

Asia: HE 146/2024, lausunto perustuslakivaliokunnalle

SOVINTOEHDOTUKSEN KONTROLLI

Hallituksen esityksessä on hyvin vähän käsitelty työriitalain mukaisen sovintoehdotuksen oikeudellista kontrollia. Perusteluissa mainitaan lyhyesti sovittelijan virkavastuu ja todetaan, että ehdotetun säännöksen yleisluontoisuuden takia sovittelijan menettelyn lainmukaisuutta tuskin kiistettäisiin eikä kanteluja lainvalvojille tehtäisi (s. 26).

Asia ei nähdäkseni ole näin selvä. Jos ehdotuksella ylipäänsä katsotaan olevan sisällöllistä merkitystä ja sovittelua ohjaavaa vaikutusta, se ei voi jäädä oikeudellisen kontrollin ulkopuolelle. Mikään *lex imperfecta* ei ole kyseessä. Esimerkkinä on viimeksi vuonna 2022 sovintolautakunnan ehdotuksesta tehty kunta- ja hyvinvointialojen sopimusratkaisu, joka selvästi ylitti yleisen linjan. Näin syntynyt ratkaisu, joka on koko lakiuudistuksen yhtenä perussyynä, ilmeisesti katsottaisiin työriitalain ehdotetun säännöksen vastaiseksi.

Asiaa voidaan tarkastella myös työtuomioistuimelle kuuluvan kontrollin kannalta, jota lakiehdotuksessa ei ole lainkaan käsitelty. Lähtökohtana on se, että sovintoehdotuksessa lausutaan säännönmukaisesti, että ehdotus on sellaisenaan määräajassa hyväksyttävä, muuten se raukeaa ja katsotaan hylätyksi. Sovintoehdotuksen lainmukaisuutta voidaan siis tarkastella sen perusteella tehdyn työ- tai virkaehtosopimuksen kautta.

Työtuomioistuimen käytännöstä voidaan helposti osoittaa kymmeniä tapauksia, joissa sovintoehdotuksen pohjalta tehty työehtosopimus on aiheuttanut tulkintaerimielisyyksiä (esim. TT 2023:3, TT 2023:78, TT 2020:44, TT 2015:140).

TT 2015:140. Valtakunnansovittelijan sovintoehdotuksen mukaisen kioskityöntekijöiden yöllisän korottamisen katsottiin koskevan kaupan työehtosopimuksen piirissä olevien kioskityöntekijöiden lisäksi myös Rautakirja Oy:n kioskimyyjien työehtosopimuksen piirissä olevia kioskityöntekijöitä. Asiassa vahvistettiin myös yöllisän oikea suuruus sovintoehdotuksen hyväksymisen jälkeen.

Tapaukset on ratkaistu soveltamalla normaaleja työehtosopimuksen tulkintaperiaatteita, kuten sitä, mitä osapuolten on esityksissään katsottava tarkoittaneen, löytyykö yhteistä tarkoitusta, mikä on sanamuodon mukainen

tulkinta jne. Sillä, mitä sovittelija itse tykönään on ehkä tarkoittanut, ei ole merkitystä, eikä sovittelijaa myöskään kuulla tulkintariidassa todistajana. Työriitalaista ei liioin ole voitu saada mitään johtoa tulkintariidan ratkaisuun.

Nyt tämä asetelma on muuttumassa. Työriitalain 11.2 §:n säännös sovintoehdotuksen sisällöstä olisi kaiketi katsottava pakottavaksi laiksi, ja se voisi riitajutussa tulla yhdeksi tulkintaperusteeksi. On myös otettava huomioon sellainen tapaus, jossa sovintoehdotuksen ja työehtosopimuksen sisältö on sinänsä selvä, mutta toinen sopijapuoli katsoo alun alkaen, että sopimus on pakottavan lain vastainen. Sopimus on kuitenkin hyväksytty esimerkiksi uhkaamassa olevan työtaistelun välttämiseksi tai meneillään olevan työtaistelun lopettamiseksi, mutta sopimus riitautetaan ja saatetaan työtuomioistuimen tutkittavaksi. Tällainen oli kunta-alan sopimuksen kokemuslisämääräyksen sukupuolisyrvivyyttä koskenut tapaus TT 1998: 34, jossa kanne hyväksyttiin. Yhdenvertaisuuslain rikkomista koski apulaisoikeuskanslerin 11.1.2010 antama langettava ratkaisu, jonka aiheena oli joukkokirtisanoutumisuhan alla annettu sovittelulautakunnan sovintoehdotus niin sanottua Tehy-pöytäkirjaa koskevassa asiassa (OKV/1333/1/2007).

Lakiehdotuksen hyväksymisen jälkeen riita-asetelma voisi olla lähinnä sellainen, että työnantajapuolelta esitettäisiin, että työehtosopimus – tai vastapuolen siitä esittämä tulkinta – olisi muilla aloilla syntyneen yleisen linjan vastainen ja siten vaarantaisi työmarkkinoiden toimivuuden. Silloin myös sovintoehdotuksen väitettäisiin olevan työriitalain 11.2 ja 13 §:n vastainen. Työntekijäpuolella työriitalain säännökseen ilmeisesti ei voitaisi vedota, sillä säännöksessä ei ainakaan ehdotetussa muodossaan aseteta mitään vähimmäisvaatimuksia sovintoehdotuksen mukaisten työehtojen tasolle. Yleisperusteluissa kyllä mainitaan useissa kohdin tasapuolisuus, mutta lopulta säännöksen tarkoitus on rajoittaa vain yleisen linjan ylittäviä ratkaisuja.

Sinänsä olisi syytä pohtia, pitäisikö työriitalaissa selkeämmin turvata myös työntekijäpuolen etujen huomioon ottaminen sovintoehdotusta tehtäessä. Etsimättä tulee mieleen ajankohtaisessa työmarkkinatilanteessa palkansaajapuolelta esitetty (oikea tai virheellinen) väite, että valtakunnansovittelija olisi yhdessä työnantajapuolen kanssa painostanut hoitoalan järjestöä nollasopimuksen tekemiseen.

Jorma Saloheimo

Jorma Saloheimo

OTT