetään siten, että aikaisempien velvollisuuksien lisäksi järjestäytymätön työnantaja saa myös oikeuksia. Koska järjestelmä on lainsäädäntöpohjainen, vaikka perustuukin solmittuun työehtosopimukseen, tilanteen oikeudellinen arviointi on tulkinnallisempaa kuin puuttuminen normaalisitoviin työehtosopimukseen antamalla oikeus ulkopuoliselle taholle hyödyntää toisinsopimismääräyksiä luottamusmiehen puuttuessa.

Yleissitovuusjärjestelmän uusiminen olisi edellyttänyt myös sen perusoikeudellista arviointia, onko kyseinen järjestelmä yhdistymisvapauden ja siten perustuslain vastainen, koska näin paikallisen sopimisen uudistamista voimakkaimmin ajava yrittäjämaailma on aikaisemmin julkisesti todennut. Jos se ei sitä ole, sitten yleissitovuusjärjestelmää voitaneen laillisesti hyödyntää nyt esitetyllä tavalla. Hyödyntäminen ei kuitenkaan ole mahdollista, jos tätä kysymystä ei ensin ratkaista. Itse olen aikaisemmin katsonut yleissitovuusjärjestelmän yhdistymisvapauden vastaiseksi.

I Toisin sopiminen työlaeista

1. Toisin sopiminen nykyisissä työlaeissa

Ensimmäiseksi arvioin hallituksen esittämää laajennusta työlainsäädännöstä toisin sopimiseen. Tarkastelun kohteena on aluksi se, ketkä nykyisen työlainsäädännön mukaan ovat oikeutettuja kyseiseen sopimiseen.

I Työsopimuslainsäädäntö

Vuonna 2001 kolmikantaisen lainvalmistelun perusteella valmistuneessa työsopimuslaissa on paikalliseen sopimiseen liittyen seuraavat säännökset. Niitä on uusittu monta kertaa. Kokonaisuudistuksen tarvetta ei tältä osin ole ollut havaittavissa, vaan peruslähtökohtaa on vain tietyin osin tarkennettu. Tässä laissa toisin sopiminen sallitaan vain työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille.

7 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhde-etuuksista;
- 2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehto koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitetusta selvitysvelvollisuudesta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetty vaatimukset; (8.7.2022/744)
- 3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitetusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetty vaatimukset; (8.7.2022/744)
- 4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
- 5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
- 5 a) 2 luvun 19 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun työaikalasta ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetty vaatimukset; (8.7.2022/744)
- 6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;
- 7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
- 8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
- 9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
- 10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;
- 11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
- 12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;
- 13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;

14) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Myös merityösopimuslaissa (2011) sallitaan toisin sopiminen vain valtakunnallisille työnantaja- ja työntekijäyhdistyksille.

9 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

1) 1 luvun 4 §:ssä määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksistä;

2) 1 luvun 6 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-eduista;

3) 2 luvun 4 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;

3 a) 2 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitetusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetty vaatimukset; (8.7.2022/745) [HE 60/2022]

4) 2 luvun 10 §:ssä sairausajan palkasta;

5) 2 luvun 17 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

5 a) 2 luvun 24 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun merityöaikalaista tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetusta laista (248/1982) ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetty vaatimukset; (8.7.2022/745) [HE 60/2022]

6) 3 luvun 1 §:n 2 momentissa vapaista kotimatkoista lomautuksen yhteydessä;

7) 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 8 luvun 4 §:ssä säädettyä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta;

8) 6 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;

9) 6 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;

10) 6 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisaajan palkasta;

11) 7 luvun 9 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;

12) 8 luvun 11 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;

13) 10 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä. (29.12.2016/1468)

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpantu Euroopan unionin säädökset.

II Työaikalainsäädäntö

Vuoden 2019 kolmikantaisesti valmistellussa työaikalaissa on tarkka ja perinpohjainen säännös toisin sopimisesta. Asiat on jaettu sen mukaan, milloin 1) sopijapuolena ovat työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys ja milloin 2) sopijapuolten tulee olla

valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys. Tämä laki säädettiin vuonna 2019 ja tuli voimaan 1.1.2020 (sisältäen myös siirtymäsäännöksen).

Aikamoinen ongelma saattaa työaikalain osalta olla se, että tätä lakia sovelletaan myös julkisella sektorilla. Siellä toisin sopimisoikeuden antaminen työnantajalle eli virastotasolle ei ole yksinkertainen ja selvä asia. Jos lopputuloksena olisi se, että kyseiseen lakiin kirjoitetaan eri toisinsopimissäännökset yksityiselle ja julkisella sektorille, säännös olisi outo laissa, jota pitäisi voida soveltaa molemmilla sektoreilla samojen periaatteiden mukaan.

34 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 5 §:n, 6 §:n 1 momentin sekä 7 ja 9 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Edellä tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia, että 13 §:ssä tarkoitettussa joustotyöajassa säännöllinen työaika saa keskimäärin olla enintään 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon ajanjakson aikana.

Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa (valtakunnallinen työehtosopimus) sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

- 1) 4 §:ssä varallaolosta;
- 2) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sen sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika;
- 3) 12 §:n 2 momentissa liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta;
- 4) 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaikaa koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;
- 5) 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta;
- 6) 18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämisestä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen;
- 7) 20 §:ssä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta;
- 8) 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;
- 9) 22 §:ssä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;
- 10) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;
- 11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;
- 12) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettua korvaavasta lepoajasta;
- 13) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;
- 14) 27 §:ssä viikkolevosta;
- 15) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta;
- 16) 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta;
- 17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta.

Kun kyse on 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työstä, edellä 2 momentin 2 ja 6 kohdista poiketen valtakunnallisessa työehtosopimuksessa voidaan sopia teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä:

- 1) 8 §:ssä säädetystä vuorokautisesta enimmäistyöajasta ja yötyöajan tasoittumisesta;
- 2) 18 §:n 1 momentissa säädetyn tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen;
- 3) 18 §:n 2 momentissa säädetystä viikoittaisen 60 tunnin enimmäistyöajan ylittämisestä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaikaa vastaavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitetun työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitetun joustotyöajan eikä työaikapankin käyttämistä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen vuorokautisen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevan säännöksen estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ää vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan työajaksi luettavan päivystyksen vuoksi. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täytyessä ja sopimuksessa määrättyissä rajoissa.

Merityöaikalasta (1976) toisin sopimiseen ovat oikeutetut vain valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset.

20 b § (23.2.2001/151) Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 3–9, 12, 14, 19 ja 19 a §:ssä säädetään. Säännöllinen viikoittainen työaika ei kuitenkaan saa keskimäärin ylittää 40 tuntia enintään 52 viikon ajanjakson aikana. (9.9.2011/1026) (...)

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpanttu Euroopan unionin säädökset. (9.9.2011/1026) [HE 264/2010]

Laissa työajasta kotimaanliikenteen aluksissa (1982) oikeutetaan toisin sopiminen vuorostaan millä tahansa työ- tai virkaehtosopimuksella.

22 § (23.2.2001/152) Säännösten pakottavuus

Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan kuuluvia etuja, on mitätön

Työ- tai virkaehtosopimuksella on kuitenkin oikeus sopia toisin siitä, mitä 5–7 §:ssä, 8 §:n 2 momentissa sekä 11, 13, 14 ja 16–19 §:ssä säädetään. Tällaisia työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niihinkin työntekijöihin ja virkamiehiin, jotka eivät ole työ- tai virkaehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työ- tai virkasuhteissa muutoin noudatetaan asianomaisen sopimuksen määräyksiä. (...)

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on

mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpantu Euroopan unionin säädökset. (9.9.2011/1027)

III Vuosilomalainsäädäntö

Kolmikantaisesti valmisteltu vuosilomalaki on vuodelta 2005. Sitä on muutettu viimeksi vuonna 2016. Tässä laissa toisinsopimisoikeus on vain työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä.

30 § Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi. (18.3.2016/182)

Merimiesten vuosilomalaissa (1984) toisinsopimisoikeus on vain valtakunnallisilla työnantaja- ja työntekijäyhdistyksillä.

24 § (23.2.2001/153) Poikkeukset lain säännöksistä

Työnantajien yhdistyksillä ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus työehtosopimuksella sopia vuosiloman kertymisestä, antamisesta ja jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta sekä luontoiseduista vuosiloman aikana toisin kuin edellä tässä laissa säädetään. (...)

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpantu Euroopan unionin säädökset. (9.9.2011/1025)

IV Muutamia muita työlakeja

Yhteistoimintalaki (voimaan 1.1.2022) on kolmikantaisesti juuri valmisteltu uusi laki. Toisinsopimisoikeus laista on vain valtakunnallisilla työnantaja- ja työntekijäyhdistyksillä.

38 § Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työvoimaviranomaiselle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista. (23.3.2023/407)

Opintovapaalaissa (1979) toisin sopiminen on mahdollista työ- tai virkaehtosopimuksella.

13 § (17.12.1993/1178)

Tämän lain 4–10 §:n säännöksistä voidaan poiketa työehto- tai virkaehtosopimuksella.

Laissa oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (1967) muusta sopiminen on oikeutettu hyvin avoimesti.

2 § (10.6.1988/526). Tämän lain säännöksiä on noudatettava, mikäli muuta ei ole sovittu tai voida katsoa ilmenevän työsuhteesta taikka muista seikoista. Lain 3 §:n, 6 §:n 2 momentin, 7 §:n 1 ja 3 momentin, 7 a §:n, 8 §:n 2 momentin ja 9 §:n vastainen sopimusehto on kuitenkin mitätön.

2. Nykytilan uudistamishdotuksista

2.1. Yleisarviointi

Valmistelun erilaisuus

Työlainsäädännön säännökset toisin sopimisesta on tähän asti valmisteltu kolmikantaisesti ja huolella. Muutoksia on tehty näihin päiviin saakka yhteisymmärryksessä. Hallituksen esitys tältä osin on vaikutuksiltaan suuri eikä vastaa yhdessä aikaisemmin laadittuja työlainsäädännöstä poikkeamisen perusteita ja periaatteita. Työlainsäädäntö on luonteeltaan pakottavaa ja siksi toisinsopimismahdollisuus on aina ollut tähän asti siihen oikeutettujen osapuolten yhteydessä tarkkarajaisempaa eri osapuolten osalta kuin mitä nyt hallitus esittää. Sinänsä poikkeamismahdollisuus on monissa laeissa laaja. Jos toisinsopimismahdollisuus ulotetaan hallituksen esittämällä tavalla työnantajan ja valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen välisiin työehtosopimuksiin, tulisi arvioida se, mistä kaikesta voidaan sopia toisin milläkin tes-tasolla.

