

## **Työ- ja elinkeinoministeriölle**

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 16.12.2015 tekemällään päätöksellä paikallista sopimista edistävää ja henkilöstön asemaa vahvistavaa lainsäädäntöä valmistelavan työryhmän. Työryhmän tehtävänä oli 15.3.2016 mennessä valmistella muutokset työsopimuslakiin, työaikalakiin, vuosilomalakiin ja opintovapaalakiin, joilla turvataan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle yhtäläiset mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten perusteella. Lisäksi työryhmän tuli valmistella muutokset työaikalakiin, joilla lisätään työnantajien ja työntekijöiden oikeutta sopia keskimääräisestä säännöllisestä työajasta, väljentää liukuvan työajan sääntelyä ja lisätä työaikapankkia koskevat säännökset sekä selvittää mahdollisuudet laentaa työaikalain kiinteää kuukausikorvausta koskevan säännöksen soveltamisalaa nykyisestään.

Työryhmän tehtävänä oli niin ikään valmistella säännökset mahdollisuuksista ja edellytyksistä sopia paikallisista ratkaisuksista myös siinä tapauksessa, että sovellettavassa työehtosopimuksessa ei ole paikallisen sopimisen sallivia määräyksiä työajoista ja palkoista. Samalla tuli selvittää myös mahdollisen kriisilausekkeen tarpeellisuus.

Työryhmän tuli tehdä myös ehdotukset henkilöstön asemaa vaikuttavista toimista yrityksen päätöksenteossa sekä huolehtia siitä, että työpaikkatasoisen sopimisen tasapainoiset edellytykset turvataan. Lisäksi työryhmän oli valmisteltava säädösehdotukset paikallisen sopimisen edellyttämistä tehokkaista riidanratkaisumenettelyistä.

Valmistelussa tuli ottaa huomioon työehtosopimusjärjestelmän puitteissa tapahtuva paikallinen sopiminen ensisijaisena paikallisen sopimisen muotona.

Työryhmän puheenjohtajaksi nimettiin ylijohtaja Pekka Timonen työ- ja elinkeinoministeriöstä sekä varapuheenjohtajaksi hallitusneuvos Tarja Kröger työ- ja elinkeinoministeriöstä ja jäseniksi apulaisosastopäällikkö Juha Majanen, valtiovarainministeriöstä, lainsäädäntöneuvos Maarit Leppänen, oikeusministeriöstä, johtaja Liisa Hakala, sosiaali- ja terveysministeriöstä, lakiasiainjohtaja Markus Äimälä, Elinkeinoelämän keskusliitto EK:sta, johtava työmarkkinalakimies Lauri Niittylä, KT Kuntatyönantajista, hallitusneuvos Tuija Wilska, valtion työmarkkinalaitoksesta, johtaja Janne Makkula, Suomen Yrittäjät ry:stä, työ- ja elinkeinojohtaja Matti Tukiainen ja työehtoasioiden päällikkö Annika Rönni-Sällinen, Suomen

Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:stä, johtaja Katarina Murto, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä sekä johtaja Maria Löfgren, Akava ry:stä. Työryhmän pysyväksi asiantuntijaksi nimettiin työmarkkina-asiamies Pauliina Hirsimäki, kirkon työmarkkinailaitoksesta ja yhteistoiminta-asiamies Harri Hietala työ- ja elinkeinoministeriöstä. Työryhmän pääsihteerinä toimi hallitusneuvos Jan Hjelt työ- ja elinkeinoministeriöstä.

Työryhmä kuuli työnsä aikana asiantuntijana työtuomioistuimen presidentti Jorma Saloheimoa.

Työryhmän toimeksiantoja täsmennettiin sen jälkeen, kun työmarkkinajärjestöt 29.2.2016 saavuttivat neuvottelutuloksen kilpailukyksopimuksesta. Samalla työryhmän määräaika pidennettiin jatkamaan 7.6.2016 asti. Neuvottelutulokseen sisältyi kirjauksia lainsäädännön muutoksista, joilla yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalla turvataan yhdenvertainen asema työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia tehtäessä. Lisäksi neuvottelutuloksessa oli kirjauksia työtuomioistuimen roolista paikallisia sopimuksia koskevien riitojen ratkaisijana. Työmarkkinajärjestöt hyväksyivät sittemmin työ- ja elinkeinoministeriössä valmistellun valtion kompromissiehdotuksen, jolla neuvottelutulosta eräiltä osin täsmennettiin paikallista sopimusta koskevien kirjausten toteutuksen osalta.

Työryhmä kokoontui 12 kertaa. Työryhmä luovuttaa kunnioittavasti mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle. Työryhmän mietintö on laadittu toteuttamaan keskusjärjestöjen ns. Kilpailukyksopimusta sekä sitä täsmentävää ja keskusjärjestöjen hyväksymää valtion kompromissiehdotusta. Suomen Yrittäjät on kantamaan todennut, että se ei hyväksy kyseistä kompromissiehdotusta ja että tätä raporttia ei tulisi antaa lainkaan sekä liittänyt raporttiin tätä koskevan lausuman. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat ehdotuksia viimeisteltäessä korostaneet, että ne ovat hyväksyttäviä sillä nimenomaisella ehdolla, että sekä kilpailukyksopimus että sitä täsmentävä kompromissiehdotus toteutuvat.

Helsingissä 7 päivänä kesäkuuta 2016.

Pekka Timonen

Tarja Kröger

Juha Majanen

Maarit Leppänen

Liisa Hakala

Markus Äimälä

Lauri Niittyä

Tuija Wilska

Janne Makkula

Matti Tukiainen

Annika Rönni-Sällinen

Katarina Murto

Maria Löfgren

Pauliina Hirsimäki

Jan Hjelt

Hallituksen esitys eduskunnalle yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä paikallisia sopimuksia

## ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Työsopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Yleissitovaa työehtosopimusta soveltavalle työnantajalle annettaisiin mahdollisuus tehdä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen nojalla paikallisia sopimuksia työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen sopimisen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä.

Lisäksi työsopimuslaista, työaikaista, vuosilomalaista ja opintovapaalaista poistettaisiin säännökset, joilla on suljettu yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalta työnantajalta oikeus tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia.

Säännösmuutosten tavoitteena on saattaa yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja yhdenvertaiseen asemaan työehtosopimuslain nojalla työehtosopimusta noudattavan työnantajan kanssa, kun kysymys on työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta.

Työtuomioistuimen toimivaltaa ehdotetaan laajennettavaksi käsittämään kysymykset siitä, onko yleissitovan työehtosopimuksen sisältämän valtuutuksen perusteella tehty paikallinen sopimus työehtosopimuksen valtuutuksen mukainen.

Työryhmän esitys on laadittu toteuttamaan keskusjärjestöjen ns. kilpailukyky sopimusta sekä sitä täsmentävää ja keskusjärjestöjen hyväksymää valtion kompromissiehdotusta.

## **Yleisperustelut**

### **1 Johdanto**

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen ohjelman mukaan hallitus kannustaa työelämän osapuolia luomaan paikallisen sopimisen toimintatapoja työpaikoille ja huolehtii paikallisen sopimisen edellytysten vahvistumisesta lainsäädäntöhankkein. Ohjelman mukaan hallitus toteuttaa erityisesti pienten ja keskiuurten yritysten työllistämishalukkuutta lisääviä uudistuksia uusien työpaikkojen luomiseksi sekä käynnistää tarvittavat työaikalainsäädännön ja muun työlainsäädännön uudistukset, jotka tukevat paikallisen sopimisen edistämistä ja mahdollistavat työnantajille yhdenvertaisen aseman poikkeamistilanteissa. Hallitus asetti kesäkuussa 2015 selvitysmiehen, jonka tehtävänä oli laatia ehdotus paikallisen sopimisen kehittämisestä 15.10.2015 mennessä.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 16.12.2015 tekemällään päätöksellä paikallista sopimista edistävää ja henkilöstön asemaa vahvistavaa lainsäädäntöä valmistelevan kolmikantaisen työryhmän. Työryhmän tehtävänä oli 15.3.2016 mennessä valmistella muutokset työsopimuslakiin, työaikalakiin, vuosilomalakiin ja opintovapaalakiin, joilla turvataan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle yhtäläiset mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten perusteella.

Työmarkkinakeskusjärjestöt saavuttivat helmikuun 2016 lopussa neuvottelutuloksen kilpailukyky sopimuksesta. Osana neuvottelutulosta työmarkkinajärjestöt sopivat, että kolmikantaisesti valmistellaan lakimuutokset, joilla poistetaan järjestäytymättömiä yrityksiä koskeva kielto tehdä paikallisia sopimuksia ja saatetaan järjestäytymättömät yritykset paikallisen sopimisen menettelytapojen ja osapuolten suhteen samaan asemaan kuin järjestäytyneet yritykset. Lisäksi neuvottelutuloksessa on kirjaus siitä, että kolmikantaisesti valmistellaan tarvittavat lainsäädäntömuutokset, jotta yleissitoviin työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten pätevyyttä, voimassaoloa, sisältöä, laajuutta, tulkintaa sekä niihin liittyviä suorituskanteita koskevat riidat ratkaistaan työtuomioistuimessa.

Lisäksi neuvottelutuloksessa todetaan, että YT-lain soveltamisalaa laajennetaan koskemaan myös sivuliikkeitä.

Työryhmän toimeksiantoa täsmennettiin vastaamaan työmarkkinajärjestöjen hyväksymää neuvottelutulosta. Samassa yhteydessä työryhmän toimikautta jatkettiin niin, että se päättyy 7.6.2016.

Esitys on laadittu toteuttamaan keskusjärjestöjen ns. kilpailukyky sopimusta sekä sitä täsmentävää ja keskusjärjestöjen hyväksymää valtion kompromissiehdotusta.

## **2 Nykytila**

### **2.1. Lainsäädäntö**

#### *Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen*

Suomessa työehdot määräytyvät pitkälti alakohtaisten työehtosopimusten perusteella. Työehtosopimuksia sovelletaan työehtosopimuslain (436/1946) nojalla työehtosopimuksen tehneiden liittojen (työehtosopimusosalliset) alayhdistyksiin sekä työnantajiin ja työntekijöihin (työehtosopimukseen sidotut).

Työehtosopimuslain mukaista työehtosopimusten noudattamisvelvollisuutta (ns. normaalissitovuuskenttä) täydentää työsopimuslaissa säädetty työehtosopimusten yleissitovuus. Täyttäessään työsopimuslaissa (55/2001) säädetyt yleissitovan työehtosopimuksen kriteerit alakohtaiset työehtosopimukset vahvistetaan yleissitoviksi. Näitä yleissitoviksi vahvistettuja työehtosopimuksia on työehtosopimuksen soveltamisalalla toimivien järjestäytymättömien työnantajien noudatettava liittymättä työehtosopimuksen osapuoleksi.

Yleissitovista työehtosopimuksista säädetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä. Pykälän mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Työsuhteessa sovellettavat vähimmäisehdot määräytyvät siten alalla yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen mukaan. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan sellaista työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, on kuitenkin vapautettu noudattamasta yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteiden vähimmäisehtoina. Työsopimuslain mukaan normaalisitova työehtosopimus on siten ensisijainen suhteessa yleissitovaan työehtosopimukseen silloin, kun työehtosopimuksen on työntekijäpuolelta solminut valtakunnallinen työntekijäliitto.

Työsopimuslain mainitun pykälän 2 momentissa säädetään yleissitovan työehtosopimuksen ensisijaisuudesta suhteessa työsopimuksen ehtoihin. Momentin mukaan työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä. Momentti toimii kollisionratkaisusääntönä, ja se osoittaa, että yleissitovan työehtosopimuksen määräykset ohittavat sellaiset työsopimuksen ehdot, jotka ovat työntekijän kannalta yleissitovan työehtosopimuksen ehtoja heikkommat.

Työehtosopimuksilla voidaan sopia sopimuksen piiriin kuuluvien työehdoista työehtosopimuslaissa säädettyissä rajoissa. Valtakunnallisten liittojen välillä tehdyissä työehtosopimuksissa on puolestaan määräyksiä, jotka sallivat erikseen määräytyistä asioista sopimisen paikallisella tasolla. Työehtosopimusosalliset voivat toisin sanoen delegoida päätösvaltaansa työehtosopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille asettaen toisin sopimista koskevilla määräyksillä paikalliselle sopimiselle sisällölliset, osapuolia sekä menettelytapoja koskevat reunaehdot. Paikalliset sopimukset ovat näissä tapauksissa tehtävissä työehtosopimuksessa sovitussa rajoissa ja sopimuksia sovelletaan työehtosopimukseen sidottujen välillä varsinaista työehtosopimusta täydentävinä sopimuksina. Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu, että tällaisia paikallisia sopimuksia sovelletaan kuitenkin työsopimusvaikutuksin. Tällöin kysymys on työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisistä, työehtosopimuksen sallimista sopimuksista, jotka eivät näin ollen ole työehtosopimuslain 6 §:n vastaisia.