Pitkä asiallinen perinne

Työaika-, vuosiloma- ja työsopimuslainsäädännössä on ajallisesti pitkä perinne sen suhteen, että suurimmat poikkeamiset laista voidaan tehdä valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten työehtosopimuksilla. Vähäisempiä uudistuksia on sallittu tehdä työnantajan ja valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen välillä. Näin on toimittu viime vuosiin saakka.

Yhdessäkään työlaissa ei ole suoraan todettu, että työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena voisi olla myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys. Hyvin harvoissa laeissa on todettu asia vain siten, että työ- tai virkaehtosopimuksella asia voidaan sopia toisin (laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa ja opintovapaalaki), jolloin lain sanamuoto ei estä myös kyseistä jäsenyhdistystä sopijapuolena. Yhdessäkään laissa ei ole tähän mennessä oikeutettu yksittäistä työnantajaa sopimaan laista toisin.

Tämä lähestymistapa on asiallisesti perusteltu ja sen mukaisesta lopputuloksesta onkin päästy sopimukseen. Nyt hallitus esittää pitkäaikaisen lainsäädännön perusteiden muuttamista työlainsäädännöstä toisinsopimisen osalta. Hallitus määrittelee vain osapuolijärjestöjä kuullen työehtosopimusten uudet oikeusvaikutukset suhteessa työlainsäädäntöön.

Perustelut ja vaikutusarvioinnit erityisen puutteellisia

Kun lainsäädännöstä toisin sopimisoikeutta laajennetaan osapuolten osalta, muutos tulisi perustella ja sen vaikutukset arvioida. Nyt hallituksen esityksestä puuttuvat tätä uudistuksen osaa koskevat perustelut. Asia eli osapuoliaseman laajentaminen vain todetaan yleisperusteluissa (s. 54-55) sekä kunkin lain kohdalla säännöskohtaisissa perusteluissa.

Kun nyt esitetään lailla muutoksia lakeihin, jotka järjestöt ovat sopineet toisinsopimisen osalta tietynsisältöisiksi ja kyse on hyvin vaikeista substanssikysymyksistä siltä osin, mitkä asiat voidaan antaa millekin tes-tasolle toisin sovittavaksi, muutos pitäisi valmistella samalla tavoin kuin nykyisetkin toisin

sopimista koskevat säännökset on valmisteltu eli todellisessa yhteistyössä. Esitellyistä laeistakin näkee, kuinka monimutkainen nykyinen järjestelmä on.

Vaikutusarvioinnit ovat tämän uudistuksen osalta hämmästyttävän vähäisiä. Sivulla 54 todetaan vain, että ”(E)hdotetuilla muutoksilla ei olisi vaikutuksia työehtosopimusten keskinäiseen suhteeseen. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa kuitenkin soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä, vaikka alalla olisi yleissitova työehtosopimus. Tästä säädetään työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa. Yleissitovalla työehtosopimuksella on kuitenkin etusija sellaiseen työehtosopimukseen, jossa työntekijöiden yhdistys ei ole valtakunnallinen.”.

Työlainsäädännön sopimismahdollisuuksien laajentaminen ei siis tarkoita esityksen mukaan pelkästään kyseiseen lakiin perustuvaa sopimuskompetenssia. Tämä perusteluissa esitetty rajoitus suhteessa yleissitovaan työehtosopimukseen ei kuitenkaan näy esityksen sanamuodosta eli kyseisen toisinsopimisen oikeuttavasta säännöksestä. Käsittelen tätä tarkemmin myöhemmin työaikalakiehdotuksen arvioinnin yhteydessä.

Kyseinen rajoitus on lisäksi työoikeudellisesti sikäli ongelmallinen, että normaalisti yksittäinen työnantaja, jos se on onnistunut tekemään tällaisen sopimuksen esimerkiksi työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistyksen kanssa, vetoaa tässä yhteydessä vain kyseisen erityislain tällaisen sopimisen oikeuttavaan säännökseen. Työnantaja vetoaa siis vain lakiin, esimerkiksi työaikalakiin, ei mihinkään työehtosopimukseen. Työaikalain yhteydessä meillä on oikeuskäytännössä usein käsitelty sitä, perustuuko esimerkiksi työaikaan tähän lakiin vai työehtosopimukseen. Kumpikin tapa on mahdollinen.

Lisäksi jos alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, silloin jonkun toisen alan tällaisella työehtosopimuksella ei voi olla minkäänlaista rajoittavaa merkitystä. Tässä tapauksessa toisinsopimisoikeus perustuu kiistatta vain kyseisen lain tämän oikeuttavaan säännökseen.

Etusijajärjestyksen osalta meillä ei ole selkeää kantaa sen suhteen, mihin kohtaan etusijajärjestyksessä sijoittuvat johonkin oikeuttavat säännökset. Lienee kuitenkin selvää, että työnantaja tällaisessa toisinsopimistilanteessa katsoo osaltaan edullisimmaksi laissa olevan oikeuttamissäännöksen kuin jonkun työehtosopimuksen, jos työnantaja on onnistunut sopimaan poikkeamismahdollisuuden suuremmaksi kuin mitä se jossakin työehtosopimuksessa on. Yleissitovuussäännöshän lähtee siitä, että työnantajan on sovellettava vähintään kyseisen työehtosopimuksen ehtoja ”työsuhteen ehdoista ja työoloista”, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Lisäksi yleissitovuussäännöksessä todetaan, että ”Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä”.

Työnantaja vetoaa tällaisessa tilanteessa ilman muuta siihen, että kyse on vain työlainsäädännöstä toisin sopimisesta tähän oikeuttavan erityislain nojalla, ja työnantaja ei pidä näin syntynyttä tilannetta yleissitovuuteen edes rinnastettavana. Todennäköisesti tämä tilanne herättää monenlaista epäselvyyttä, kun esityksen perustelut ovat yleisiä eikä niitä edes sisällytetä poikkeamisoikeuden antamaan säännökseen.

Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen ei tarkoita ehdotetun uudistuksen vaikutusarviointia, tai on sitä vain negatiivisella tavalla (negatiivisten vaikutusten ehkäisemistä).

Toisinsopimisoikeuden laajentamista koskevien lainsäädäntömuutosten vaikutuksia ei käsitellä esityksessä kootusti. Perusteluissa spekuloidaan etupäässä normaalin työehtosopimuksista toisin sopimisen osalta. Esityksessä (s. 65) todetaan, että tämä uudistus lisää erityisesti pienten yritysten tosiasiallisia mahdollisuuksia sopia toisin paikallisesti eräistä työlainsäädännössä määritetyistä työehdoista. Samassa kohdassa yleisesti todetaan, että mahdollisuus toimia joustavammin vähentää sopimiseen liittyviä

hallinnollisia kustannuksia ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten kilpailuasemaa markkinoilla suhteessa suuriin yrityksiin.

Mistään ei kuitenkaan löydy kokonaisvaikutusarviointia siitä, mitä kaikkea työlainsäädännöstä toisinsopimiseen oikeutettujen tahojen laajentaminen tarkoittaa. Tämä on sentään nyt arvioitavan olevan uudistuksen toinen merkittävä kysymys.

Vertailuosuus puuttuu

Työlaeista toisinsopimisen osalta ei hallituksen esityksessä esitetä mitään vertailua, vaikka vertailumaita on otettu mukaan vain muutama. Kävin läpi Ruotsin työlainsäädäntöä toisinsopimisoikeuden kannalta. Lagen om anställninsskydd (2b-2d §:t), arbetstidslag (3 §), semesterlag (2 a §) ja lagen om medbestämmande i arbetslivet (4 §) sisältävät perusteiltaan samanlaiset toisinsopimisoikeudet kuin mitä meillä on nyt työlainsäädännössä.

Hallituksen esityksessä ei ole esitetty perusteita sille, miksi tältä osin on tarpeen poiketa pohjoismaisen mallin mukaisesta toisinsopimistavasta. Tältä osin ei voida käyttää sitä perustetta, että näitä muutoksia olisi yritetty tehdä aikaisemmin siinä onnistumatta. Usea suomalainen nyt muutettavaksi ehdotettu työlaki on vastikään uudistettu kolmikantaisen valmistelun perusteella. Tältä osin kyse on hallituksen omasta ideasta, jota ei ole perusteltu, jonka vaikutuksia ei ole arvioitu jos niitä edes pystyisi arvioimaan ja joka ei saa tukea edes Ruotsista, jossa työlakeja on tältäkin osin muutaman viime vuoden aikana uusittu.

Kansainväliset sopimukset turvana

Kaikissa nykyisissä toisinsopimisoikeutta koskevissa lain säännöksissä ei ole todettu, että työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai pantu täytäntöön Euroopan unionin säädökset.

Nyt, aivan oikein, tällainen säännös otetaan kaikkiin muutettaviin lakeihin. Yksittäisellä työnantajalla ei osapuolena voine olla riittävää asiantuntemusta harkita oman työehtosopimuksensa osalta sen suhdetta kansainvälisiin sitoumuksiimme. Työsopimuslain osalta on viittaustavassa säilytetty nykytila, jossa viitataan kansainvälisiin sopimuksiin ja EU-oikeuteen kussakin toisinsopimisen oikeuttavassa asiakohdassa (tältä osin puuttuu viittaus EU-direktiiviin joukkovähentämisistä, joka voisi olla asianmukainen luettelon 11-13 kohtien yhteydessä).

Esitetyt viittaukset kansainvälisiin sopimuksiin ja EU-oikeuteen ovat kuitenkin vain osin edes jotenkin yksilöityjä. Niitäkään viittauksia, jotka on tehty nimenomaisesti kansainvälisiin oikeuslähteisiin, ei ole esityksen perusteluissa konkretisoitu. Osa viittauksista on niin yleisiä, että vaikutelmaksi tulee, että lainvalmistelijakaan ei ole tiennyt, mihin konkreettiseen kansainväliseen oikeuslähteeseen tulisi kyseisen lain yhteydessä viitata. Luultavasti tällaiseen selvittämiseen esimerkiksi merimieslainsäädännön osalta ei ole ollut riittävästi aikaa. Toisaalta voidaan todeta, että aikaisemmissa vastaavissa laeissa oli jo samansisältöinen yksilöimätön viittaus, jota siis ei nyt yritettykään täsmentää.

Kansainväliset sopimukset ja EU-oikeus muodostavat työlainsäädännöstä toisin sopimisen osalta nyt suojan liiallista paikallista sopimista vastaan. Paikallisesti voidaan sopia vain näiden säännösten minimisuoja suotuisammin. Tästä syystä niiden minimisuoja sisältö olisi tullut esitellä vähintään hallituksen esityksessä. Paikallisia sopimuksia tehtäessä kansainvälisten sopimusten ja EU-oikeuden sisältö ei lähes varmasti tule riittävällä tavalla selvitettyksi.

Osa työlaeista jätetty pakottaviksi

Osa työlaeista ja työelämään vaikuttavista laeista on sellaisia, joissa ei ole lainkaan toisinsopimisoikeutta lain säännöksistä (esim. laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä). Onneksi lainsäätäjä ei puutu näihin lakeihin ja mahdollista niidenkin yhteydessä toisinsopimista.

2.2. Konkreettisemmin muutettavaksi ehdotetuista laeista

Esimerkkinä työaikalakiehdotus

Laista versus yleissitovasta työehtosopimuksesta toisin sopiminen

Kun esityksen mukaan yksittäinen työnantaja voi sopia valtakunnallisen tt-yhdistyksen jäsenyhdistyksen kanssa työaikalaista toisin yhtä merkittävästi kuin mitä valtakunnalliset yhdistykset voisivat sopia työehtosopimuksella, ei yksittäisen työnantajan silloin tarvitse lainkaan välittää kyseisestä valtakunnallisesta työehtosopimuksesta, vaikka se olisi yleissitova.

Yleissitovuuden merkitys suhteessa paikalliseen sopimukseen määritellään työehtosopimusten osalta esityksen uudessa työsopimuslaissa olevassa säännöksessä. Yksittäinen työnantaja sopii työaikalaista toisin kuitenkin suoraan työaikalain antaman kelpuutuksen nojalla. Tämä kelpuutus on itsenäinen oikeus. Nyt sitä ei työaikalakiehdotuksen 34 §:ssä rajata suhteessa edes työehtosopimuksen yleissitovuuteen.

Työaikalakiehdotuksen 35 §:ssä säännelty paikallisen sopimuksen sidonnaisuus suhteessa yleissitovuuteen on aivan muu asia. Tätä kuvaa kyseisessä 35 §:ssä sekä sen otsikko (Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset) että sanamuotoakin muun muassa sen osalta, että siinä on kyse sallimisoikeudesta (Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös tämän lain 34 §:n nojalla solmittujen työehtosopimusten määräyksiä....)

Jos valtakunnallisessa yleissitovassa tessissä ei esimerkiksi olisi sovittu täysimääräisesti toisin, tämä ei mielestäni rajaa yksittäisen ta:n em. sopimista. Nyt esim. lainvalmistelija Steiner (Demokraatti) ja EK:n Äimälä näyttäisivät ajattelevan toisin. Eli että yleissitova tes rajaisi myös laista toisin sopimista. Itse olen tottunut siihen, että aina voidaan toimia lain mukaan. Jos siellä annetaan yksittäiselle työnantajalle toisinsopimismahdollisuus, työnantaja voi tähän luottaa eikä työnantajan tarvitse alkaa selvittää yleissitovuuden merkitystä. Steiner ja Äimälä viittaavat tässä kohdin vain työsopimuslain yleissitovuussäännökseen.

Kyseessä on todella iso asia eikä sitä juurikaan perustella eikä uudistuksen vaikutuksia arvioida. Uudistus merkitsee varsin arvaamatonta tilannetta.

Ks. perusteluista HE 85/2024 s. 93

34 §....Sopimismahdollisuuksia ehdotetaan laajennettavaksi siten, että jatkossa asioista, joista nykyisin säädetään pykälän 1-6 momentissa, saisi sopia työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys. Toisin sanoen sopijapuolia koskevasta valtakunnallisuusvaatimuksesta luovuttaisiin työnantajapuolen osalta ja työntekijäpuolella sopijapuolena voisi olla valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys, kuten yhdistysmuodossa toimiva ammattiosasto.

35§. ..Pykälässä säädetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta noudattaa myös sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka on solmittu 34 §:n nojalla ja joilla on poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä työntekijän etuja vähentäen.

Ks. Demokraatti 6.9.2024: STEINERIN mukaan paikalliset poikkeukset esimerkiksi työaikalain kirjauksiin eivät ole mahdollisia, mikäli alalla on voimassaoleva yleissitova työehtosopimus. Paikallisen työntekijäyhdistyksen kanssa tehdyllä yrityskohtaisella työehtosopimuksella ei voi ohittaa alan yleissitovaa työehtosopimusta. Sen sijaan valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa tehdyllä yrityskohtaisella työehtosopimuksella voi. Mikäli yleissitovaa sopimusta ei ole voimassa ja ala on niin sanotusti sopimukseton, yritys voi samalla tavoin kuin nykyisinkin sopia paikallisyhdistyksen kanssa yrityskohtaisen työehtosopimuksen. Uusi lakiesitys eroaa nykytilanteesta tekemällä valtakunnallisiin sopimuksiin kuuluvista toisinsopimisen mahdollisuuksista yrityskohtaisesti sovellettavia, jolloin valtakunnalliset ja paikalliset sopimismahdollisuudet ulottuisivat yhtä pitkälle.

Lainvalmistelijan edellä kerrottu kanta ei kuitenkaan vastaa ehdotettua sääntelyä. Esityksen yleisperusteluissa tämä kanta sinänsä esiintyy (ks. edellä). Esityksessä ei oteta huomioon erityislakiin nyt ehdotettua, kyseisessä pykälässä suhteessa toisiin oikeuslähteisiin rajoittamatonta toisinsopimisoikeutta. Mahdollisesti työaikalakiehdotuksen 35 ja 36 §:t on ajateltu 34 §:n rajoituksiksi, mutta nyt tämä ei tule säännösehdoituksista esille.

Tämä kysymys on sikälikin merkittävä, että työaikalakiehdotuksessa viitataan nyt sekä 35 että 36 §:ssä työehtosopimuslaissa säänneltyyn yleissitovuuteen ja siitä paikalliseen sopimiseen. Tältä osin on ensinnäkin hieman outoa, miksi näitä kahta säännöstä ole yhdistetty saman pykälän alle. Mielestäni 36 §:n ensimmäinen momentti tulee ilmi jo 35 §:ssä ja 36 §:n ehdotettu toinen momentti on tarkennus 35 §:ään. Huomion arvoista ehdotetussa 36 §:n 2 momentissa on se, että siinä ehdotetaan, että sopimuksen voi viime kädessä tehdä ”muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei sellaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä”. Eli tässä on kyse omasta työaikalakiin perustuvasta paikallisesta sopimisesta verrattuna työehtosopimuslaissa säänneltyyn.

Hallituksen esityksessä todetaan (s. 84), että lausuntopalautteen perusteella esityksessä on luovuttu siitä, että luottamusmiehen puuttuessa paikallisen sopimuksen voisi tehdä henkilöstön kanssa yhdessä. Työaikalakiehdotukseen tällainen ehdotus on kuitenkin jäänyt. Sitä ei ole muissa muutettavaksi ehdotetuissa laeissa.

Suhde kansainväliseen sääntelyyn

Työaikalakiehdotuksen 34 §:n 8 momentissa todetaan: ”Työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitetulla tavalla, on oltava yhteensopiva tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY sekä maantieliikenteen liikkuviissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY kanssa.”

Työaikalain säännöskohtaisissa perusteluissa ei lainkaan avata, mitä tämän säännös voisi käytännössä tarkoittaa. Säännöksessä ensin mainitun direktiivissä todetaan mm. seuraavasti: 15 artikla Suotuisimmat määräykset: Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia, eikä oikeuteen edistää tai sallia sellaisten työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemisen kannalta suotuisampia.

Kun nyt työaikalakiehdotuksen mukaan yksittäisille työnantajille annetaan oikeus tehdä laista poikkeavia työehtosopimuksia työntekijäliiton jäsenyhdistyksen (ammattiosaston) kanssa, kyseisen EU-oikeuden säännöksen mukaan niiden tulisi olla direktiiviä suotuisampia. Jokaisen toisin sopimisen osalta tulisi siis varmistaa kyseinen suotuisuus EU-oikeuteen nähden. Kun näitä sopimuksia ei mikään viranomainen valvo, todennäköisesti tätä suotuisuuttakaan ei juuri kukaan tarkista.

Huomion arvoista on sekin, että merityöaikalakiehdotuksessa on myös viittaus kansainvälisiin sopimuksiin ja Eu-oikeuteen, mutta tätä ei ole mitenkään tarkennettu. Vastaava yksilöimätön viittaus on myös merimiesten vuosilomaa koskevassa lakiehdotuksessa. ”Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpantu Euroopan unionin säädökset.” Tällainen yksilöimätön velvoite on todella hankala varsinkin silloin, jos sopimus tehdään työnantajan ja työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistyksen välillä.

Yhteistoimintalakia koskevassa vastaavassa ehdotuksessa on yksilöity viittaus:

”Työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitetulla tavalla, on oltava yhteensopiva työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY ja työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY kanssa.”

Valvonta

Työaikalakiehdotuksen valvontasäännöksessä (47 §) esitetään, että työaikalain” 11, 13 ja 14 §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia valvoo työsuojeluviranomainen”. Lakiehdotuksen 34-36 §:n perusteella tehdyt paikalliset työaikasopimiset eivät siis kuulu työsuojeluviranomaisen valvontavaltaan.

Ks. HE 85/2024 s. 95: 47 §. Valvonta. Pykälän mukaan työaikalain sekä sen 11, 13, 14 ja 36 §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia valvoo työsuojeluviranomainen. Koska lain 36 §:ää ehdotetaan muutettavaksi ja jatkossa työaikalakiesitykseen liittyviä paikallisia sopimuksia voisi tehdä työsuojeluviranomaisen 2 luvun 7 a §:n nojalla, pykälästä ehdotetaan poistettavaksi viittaus 36 §:ään. Työsuojeluviranomaisen toimivalta valvoa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia perustuisi työsuojeluviranomaisen 13 luvun 12 §:ään.

Paikallinen sopimus voidaan kuitenkin tehdä nyt esillä olevassa lainsäädännöstä toisin sopimistilanteessa lain 34 §:n perusteella. Tätä sopimista ei ole asetettu työsuojeluviranomaisen valvontaoikeuden piiriin.