Työsopimuslaissa, työaikalaissa (605/1996), vuosilomalaissa (162/2005) ja opintovapaalaissa (273/1979) on säännöksiä, jotka oikeuttavat valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäliitot työehtosopimuksella poikkeamaan edellä tarkoitetuissa laeissa erikseen mainituista, muutoin pakottavista säännöksistä (semidispositiiviset säännökset) myös työntekijän etuja heikentäen. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla sidottu työehtosopimukseen, saa soveltaa näitä työehtosopimusmääräyksiä työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevien työntekijöiden työsuhteissa. Jos työehtosopimusosalliset ovat jättäneet erikseen määritellyn asian paikallisesti sovittavaksi tai sallineet työehtosopimusmääräyksestä poikkeamisen paikallisella ratkaisulla, järjestäytyneellä työpaikalla voidaan työehtosopimuksessa sallituissa rajoissa ja sopimuksen osapuolia ja menettelytapoja noudattaen tehdä paikallisia sopimuksia.

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta noudattaa vähintään yleissitovaa työehtosopimusta. Säännöksessä ei säädetä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä henkilöstönsä kanssa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia.

Työsopimuslain säätämisen yhteydessä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle säädettiin työsopimuslain 13 luvun 8 §:ssä, työaikalain 40 a §:ssä, vuosilomalain 31 §:ssä ja opintovapaalain 13 a §:ssä oikeus soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä työntekijän lainmukaisia etuja heikentäen. Edellä mainittuihin säännöksiin sisältyy kuitenkin nimenomainen kieltäminen tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Tämä merkitsee sitä, että silloinkin kun yleissitovana noudatettavan työehtosopimuksen määräys sallii paikallisen sopimisen, järjestäytymättömän työnantajan on sovellettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä sellaisenaan ilman mahdollisuutta tehdä paikallinen sopimus.

Poikkeuksena edellä esitetystä paikallisen sopimisen kiellosta on työaikalain 10 §. Säännöksen mukaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla työnantajalla on oikeus tehdä työntekijäpuolen kanssa paikallinen, säännöllistä työaika koskeva sopimus niissä tapauksissa, joissa yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyy paikallista sopimista koskeva määräys. Tällainen paikallinen sopimus on tehtävä työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa, ja se on oikeudelliselta luonteeltaan työsopimustasoinen sopimus. Laissa säädetään erikseen tällaisen sopimuksen osapuolista. Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksessa tarkoitettuja työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai muun henkilöstöedustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen työnantaja voi siis sopia ainoastaan säännöllisestä työajasta, ei muista työehtosopimukseen sisältyvistä työaika-asioista.

#### *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvien riitojen ratkaisu*

Yleissitoviin työehtosopimukseen perustuvat riidat käsitellään käräjäoikeudessa. Jos yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa vaatimusta koskevassa riita-asiassa on epäselvyyttä siitä, mitä työehtosopimusta järjestäytymättömän työnantajan on yleissitovuuden perusteella sovellettava kyseisen työntekijän työssä tai miten jotakin yksittäistä työehtosopimusmääräystä on tulkittava, käräjäoikeus voi pyytää työtuomioistuimelta lausunnon työehtosopimuksen soveltamisalaa tai muuta yksittäistä määräystä koskevasta tulkinnasta. Työtuomioistuimen antama lausunto ei kuitenkaan sido käräjäoikeutta.

Työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvat kanteet sen sijaan käsitellään työtuomioistuimessa. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/1974) 1 §:n mukaan tuomioistuin käsittelee riita-asiat, kun kysymys on työ- ja virkaehtosopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Työtuomioistuin on toimivaltainen käsittelemään myös riidat, jotka johtuvat työ- ja virkaehtosopimuksen perusteella tehdyistä paikallisista sopimuksista. Työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvat puhtaat suorituskanteet käsitellään käräjäoikeudessa. Suoritusta koskeva vaatimus voi kuitenkin tulla ratkaistavaksi työtuomioistuimessa silloin, kun se liittyy esillä olevaan tulkintariitaan.

Kantajana ja vastaajana yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa vaatimusta käräjäoikeudessa käsiteltäessä ovat työnantaja ja yksittäiset työntekijät. Työtuomioistuimessa työ- ja virkaehtosopimuksen tulkintaa koskevassa asiassa kantajina ja vastaajina ovat työ- ja virkaehtosopimuksen tehneet osalliset.

Yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen perusteella voidaan voimassa olevan työaikalain 10 §:n mukaan tehdä ainoastaan säännöllistä työaikaa koskevia paikallisia sopimuksia. Näihin sopimukseen liittyvät riidat käsitellään käräjäoikeuksissa. Vastaaviin määräyksiin perustuvat järjestäytyneen kentän paikalliset sopimukset käsitellään sitä vastoin työtuomioistuimessa, ellei kysymys ole puhtaasta suorituskanteesta. Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen tulkinta voi siten olla sekä käräjäoikeuden että työtuomioistuimen ratkaistavana riippuen siitä, onko paikallinen sopimus tehty yleissitovan vai normaalisitovan työehtosopimuksen perusteella.

### *Yhteistoimintalaki*

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007, *yhteistoimintalaki*) sovelletaan eräin laissa säädettyin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Yhteistoimintalain 6 §:n mukaan työneuvosto antaa lausuntoja siitä, onko yritystä pidettävä yhteistoimintalain soveltamisalaan kuuluvana yrityksenä. Työneuvoston 9.6.2011 antaman lausunnon 1443-11 mukaan yhteistoimintalain soveltamisedellytykseksi säädettyä henkilöstömäärää laskettaessa on otettava huomioon kaikki suomalaisen yrityksen palveluksessa olevat työntekijät siitä riippumatta, työskentelevätkö he Suomessa vai yrityksen ulkomailla toimivassa sivuliikkeessä. Ulkomaisen yhteisön tai säätiön sivuliike Suomessa ei taas ole oikeushenkilö, eikä sitä näin ollen ole työneuvoston mukaan pidettävä yhteistoimintalaissa tarkoitettuna yrityksenä. Sivuliikkeen rekisteröinnillä ei työneuvoston mukaan ole asiassa merkitystä. Suomessa toimivaan ulkomaisen yrityksen sivuliikkeeseen ei näin ollen sovelleta yhteistoimintalakia.

## **2.2. Työehtosopimuskäytäntö**

Työehtosopimuksilla on Suomessa erittäin merkittävä rooli työehtojen asettajina. Työehtosopimuksia sovelletaan joko työehtosopimuslain mukaisen sidottuisuuden tai yleissitovuuden perusteella. Yksityisellä sektorilla vuonna 2014 normaalissitovuuden piirissä oli 75,5 % palkansaajista (työntekijöitä noin 923 000). Yleissitovuuden piirissä oli vastaavasti noin 252 000 työntekijää. Vuonna 2013 yksityisellä sektorilla oli työehtosopimusten piirissä 84,3 % palkansaajista.

Alakohtaiset valtakunnalliset työehtosopimukset solmitaan työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä. Valtakunnalliset liitot ovat 1990-luvulta lähtien enenevässä määrin ottaneet alakohtaisiin työehtosopimukseen paikallisen sopimisen sallivia lausekkeita. Tällä tavoin ne ovat delegoineet heille työehtosopimuslaissa säädettyä sopimiskelpoisuuttaan työehtosopimukseen sidotuille työpaikkatason toimijoille. Nämä normaalissitovuuskentässä tehtävät paikalliset sopimukset täydentävät varsinaista työehtosopimusta ja niitä sovelletaan joko vastaavin vaikutuksin kuin niiden perustana olevan työehtosopimuksen määräyksiä tai työsopimusvaikutuksin.

Paikallisen sopimisen sallivat määräykset ovat vuosien kuluessa lisääntyneet merkittävästi, joskin lausekkeiden määrä, sisältö ja laajuus vaihtelevat työehtosopimuksittain ja työaloittain. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa toisin sopimisen sallivat lausekkeet ovat laajimmat, kun taas esimerkiksi elintarviketeollisuuden työehtosopimuksessa työpaikkakohtaisen sopimisen mahdollisuudet ovat huomattavasti vähäisemmät.



Teknolgiateollisuudessa työehtosopimuksen tarkoittamalla paikallisella sopimisella tarkoitetaan joko työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavia sopimuksia tai työ sopimustasoisia sopimuksia. Molemmissa tapauksissa kysymys on toisin sopimisesta eli työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta tai työehtosopimuksen täydentämisestä. Toisin sovittavia asioita on lukumääräisesti paljon, ja ne liittyvät muun muassa erilaisiin palkkauksen eriin, työaikoihin ja vuosilomiin.

Teknolgiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan yksittäistä työntekijää koskevan paikallisen sopimuksen voivat tehdä työntekijä ja hänen esimiehensä. Jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä yleisesti, tai jos yksilötasoisilla sopimuksilla on olennaisia vaikutuksia muiden työntekijöiden työskentelyyn, sopimuksen osapuolina ovat luottamusmies ja työnantaja. Paikallinen sopimus voidaan tehdä myös siten, että luottamusmiehen ja työnantajan kesken sovitaan asiasta yleisesti ja yksityiskohdista sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä.

Kaupan alan, majoitus- ja ravitsemisalun ja kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksissa paikallisen sopimisen osapuolina ovat pääsääntöisesti työnantaja ja yksittäinen työntekijä eikä luottamusmiehen edellyttäviä paikallisen sopimisen lausekkeita juuri tunneta.

Keskusjärjestöjen helmikuussa 2016 hyväksymässä kilpailukyky sopimusta koskevassa neuvottelutuloksessa keskusjärjestöt ilmaisivat olevansa yhtä mieltä siitä, että työehtosopimuksissa tulee edistää paikallista sopimista ja parantaa siinä yhteydessä henkilöstön edustajien toimintaedellytyksiä. Keskusjärjestöt pitivät tärkeänä, että työehtosopimusosapuolet neuvottelevat siitä, miten paikallisen sopimisen edellytyksiä voidaan lisätä alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Neuvottelutuloksen mukaan alakohtaisissa työehtosopimusneuvotteluissa työehtosopimukseen tulisi ottaa määräykset mahdollisuudesta ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä sekä määräykset työehtojen sopeuttamista tarkoittavasta selviytymislausekkeesta, jota voitaisiin soveltaa työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi, kun työnantaja joutuu sellaisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen.

Mietinnön valmistumiseen mennessä käytettävissä olevien yksityisen sektorin tietojen mukaan kevään 2016 työehtosopimusneuvotteluissa paikallista sopimista edistettiin 167 työehtosopimuksessa. Selviytymislauseke lisättiin 135 työehtosopimukseen, työaikapankkia koskevia määräyksiä sovittiin 56 työehtosopimukseen. Työajoista sopimista lisättiin 65 työehtosopimuksessa ja palkoista sopimista 16 työehtosopimuksessa. Työajan pidentämisestä sovittiin paikallisesti sovittavalla tavalla 110 työehtosopimuksessa. (Lähde EK:n tilastot). Julkisen sektorin vastaavia tietoja ei ollut työryhmän käytössä.

### 2.3. Nykytilan arviointi

Valtakunnallisia työehtosopimuksia sovelletaan sekä työehtosopimuslakiin perustuvan sitovuuden että työ sopimuslaissa säädetyn yleissitovuuden perusteella. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava vähintään työ sopimuksessa ja työsuhteissa muuten sovellettavia yleissitovan työehtosopimuksen ehtoja. Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on paikallisen sopimisen sallivia lausekkeita, työpaikkakohtaisen sopimisen mahdollisuudet eivät ole käytettävissä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa järjestäytymättömässä yrityksessä toisin kuin noudatettaessa samaa työehtosopimusta normaalisitovuuden perusteella. Poikkeuksena tästä on kuitenkin työaikalain 10 §:ssä säädetty järjestäytymättömän työnantajan oikeus sopia säännöllisen työajan järjestelyistä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan rajatumpi oikeus tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia johtuu normaalisitovuus- ja yleissitovuusjärjestelmän eroista. Työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä samoin kuin työehtosopimuslaissa työehtosopimukseen sidotulle järjestölle säädettyä valvontavelvollisuutta ei sovelleta järjestäytymättömässä yrityksessä. Työehtosopimuksen tehneet liitot toimivat ikään kuin työehtosopimuksen noudattamisen takuumiehinä normaalisitovuuskentässä.

Työehtosopimuksissa on hyvin erityyppisiä paikallisen sopimisen sallivia lausekkeitä. Osa määräyksistä on sellaisia, joiden nojalla työnantaja ja yksittäinen työntekijä voivat sopia yksilöä koskevasta asiasta työehtosopimuksen määrittämien reunaehtojen rajoissa. Jos taas sopimisen kohteena on koko henkilöstöön tai tiettyyn henkilöstöryhmään sovellettava ehto, paikallisen sopimuksen sopijapuoleksi on voitu määrätä työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies. Tällöin luottamusmies toimii osana työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvää neuvottelujärjestystä työpaikalla, jossa työehtosopimusta sovelletaan normaalisitovuuden perusteella.

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan yleissitova työehtosopimus asettaa työnantajalle velvollisuuksia, mutta lähtökohtaisesti ei anna työehtosopimukseen sisältyviä oikeuksia. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle on kuitenkin säädetty oikeus soveltaa myös sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on työlainsäädännön puolipakottavien säännösten nojalla poikettu lain säännöksistä työntekijöiden etuja heikentäen. Näiltä osin työehtosopimusta normaalisitovuuden ja yleissitovuuden perusteella noudattavat työnantajat on saatettu keskenään samaan asemaan. Poikkeuksena tästä ovat kuitenkin määräykset, jotka edellyttävät paikallista sopimista.

### **3 Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset**

Esityksen tavoitteena on saattaa työehtosopimusta normaalisitovuuden ja yleissitovuuden perusteella soveltavat työnantajat yhdenvertaiseen asemaan poistamalla lainsäädännöstä paikallisen sopimisen kieltävät säännökset ja sallimalla yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville yrityksille oikeus tehdä sovellettavaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Sopimisoikeus olisi saman laajuinen sekä normaalisitovan että yleissitovan kentän yrityksissä.

Paikalliset sopimukset olisi tehtävä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen menettelytapoja ja paikallisen sopimisen osapuolia koskevia määräyksiä. Koska järjestäytymättömissä yrityksissä ei välttämättä ole yleissitovan työehtosopimuksen tarkoittamia luottamusmiehiä ja joissakin paikallisen sopimisen sallivissa työehtosopimusmääräyksissä luottamusmies on määrätty paikallisen sopimisen osapuoleksi, työehtosopimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös luottamusmiehestä paikallisen sopimuksen osapuolena. Tällä mahdollistettaisiin yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen myös silloin, kun työehtosopimus edellyttää sopijapuoleksi luottamusmiestä. Säännöstä sovellettaisiin ainoastaan sovittaessa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Säännöksellä ei siten ulotettaisi koko luottamusjärjestelmää järjestäytymättömään yritykseen.

Esityksessä ei muilta osin otettaisi kantaa luottamusmiehen asemaan järjestäytymättömissä yrityksissä, vaan tilanne jäisi tältä osin vallitsevan oikeustilan mukaiseksi.

Esityksellä ei myöskään muutettaisi työaikalain 10 ja 11 §:ää. Sovittaessa yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen sallivan lausekkeen nojalla säännöllisestä työajasta sovellettaisiin voimassa olevan

lain säännöksiä sopimuksen osapuolista ja menettelytavoista. Tältä osin ei ehdoteta muutoksia myöskään paikallisista sopimuksista syntyvien erimielisyyksien ratkaisemisessa noudatettaviin säännöksiin.

Esitys lisäisi järjestäytymättömien yrityksen sopimismahdollisuuksia huomattavasti. Esityksellä ei muutettaisi normaalisitovuuskentässä sovellettavia säännöksiä.

Esityksessä ehdotetaan lisäksi säädettäväksi yleissitovan työehtosopimuksen nojalla tehtyihin paikallisiin sopimuksiin liittyvien riitojen käsittelystä työtuomioistuimessa. Voimassa olevan lain mukaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat riidat käsitellään käräjäoikeudessa. Työtuomioistuimen toimivallan laajentaminen kattamaan yleissitovan työehtosopimuksen nojalla tehdyt paikalliset sopimukset perustuu kilpailukyky sopimuksen kirjauksiin.

Yleissitovuuskentässä tehtävät paikalliset sopimukset ovat oikeudelliselta luonteeltaan työsopimusvaikutuksin sovellettavia sopimuksia, kun taas normaalisitovassa kentässä työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset täydentävät varsinaisia työehtosopimuksia. Sekä yleissitovuus- että normaalisitovuuskentässä paikalliset sopimukset on tehtävä sovellettavan työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Työtuomioistuimen toimivallan osalta yleissitovassa kentässä tehtävät paikalliset sopimukset on tarkoitus saattaa samaan asemaan normaalisitovassa kentässä tehtyjen paikallisten sopimusten kanssa siltä osin kuin se on järjestelmien ja sopimusten erot huomioon ottaen mahdollista.

Ehdotuksen mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluisivat riidat siitä, onko yleissitovan työehtosopimuksen sisältämän valtuutuksen perusteella tehty paikallinen sopimus työehtosopimuksen valtuutuksen mukainen. Työtuomioistuin voisi siten käsitellä sellaisia paikallista sopimusta koskevia riitoja, joissa vaatimus koskee paikallisen sopimuksen pätevyyttä ja vaatimuksen perusteena on yleissitovan työehtosopimuksen valtuutuslausekkeen tulkinta. Kanteen voisi työtuomioistuimessa nostaa joko työnantaja tai paikallisen sopimuksen osapuolena oleva luottamusmies.

Työtuomioistuimen paikallista sopimusta koskevaan ratkaisuun on voitava hakea muutosta. Se, että työtuomioistuimen ratkaisuun nykyisin ei saa hakea muutosta, perustuu työtuomioistuimen erityislaatuiseen asemaan eräänlaisena pysyväisluonteisena välitystuomioistuimena. Jos työtuomioistuimen toimivaltaa laajennetaan yleisten tuomioistuinten suuntaan, sen asema muuttuu. Perusteita rajata työtuomioistuimen ratkaisut perustuslain turvaaman muutoksenhakuoikeuden ulkopuolelle ei enää olisi.

Muutoksenhakuoikeus voidaan toteuttaa eri tavoin. Ottaen huomioon että työtuomioistuimen toimivalta esitetään rajattavaksi siten, että se käsitelisi vain riitoja, joissa vaatimus liittyisi työehtosopimuksen valtuutuslausekkeen tulkintaan, olisi riidan erityisluonteen vuoksi perusteltua, että työtuomioistuimen ratkaisuun haettaisiin muutosta suoraan korkeimmalta oikeudelta valitusluvan kautta. Esimerkiksi markkinaoikeuden ratkaisuun teollis- ja tekijänoikeutta koskevassa riita- tai hakemusasiassa haetaan muutosta korkeimmalta oikeudelta valitusluvan kautta. Perustuslakivaliokunta piti tuolloin sanottua muutoksenhakumenettelyä hyväksyttävänä, koska teollis- ja tekijänoikeusalan erityisasiantuntemus taattaisiin markkinaoikeudessa muun muassa tuomioistuimen ratkaisukokoonpanoja ja jäsenten kelpoisuusehtoja koskevalla sääntelyllä. Sama muutoksenhakumenettely ehdotetaan edellä mainituin perusteluin otettavaksi käyttöön yleissitovaan kenttään sijoittuvassa työtuomioistuinprosessissa.

Työtuomioistuimen ratkaisuun asiassa, joka koskee paikallisen sopimuksen pätevyyttä suhteessa työehtosopimuksen valtuutuslausekkeeseen, haettaisiin muutosta valittamalla korkeimpaan oikeuteen oikeudenkäymiskaaren 30 luvun 3 §:n valituslupajärjestelmää noudattaen.

Yhteistoimintalain soveltamisalasäännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että lakia sovellettaisiin myös ulkomaisten yhteisöjen Suomessa toimiviin sivuliikkeisiin. Tarve muutokseen ilmeni sen jälkeen, kun työneuvosto katsoi lausunnossaan 1443-11, että ulkomaalaisen yrityksen Suomessa rekisteröity sivuliike ei ole yhteistoimintalaissa tarkoitettu yritys, eikä siihen siten sovelleta yhteistoimintalakia. Soveltamisalasäännöksen muuttaminen perustuu kilpailukyky sopimuksen kirjaukseen.

#### 4. Esityksen vaikutukset

Esityksessä on kolme keskeistä elementtiä. Järjestäytymättömiltä yrityksiltä ehdotetaan poistettavaksi kieltö tehdä paikallisia sopimuksia. Järjestäytymättömät yritykset saatetaan näin paikallisen sopimisen menettelytapojen ja osapuolten suhteen samaan asemaan kuin järjestäytyneet yritykset. Lisäksi ehdotetaan, että riidat, jotka koskevat yleissitoviin työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten pätevyyttä suhteessa yleissitovan työehtosopimuksen valtuuttavaan määräykseen, ratkaistaisiin työtuomioistuimessa. YT-lain soveltamisalaa on tarkoitus laajentaa koskemaan myös sivuliikkeitä.

##### *Järjestäytymättömille yrityksille mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen*

Suomen Yrittäjien esittämien arvioiden mukaan kaikista Suomessa toimivista 90 000 työnantajayrityksestä järjestäytyneitä on kaikkiaan reilu viidennes eli 20 000 yritystä. Järjestäytymättömien yritysten osuus on 78 % kaikista työnantajayrityksistä eli 70 000 yritystä. Esitys mahdollistaisi paikallisen sopimisen yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville yrityksille, joita on arviolta noin 50 000 eli yli puolet kaikista Suomen työnantajayrityksistä. Yleissitovuuden piiriin kuuluvissa yrityksissä työskenteli vuonna 2014 noin 252 000 työntekijää yksityisen sektorin 1 175 000 työntekijästä.

Esitetty muutos toisi mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen merkittäväälle osalle työnantajina toimivista suomalaisyrityksistä, joilla tätä mahdollisuutta ei työaikalaisa säädettyä sopimismahdollisuutta lukuun ottamatta ole aiemmin ollut.

Paikallisen sopimisen vaikutuksista *yrityksissä* on olemassa sekä kansallista että kansainvälistä tutkimustietoa. Turun yliopiston toteuttaman sekä työntekijöitä sekä työnantajia koskevan haastattelututkimuksen (Kairinen ym. 2008a ja 2008b) mukaan useissa yrityksissä on koettu, että paikallinen sopiminen on lisännyt joustavuutta ja tehokkuutta työpaikoilla. Positiivisena puolena on niin ikään koettu, että paikallinen sopiminen nopeuttaa asioiden hoitoa, ennaltaehkäisee ongelmia ja turvaa työrauhaa. Riskinä tai kielteisinä piirteinä on puolestaan koettu muun muassa ristiriidat henkilöstöryhmien välillä sekä lisääntyneet hallinnolliset kustannukset. Samalla on tuotu esiin huoli osapuolten tasaveroisesta neuvotteluasemasta.

Paikallinen sopiminen on yleistä esimerkiksi Ruotsissa ja Saksassa. Vaikka mm. sopimisjärjestelmät näissä maissa poikkeavat Suomen sopimisjärjestelmästä, voidaan Ruotsin ja Saksan kokemusten pohjalta kuitenkin tehdä joitain yleisiä havaintoja paikallisen sopimisen vaikutuksista. Kummassakin maassa paikallisen sopimisen lisääntyminen näyttää tutkimusten (esim. Garloff & Gürtzgen 2015, Ellguth, Gerner & Stagmaier 2012, Heinbach 2005) mukaan vahvistaneen palkkauksen ja tuottavuuden välistä yhteyttä, mutta hyvin eri tavoin. Saksassa heikosti menestyvissä yrityksissä on leikattu palkkoja, ja Ruotsissa paikallisen sopimisen yleistymisen on näkynyt erityisesti entistä henkilökohtaisempana palkanmuodostuksena ja tuottavimpien työntekijöiden palkkatason nousuna, mikä on voinut samalla nostaa keskipalkkoja. Palkkahajonta on kasvanut sekä Ruotsissa että Saksassa, Ruotsissa tosin hyvin maltillisesti.

Suomen Yrittäjät on lokakuussa 2015 tehnyt jäsenistölleen kyselyn paikallisesta sopimisesta. Kyselyn tulosten mukaan tärkeimmiksi paikallisen sopimisen tavoitteiksi koetaan yrityksen kasvun edistäminen, työllistämisen helpottaminen, työaikojen nykyistä joustavampi järjesteleminen sekä yrityksen kilpailukyvyyn parantaminen kustannuksia leikkaamalla. Kaksi ensimmäistä tavoitetta korostuu selvästi erityisesti voimakkaasti kasvuhakuisissa yrityksissä ja kaksi jälkimmäistä yrityksissä, joiden tavoitteena on lähinnä nykyisen asemansa säilyttäminen. (Suomen Yrittäjien raportti paikallista sopimista koskevasta kyselystä 22.10.2015.) Koska Suomen Yrittäjien teettämien kyselyiden pohjana ja perustana oli järjestön oma paikallisen sopimisen malli, jonka mukaan kaikista työehtosopimuksen määräyksistä voitaisiin työpaikoilla yhteisesti sopien poiketa, tämän kyselytutkimuksen tuloksia ei voida tämän käsittelyssä olevan esityksen vaikutuksia arvioitaessa hyödyntää.