Muut lait

Vuosilomalaissa on vastaava tavalla muutettu säännöstä työehtosopimuksella poikkeamisesta.

HE 85/2024 s. 95... Sopimismahdollisuuksia ehdotetaan laajennettavaksi siten, että jatkossa pykälässä säädetyistä asioista saisi sopia työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys. Toisin sanoen sopijapuolia koskevasta valtakunnallisuusvaatimuksesta luovuttaisiin työnantajapuolen osalta ja työntekijäpuolella sopijapuoleksi riittäisi valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys.

Nykyisessä vuosilomalaissa on koko lain valvonta määrätty työsuojeluviranomaisten tehtäväksi. Tällöin ei ole tarvetta laajentaa valvontaoikeutta uudentolaisiin laista poikkeamissopimuksiin.

Samat muutokset tehdään merimiesten työaikalakiin ja -vuosilomalakiin sekä yhteistoimintalakiin. Opintovapaalaista poistetaan kielto tehdä yleissitovuuskentässä paikallisia sopimuksia. Lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin ja työehtosopimuslakiin tulee myös muutoksia.

Yhteistoimintalain osalta tehtyä muutosta ei erikseen mitenkään perustella. Laki uudistettiin kauttaaltaan työmarkkinajärjestöjen yhteistyön perusteella ja uusi laki tuli voimaan 1.1.2022. Nyt sitä kuitenkin

muutetaan pelkästään hallituksen toimesta sekä nyt esitetyllä tavalla että myös hallitusohjelmaan sisältyvällä yhteistoimintalain soveltamisalarajan nostamisella 50 työntekijään.

Työsopimuslaista toisinsopiminen erityisenä ongelmana

Esitän tältä osin vain lyhyesti, että työsopimuslain nykyinen säännös toisinsopimisesta laista on todella laaja. Kun nyt tämä oikeus esitetään myös työnantajalle ja työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistykselle, asia vaatisi painavat perustelut. Nyt perusteluja ei esitetä lainkaan.

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;
- 2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehto koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitetusta selvitysvelvollisuudesta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetty vaatimukset; (8.7.2022/744)
- 3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitetusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetty vaatimukset; (8.7.2022/744)
- 4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
- 5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
- 5 a) 2 luvun 19 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun työaikaista ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetty vaatimukset; (8.7.2022/744)
- 6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;
- 7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
- 8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
- 9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisaajan palkasta;
- 10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;
- 11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
- 12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;
- 13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
- 14) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

II Paikallisen sopimisen lisääminen tes-järjestelmissä

Hallituksen tiedotustilaisuuden mukaan keskeisimmät uudistukset tältä osin ovat seuraavat:

Yleissitovuuskenttää koskevat paikallisen sopimisen kiellot poistetaan.

Luottamusmiehen puuttuminen ei estä paikallista sopimista.

Luottamusvaltuutetun valmiuksia paikalliseen sopimiseen parannetaan.

1. Työsopimuslain nojalla

Toisena kysymyksenä arvioin paikallisen sopimisen toista suurta muutosta eli järjestäytymättömän työnantajan oikeutta sopia paikallisesti yleissitovuusjärjestelmässä.

1.1. Lähtökohta

Nykyisin laissa estetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavaa työnantajaa tekemästä paikallisia sopimuksia, joilla poikettaisiin tietyistä työlakien säännöksistä, vaikka työehtosopimus sen mahdollistaisi. Mahdollisuuteen tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä liittyy muutoinkin epävarmuutta. Uudistuksessa paikallisen sopimisen kiellot poistetaan, ja laissa säädetään nimenomaisesti mahdollisuudesta tehdä myös yleissitovuuskentässä paikallisia sopimuksia.

Hallitus perustaa oikeutuksen muuttaa yleissitovuusjärjestelmää siihen, että se on eduskunnan hyväksymällä lailla eli työsopimuslailla muodostettu. Vaikka tämä on totta, yleissitovuusjärjestelmä kuitenkin perustuu työehtosopimusautonomian nojalla tehtäviin työehtosopimuksiin. Koska järjestelmän perustana on työehtosopimus, ei hallitus voi muokata sen oikeusvaikutuksia vapaasti. Ainakin tämä oikeus tulisi perusteellisesti arvioida.

Aikaisemmin hallituksen puolueista ainakin kokoomuksessa varmaan ajateltiin laajasti niin, että yleissitovuusjärjestelmä rikkoo järjestäytymisvapautta, koska se sitoo sen ulkopuolella olevaa työnantajaa. Nyt hallitus katsoo, että yleissitovuusjärjestelmän ulkopuolisen työnantajan tulee saada kaikki kyseisen järjestelmän oikeudetkin, vaikka eivät ole tuon sopimuksen solmineen yhdistyksen jäseniä. Ratkaisu on outo siihen nähden, miten ankarasti velvollisuuksien piiriin kuulumista/ joutumista aikoinaan arvosteltiin. Onhan tämä uusi ehdotettu järjestelmä järjestäytymisvapauden näkökulmasta kummallinen. Jos työnantaja jättäytyy järjestäytymiseen perustuvan järjestelmän ulkopuolelle, miksi tälle työnantajalle pitäisi kuulua järjestäytyneen sopimisen velvollisuudet ja oikeudet? Tämä kysymys kuuluu perustuslakivaliokunnan toimivaltaan arvioida, joten en puutu tähän nyt enemmälti.

1.2. Työsopimuslakiin ehdotetut muutokset

Työsopimuslakiin ehdotetun uuden 2 luvun 7 a §:n (Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen) 1 momentin mukaan ”(Y)leissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.”

Lakiin ehdotetun 2 luvun 9 §:n 3 momentin mukaan ”(K)äyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten nojalla tehdyllä työnantajan ja vuokrattujen työntekijöiden välisellä paikallisella sopimuksella ei saa asettaa vuokrattua työntekijää palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta käyttäjäyrityksen työntekijöitä heikompaan asemaan.

Työsopimuslakiehdotuksen 13 luvun 8 §:n (Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset mukaan "(T)yönantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä tämän luvun 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään."

Myös lakiin työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta sisältyy vastaava oikeutus seuraavasti: 5 b § (Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen): "Lähettävällä yrityksellä ja sen henkilöstöllä on oikeus tehdä paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin Suomeen sijoittuneella työnantajalla. Paikallisella sopimuksella ei saa kuitenkaan poiketa niistä edullisimmista työsuhteen ehdoista, joita lähetetyn työntekijän työsuhteessa on noudatettava 3 §:n 2 momentin nojalla. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan lähettävän yrityksen ja työntekijöiden väliseen paikalliseen sopimiseen sovelletaan, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään. Säännöllistä työaikaa koskevaan paikalliseen sopimukseen sovelletaan lisäksi, mitä työaikalain 36 §:n 2 momentissa säädetään."

En tässä yhteydessä enemmälti käsittele hallituksen esityksessä toteutettua uudistusta yleisesti. Käsittelem kuitenk in hieman julkisuudessa esille noussutta palkkojen "polkemisuhkaa".

Kun julkisuudessa esillä on ollut palkkojen polkeminen, miten se voisi tapahtua, suhteessa yleissitovuusjärjestelmään? Yksi peruste on yleissitovuuden mureneminen aloilta, jotka nyt ovat jo olleet lähellä noin 50 prosentin edustavuusrajaa. Toinen on se, että yleissitovissa sopimuksissa on kriisilausekkeita, jotka oikeuttavat alittamaan työehtosopimuksen palkkatason työnantajan taloudellisessa ahdinkotilanteessa.

Jos yleissitovaa tai normaalisitovaa työehtosopimusta ei enää ole, palkka voidaan sopia tai, jos sopimusta ei ole, sen tulee olla tavanomainen ja kohtuullinen (TSL 2 luvun 10 §). Tällöin voitaneen sopia palkaksi vaikka 8 euroa tunnilta, koska sopimus on aina ensisijainen.

Lisäksi työehtosopimusten palkkamääräykset ovat tulkinnallisia ja mahdollistavat esimerkiksi palkkausjärjestelmien osalta paikallista sopimista. Jos työntekijöillä ei ole asiantuntevaa edustajaa, lienee työnantajan helppo tulkita kaikkia palkkamääräyksiä "halvimman" mukaan.

Jos työehtosopimusten kattavuus alenee, niin herkästi työnantajat lähtevät hakemaan "halvempia" ratkaisuja ja näin voisi ehkä syntyä uusia aloja tai toimintamalleja (kevyt yrittäjät), jotka aina heikentävät yleissitovuutta ja sitten ollaan sopimisvapauden piirissä. Tavanomaisen ja kohtuullisen palkan harkinta on jälkikäteistä tuomioistuin harkintaa, eivätkä työntekijät juuri koskaan tällaista oikeusriitaa nosta.

Jos työnantaja noudattaa jotain työehtosopimusta, jonka palkkataso on alempi kuin alan "oikean" työehtosopimuksen, yleissitovuusjärjestelmässä ei mitään muuta keinoa asian korjaamiseksi ole kuin palkkasaatavakanne käräjäoikeudessa. Tämä pitäne e paikkaansa kaikkien "väärin" solmittujen paikallisten sopimisten kohdalla. Työsuojeluviranomainen voi mahdollisesti antaa toimintaohjeen ja selkeiden alipalkkaustapausten kohdalla ehkä jopa kehotuksen, mutta käytännössä ei viranomaisella liene keinoja paikallisten sopimusten valvontaan.

EU:n vähimmäispalkkadirektiivi hyväksyttiin EU:n neuvostossa 4.10.2022 ja Euroopan parlamentissa 14.9.2022. Direktiivin tavoitteena on turvata mahdollisuus riittävään vähimmäispalkkaan kaikkialla EU:ssa. Vähimmäispalkka voi olla joko lakisääteinen tai työehtosopimukseen perustuva. Direktiivin lähtökohtana on kansallisten palkanmuodostusta koskevien rakenteiden ja työmarkkinaosapuolten itsenäisyyden kunnioittaminen.

Suomi ja muut jäsenvaltiot, joissa palkat määräytyvät yksinomaisesti työehtosopimusten mukaan, eivät ole velvollisia ottamaan käyttöön lakisääteistä vähimmäispalkkaa. Näitä jäsenvaltioita eivät myöskään koske direktiivin lakisääteistä vähimmäispalkkaa koskevat erityissäännökset. Suomen tulee jatkossa määrääjain raportoida EU:n komissiolle alhaisimmista palkoista ja niiden piiriin kuuluvien henkilöiden määristä.