Palkansaajajärjestöt SAK, STTK ja AKAVA ovat niin ikään selvittäneet jäsenistöltään paikallisen sopimisen kokemuksista. Tällaisia selvityksiä on toteutettu mm. luottamusmieskyselyin. Suurimmat haasteet paikallisessa sopimisessa ovat liittyneet työnantajien ja henkilöstön väliseen epätasavertaiseen neuvotteluasemaan ja työnantajan harjoittamaan painostukseen. Myös sopimisen edellyttämä henkilöstön edustajien tiedonsaannin, ajankäytön ja riittävän koulutuksen puute on koettu ongelmallisiksi. Esimerkiksi SAK:n vuonna 2016 tehdyn kyselyn mukaan SAK:laisilla työpaikoilla 59 prosenttia luottamushenkilöistä kertoo, että heidän työpaikallaan on tehty paikallisia sopimuksia viimeisten kahden vuoden aikana. Eniten niitä on tehty suurilla, yli 250 hengen (77%) työpaikoilla ja teollisuudessa (66%). Useimmiten sopimukset ovat liittyneet palkkaus- ja tulospalkkausjärjestelmiin, lomarahahan vaihtamiseen vapaaksi sekä työaikoihin. Näiden kyselyjen yksityiskohtaisia tuloksia voidaan kuitenkin selvittää vasta asian tarkemmassa analysoinnissa.

Paikallisen sopimisen toteutuneista työllisyysvaikutuksista tai vaikutuksista kansantalouteen on olemassa hyvin vähän luotettavaa tutkimustietoa. Yleisellä tasolla voidaan kuitenkin arvioida, että paikallinen sopiminen lisää yrityksen mahdollisuuksia välttää irtisanomisia ja toisaalta palkata uutta työvoimaa eli sopeuttaa toimintaansa joustavasti vastaamaan markkinoiden kysyntää ja yrityksen taloudellista tilannetta. Edelleen voidaan katsoa, että paikallinen sopiminen on omiaan parantamaan tuottavuutta, toiminnan joustavuutta ja tuloksellisuutta. Paremmat mahdollisuudet oman toiminnan joustavaan sopeuttamiseen paikallisesti parantavat yritysten toimintaedellytyksiä ja sitä kautta yritysten kilpailukykyä. Yritysten kilpailukyvyyn paraneminen puolestaan omalta osaltaan lisää talouskasvua ja luo uusia työpaikkoja, ja tukee samalla julkisen talouden sopeuttamista.

Sekä Ruotsin että Saksan osalta akateemisissa julkaisuissa on esitetty arvioita, että muutokset kollektiivisopimisessa ovat voineet vahvistaa sekä työllisyyttä (esim. Dustmann ym. 2014 ja Vartiainen 2008, 202) että tuottavuutta (Lundborg 2005).

#### *Luottamusmies paikallisen sopimisen osapuolena*

Ehdotuksen mukaan paikalliset sopimukset olisi tehtävä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen menettelytapoja ja paikallisen sopimisen osapuolia koskevia määräyksiä. Joissakin paikallisen sopimisen sallivissa työehtosopimusmääräyksissä luottamusmies on määrätty paikallisen sopimisen osapuoleksi. Koska kaikissa järjestäytymättömissä yrityksissä ei välttämättä ole yleissitovan työehtosopimuksen tarkoittamia luottamusmiehiä, tarkoittaisi ehdotus sitä, että yleissitovan kentän yrityksissä joillekin työpaikoilla tulisi jatkossa paikallisen sopimisen vuoksi olla ammattiliittoon järjestäytynyt luottamusmies.

Tietoa luottamusmiesten tämänhetkisestä määrästä yleissitovan kentän yrityksissä tai siitä, kuinka suuressa osassa yleissitovia työehtosopimuksia sopijaosapuoleksi on määritelty luottamusmies, ei tässä vaiheessa ole käytettävissä. Tältä osin esityksen vaikutusten arviointi on tehtävissä vasta myöhemmin.

#### *Yleissitoviin työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten riidanratkaisu*

Työtuomioistuimen toimivallan osalta yleissitovassa kentässä tehtävät paikalliset sopimukset on tarkoitus saattaa samaan asemaan normaalisitovassa kentässä tehtyjen paikallisten sopimusten kanssa, siltä osin kuin se on järjestelmien ja sopimusten erot huomioon ottaen mahdollista. Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluisivat siten riidat siitä, onko yleissitovan työehtosopimuksen sisältämän valtuutuksen perusteella tehty paikallinen sopimus työehtosopimuksen valtuutuksen mukainen.

Ehdotettu lakimuutos saattaa lisätä jonkin verran työtuomioistuimessa käsiteltävien riidatapauksen määrää ja siten työtuomioistuimen työmäärää.

#### *Yhteistoimintalain soveltamisalan laajentaminen*

Yhteistoimintalain soveltamisalan laajentaminen toisi lain piiriin sellaisia ulkomaisten yhteisöjen sivuliikkeitä, jotka eivät ole olleet velvollisia soveltamaan lakia. Tilastokeskuksen yritysrekisterissä on 794 aktiivista yritystä, joiden oikeudellinen muoto on ulkomaisen yhteisön sivuliike Suomessa (Tilastokeskuksen yritysrekisteri, 4/2016.). Tilastokeskus arvioi yrityksen työllistävää vaikutusta henkilötyövuosien perusteella. Kyseisellä laskuperusteella yritysrekisterissä on 80 yli 20 henkilöä työllistävää ulkomaisen yhteisön sivuliikettä.

Esityksellä saatettaisiin Suomessa toimivat yritykset ja ulkomaisten yritysten sivuliikkeet yhteistoimintalain näkökulmasta tasavertaiseen asemaan.

Yhteistoimintalain veloitteet aiheuttavat yrityksille hallinnollista taakkaa. Tältä osin soveltamisalan laajentaminen lisäisi hallinnollista taakkaa noin 80 Suomessa toimivalle sivuliikkeelle, jotka olisivat jatkossa velvollisia soveltamaan yhteistoimintalakia.

## **5 Valmistelu**

Esitys on valmisteltu työ- ja elinkeinoministeriön johdolla toimineessa kolmikantaisessa työryhmässä. Työryhmässä ovat olleet edustettuina oikeusministeriö, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, Kirkon työmarkkinalaitos (asiantuntijana), Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Toimihenkilöjärjestö STTK, sekä Akava.

...

## YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

### 1. Lakiehdotusten perustelut

#### 1.1 Työsopimuslaki.

2 luku 7 §. *Työehtosopimusten yleissitovuus.* Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta noudattaa vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen etusijasta suhteessa työsopimuksella sovittuihin ehtoihin säädetään pykälän 2 momentissa. Momentin mukaan työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Voimassa olevassa pykälässä ei säädetä järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja on siten ollut velvollinen noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta sellaisenaan saamatta oikeutta käyttää paikallisen sopimisen mahdollistamia joustoja, vaikka työntekijät olisivat niistä halukkaita sopimaan.

Tässä esityksessä lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mukaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja voisi tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyvän paikalliseen sopimuksen kelpuuttavan määräyksen perusteella paikallisen sopimuksen. Yleissitovuuskentässä tehtävä paikallinen sopimus olisi oikeusvaikutuksiltaan työsopimustasoinen sopimus. Silloin kun paikallinen sopimus on tehty työehtosopimuksen sallimissa rajoissa, se ei ole ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen kanssa. Jos taas paikallinen sopimus on tehty työehtosopimuksen valtuutus ylittäen, paikallinen, työsopimuksena noudatettava sopimus on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen kanssa ja yleissitovan työehtosopimuksen ”perälautamääräys” tulee sovellettavaksi siltä osin kuin se on työntekijän kannalta paikallisen sopimuksen määräystä edullisempi. Selvyyden vuoksi pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi viittaus luvun 7 a §:ään.

7 a §. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus.* Lakiin lisättäisiin säännökset yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Pykälää sovellettaisiin työaikalain 10 §:n mukaista sopimista lukuun ottamatta kaikkeen yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaan paikalliseen sopimiseen.

Pykälän 1 momentin mukaan sopiminen olisi mahdollista yleissitovan työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Yleissitovan työehtosopimuksen sopimiseen kelpuuttava määräys määrittäisi paikallisen sopimuksen sisällölliset rajat, samoin kuin sopijapuolet ja noudatettavat menettelytavat. Sääntely vastaisi normaalisitovuuden perustella tehtävää paikallista sopimista.

Koska työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviä määräyksiä, kuten neuvottelujärjestysmääräyksiä ja erimielisyyksien ratkaisemisessa sovellettavia määräyksiä 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 voisivat sitä vastoin tulla muun muassa työehtosopimuksessa sovitut henkilöstön tiedonsaantioikeutta koskevat määräykset.

Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia työehtosopimusmääräyksiä tulkittaisiin samalla tavoin sovellettaessa työehtosopimusta työehtosopimuslaissa säädetyn sidottuisuuden tai yleissitovuuden perusteella. Tämä koskisi niin paikallisen sopimuksen sisällölle kuin sopijapuolille asetettuja edellytyksiä. Jos työehtosopimuksessa *paikallisen sopimuksen sopijapuoleksi on määrätty luottamusmies*, luottamusmies olisi sopijapuoli myös yleissitovuuskentässä.

Paikallisen sopimuksen sopijapuolia koskevat määräykset poikkeavat sekä sovittavien asioiden että sopimuksen kohderyhmän suhteen. Varsin tavallista on, että silloin kun sopimuksen on tarkoitus koskea yksittäistä työntekijää, sopimiseen kelpoisia ovat työnantaja ja yksittäiset työntekijät. Silloin kun sopimuksen on tarkoitus koskea koko työntekijäkuntaa tai määrättyä työntekijäjoukkoa, paikallisen sopimuksen sopijapuoleksi on – alasta riippuen – määrätty asianomaisia työntekijöitä edustava luottamusmies. Jos paikallisella sopimuksella on vaikutusta muiden työntekijöiden työehtoihin, sopimukset tehdään yleensä kollektiivisesti tiettyä työntekijäjoukkoa koskien.

Jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoliksi on määrätty yksittäinen työntekijä tai työntekijät yhdessä, nämä määräykset ovat sellaisinaan sovellettavissa yleissitovuuskentässä. Silloin kun paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies ja kun tällaista ei ole valittu yleissitovaa työehtosopimusta soveltavaan yritykseen, sovellettaisiin pykälän 2 *momenttia*.

Jos työehtosopimuksessa edellytetään luottamusmiestä sopijapuoleksi ja jos työnantaja haluaa neuvotella paikallisesta sopimuksesta, mutta luottamusmiestä ei ole valittu, momentin mukaan työntekijöillä olisi oikeus valita luottamusmies edustamaan itseään paikallista sopimusta koskevissa neuvotteluissa, jotta paikallinen sopimus olisi mahdollista tehdä. Tällöin luottamusmiehen valintaan sovellettaisiin yleissitovaa työehtosopimukseen sisältyviä luottamusmiehen valintaa koskevia määräyksiä.

Tavallista on, että luottamusmiehen valitsemiseen oikeutettuja ovat yleissitovan työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon järjestäytyneet työntekijät. Joissakin työehtosopimuksissa on kuitenkin nimenomaisesti sovittu, että kaikki työpaikan työntekijät heidän järjestäytymisestään riippumatta voivat osallistua luottamusmiehen valitsemiseen. Luottamusmieheksi valittavan tulee olla sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen tehneen liiton jäsen ja kyseisen työnantajan palveluksessa oleva työntekijä.

Jos järjestäytymättömän yrityksen palveluksessa ei ole yleissitovan työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon järjestäytyneitä työntekijöitä eikä paikallisen sopimuksen tekemiseen kelpoista luottamusmiestä siten voida valita, paikallisesti tehtävät sopimukset joustojen aikaan saamiseksi eivät ole yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan käytettävissä. Tilanne on sama normaalisitovassa kentässä. Jos työnantajaliittoon kuuluvassa yrityksessä ei ole valittu luottamusmiestä tai luottamusmies ei ole järjestäytynyt sovellettavan työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon, työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen ei ole käytettävissä. Yleissitovuuskentän ja normaalisitovuuskentän sääntely vastaisivat jatkossa tältä osin toisiaan.



Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin yleissitovan työehtosopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen asemasta vain yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa. Säännös ei merkitsisi työehtosopimukseen perustuvan luottamusmiesjärjestelmän saattamista yleissitovaa työehtosopimusta noudattaviin järjestäytymättömiin yrityksiin. Momentissa säädettäisiin ainoastaan luottamusmiehestä paikallisen sopimuksen osapuolena. Luottamusmiehellä olisi laissa säädettävän asemansa perusteella oikeus päättää ja purkaa paikallinen sopimus. Luottamusmies edustaisi työntekijöitä paikallista sopimusta koskevissa asioissa. Luottamusmies voisi siten tehdä sopimuksen, muuttaa sitä, irtisanoa tai purkaa sopimuksen sekä nostaa kanteen työtuomioistuimessa siitä, onko sopimus työehtosopimuksen valtuuttavan määräyksen mukainen. Luottamusmies myös edustaisi työntekijöitä keskusteltaessa työpaikalla paikallisen sopimuksen tulkinnasta tai esimerkiksi siitä, ovatko selviytymislauseketta koskevassa paikallisessa sopimuksessa sovitut edellytykset täyttyneet.

Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoisi niitä työpaikan työntekijöitä, joihin kyseistä yleissitovaa työehtosopimusta sovelletaan, ellei työehtosopimuksen kelpuuttavasta määräyksestä muuta johtuisi tai paikallisessa sopimuksessa olisi muusta sovittu. Sopimuksen osapuolia olisivat siten työnantaja ja luottamusmies ja sopimuksensoveltamispiiriin kuuluvat työntekijät olisivat siihen yksinomaan sidottuja.

Vaikka luottamusmiehen edellytetään olevan ammattiosaston jäsenenä ammattiliittoon järjestäytynyt, ammattiliitto ja ammattiosasto eivät olisi paikallisen sopimuksen osapuolia eivätkä ne näin ollen voisi olla kantajana paikallista sopimusta koskevassa riidassa. Tältä osin sääntely poikkeaisi normaalisitovan kentän sääntelystä, jossa ammattiliitto työehtosopimuksen osallisena kantaa ja vastaa työtuomioistuimessa.

Paikallisen sopimuksen muoto ja sopimuksen irtisanomisessa noudatettava irtisanomisaika määräytyisivät yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Momentissa olisi kuitenkin toissijainen säännös, jonka mukaan jos työehtosopimuksesta ei muuta johtuisi tai paikallisessa sopimuksessa ei olisi muusta sovittu, toistaiseksi tehty sopimus voitaisiin irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen.

Pykälän 4 *momentissa* olisi informatiivinen viittaussäännös. Sen mukaan luottamusmies voisi paikallisen sopimuksen osapuolena panna kanteen vireille työtuomioistuimessa siten, kuin siitä työtuomioistuimesta annetussa laissa erikseen säädetään.

## 13 luku

8 §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä säädetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joissa on poikettu työsopimuslain 13 luvun 7 :ssä tarkoitetuista säännöksistä työntekijän etuja heikentäen. Voimassa olevaan pykälään sisältyy kuitenkin kielto soveltaa sellaisia määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimusta.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että paikallisen sopimisen kielto poistettaisiin. Näin ollen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle sallittaisiin myös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen tekeminen työehtosopimuksessa sovitulla tavalla. Paikallisen sopimuksen tekemiseen sovellettaisiin 2 luvun 7 a §:ää.

12 §. *Valvonta.* Pykälässä säädetään työsuojeluviranomaisen tehtävästä valvoa työsopimuslain ja lain 2 luvun 7 §:n tarkoittaman työnantajaa sitovan yleissitovan työehtosopimuksen noudattamista. Pykälän 1

momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että työsuojeluviranomaisen tulisi valvoa myös yleissitovan työehtosopimuksen perusteella tehtyjen paikallisten sopimusten noudattamista. Työsuojeluviranomaisten tehtävänä ei siten olisi valvoa paikallisen sopimisen neuvotteluprosessia vaan sitä, että tehtyjä sopimuksia noudatetaan.

Pykälän *1 momentin* mukaan työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava. Koska yleissitoviin työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen edellyttää työehtosopimusmääräysten sisällön tuntemusta, yhteistyö työsuojeluviranomaisen ja työmarkkinajärjestöjen kanssa on tärkeää.

Pykälän *2 momentin* mukaan työsuojeluviranomaisella on oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista. Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi työsuojeluviranomaiselle oikeus saada myös yleissitovan työehtosopimuksen osapuolilta valvontatoiminnan kannalta tarpeellinen selvitys.

## 1.2 Työaikalaki

40 a §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä säädetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joissa on poikettu työaikalain 40 §:ssä tarkoitetuista säännöksistä työntekijän etuja heikentäen. Voimassa olevaan pykälään sisältyy kuitenkin kielto soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimusta.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi vastaavalla tavalla kuin työsopimuslain 13 luvun 8 §: ehdotetaan muutettavaksi. Pykälästä poistettaisiin paikallisen sopimisen kielto. Näin ollen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle sallittaisiin myös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen tekeminen työehtosopimuksessa sovitulla tavalla. Paikallisen sopimuksen tekemiseen sovellettaisiin työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ää.

43 §. *Valvonta.* Pykälässä säädetään työsuojeluviranomaisten tehtävistä valvoa työaikalain säännösten noudattamisen ohella myös lain 10 ja 12 §:n nojalla säännöllisestä työajasta tehtyjen paikallisten sopimusten noudattamista. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työsuojeluviranomaisen olisi valvottava myös 40 a §:n nojalla tehtyjen paikallisten sopimusten noudattamista

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi *2 momentti*, jossa säädettäisiin työsuojeluviranomaisen oikeudesta saada työnantajalta ja yleissitovan työehtosopimuksen osapuolilta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista tiedoista.

## 1.3 Vuosilomalaki

31 §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä säädetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joissa on poikettu vuosilomalain 30 §:ssä tarkoitetuista säännöksistä työntekijän etuja heikentäen. Voimassa olevaan pykälään sisältyy kuitenkin kielto soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimusta.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi vastaavalla tavalla kuin työsopimuslain 13 luvun 8 § ja työaikalain 40 a §:ää ehdotetaan muutettavaksi. Pykälästä poistettaisiin paikallisen sopimisen kielto. Näin ollen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle sallittaisiin myös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen tekeminen työehtosopimuksessa sovitulla tavalla. Paikallisen sopimuksen tekemiseen sovellettaisiin työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ää.

37 §. *Valvonta.* Pykälässä säädetään työsuojeluviranomaisten tehtävistä valvoa vuosilomalain säännösten noudattamista. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että työsuojeluviranomaisen olisi valvottava myös 31 §:n nojalla tehtyjen paikallisten sopimusten noudattamista.

Pykälään ehdotetaan lisättäväksi *2 momentti*, jossa säädettäisiin työsuojeluviranomaisen oikeudesta saada työnantajalta ja yleissitovan työehtosopimuksen osapuolilta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista tiedoista.

#### **1.4 Opintovapaalaki.**

13 a §.

Pykälässä säädetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joissa on poikettu opintovapaalain 13 §:ssä tarkoitetuista säännöksistä työntekijän etuja heikentäen. Voimassa olevaan pykälään sisältyy kuitenkin kielto soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimusta.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi vastaavalla tavalla kuin työsopimuslain 13 luvun 8 §, työaikalain 40 §:ää ja vuosilomalain 31 §:ää ehdotetaan muutettavaksi. Pykälästä poistettaisiin paikallisen sopimisen kielto. Näin ollen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle sallittaisiin myös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen tekeminen työehtosopimuksessa sovitulla tavalla. Paikallisen sopimuksen tekemiseen sovellettaisiin työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ää.

#### **1.5 Laki työtuomioistuimesta**

Työtuomioistuimen toimivalta ja järjestysmuoto.

1 §. Voimassa olevan lain 1 §:n mukaan työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erityistuomioistuimena työ- ja virkaehtosopimusten pätevyyttä, voimassaoloa, sisällystä ja laajuutta sekä yksittäisten määräysten tulkintaa koskevat riidat. Työtuomioistuimen toimivalta rajautuu siten normaalisivouuskentän riitojen ratkaisuun. Työtuomioistuin voi ratkaista myös suoritusta koskevan

kanteen, jos se riippuu siellä vireillä olevan riita-asian ratkaisusta, samanaikaisesti viimeksi mainitun riita-asian kanssa. Työtuomioistuimien ei sen sijaan käsitellä yksittäisiä suorituskanteita, vaan nämä käsitellään käräjäoikeudessa. Kaikki yleissitovan työehtosopimukseen perustuvat riidat ratkaistaan käräjäoikeuksissa. Käräjäoikeus voi kuitenkin pyytää työtuomioistuimelta lausunnon yleissitovan työehtosopimuksen määräyksen oikeasta tulkinnasta.

Työtuomioistuimen toimivaltaa koskevaa säännöstä ehdotetaan muutettavaksi siten, että työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluisivat myös riidat siitä, onko yleissitovan työehtosopimuksen sisältämän valtuutuksen perusteella tehty paikallinen sopimus työehtosopimuksen valtuutuksen mukainen. Työtuomioistuin voisi siten käsitellä sellaisia yleissitovuuskentän paikallista sopimusta koskevia riitoja, joissa vaatimus koskee paikallisen sopimuksen pätevyyttä ja vaatimuksen perusteena on yleissitovan työehtosopimuksen valtuutuslausekkeen tulkinta.

Työtuomioistuimen kokoonpano, siellä noudatettava menettely ja työtuomioistuinprosessin asianosaiset eivät puolla työtuomioistuimen toimivallan laajentamista riitoihin, joilla ei ole kytkentää työ- ja virkaehtosopimukseen. Näin ollen ei olisi tarkoituksenmukaista, että työtuomioistuimessa ratkaistaisiin sellaisia yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia koskevia riitoja, joilla ei ole liittymää työehtosopimukseen.

Jos riita-asia koskee paikallisen sopimuksen pätevyyttä suhteessa yleissitovan työehtosopimuksen sisältämään valtuutuslausekkeeseen, kysymys paikallisen sopimuksen pätevyydestä liittyy työehtosopimuksen määräykseen. Paikallisen sopimuksen pätevyyttä koskevaa riitaa ei ole tällaisessa tilanteessa mahdollista ratkaista arvioimatta sovellettavan työehtosopimuksen valtuutuslausekkeen rajoja. Siksi näiden riitojen kuuluminen työtuomioistuimen toimivaltaan olisi perusteltua.

Jos taas paikallista sopimusta koskeva riita koskee paikallisen sopimuksen sellaista ehtoa, jolla ei ole liittymää valtuutuslausekkeeseen, riidan ratkaisemiselle työtuomioistuimessa ei ole varsinaista perustetta. Näin on myös silloin, kun paikallisen sopimuksen pätevyys on riitautettu perusteella, joka ei liity yleissitovan työehtosopimuksen valtuutuslausekkeeseen. Näissä tilanteissa riita tulisi ratkaista käräjäoikeudessa.

Työtuomioistuimen toimivaltaan eivät kuuluisi myöskään yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat paikallista sopimusta koskevat puhtaat suorituskanteet. Toimivalta käsitellä suoritusta koskevia kanteita tulisi olla työtuomioistuinlain 1 §:n 2 momentin mukainen. Paikalliseen sopimukseen perustuvaa suorituskannetta ei tulisi omana asianaan voida saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi, vaan nämä kanteet olisi nostettava käräjäoikeudessa samalla tavalla kuin normaalisitovan kentänkin suorituskanteet.

Jos paikalliseen sopimukseen liittyvä suorituskanne voitaisiin omana asianaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi, työtuomioistuimen toimivalta olisi laajempi yleissitovassa kuin normaalisitovassa kentässä. Tällainen lopputulos ei olisi perusteltavissa. Jos paikallista sopimusta koskeva riita-asia olisi yleissitovaan työehtosopimukseen liittyvänä tulkinta-asiana työtuomioistuimen ratkaistavana, työtuomioistuin voisi kuitenkin samalla ratkaista kysymyksen suoritusvelvollisuudesta tai paikallisen sopimuksen soveltamisesta tai soveltamatta jättämisestä, jos se käy haitatta päinsä. Tilanne olisi tällöin sama sekä normaalisitovassa että yleissitovassa kentässä.

8 §. Pykälässä säädetään työtuomioistuimen kokoonpanosta ja päätösvaltaisuudesta.

Työtuomioistuimen tavanomaiseen kokoonpanoon kuuluu puolueeton puheenjohtaja, yksi puolueeton jäsen sekä kaksi työntekijäpuolelta ja kaksi työnantajapuolelta nimitettyä jäsentä (2+2+2).

Tuomioistuimen kokoonpanoon kuuluu siten etupiirijäseniä, jotka yhdessä muodostavat kokoonpanon enemmistön. Työtuomioistuin käsittelee tässä kokoonpanossa sellaiset työ- ja virkaehtosopimuksia koskevat riita-asiat, joissa kaikki asiaan osalliset ovat työ- ja virkaehtosopimuslakien mukaan sidottuja työ- tai virkaehtosopimukseen. Työmarkkinakeskusjärjestöt tekevät ehdotukset nimitettäväksi työtuomioistuimen työnantaja- ja palkansaajapuolta edustaviksi jäseniksi.

Lain 1 §:ään ehdotetun muutoksen mukaan työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluisivat yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen valtuuttavien määräysten tulkinta. Näiden riitakysymysten ratkaisemista varten pykälään lisättäisiin oma säännöksensä tuomioistuimen kokoonpanosta.

Yleissitovan työehtosopimuksen valtuutuslausekkeeseen perustuvan paikallisen sopimuksen pätevyyttä koskevan riita-asian kokoonpanossa enemmistön muodostaisivat puheenjohtajana toimiva presidentti tai työtuomioistuinneuvos sekä kaksi asiantuntijajäsentä, jotka eivät edusta työnantaja- tai työntekijäetuja. Lisäksi kokoonpanossa olisi yksi työntekijäpuolelta ja yksi työnantajapuolelta nimitetty jäsen (3+1+1).

Erityisen kokoonpanon säätämistä puoltaa perustuslakivaliokunnan lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle tuomioistuinlaiksi ja siihen liittyväksi lainsäädännöksi (PeVL 14/2016 vp). Lausunnossa otetaan kantaa työtuomioistuimen ratkaisukokoonpanoon tuomioistuimen riippumattomuuden ja puolueettomuuden kannalta. Silloin kuin työtuomioistuimen ratkaistavana olevassa asiassa asiaan osallisena on muita kuin työ- tai virkaehtosopimukseen sidottuja osapuolia, työtuomioistuimen normaalia kokoonpanoa ei perustuslakivaliokunnan lausunnon perusteella voida pitää asianmukaisena (s. 7–9).

Ehdotettu 3 + 1 + 1 kokoonpano ei ole uusi järjestely työtuomioistuinlaissa, sillä työtuomioistuin ratkaisee jo nykyisin tässä kokoonpanossa muutoksenhakutuomioistuimena työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksistä tehdyt valitukset ja työneuvoston eräissä poikkeuslupa-asioissa antamista ratkaisusta tehdyt valitukset. Kokoonpanosäännös otettiin työtuomioistuinlakiin vuonna 2001, jolloin säädettiin muutoksenhausta työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevaan päätökseen. Kokoonpanoa koskeva erityissäännös katsottiin tuolloin tarpeelliseksi Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksessa edellytetyn puolueettoman oikeudenkäynnin varmistamiseksi erityisesti niissä tapauksissa, joissa valittajana olevan yksittäisen työnantajan tai työntekijän edut voivat olla tai ainakin näyttävät olevan ristiriidassa työehtosopimusjärjestelmän ja siihen sidottujen osapuolten etujen kanssa (HE 157/2000 vp).

Pykälän muutokset toteutettaisiin lisäämällä 3 momenttiin viittaus 1 §:n 1 momentin 1 a kohtaan ja 5 momenttiin, jossa säädetään asian käsittelyyn osallistuvista asiassa, jossa annettavan ratkaisun laaja merkitys tai muu tärkeä syy vaatii asian käsittelemistä kokoonpanossa, johon osallistuvat puheenjohtajat ja kaikki varsinaiset jäsenet. Viimeksi mainittuun momenttiin tehtäisiin tekninen muutos.

12 a §. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi säännös, jossa säädettäisiin tahoista, joilla olisi oikeus kantaa ja vastata asiassa, joka koskee yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen pätevyyttä suhteessa yleissitovan työehtosopimuksen valtuuttavaan määräykseen.

Työsopimuslain ehdotetun 2 luvun 7 a §:n mukaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus tehtäisiin noudattaen työehtosopimuksen sopimuksen osapuolia koskevia määräyksiä. Silloin kun työehtosopimus niin edellyttäisi, paikallisen sopimuksen tekisi henkilöstön edustajana luottamusmies. Sopimuksen osapuolia olisivat tällöin työnantaja ja luottamusmies, ja sopimus sitoisi niitä työntekijöitä, joihin yleissitovaa työehtosopimusta sovelletaan. Sopimusta tehtäessä luottamusmies ei edustaisi ammattiliittoa, eikä ammattiliitto tulisi paikallisen sopimuksen osapuoleksi.

Sopimuksen osapuolena olevat työnantaja ja luottamusmies voisivat nostaa kanteen työtuomioistuimessa työtuomioistuimesta annetun lain 1 §:n 1 momentin 1 a kohdassa tarkoitetussa asiassa. Kysymys olisi siten tilanteesta, jossa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen pätevyydestä suhteessa valtuutuslausekkeeseen tulee erimielisyyttä.

Oikeudenkäynnin asianosaisia olisivat näin työnantaja ja luottamusmies. Vastuu oikeudenkäyntikuluista määräytyisi riita-asian oikeudenkäyntikuluja koskevien säännösten mukaan. Osapuolen kanteesta annettu tuomio sitoisi kuitenkin sekä paikallisen sopimuksen osapuolia että paikalliseen sopimukseen sidottuja työntekijöitä.

Paikalliseen sopimukseen sidottu työntekijä ei voisi yksin nostaa paikallisen sopimuksen pätevyyttä koskevaa kannetta työtuomioistuimessa. Hän voisi kuitenkin nostaa kanteen käräjäoikeudessa omassa asiassa paikallisen sopimuksen pätevyydestä esimerkiksi sillä perustella, että luottamusmies on ylittänyt tälle laissa säädetyn kelpoisuuden tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovan työehtosopimuksen valtuutuslausekkeen puitteissa. Tällaisessa tilanteessa kysymys olisi useimmiten suorituskanteesta, koska paikallisen sopimuksen pätemättömyys tarkoittaisi työehtosopimuksen mukaisten vähimmäisehtojen tulemistä sovellettavaksi työntekijän työsuhteeseen.

Vaikka työtuomioistuin pääsäännön mukaan ei olisi toimivaltainen käsittelemään yksittäisen työntekijän paikallista sopimusta koskevaa kannetta, edellä mainitun luottamusmiehen nostaman pätevyyskanteen yhteydessä työtuomioistuin olisi kuitenkin toimivaltainen käsittelemään myös yksittäisen työntekijän sopimuksen pätevyyteen liittyvän suorituskanteen tai muun vastaavan kanteen siten kuin työtuomioistuinlain 1 §:n 2 momentissa säädetään. Tästä säädettäisiin pykälän 2 *momentissa*. Tällaisessa tilanteessa kysymys olisi juttujen kumuloinnista. Vaikka luottamusmies voisikin edustaa oikeudenkäynnissä työntekijää valtuutuksen perusteella, olisi työntekijä tavanomaiseen tapaan asianosainen vaatimustaan koskevassa riidassa. Tällöin vastuu oikeudenkäyntikuluista määräytyisi oikeudenkäymiskaaren riita-asian oikeudenkäyntikuluja koskevien säännösten mukaan.

Pykälän 3 *momentin* mukaan työnantaja voisi nostaa kanteen vain sopimuksen osapuolena olevaa luottamusmiestä vastaan, ei sen sijaan sopimukseen sidottuja työntekijöitä vastaan. Kanne paikallisen sopimuksen rikkomisesta sopimukseen sidottuja työntekijöitä vastaan voitaisiin nostaa vain käräjäoikeudessa.

Asianosaisasetelmasta johtuen paikallisia sopimuksia koskevien riitaisuuksien käsittelyssä ei noudatettaisi työtuomioistuinlain menettelysäännöksiä, vaan oikeudenkäymiskaaren säännöksiä riita-asian käsittelystä eräin työtuomioistuinlakiin otettavin selvennyksin. Näistä säädettäisiin pykälän 4 *momentissa*. Näissä asioissa ei sovellettaisi työtuomioistuinlain 14 a – 38 §:n säännöksiä. Poikkeuksina edellä sanottuun olisivat kuitenkin 33 §:n säännös, jossa säädetään työtuomioistuimen asiantuntijaksi

tai selvityksen saamiseksi kutsumalle henkilölle maksettavasta palkkiosta ja 37 b §, jossa olisivat uudet säännökset muutoksenhakuoikeudesta työtuomioistuimen päätökseen.

Yleissitovan työehtosopimuksen osalliset eivät olisi paikallisen sopimuksen osapuolia eivätkä näin myöskään paikallista sopimusta koskevan riidan asianosaisia. Työehtosopimuksen osallisia olisi kuitenkin oikeudenkäynnissä kuultava ja osalliset voisivat myös osallistua oikeudenkäyntiin väliintulijoina. Osallisten kuulemisesta säädettäisiin 39 a §:ssä ja väliintulo-oikeudesta 12 b §:ssä.

12 b §. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi säännös yleissitovan työehtosopimuksen osallisten oikeudesta osallistua väliintulijana oikeudenkäyntiin, joka koskee yleissitovan työehtosopimuksen sisältämän valtuutuksen perusteella tehdyn paikallisen sopimuksen pätevyyttä. Yleisessä tuomioistuimessa osallisten väliintulo-oikeus määräytyisi oikeudenkäymiskaaren 18 luvun väliintuloa koskevien säännösten mukaan.

On mahdollista tulkita, että työehtosopimuksen osalliset saisivat jo nykyisten oikeudenkäymiskaaren säännösten perusteella mahdollisuuden osallistua sivuväliintulijana oikeudenkäyntiin, joka koskisi yleissitovan työehtosopimuksen sisältämän valtuutuksen perusteella tehdyn paikallisen sopimuksen pätevyyttä. Työehtosopimusosallisten väliintulo-oikeus perustuisi tällöin paikallista sopimusta koskevan pätevyysriidan ja työehtosopimuksen valtuutuslausekkeen tosiseikastoyhteyteen.

Vaikka paikallisia sopimuksia koskevissa riidoissa sovellettaisiin esityksen mukaan oikeudenkäymiskaarta, säädettäisiin kuitenkin selvyyden vuoksi erikseen väliintulo-oikeudesta paikallista sopimusta koskevassa työtuomioistuinprosessissa.

Pykälässä säädettäisiin työehtosopimuksen osallisille sivuväliintulo-oikeus sellaisessa paikallista sopimusta koskevassa riita-asiassa, joka koskee sanotun työehtosopimuksen sisältämän valtuutuslausekkeen tulkintaa. Pykälän *1 momentin* mukaan yleissitovan työehtosopimuksen osallisella olisi oikeus osallistua oikeudenkäyntiin väliintulijana lain 1 §:n 1 momentin 1 a kohdassa tarkoitetussa asiassa jommankumman asianosaisen puolella. Momentissa säädettäisiin lisäksi siitä, että jos työehtosopimuksen osallinen haluaa osallistua oikeudenkäyntiin, osallisen on ilmoitettava siitä työtuomioistuimelle viimeistään 39 a §:ssä tarkoitetun kuulemisen yhteydessä.

Pykälän *2 momentin* mukaan väliintulijalla olisi oikeus toimia oikeudenkäynnissä asianosaisen tavoin. Hän ei kuitenkaan saisi muuttaa kannetta eikä ryhtyä muuhun toimeen, joka on ristiriidassa asianosaisen suorittaman toimen kanssa, eikä muutoin kuin asianosaisen ohella hakea muutosta tuomioon tai päätökseen.

14 §. Pykälässä säädetään kuultavaksi kutsutun puhevallan ja todistuskeinojen käyttämisestä työtuomioistuimessa. Pykälän soveltamisalaan ehdotetaan tehtäväksi rajaus, jonka mukaan sitä ei sovellettaisi lain 1 §:n 1 momentin 1 a kohdan mukaisissa riidoissa. Tämä johtuu siitä, ettei 14 §:ssä tarkoitettuja kuultavia olisi paikallista sopimusta koskevassa oikeudenkäynnissä. Osallisten kuulemisesta näissä asioissa säädettäisiin erikseen lain 39 a §:ssä.

36 §. Pykälässä säädetään työtuomioistuimen tuomion lopullisuudesta. Koska yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen työehtosopimuksenmukaisuutta koskevaan tuomioon voisi lain 37 b §:n nojalla hakea muutosta, mainitut asiat suljettaisiin 36 §:n soveltamisalasta.

37 b §. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi muutoksenhakua koskeva pykälä. Pykälässä säädettäisiin muutoksenhausta työtuomioistuimen ratkaisuun asiassa, joka koskee sitä, onko yleissitovan työehtosopimuksen valtuutuksen perusteella tehty paikallinen sopimus työehtosopimuksen valtuutuksen mukainen.