Kaikkien jäsenvaltioiden tulee direktiivin mukaisesti edistää työehtosopimusneuvotteluja sekä pyrkiä lisäämään työehtosopimusten kattavuutta. Jos työehtosopimusten piirissä on alle 80

prosenttia työntekijöistä, jäsenmaan on laadittava yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa toimintasuunnitelma sopimusten kattavuuden lisäämiseksi.

Direktiivi edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Työmarkkinajärjestöjen käyttöön tulee tuottaa tarpeellista tietoa, jotta palkkaneuvottelut voivat olla rakentavia ja tietoon perustuvia. Työntekijöiden ja ammattijärjestöjen edustajia sekä työmarkkinajärjestöjä pitää myös suojata häirinnältä ja syrjinnältä.

Suomen lainsäädäntö täyttää pitkälti direktiivin edellyttämän tason. Säännökset ammatillisesta yhdistymisvapaudesta ja kollektiivisen neuvotteluvoimavarojen suojelusta sisältyvät muun muassa yhdistyslakiin, työsopimuslakiin, yhdenvertaisuuslakiin sekä rikoslakiin. Hallituksen on kuitenkin laadittava toimintasuunnitelma yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa sopimusten kattavuuden lisäämiseksi. Hallituksen esitys paikallisesta sopimisesta ei mielestäni ainakaan julkilausutusti pyri lisäämään sopimusten kattavuutta.

Keskityn seuraavaksi esityksen muutamiiin yksityiskohtiin.

Osapuolia ja menettelytapoja koskevat määräykset versus neuvottelujärjestysmääräykset

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä ”noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä.”

Hallituksen esityksessä edellä lainattua kohtaa konkretisoidaan seuraavasti (s. 84-85):

”Yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys määrittäisi paikallisen sopimuksen sisällölliset rajat, samoin kuin sopijapuolet ja noudatettavat menettelytavat. Sääntely vastaisi normaalisitovuuden perustella tehtävää paikallista sopimista. Jos työehtosopimuksessa edellytettäisiin sopijapuoleksi luottamusvaltuutettua, voisi paikallisen sopimuksen tehdä luottamusvaltuutetun kanssa 1 momentin mukaisesti.

Koska työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviä määräyksiä, kuten neuvottelujärjestysmääräyksiä, ei 2 luvun 7 §:n nojalla sovelleta yleissitovuuskentässä, ei näitä määräyksiä luonnollisesti olisi noudatettava myöskään paikallisia sopimuksia tehtäessä. Tältä osin sääntely siis eroaisi normaalisitovuuden perustella tehtävästä paikallisesta sopimisesta. Noudatettaviksi tulisivat sitä vastoin menettelytapoja koskevat määräykset, kuten työehtosopimuksessa sovitut henkilöstön tiedonsaantioikeutta koskevat määräykset paikallisessa sopimisessa.”

Yleissitovissa työehtosopimuksissa ei liene tavanomaista, että sopijapuoleksi edellytettäisiin luottamusvaltuutettua. Käytännössä ongelman muodostanee enemmän se, että kyseisessä työehtosopimuksessa todetaan vain siten, että ”paikallisesti sovitaan” tuomatta kyseistä sopijapuolta lainkaan esille.

Neuvottelujärjestysmääräyksillä tarkoitettaneen tässä yhteydessä niitä määräyksiä, jotka muodostavat työehtosopimusriidan käsittelyjärjestyksen (eli paikallisista neuvotteluista edetään valtakunnallisten liittojen väliseen neuvotteluun). Tätä ei luonnollisestikaan nyt ehdotetussa paikallisessa sopimisessa tarvitse noudattaa. Jos luottamusmiestä ei työpaikalla ole vaan sopimisen toisena osapuolena on luottamusvaltuutettu, luottamusvaltuutettu ei ole sidottu työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiin.

Hallituksen esityksen perusteella jää sen sijaan epäselväksi, mitä kaikkea sisältyy menettelytapoja koskeviin määräyksiin, koska niistä esitetään perusteluissa vain esimerkki. Menettelytapoja koskevat määräykset olisi tullut esitellä mahdollisimman kattavasti, koska käsite ei voine olla yleensä selvä paikallisen sopimisen oikeuttavan työehtosopimusehdon soveltamiseen nyt oikeutetulle järjestäytymättömälle työnantajalle. Esimerkiksi työehtosopimuksissa on määräyksiä paikallisen sopimuksista tiedottamisesta valtakunnalliselle

työntekijäyhdistykselle sekä myös näiden oikeudesta puuttua paikalliseen sopimiseen. Nämä määräykset eivät ole neuvottelujärjestysmääräyksiä vaan menettelytapoja koskevia.

Luottamusmies versus luottamusvaltuutettu

Hallituksen esityksessä (s. 85) konkretisoidaan työsopimuslain osalta tilannetta seuraavasti:

”Pykälän 2 momentti koskisi tilannetta, jossa yleissitovassa työehtosopimuksessa on edellytetty, että paikallista sopimusta tehtäessä henkilöstöä edustaa luottamusmies. Paikallinen sopimus tehtäisiin tällöin luottamusmiehen kanssa. Pykälän 2 momentin mukaan työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytetty luottamusmies edustaisi tällöin paikallisessa sopimisessa niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan. Luottamusmiehen edustusoikeus paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä vastaisi siten lähtökohtaisesti luottamusmiehen edustusoikeutta normaalisivuuden perusteella työehtosopimusta sovellettaessa.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan lisäksi säädettäväksi, että niillä työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, olisi kuitenkin oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Oikeus valita luottamusvaltuutettu olisi siitä huolimatta, että kyseistä henkilöstöryhmää edustamaan olisi jo yleissitovan työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies. Siten toiseen työntekijäyhdistykseen kuin kyseisen yleissitovan työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäyhdistykseen järjestäytyneet työntekijät ja järjestäytymättömät työntekijät voisivat enemmistöpäätöksin valita luottamusvaltuutetun edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Toisaalta he voisivat myös olla valitsematta luottamusvaltuutettua tai osa heistä voisi olla osallistumatta luottamusvaltuutetun valintaan, jolloin luottamusmies edustaisi näitä työntekijöitä.

Luottamusvaltuutetun vaaliin osallistuminen osoittaisi siten sen, keitä työntekijöitä luottamusvaltuutettu edustaa. Jos työntekijät olisivat valinneet luottamusvaltuutetun luottamusmiehen rinnalle edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä, paikallinen sopimus olisi tehtävä luottamusvaltuutetun ja luottamusmiehen kanssa.

Pykälän 2 momentin nojalla valitun luottamusvaltuutetun valtuutus rajoittuisi paikalliseen sopimukseen liittyviin kysymyksiin...”.

Paikallisessa sopimisessa voi siis perustelujen mukaan olla luottamusmiehen lisäksi myös useampi luottamusvaltuutettu sopimassa asiaa. Esityksessä ei lainkaan käsitellä sitä, miten tällaisessa tilanteessa arvioidaan sopimuksen syntymistä.

Miten siis tilannetta, jossa neuvotteluissa työntekijäpuolen edustajana on sekä luottamusmies että yksi tai useampi luottamusvaltuutettu, pitäisi arvioida? Ei liene mahdollista tasapuolisen kohtelun vaatimuksen johdosta, että näiden kanssa tehtäisiin erilaiset sopimukset. Eli sopimusta ei synny, elleivät nämä kaikki tahot pääse yksimielisyyteen.

Voisiko sellainen tilanne olla mahdollinen, että esim. luottamusvaltuutettu ei lausu mitään ja sopimus syntyisi vain luottamusmiehen kanssa, vaikka l-valtuutettu olisi sinänsä valittu? Ei kai molempien kuitenkin tarvitse allekirjoittaa sopimusta? Miten tällaiset neuvottelut käydään? Yhteisesti vai erillisesti? Jos työnantaja kävisi kyseiset neuvottelut ensin luottamusvaltuutetun / luottamusvaltuutettujen kanssa ja sitten tarjoaa ratkaisua luottamusmiehelle, loukkaisiko tämän järjestys ammattiyhdistysoikeuksia? Mielestäni loukkaisi, koska kyse on kuitenkin ensi sijassa työehtosopimuksesta, josta tulisi aina neuvotella luottamusmiehen kanssa. miten arvioidaan sitä, että luottamusmies ei suostu hyväksymään muiden kanssa sovittua paikallisen sopimisen sisältöä? Silloinhan on sinänsä neuvoteltu kaikkien tarittavien tahojen kanssa! Eli onko työnantajalla tällöin oikeus tehdä sopimus lv:n kanssa aikaansaadulla tavalla?

Hallituksen esityksen perustelut ovat mielestäni tältä neuvottelujen käymisen keskeisiltä osin täysin riittämättömiä.

Tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä -lauseke?

Työsopimuslain 7 a pykälän 3 momentti koskee yleissitovuuden piirissä olevia työpaikkoja, joissa ei ole valittu työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytettyä luottamusmiestä. Säännöksen tarkoituksena olisi luoda tasapuoliset mahdollisuudet tehdä paikallisia sopimuksia riippumatta siitä, onko henkilöstö valinnut itselleen työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytettyä luottamusmiestä vai ei. Kysymys olisi tilanteesta, jossa työehtosopimuksessa mahdollistettaisiin se, että työnantaja ja luottamusmies tekevät paikallisen sopimuksen jostakin asiasta ja henkilöstö ei olisi valinnut luottamusmiestä.

Hallituksen esityksessä (s. 86) tätä selvennetään vain seuraavasti:

”Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa mahdollistettaisiin paikallisen sopimuksen tekeminen työnantajan ja luottamusmiehen välillä eikä työehtosopimukseen sisältyisi tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään luottamusmiehen puuttuessa, voitaisiin paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Vastaavan kaltaista sääntelyä normaalisivon työehtosopimuksen piirissä olevien työpaikkojen osalta ehdotetaan työehtosopimuslain 5 a §:ään. Kun työehtosopimuksessa sovitaan vaihtoehtoisista menettelytavoista, niitä voitaisiin pykälän 1 momentin nojalla hyödyntää myös yleissitovuuskentässä. Näissä tilanteissa henkilöstö voisi valita luottamusvaltuutetun 13 luvun 3 §:n nojalla.