Pykälän *1 momentin* mukaan pykälässä tarkoitettuihin asioihin haettaisiin muutosta valittamalla korkeimpaan oikeuteen, jos korkein oikeus oikeudenkäymiskaaren 30 luvun 3 §:n nojalla myöntää valitusluvan. Oikeudenkäymiskaaren 30 luvun 3 §:n mukaan valituslupa voidaan myöntää, jos lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa tapauksissa tai oikeuskäytännön yhtenäisyyden vuoksi on tärkeää saattaa asia korkeimman oikeuden ratkaistavaksi. Valituslupa voidaan lisäksi myöntää, jos siihen on erityistä aihetta asiassa tapahtuneen sellaisen oikeudenkäynti- tai muun virheen takia, jonka perusteella ratkaisu olisi purettava tai poistettava taikka jos valitusluvan myöntämiseen on muu painava syy.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin muutoksenhakukirjelmän sisällöstä ja kirjelmän jättämisestä työtuomioistuimelle. Muutoksenhakukirjelmä, johon olisi sisällytettävä lupahakemus ja valitus, olisi yhdessä työtuomioistuimen ratkaisun kanssa toimitettava työtuomioistuimen kirjaamoon. Menettelyyn valituslupaa haettaessa sovellettaisiin muutoin oikeudenkäymiskaaren 30 luvun säännöksiä, jotka koskevat muutoksenhakua hovioikeuden toisena oikeusasteena käsittelemissä asioissa. Näin ollen oikeudenkäymiskaaren 30 luvun 4 §:n mukaan työtuomioistuimen ratkaisuun on liitettävä valitusosoitus.

Oikeudenkäymiskaaren mainitun luvun 5 §:n mukaan valitusaika on 60 päivää ratkaisun antamisesta. Lisäksi oikeudenkäymiskaaren 30 luvun säännöksissä säädetään lupahakemuksen ja valituksen sisällöstä, mahdollisuudesta vedota seikkoihin tai todisteisiin, joihin ei ole aiemmin vedottu sekä kirjelmän toimittamisesta määräajassa muun tuomioistuimen sijasta korkeimpaan oikeuteen. Oikeudenkäymiskaaren 30 luvussa säädetään lisäksi valituskirjelmän täydentämisestä, vastapuolen vastauksen pyytämisestä, vastauskirjelmän sisällöstä sekä vastauksen täydentämisestä.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin selvyden vuoksi työtuomioistuimen ratkaisun täytäntöönpanokelpoisuudesta. Momentin mukaan työtuomioistuimen ratkaisu olisi tavanomaiseen tapaan heti täytäntöönpanokelpoinen. Korkein oikeus voisi kuitenkin määrätä, ettei ratkaisua toistaiseksi saa panna täytäntöön tai ettei aloitettua täytäntöönpanoa saa jatkaa.

39 §. Pykälässä säädetään työtuomioistuimelta pyydettävästä lausunnosta. Voimassa olevan pykälän mukaan tuomioistuimessa käsiteltävässä asiassa, jonka ratkaiseminen edellyttää erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta, voi tuomioistuin, milloin katsoo sen tarpeelliseksi tai asianosainen sitä vaatii, pyytää asiasta tältä osin lausunnon työtuomioistuimelta. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että lausuntopyynnön voi esittää yleinen tuomioistuin tai hallintotuomioistuin. Lisäksi momenttiin ehdotetaan liitettäväksi säännös, jota olisi noudatettava silloin kuin yleinen tuomioistuin käsittelee yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimusta koskevaa riita-asiaa. Jos käsiteltävän asian ratkaiseminen edellyttää yleissitovan työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevan valtuutuslausekkeen arviointia, olisi yleisen tuomioistuimen pyydettävä työtuomioistuimelta tältä osin lausuntoa, jollei se ole ilmeisen tarpeetonta. Säännöksellä tiukennettaisiin velvollisuutta pyytää lausuntoa näissä asioissa.



39 a §. Lakiin lisättäisiin uusi säännös, jonka mukaan työtuomioistuimen olisi käsitellessään paikallisen sopimuksen pätevyyttä koskevaa riitaa poikkeuksetta kuultava asiaan liittyvän työehtosopimuksen osallisia.

Kuulemisella edistettäisiin valtuutuslausekkeen oikean sisällön selvittämistä ilman, että osalliset kuitenkaan voisivat keskinäisellä sopimuksella muuttaa lausekkeen sisältöä. Kuulemisesta työtuomioistuimessa olisi säädettävä erikseen, koska työtuomioistuinlain sisältämä säännös kuulemisesta ei tulisi sovellettavaksi paikallista sopimusta koskevissa riita-asioissa.

### **1.6 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä**

2 §. *Soveltamisala.* Pykälässä säädetään lain soveltamisalasta. Lakia sovelletaan eräin laissa säädetyin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. Voimassa olevan tulkintakäytännön mukaan ulkomaisen yhteisön Suomessa toimivaa sivuliikettä ei katsota itsenäiseksi yritykseksi, eikä siihen sovelleta yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.

Momenttia esitetään muutettavaksi siten, että lain soveltamisalaan kuuluisivat jatkossa myös ulkomaisten yhteisöjen sivuliikkeet, joissa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.

Sivuliikkeellä tarkoitettaisiin elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (1717/1995) 2 §:ssä tarkoitettua sivuliikettä. Sivuliike on osa ulkomaisen yhteisön tai säätiön organisaatiota; juridisesti ja liiketaloudellisesti ulkomaisen elinkeinonharjoittajan sivuliike on pääliikkeen hallinnon alainen. Sivuliike on pääliikkeen Suomessa toimiva yksikkö, johon kohdistuu Suomen lakiin perustuvia velvollisuuksia. Lakia koskevissa esitöissä (HE 162/1995) todetaan muun muassa, että sivuliikkeen liike- tai ammattitoiminnalle on käytännössä ominaista, että se ulkoapäin tarkasteltuna on itsenäistä. Sivuliikkeellä on paikallinen ja itsenäinen hallinto, jolla tarkoitetaan varsinaisen ja tavanomaisen liike- tai ammattitoiminnan hoitamista varten tarpeellista johtoa ja muuta henkilökuntaa. Sivuliikkeen liike- tai ammattitoiminnan itsenäisyys ilmenee käytännössä siten, ettei sivuliike liike- tai ammattitoiminnassaan ole välittömästi riippuvainen ulkomaisen elinkeinonharjoittajan ohjauksen ja johtamisjärjestelmistä.

Sivuliike ei kuitenkaan ole juridinen henkilö. Sillä ei ole oikeuskelpoisuutta eikä oikeustoimikelpoisuutta. Sivuliike on osa ulkomailla sijaitsevaa yhteisöä tai säätiötä, joten se olisi pikemminkin tämän Suomessa toimiva yksikkö, johon kohdistuu joitakin lakiin perustuvia velvollisuuksia. Sivuliikkeen toiminimenkirjoittajat voisivat käytännössä edustaa ulkomaista elinkeinonharjoittajaa sopimusten teossa, ottaa vastaan haasteita sekä vastata ja kantaa oikeudenkäynnissä. Sivuliike toimii kaikissa tilanteissa ulkomaisen elinkeinonharjoittajan nimiin ja lukuun.

## **2 VOIMAANTULO**

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1.1.2017.

...

### 3 SUHDE PERUSTUSLAKIIN JA SÄÄTÄMISJÄRJESTYS

Esityksessä ehdotetaan saatettavaksi työehtosopimusta normaalisivouuden ja toisaalta yleissitovuuden perusteella noudattavat työnantajat yhdenvertaiseen asemaan sovellettaessa työehtosopimuksen sisältämiä paikallisen sopimisen lausekkeita.

Perustuslakivaliokunnan lausunnossa 41/2000 vp valiokunta on ottanut kantaa yleissitovuusjärjestelmän perustuslain mukaisuuteen. Valiokunnan mukaan järjestäytymättömien työnantajien kannalta yleissitovuusjärjestelmässä on kysymys heidän sopimusvapauteensa kohdistuvasta rajoituksesta. Yleissitovuuden avulla pyritään kuitenkin varmistamaan tiettyjen vähimmäisehtojen täyttyminen kaikissa asianomaisen alan työ sopimuksissa. Yleissitovuusjärjestelmän tarkoituksena on työntekijöiden vähimmäisehtojen turvaamisen ohella saattaa saman alan työnantajat kilpailullisesti samaan asemaan. Perustuslakivaliokunta piti työehtosopimusten yleissitovuutta perustuslain kannalta mahdollisena järjestelyinä.

Esityksen lähtökohtana on, että järjestäytymisen tai järjestäytymättömyyden perusteella sen paremmin työntekijöitä kuin työnantajiakaan ei saa asettaa epäedulliseen asemaan.

Työsopimuslakia koskevaa hallituksen esitystä käsitellessään perustuslakivaliokunta otti yleissitovuusjärjestelmään liittyen kantaa myös negatiiviseen yhdistymisvapauteen ja yhdenvertaisuuteen. Yleissitovuus on merkityksellinen perustuslain 13 §:n 2 momentin kannalta siltä osin kuin siinä on turvattu niin sanottu negatiivinen yhdistymisvapaus eli vapaus olla kuulumatta yhdistykseen. Valiokunnan mukaan yleissitovuus ei sinänsä merkitse järjestäytymisvelvollisuutta eikä tee järjestäytymätöntä työnantajaa sidotuksi työehtosopimukseen työehtosopimuslaissa tarkoitetulla tavalla ja siinä säädetyin velvollisuuksin.

Voimassa olevan työ sopimuslain 13 luvun 8 §:n mukaan yleissitovaa työehtosopimusta soveltava työnantaja saa soveltaa sellaisia työ sopimuslain 13 luvun 7 §:n nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä, joiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimusta. Perustuslakivaliokunnan mukaan raja us merkitsee käytännössä sitä, että järjestäytymättömät työnantajat eivät saa hyväkseen sellaisia työnantajan kannalta edullisia ratkaisuja, joista järjestäytyneessä kentässä voidaan paikallisesti sopia alalla muutoin sovitut ehdot alittaen. Mainitun eron tekemistä työnantajien välillä perusteltiin työ sopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä ennen muuta sillä seikalla, että järjestäytyneessä kentässä voidaan turvata myös paikallisella tasolla samanlainen neuvottelu- ja sopimistasapaino kuin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä vallitsee, ja muun muassa luottamusmiesjärjestelmän avulla on mahdollista varmistua työehtosopimuksen määräysten noudattamisesta.

Perustuslakivaliokunta piti edellä tarkoitetun eron tekemistä mahdollisena ottaen huomioon sääntelyn taustalla oleva työntekijäin suojelun tavoite, joka on valtiosääntöoikeudellisesti hyväksyttävä peruste perustuslain 18 §:n 1 momentin lopussa oleva säännös huomioon ottaen. Tästä syystä valiokunta piti yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan rajatumpaa oikeutta mahdollisena. Vaikka yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan asema ei voimassa olevan työ sopimuslain, työaikalain, vuosilomalain ja opintovapaalain mukaan ole yhdenvertainen samaa työehtosopimusta noudattavan järjestäytyneen työnantajan kanssa, tilanne ei perustuslakivaliokunnan mukaan johtanut niin merkittäviin eri työnantajaryhmien asemaa erilaistaviin vaikutuksiin, että niitä olisi pidettävä perustuslain 18 §:n 1 momentin mukainen tavoite huomioon ottaen liiallisina negatiivisen

yhdistymisvapauden toteutumiselle myös käytännössä. Näin ollen valiokunta katsoi, ettei lakiehdotuksen 13 luvun 8 § vaikuttanut lakiehdotuksen käsittelyjärjestykseen.

Työsopimuslakia säädettäessä ei pidetty tarkoituksenmukaisena laajentaa valtakunnallisten työnantajajärjestöjen ulkopuolella olevien työnantajien mahdollisuuksia pelkästään yleissitovuuden perusteella käyttää työehtosopimuksissa työpaikoille siirrettyä sopimismahdollisuutta. Nyt 16 vuotta työsoleimuslain säätämisen jälkeen hallitus katsoo, että työehtosopimuskäytännössä ja työmarkkinoilla tapahtuneet muutokset ovat luoneet edellytykset säätää yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle mahdollisuudet soveltaa paikallisen sopimisen sallivia työehtosopimusmääräyksiä työehtosopimuksessa määrätyissä rajoissa noudattaen paikalliselle sopimiselle asetettuja menettelytapoja ja sopijapuolia koskevia vaatimuksia. Esityksessä järjestäytymätön ja järjestäytynyt työnantaja asetetaan yhdenvertaiseen asemaan paikallisen sopimisen lausekkeita soveltaessaan.

Työehtosopimusten sisältämät paikallisen sopimisen lausekkeet poikkeavat sopimisen kohteiden, sopijapuolien ja sopimisessa noudatettavien menettelytapojen osalta. Joidenkin työehtosopimusmääräysten mukaan paikallisen sopimuksen voi tehdä vain sovellettavassa työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies. Koska järjestäytymättömässä yrityksessä ei yleissitovuuden perusteella noudateta luottamusmiesjärjestelmää vastaavalla tavalla kuin sovellettaessa työehtosopimusta työehtosopimuslain nojalla, työsoleimuslakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös luottamusmiehen asemasta paikallisen sopimuksen osapuolena. Säännöksen mukaan luottamusmies valittaisiin noudattaen yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, mutta ammattiosasto ja työntekijäliitto eivät tulisi paikallisen sopimuksen osapuoleksi eikä niillä olisi oikeutta riitauttaa paikallista sopimusta.