Pykälän 3 momenttia ei voitaisi soveltaa, jos työehtosopimusosapuolet ovat luoneet työehtosopimukseen vaihtoehtoiset menettelytavat, joiden puitteissa paikallinen sopiminen mahdollistuisi tasapuolisesti myös niillä työpaikoilla, joilla luottamusmiestä ei ole valittu. Näiden vaihtoehtoisten menettelytapojen tulisi aidosti turvata tasapuolisia sopimismahdollisuuksia niillä työpaikoilla, joilla luottamusmiestä ei ole.”

Tässä kohdin hallituksen esityksessä ei mitenkään selvitetä sitä, mitä kyseiset tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavat määräykset ovat. Kun kyse on keskeisestä edellytyksestä tehdä sopimus luottamusvaltuutetun kanssa, tämä puute on merkittävä.

Hallituksen esityksessä lienee tavoiteltu vain sitä, että jos luottamusmiehen puuttuessa tai hänen edustaessa vain vähemmistöä ei ole mahdollistettu työntekijöille tai luottamusmiehen edustusvallan ulkopuolisille mahdollisuutta valita oma edustaja, tasapuolisia sopimismahdollisuuksia ei ole.

2. Työehtosopimuslain nojalla

2.1. Ns. keltaiset ammattiyhdistykset

Työehtosopimuslain 1 §:ää esitetään muutettavaksi siten, että yhdistyksen tarkoitusta arvioitaessa huomioidaan yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta. Lainkohdalla on erityinen merkitys siinä, että työehtosopimuksen sopijapuolet aidosti edustaisivat oman sopijapuolensa etuja.

Hallituksen esityksessä (s. 97) tätä perustellaan seuraavasti:

”Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös siitä, että yhdistyksen tarkoitusta arvioitaessa huomioidaan yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta. Ehdotettu lisäys vahvistaisi periaatetta, jonka mukaan työehtosopimuksena ei pidettäisi sellaista sopimusta, jossa yhdistys ei aidosti edusta sitä sopijapuolta, jonka intressissä se muodollisesti on sopimuksen tehnyt. Tällaista yhdistystä on työelämässä kutsuttu keltaiseksi yhdistykseksi ja tällaisia sopimuksia keltaisiksi työehtosopimuksiksi. Tyypillisesti kysymys on ollut siitä, että työntekijäyhdistys on tosiasiaa perustettu työnantajayrityksen intressissä ja työnantajayritys käyttää työntekijäyhdistyksessä sellaista vaikutusvaltaa, jonka seurauksena

työehtosopimuksen sisältö määräytyy epäasiallisella tavalla työnantajaintressin mukaiseksi. Kysymys on tällöin keinotekoisesta järjestelystä, koska työntekijäyhdistys ei aidosti edusta työntekijäpuolen intressejä.

Yhdistyksen muodollinen tarkoitus ilmenee yhdistyksen säännöistä. Ehdotetun lainkohdan perusteella yhdistyksen säännöistä ilmenevän tarkoituksen lisäksi olisi arvioitava yhdistyksen tosiasiallisia päämääriä ja toimintaa. Tällöin voidaan arvioida esimerkiksi sitä, voidaanko työnantajayrityksellä katsoa olevan epäasiallisena pidettävää vaikutusvaltaa tai muu riippuvuussuhde työntekijäyhdistyksen toimintaan. Yhdistyksen tosiasiallisia päämääriä ja toimintaa arvioitaessa voidaan kiinnittää huomiota myös yhdistyksen toiminnan tavoitteisiin ja niiden uskottavuuteen sekä yhdistyksen edunvalvontatoiminnan laajuuteen.

Ehdotettu muutos ei muuttaisi oikeustilaa siltä osin, että yhdistyksellä voi olla muitakin päämääriä kuin työnantaja- tai työntekijäetujen valvominen työsuhteissa. Keskeistä kuitenkin on, ettei näiden päämäärien edistämisen johdosta ja yhdistyksen toiminnan perusteella synny epäselvyyttä siitä, kumman osapuolen etuja yhdistys valvoo työsuhteissa.”

Säännös on sinänsä perusteltavissa. Se on sinänsä yksinkertainen ja vain osoittaa, mihin seikkoihin huomiota tulee arvioinnissa kiinnittää. Käytännössä tällaisen yhdistyksen tunnistaminen voi olla hyvinkin vaikeaa. Arviointia ei tulisi perustaa vain siihen, ovatko yhdistyksen aikoinaan perustaneet työnantajapuolelle kuuluvat henkilöt. Kyse tulee olla siitä, mitä yhdistys tällä hetkellä tosiasiallisesti ja aidosti edustaa.

2.2. Toisinsopimisoikeus työehtosopimuslain nojalla (5 a §)

Lähtökohta

Työehtosopimuslain 5 a pykälä on uusi ja sen tarkoituksena olisi luoda tasapuoliset mahdollisuudet tehdä paikallisia sopimuksia riippumatta siitä, onko henkilöstö valinnut itselleen luottamusmiestä vai ei. Nykyisin työehtosopimuksessa on saatettu määritellä, että paikallisen sopimuksen saa tehdä vain luottamusmiehen kanssa. Tämä on käytännössä merkinnyt sitä, että sellaiset työpaikat ovat rajautuneet sopimismahdollisuuksien ulkopuolelle, joissa henkilöstö ei ole valinnut itselleen sanottua edustajaa.

Hallituksen esityksellä puututaan selkeästi työehtosopimusautonomiaan määräämällä työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia siitä, mitä ne normaalisti ovat. Työehtosopimus vaikuttaa sen osapuolten ja näiden jäsenten välisissä suhteissa. Tosin työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimusta myös niihin työntekijöihin, jotka tekevät työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä. Luottamusmieslukon avaaminen tarkoittaa kuitenkin tunkeutumista työehtosopimusautonomian sisälle ainakin työntekijäpuolen tahdon vastaisesti. Uusi pykälähän koskee nimenomaisesti vain järjestäytyneitä työpaikkoja (HE s. 98).

Luottamusmieslukon avaamisessa on kyse lailla säädetystä oikeudesta sopia paikallisesti toisin ylimalkaan työehtosopimuksesta myös työehtosopimuksen ulkopuolisen tahon (luottamusvaltuutetun) kanssa. Tätä ratkaisua on perusteltu yleisesti monilla paikallisen sopimisen eduilla (ks. HE s. 49 ss.) mutta säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan vain säännöksen sisältö (HE s. 98).

Luottamusmieslukon avaamisesta hallituksen esityksessä todetaan muun muassa seuraavasti (s. 57): ”Ehdotettu malli kunnioittaa työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiam, koska laissa säädettyä tapaa sovellettaisiin vasta viimesijaisena vaihtoehtona. Samanlaista mallia ehdotetaan myös yleissitovan kentän osalta.”

Lausumaa on mahdoton kunnioittaa edes jossakin määrin oikeana työehtosopimusosapuolten sopimusautonomian vastaisena. Se kiistatta rikkoo sitä, vaikka esitetty malli on viimesijainen. Olisi outoa, jos pelkkä viimesijaisuus poistaisi merkittävän sopimusautonomiaan puuttumisen. Kysehän on tässä

tapauksessa normaalisisidonnaisuudesta työehtosopimukseen normaalin työehtosopimusoikeuden mukaisesti. Tämän järjestelmän mukainen sopimusautonomia perustuu järjestäytyneeseen työmarkkinakenttään. Luottamusvaltuutettu ei ole osa tätä järjestelmää. Nyt siitä tällainen osa muodostetaan hallituksen esityksen perusteella. Luottamusvaltuutettu muodostaa oman järjestelmänsä, eikä sitä tulisi ottaa osaksi aivan toisenlaista työehtosopimusjärjestelmää. Luottamusvaltuutettu edustaa työpaikalla sitä henkilöstöryhmää, joka on luottamusvaltuutetun valinnut. Tämä on aivan muu tilanne kuin esimerkiksi työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopiminen.

Yleissitovan kentän yhteydessä ratkaisua perustellaan erityisesti sillä, että yleissitovuusjärjestelmä on lailla perustettu. Tämäkään väite ei sellaisenaan pidä loppuun saakka paikkansa. Lailla on vain annettu olemassa olevalle työehtosopimusjärjestelmälle lisämerkitys. Kyseinen lisämerkitys on olennainen ja aikaisemmin sitä yrittäjäpiireissä on pidetty yhdistymisvapauden vastaisena. Nyt yleissitovuusjärjestelmään liitetään uusia piirteitä, ja tätä hallituksessa ja yrittäjäpiireissä pidetään sallittuna (ks. tarkemmin myöhemmin tässä samassa jaksossa).

Hallituksen esityksen vähäisen kansainvälisen vertailun perusteella missään tarkastellussa maassa ei esiinny luottamusvaltuutettuja eikä siis heille ole annettu sellaisia viimesijaisia valtuuksia toimia työehtosopimuskentässä, kuin mitä nyt hallitus esittää. Ainakaan mitään tämän suuntaista ei tuoda esille. Se olisi ilman muuta tuotu, jos sellaista olisi löytynyt. Esimerkiksi Ruotsissa laissa om medbestämmande i arbetslivet ei ole säännöksiä luottamusvaltuutetusta tai ylimalkaan jostakin kolmannelta taholta viimesijaisena paikallisen sopimisen oikeutettuna osapuolena. Voi olla, että tällaista mallia ei ole missään käytössä.

Ratkaisua on HE:ssä arvioitu myös kansainvälisten sopimusten perusteella. Tässä lausunnossa käsittelen vain tämän ison kysymyksen muutamia yksityiskohtia. HE:ssä todetaan muun muassa seuraavasti (s. 106-107):

”Ehdotettu malli säilyttäisi paikalliseen sopimiseen liittyvät menettelytavat ensisijaisesti työehtosopimusosapuolten hallinnassa ja kunnioittaisi siten lähtökohtaisesti työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaa.

Luottamusmiestä neuvotteluosapuolena koskeva määräys on työehtosopimuksissa olennainen paikallista sopimista koskeva ehto. Luottamusmiehen asemaa turvataan ILO:n sopimusjärjestelmässä ensisijaisena henkilöstön edustajana. Luottamusmiehen osaaminen ja ammattijärjestön tuki turvaavat neuvottelutasapainoa ja sitä kautta myös työntekijän suojelun periaatteen toteutumista paikallisen sopimuksen neuvotteluissa. On kuitenkin jossain määrin sattumanvaraista, millä työpaikoilla luottamusmies lopulta valitaan. Työnantajien yhdenvertaisen kilpailuaseman kannalta ei ole perusteltua, että paikallisen sopimisen hyödyntäminen on riippuvaista tästä osin sattumanvaraisesta seikasta.

Tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaaminen arvioidaan hyväksyttäväksi perusteeksi rajoittaa jossain määrin työehtosopimusosapuolten vapautta sopia paikallisen sopimisen määräyksistä. Tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaaminen ja siten hyväksyttävä peruste rajoittaa sopimusautonomiaa liittyy erityisesti yleiseen etuun, mutta jossain määrin myös muiden oikeuksien ja etujen turvaamiseen. Kyse voi olla paikallisen sopimisen osapuolina olevien työnantajan ja työntekijöiden eduista. Paikallisilla sopimuksilla voi olla merkitystä työnantajan kilpailukykyyn ja tuottavuuden kannalta ja toisaalta myös työntekijöiden kannalta silloin, kun paikallisilla sopimuksilla turvataan yrityksen tuottavuutta ja työpaikkoja ja kun paikallisesti muutoin sovitaan molempia osapuolia hyödyttävistä asioista. Kyse on työnantajien tasapuolisemman kilpailuasetelman ja joustavampien työmarkkinoiden turvaamisesta mahdollistamalla tasapuoliset sopimismahdollisuudet myös niillä työpaikoilla, joilla luottamusmiestä ei ole. Viime kädessä paikallisen sopimisen mahdollistaminen voi myös turvata työpaikkoja erityisesti kriisitilanteissa.

Ehdotetut muutokset katsotaan tarkoituksenmukaiseksi tavaksi saattaa normaalisitovuuskenttä ja yleissitovuuskenttä samaan asemaan. Työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan puututtaisiin viimesijaisella säännöksellä, jonka soveltumiseen nämä voivat itse vaikuttaa. Jos työehtosopimuksessa sovitaan vaihtoehtoiset tavat tehdä paikallisia sopimuksia henkilöstön edustajan puuttuessa, ehdotettu sääntely ei tulisi sovellettavaksi. Esitystä valmisteltaessa arvioitiin yhtenä vaihtoehtona toteuttaa muutoksia vain yleissitovuuskenttää koskien. Tällöin olisi kuitenkin ajaututtu helposti tilanteeseen, jossa paikallisen sopimisen mahdollisuudet olisivat muodostuneet yleissitovuuskentässä laajemmiksi kuin normaalisitovuuskentässä. Tämä olisi synnyttänyt työnantajille kannusteita irtautua työnantajaliitoista, mikä ei olisi työmarkkinajärjestelmän kokonaisuudelle eduksi.

Edellä esitetyt seikat puoltavat sääntelyn ulottamista koko työmarkkinakenttään ja tukevat sääntelyn hyväksyttävyyttä työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan nähden. Ehdotetulle sääntelylle on edellä mainituin perustein perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet tasapuolisten sopimisedellytyksien turvaamiseksi ja siten paikallisen sopimisen tasapuolisten hyödyntämismahdollisuuksien edistämiseksi ja yritysten tasapuolisten kilpailuedellytysten turvaamiseksi.

Ehdotettava sääntely arvioidaan välttämättömäksi edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sääntelyn arvioidaan täyttävän myös oikeasuhtaisuuden vaatimuksen, koska sopimusautonomiaa kunnioitettaisiin mahdollisimman pitkälle ja ehdotukseen sisältyy henkilöstön asemaa turvaavia säännöksiä. Ehdotuksen mukaan säädettäisiin täsmälliset ja tarkkarajaiset säännökset siitä, milloin työehtosopimuksessa edellytetystä neuvotteluosapuolesta voidaan poiketa ja millaisilla edellytyksillä paikallinen sopimus tällöin voidaan tehdä.

Paikallisen sopimisen valtuutukset neuvotellaan työehtosopimukseen työmarkkinaosapuolten kesken. Tämä turvaa lähtökohtaisesti sitä, että valtuutukset ovat asianmukaisia ja tasapainoisia. Sääntelyyn ehdotetaan otettavaksi työntekijöiden asemaa turvaavat takeet. Ehdotukseen sisältyy henkilöstön asemaa turvaavia menettelytapoja, tietojensaantia, luottamusvaltuutetun valmiuksia ja sopimuksen irtisanomismahdollisuutta koskevia vaatimuksia.

Ehdotetun siirtymäsäännöksen mukaan sääntelyä sovellettaisiin seuraavan työehtosopimuskauden alusta. Siirtymäsäännöksellä turvattaisiin työehtosopimusosapuolten mahdollisuus varautua lainsäädäntöön ja neuvotella tasapuoliset sopimisedellytykset turvaavista menettelytavoista.”

Hallituksen esityksen tähän kohtaan liittyy runsaasti oikeudellisia ongelmia. Esitys ei yksinkertaisesti edusta asian oikeaa lähestymistapaa. Esityksen mukaan tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaaminen arvioidaan hyväksyttäväksi perusteeksi rajoittaa jossain määrin työehtosopimusosapuolten vapautta sopia paikallisen sopimisen määräyksistä. Eivät kansainväliset säännökset tai työehtosopimusosapuolten autonomia mahdollista sitä, että kyseiset vaihtoehtoiset edustamistavat tuodaan osaksi työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan perustuvaa omaa järjestelmää. Kyseiset vaihtoehtoiset tavat ovat oma rinnakkainen järjestelmänsä työehtosopimusosapuolten järjestelmälle. Ne tulee muodostaa tämän näkökulman mukaisesti eikä siis siten, että ne lainsäädännöllä tuodaan osaksi toisenlaista järjestelmää.

Tämä on perustavaa laatua oleva virhe esityksessä. Mahdollisesti oltaisiin päästy lähes samaan lopputulokseen, jos työnantajan ja luottamusvaltuutetun väliset kollektiiviset neuvottelut olisi säädetty omana omassa laissa tai työoikeuden substanssilakien yhteydessä. Ratkaistavat kysymykset olisivat toki tässä järjestelmässä toisenlaiset ja varmasti myös vaikeat, mutta tämä järjestelmä ei rikkoisi työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaa. Ehdotettu uusi järjestelmä perustuu siis täysin virheellisiin lähtökohtiin sen suhteen, miten haluttu tavoite olisi pitänyt toteuttaa.

Nyt edellä lainatut perustelut ovat väärän puuttumistavan oikeuttamista argumenteilla, jotka eivät ole oikeudellisesti päteviä. Kun on valittu tietty tapa toteuttaa asia, se perustellaan tuon tavan mukaisilla argumenteilla. Tästä argumentointitavasta voisi käyttää esimerkkinä itsensä vetämistä hiuksista.

Luottamusvaltuutettu -järjestelmä on rinnakkainen oma järjestelmänsä luottamusmiesjärjestelmälle, se ei ole työehtosopimusjärjestelmän sisäinen luottamusmiehille toissijainen järjestelmä. Nyt sitä ollaan tekemässä tällaiseksi.

Luottamusvaltuutetun tehtävistä ja toimivallasta voidaan toki säätää lailla (TSL 13 luvun 3 §). Mutta kaikki työlaainsäädäntö ei ole työsuojeluvaltuutetun tehtävien muodostamisen osalta samassa asemassa. Esimerkiksi työaikalakiin, vuosilomalakiin ja yhteistoimintalakiin voidaan lailla säätää ongelmattomammin säännöksiä työsuojeluvaltuutetun, yhteistoimintaedustajan tms. tehtävistä kuin työehtosopimuslakiin. Nyt lainvalmistelussa ei huomattu tätä eroa, vaan työsuojeluvaltuutetun työehtosopimusosapuoli -asemaan liittyvät tehtävät ja toimivalta esitetään säädettäväksi työehtosopimuslaissa. Jos vastaavia uudistuksia olisi tehty ns. substanssilakeihin, työehtosopimusosapuolten työehtosopimusautonomiaan puuttuminen olisi ollut jopa vältettävissä, tai ainakin se olisi ollut vähäisempää.

Työsopimuslain tarkoittama yleissitovuusjärjestelmä on hankala arvioida siltä osin, mitä uutta toimivaltaa voidaan sen osalta säätää luottamusvaltuutetulle työehtosopimusyksymyksissä. Hallituksen esityksessä todetaan asiasta muun muassa seuraavasti (HE s. 25-26):

”Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun toimimisesta samalla työpaikalla ei tiettävästi ole olemassa oikeuskäytäntöä ja oikeuskirjallisuudessakin esitettyjen kannanottojen perusteella asiaa voidaan pitää tulkinnanvaraisena ja ratkaisemattomana. Toisin kuin normaalisitovuuskentässä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies ei voine edustaa työehtosopimuksen soveltamisalalla kaikkia työntekijöitä. Järjestäytymättömät työntekijät eivät tavallisesti voi myöskään osallistua tällaisen luottamusmiehen valintaan, jos työehtosopimuksessa ei ole toisin määrätty. Tällä perusteella voitaisiin ajatella, että järjestäytymättömän työnantajan työpaikalla järjestäytymättömät työntekijät voisivat valita edustajakseen luottamusvaltuutetun, vaikka järjestäytyneet työntekijät olisivat valinneet yleissitovan työehtosopimuksen perusteella luottamusmiehen. Tämä lienee mahdollista, etenkin, jos luottamusvaltuutettu ja luottamusmies kuuluvat eri henkilöstöryhmiin. Toisaalta Suomea sitovat kansainväliset sopimukset, lähinnä työntekijöiden edustajien suojelua koskevan ILO:n yleissopimuksen nro 135 artikla 5 on otettava huomioon arvioitaessa yleissitovuuskentässä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asemaa.”

Kiistatta näin voidaan ajatella, koska yleissitovuusjärjestelmä on erikoistyyppinen, eikä kansainväliset sopimukset käsittele ainakaan sen yksityiskohtia, jos ylimalkaan lainkaan. Oma varovainen kantani tässä erikoisessa asetelmassa on, että sinänsä työehtosopimuslakiin voitaisiin ottaa luottamusvaltuutetun tehtäviä ja toimivaltaa koskevia säännöksiä liittyen työehtosopimuksen paikallista sopimista koskeviin määräyksiin.

Työehtosopimuslain uudet säännökset

Työehtosopimuslakiehdotuksessa 5 a §:n 1 momenttia konkretisoidaan hallituksen esityksessä (s. 98) seuraavasti:

”Pykälän 1 momentti koskisi tilannetta, jossa työehtosopimuksessa mahdollistettaisiin paikallisen sopimuksen tekeminen työnantajan ja luottamusmiehen välillä eikä työehtosopimukseen sisältyisi tasapuolisia sopimismahdollisuuksia turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään luottamusmiehen puuttuessa. Jos työpaikalla ei olisi luottamusmiestä eikä työehtosopimuksessa olisi määritelty menettelyä, kuinka paikallinen sopimus voidaan tehdä tällaisen puuttuessa, paikallinen sopimus voitaisiin pykälän nojalla tehdä työehtosopimuksesta poiketen luottamusvaltuutetun kanssa. Pykälää ei voitaisi soveltaa, jos työehtosopimusosapuolet ovat luoneet työehtosopimukseen vaihtoehtoiset menettelytavat, joiden mukaisesti paikallinen sopiminen mahdollistuisi tasapuolisesti myös niillä työpaikoilla, joilla luottamusmies puuttuu. Näiden vaihtoehtoisten menettelytapojen tulisi aidosti turvata tasapuolisia sopimismahdollisuuksia niillä työpaikoilla, joilla luottamusmiestä ei ole.”

Tämänkään kohdan perusteella ei saa kuvaa siitä, mitä kyseiset ”tasapuoliset sopimismahdollisuudet aidosti turvaavat menettelytavat” ovat (vrt. edellä TSL:n vastaava kohta). Näin keskeistä edellytystä ei tule

esityksessä jättää puutteellisen esittelyn varaan. Järjestäytyneen työmarkkinajärjestelmän ei periaatteessa tarvitse luoda järjestelmiä, jotka tulevat sijaan, jos se ei itse toimi. Kuten hallituksen esityksessä todetaan (s. 98), kelpuutus paikallisten sopimusten tekemiselle luodaan työehtosopimuksissa. Tämä on työehtosopimusautonomian ydinaluetta, johon nyt hallituksen esitys kiistattomasti ja voimakkaasti puuttuu.

Paikallista sopimusta tehtäessä 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa on säännöksen 2 momentin mukaan noudatettava työehtosopimuksen menettelytapaa koskevia määräyksiä lukuun ottamatta henkilöstön edustajaa koskevia vaatimuksia. Tämän lisäksi työnantajan on annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa.

Luottamusvaltuutetun tekemä paikallinen sopimus ei esityksen mukaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, jollei toisin ole työehtosopimuksessa sovittu. Sopimus on sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta.

Hallituksen esityksen perusteluissa todetaan tällaisen sopimuksen oikeusvaikutuksista seuraavasti (s. 99):

”Työehtosopimuksen määräykseen perustuva paikallinen sopimus saa lähtökohtaisesti työehtosopimuksen vaikutukset siten, että työehtosopimusjärjestelmään liittyvä valvontavelvollisuus ja oikeussuojajärjestelyt ulottuvat myös paikalliseen sopimukseen. Koska pykälässä poikettaisiin siitä, mitä työehtosopimuksessa on sovittu, tällaiseen sopimukseen ei ole tarkoituksenmukaista liittää sanottuja oikeusvaikutuksia, jollei työehtosopimuksessa toisin sovittaisi. Tämä todettaisiin nimenomaisesti pykälän 2 momentissa. Toisin sopimisella tarkoitettaisiin tässä sitä, että työehtosopimusosapuolet ovat nimenomaisesti halunneet ottaa kantaa ehdotettavan pykälän perusteella tehtyjen sopimusten oikeusvaikutuksiin. Joskus työehtosopimuksissa on nimittäin jo nykyisellään saatettu sopia oikeusvaikutuksista niiden paikallisten sopimusten osalta, jotka tehdään työehtosopimuksen kelpuuttamana ja siinä olevia menettelytapoja täysin noudattaen.”

Hallituksen esityksessä ei tässä kohdin käsitellä lainkaan sitä, millaisesta sopimuksesta ja siihen sidonnaisuudesta on tässä yhteydessä kyse. Sivulla 58 todetaan tällaisen sopimuksen oikeusvaikutuksista siten, että ”kyse olisi sopimuksesta, jolla olisi työsopimusvaikutukset”. Tällainen työsopimusvaikutuksia omaava sopimus olisi työnantajan tai luottamusvaltuutetun toimesta puolin ja toisin irtisanottavissa, mutta irtisanomista ei voisi toimittaa yksittäinen työntekijä.

Ratkaisu on merkittävä, koska tässä ei edellytetä, että yksittäinen työntekijä olisi etukäteen antanut luottamusvaltuutetulle yksilöidyn valtuutuksen tehdä vain tietynlainen sopimus tai että yksittäinen työntekijä tämän sopimuksen jälkikäteen hyväksyisi. Vaikka kyseinen sopimus ei hallituksen esityksen mukaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, sillä tosiasiallisesti kuitenkin on tällaiset vaikutukset. Jotta kyseisellä sopimuksella ei olisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, sopimuksen ehdoilla ei saa olla automaattisia ja pakottavia oikeusvaikutuksia ulkopuolisiin nähden. Kun tällaiseen sopimukseen ei liity työehtosopimuslain mukaista työrauhavelvollisuutta eikä rikkomisia voida käsitellä työtuomioistuimessa vaan ainoastaan yleisessä tuomioistuimessa, ratkaisulla muodostetaan kummankin sopimuksen osapuolen oikeusturvan kannalta jopa vaarallisen epämääräinen tilanne.

III Muuta

Laiminlyöntimaksu

Laiminlyöntimaksua koskevat säännökset on mielestäni turhaan jaettu useaan eri pykälään työsopimuslakiehdotuksessa (7 b – 7 d §:t). Mielestäni ne tulisi yhdistää yhteen pykälään.

Luottamusvaltuutetun koulutus

Hallituksen esityksen mukaan, jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan on edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi (TSL 13 luvun 3 §:n 3 momentti).

Nykyisessä työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa luottamusvaltuutetulle hänen tehtäviensä hoitamiseksi tarvitsemat tarpeelliset tiedot. Lakisääteisten tehtäviensä hoitamiseksi luottamusvaltuutetulla on myös oikeus saada riittävästi vapautusta työstään sekä korvaus tästä mahdollisesti aiheutuvasta ansion menetyksestä. Laissa ei ole määritelty täsmällisesti työstä vapautuksen määrää tai perusteita siitä, kuinka ansionmenetyksen suuruus määritetään.

Uusi säännös ei vastaa esitetyn mukaisena siihen kysymykseen, kuinka paljon koulutusta tulee työnantajan antaa (vrt. ”siinä määrin kuin on tarpeen”). Säädettyä lisäksi erikseen, ettei koulutus saa aiheuttaa kustannuksia valtuutetulle. Nykyisessä laissa tältä osin mainitaan vain ansionmenetyksen korvaus.

Hyvityssakkosäännöksen virheen korjaaminen

Käsitykseni mukaan virheen korjaaminen ei ole välttämätöntä. Se, että on kyse työnantajan suorittamasta työehtosopimuksen rikkomisesta, voidaan säännöksen puitteissa ottaa huomioon, koska säännöksen asteikko on laaja 10.000-150.000 euroa. Minimi voidaan säännöksen mukaan erityisestä syystä lisäksi alittaa. Säättämällä lakiin suuruudeltaan olennaisesti eri asteikko työnantaja- ja työtekijäpuolen rikkomuksille, otetaan etukäteen tarpeeton kanta näiden olennaisesta erilaisuudesta. Työnantaja voi esimerkiksi rikkoa työehtosopimusta usean tuhannen työntekijän kohdalla törkeällä tavalla ja vastaavasti laiton työtaistelu voi olla osallistujamäärältään pieni ja kestoaltaan lyhyt. Nykyinen säännös on tarkoituksenmukainen ja aivan oikea ratkaisu, vaikka se syntyikin virheen johdosta.

Oikeuspaikkakysymykset

Hallituksen esitys johtaa monin osin yleisten tuomioistuinten korostumiseen sekä suoraan että välillisesti työehtosopimuslainsäädännön uudistus. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia oikeussuojamenettelyihin, koska voimassa olevien oikeussuojajärjestelmien voidaan esityksen mukaan katsoa soveltuvan ehdotettujen muutosten jälkeenkin.

Hallituksen esityksessä todetaan oikeussuojakysymyksistä kuitenkin muun muassa seuraavasti (s. 59-60):

”Paikalliseen sopimukseen liittyvät epäselvyydet voivat liittyä joko siihen, että työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys on epäselvä tai siihen, että itse paikallinen sopimus on epäselvä.

Järjestäytyneessä kentässä molemmat kysymykset ratkaistaisiin nykyiseen tapaan työtuomioistuimessa. Jos paikallinen sopimus ei kuitenkaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, asia ratkaistaisiin yleisessä tuomioistuimessa. Näin voisi käydä ensinnäkin silloin, kun paikallinen sopimus ei työehtosopimuksen mukaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia tai kun paikallinen sopimus tehtäisiin uuden ehdotetun työehtosopimuslain 5 a §:n mukaisessa menettelyssä.

Yleisittövuus- ja yleisissä kysymyksissä ratkaistaisiin yleisessä tuomioistuimessa. Yleinen tuomioistuin voi pyytää työtuomioistuimelta lausunnon, jos työehtosopimukseen liittyy tulkinnanvaraisuutta.

Kun paikallinen sopimus ei saisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, kukin paikallisen sopimuksen piiriin kuuluva työntekijä voisi sopimuksen osapuolena nostaa kanteen käräjäoikeudessa ja vaatia sopimukseen perustuvia saataviaan riippumatta siitä, onko paikallisen sopimuksen tehnyt luottamusmies vai luottamusvaltuutettu. Sopimuksen osapuolina olevat työntekijät voisivat nostaa vahvistuskanteen sopimuksen pätemättömyydestä. Käytännössä silloin kun kaikki työntekijät pitäisivät sopimusta pätemättömänä, sopimuksen irtisanominen olisi kuitenkin toimivampi tapa lakkauttaa sopimuksen voimassaolo.”

Lainauksen viimeisessä kappaleessa esitetty oikeusriita voisi sopimuksen pätemättömyyden yhteydessä koskea myös sopimuksen sekä suhdetta työnantajaan että myös henkilöstön edustajaan. Jos työntekijä vaatii tulkinnallisia saataviaan työnantajalta, hän on riidassa tällöin käytännössä riippuvainen edustajansa kannasta, koska työntekijä ei välttämättä tiedä tällaisen sopimuksen yksityiskohtia, vaikka kyse on työsopimusehdoista.