Esityksen mukaan paikallisen sopimuksen osapuolelle asetettua luottamusmiesvaatimusta sovellettaisiin samalla tavoin sekä normaalisitovuus- että yleissitovuuskentässä. Ainoa ero on se, että järjestäytymättömässä yrityksessä luottamusmiehen asemasta säädettäisiin laissa kun taas järjestäytyneessä kentässä luottamusmiehen asema määräytyisi luottamusmiessopimusten mukaisesti.

Esitykseen ei sisälly säännöstä työnantajan tai työntekijöiden velvollisuudesta järjestäytyä. Esitykseen ei siten liity negatiivisen järjestäytymisvapauden vastaista järjestäytymispakkoa. Jos yleissitovaa työehtosopimusta soveltava työnantaja kuitenkin haluaa neuvotella sellaisen työehtosopimuksen paikallisen sopimisen sallivan määräyksen perusteella, jossa paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies, työpaikalle on valittava luottamusmies, jotta työehtosopimuksesta poikkeavasta ratkaisusta voidaan sopia. Paikallinen sopimus on siten tehtävissä samoin edellytyksin sekä normaalisitovassa että yleissitovassa kentässä.

Esityksessä ehdotetaan, että yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen työehtosopimuksenmukaisuutta koskevat riidat ratkaistaisiin työtuomioistuimessa. Muilta osin paikalliseen sopimukseen liittyvät riidat ratkaistaisiin käräjäoikeudessa.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan 14/2016 vp. ottanut kantaa työtuomioistuimen luonteeseen erityistuomioistuimena ja erityisesti sen kokoonpanoon.

Lausunnossaan perustuslakivaliokunta kiinnitti huomiota siihen, että työtuomioistuimen käsittelemissä asioissa on kyse työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmään perustuvista oikeuksista ja velvollisuuksista. Niissä asioissa, joissa intressiperusteisesti nimetyillä jäsenillä on enemmistö työtuomioistuimen

ratkaisukokoonpanossa, asiaan osalliset ovat työ- tai virkaehtosopimuksen alaisuuteen järjestäytyneitä. Kyse on siis sanottuun sopimukseen sidotuista tahoista. Sääntelyllä on liittymäkohtia myös työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen, joka nojautuu perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen. Työtuomioistuimen erityislaatuinen asema eräänlaisena pysyväisluonteisena välitystuomioistuimena puoltaa perustuslakivaliokunnan mielestä kokonaisuutena arvioiden sellaista johtopäätöstä, että sääntelyä voidaan perustuslain 21 §:n 1 momenttiin sisältyvän riippumattomuusvaatimuksen näkökulmasta arvioida jossain määrin vakiintuneesta poikkeavasti.

Riippumattomuusvaatimuksen näkökulmasta perustuslakivaliokunta kiinnitti huomiota siihen, että muissa kuin työ- ja virkaehtosopimuksia koskevissa työtuomioistuimen ratkaistaviin kuuluvissa asioissa intressipohjaisesti nimetyillä jäsenillä ei ole enemmistöä ratkaisukokoonpanossa. Näin ollen muita kuin työ- tai virkaehtosopimuksin sidottuja asianosaisia koskevat asiat ratkaistaan kokoonpanossa, jossa enemmistön muodostavat puheenjohtajana toimiva tuomioistuimen presidentti tai työtuomioistuinneuvos sekä asiantuntijajäsenet, jotka eivät edusta työnantaja- tai työntekijäetuja. Valiokunta piti eräänlaisena riippumattomuuden vähimmäistakeena sitä, että tuomareihin sovellettavista esteellisyyssäännöksistä johtuen tietyn työmarkkinaosapuolen palveluksessa oleva työtuomioistuimen jäsen ei voi osallistua sellaisen asian käsittelyyn, joka koskee hänen työnantajansa solmimaa kollektiivisopimusta. Perustuslakivaliokunnan lausunnon mukaan perustuslain 21 §:n kanssa paremmin sopusoinnussa olisi kuitenkin sellainen sääntely, jonka mukaan intressipohjaiset jäsenet eivät muodostu enemmistöksi työtuomioistuimen ratkaisukokoonpanossa.

Esityksen mukaan yleissitovuuskentän asioita käsiteltäessä työtuomioistuimen kokoonpano poikkeaisi työtuomioistuimen tavallisesta ratkaisukokoonpanosta, jossa enemmistö on intressipohjaisesti nimetyillä jäsenillä. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen pätevyyden suhteessa työehtosopimukseen ratkaisisi kokoonpano, jossa olisi kolme puolueetonta jäsentä sekä yksi jäsen työnantajapuolen nimeämistä ja yksi työntekijäpuolen nimeämistä jäsenistä. Esitystä tehtäessä on otettu huomioon perustuslakivaliokunnan lausunto 14/2016 vp.

Edellä mainituilla perusteilla hallitus katsoo, että esitys ei ole ristiriidassa perustuslain kanssa. Lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

## LAKIEHDOTUKSET

1.

### Laki

#### työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:n 2 momentti, 13 luvun 8 § ja 12 §:n 1 momentti, sekä *lisätään* lakiin uusi 2 luvun 7 a §, seuraavasti:

### 2 luku

#### Työnantajan velvollisuudet

#### 7 §

##### *Työehtosopimusten yleissitovuus*

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

*Ellei 7 a §:stä muuta johdu*, työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

#### 7 a §

##### *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus*

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

*Jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies ja työnantaja haluaa neuvotella paikallisesta sopimuksesta, mutta luottamusmiestä ei ole valittu, työntekijöillä on oikeus*

*valita luottamusmies edustamaan itseään paikallista sopimusta koskevissa neuvotteluissa. Luottamusmiehen valintaan sovelletaan noudatettavan työehtosopimuksen määräyksiä.*

*Luottamusmiehellä on asemansa perusteella oikeus päättää ja purkaa paikallinen sopimus. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joihin sovelletaan kyseistä työehtosopimusta. Jos työehtosopimuksesta ei muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ei ole muusta sovittu, toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen.*

*Luottamusmies voi paikallisen sopimuksen osapuolena panna kanteen vireille työtuomioistuimessa siten, kuin siitä erikseen säädetään.*

## 13 luku

### Erinäisiä säännöksiä

#### 8 §

#### *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset*

Työnantaja, 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 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimusta tehtäessä sovelletaan 2 luvun 7 a §:ää.*

#### 12 §

#### *Valvonta*

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain sekä 2 luvun 7 a §:n ja tämän luvun 8 §:n nojalla tehtyjen paikallisten sopimusten noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta sekä yleissitovan työehtosopimuksen osapuolilta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

2.

**Laki**  
**työaikalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* työaikalain (605/1996) 40 a ja 43 §, sellaisena kuin 40 a § on laissa 64/2001, seuraavasti:

40 a §

*Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset*

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen edellä 40 §:n 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä 40 §:n 2 momentissa säädetään. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaan paikalliseen sopimiseen sovelletaan työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n säännöksiä.*

43 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista sekä 10, 12 ja 40 a §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia.

*Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta sekä yleissitovan työehtosopimuksen osapuolilta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.*

Tämä laki tulee voimaan ...

## 3.

**Laki**  
**vuosilomalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* vuosilomalain (162/2005) 31 § ja 37 §, seuraavasti:

31 §

*Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset*

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaan paikalliseen sopimiseen sovelletaan, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään.*

37 §

*Valvonta*

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain ja yleissitovan työehtosopimuksen perusteella tehtyjen paikallisten sopimusten *noudattamista*.

*Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta sekä yleissitovan työehtosopimuksen osapuolilta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.*

*Tämä laki tulee voimaan ...*

Tämä laki tulee voimaan



4.

**Laki**  
**opintovapaalain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan opintovapaalain (273/1979) 13 a §, sellaisena kuin se on laissa 66/2001, seuraavasti:

13 a §

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 13 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä 13 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaan paikalliseen sopimiseen sovelletaan, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään.*

Tämä laki tulee voimaan

5.

### Laki työtuomioistuimesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* työtuomioistuimesta annetun lain (646/1974) 1, 8, 14, 36 ja 39 §,

sellaisina kuin niistä ovat 1 § laeissa 252/1994, 402/2004 ja 102/2012, 8 § laeissa 1007/1982, 951/1993, 252/1994, 59/2001 ja 445/2001, sekä 39 § laissa 252/1994, sekä

*lisätään* lakiin uusi 12 a, 12 b, 37 b ja 39 a § seuraavasti

#### Työtuomioistuimen toimivalta ja järjestysmuoto

##### 1 §

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erikoistuomioistuimena työntekijöiden työehtosopimuksia ja virkamiesten virkaehtosopimuksia koskevat sekä työehtosopimuslakiin (436/1946), valtion virkaehtosopimuslakiin (664/1970), kunnalliseen virkaehtosopimuslakiin (669/1970), evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annettuun lakiin (968/1974), eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 10–13 lukuun, Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 12–16 lukuun, tasavallan presidentin kansliasta annetun lain (100/2012) 7 ja 8 lukuun ja *työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 a §:ään* perustuvat riita-asiat, kun kysymys on:

1) työehto- tai virkaehtosopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta;

*1 a) siitä, onko yleissitovan työehtosopimuksen sisältämän valtuutuksen perusteella tehty paikallinen sopimus työehtosopimuksen valtuutuksen mukainen;*

2) siitä, onko jokin menettely työehto- tai virkaehtosopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten mukainen; tai

3) työehto- tai virkaehtosopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten vastaisen menettelyn seuraamuksesta, ei kuitenkaan rangaistus- tai kurinpidollisesta seuraamuksesta.

Jos velvollisuus suoritukseen tai työehto- tai virkaehtosopimuksen *taikka yleissitovan työehtosopimuksen sisältämän valtuutuksen perusteella tehdyn paikallisen sopimuksen* perusteella soveltaminen tiettyyn yksittäistapaukseen riippuu *1 momentissa* tarkoitetun riidan ratkaisusta, työtuomioistuin voi samalla käsitellä ja ratkaista myös sitä koskevan kanteen. Jollei työtuomioistuin katso voivansa ratkaista tällaista vaatimusta, on asianosainen osoitettava nostamaan kanne toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee myös työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain (56/2001) 9 §:ssä tarkoitetun valituksen työehtosopimuksen yleissitovuudesta ja työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 13 §:ssä tarkoitetun valituksen työneuvoston oikaisuvaatimukseen antamasta päätöksestä.

## 8 §

Työtuomioistuin on päätösvaltainen, jollei 2 momentista muuta johdu, kun siinä on presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana, toinen 2 §:n 2 momentissa tarkoitetuista jäsenistä sekä neljä 2 §:n 3 momentissa tarkoitetuista työsuhteisiin perehtyneistä jäsenistä, joista kahden on oltava työnantaja- ja kahden työntekijäpuolelta. Työtuomioistuinneuvos voi toimia jäsenenä käsiteltäessä asiaa presidentin puheenjohtajana. Tällöin työtuomioistuinneuvokseen on sovellettava, mitä 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua jäsenestä on säädetty. Tarvittaessa tulee varajäsen poissaolevan tai puheenjohtajana toimivan jäsenen sijaan.

Käsiteltäessä virkamiehiä tai viranhaltijoita koskevia asioita työtuomioistuin on päätösvaltainen, kun kaksi 2 §:n 3 momentissa tarkoitetuista virkasuhteisiin perehtyneistä jäsenistä, joista toinen on julkiselta työnantajapuolelta ja toinen virkamiespuolelta, on läsnä yhden työnantajapuolelta ja yhden työntekijäpuolelta olevan jäsenen sijasta.

Työtuomioistuin on päätösvaltainen 1 §:n 1 momentin 1 a kohdassa sekä 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa, kun siinä on presidentti tai työtuomioistuinneuvos puheenjohtajana ja kaksi 2 §:n 2 momentissa tarkoitettua jäsentä sekä yksi jäsen työnantaja- ja työntekijäpuolelta.

Katselmuksen voi suorittaa puheenjohtaja ja kaksi jäsentä, joista asian laadun mukaan toinen on yksityiseltä tai julkiselta työnantajapuolelta ja toinen vastaavasti työntekijä- tai virkamiespuolelta.

Jos lainkäytön yhdenmukaisuus, asiassa annettavan ratkaisun laaja merkitys tai muu tärkeä syy vaatii, asian käsittelyyn työtuomioistuimessa osallistuvat 1 ja 2 momentin mukaisen kokoonpanon sijaan puheenjohtajat ja kaikki varsinaiset jäsenet. Jolleivät kaikki jäsenet voi osallistua käsittelyyn, läsnä olevat määräytyvät 1 ja 2 momentissa säädettyjen perusteiden mukaisesti.

Työtuomioistuimessa on vain puheenjohtaja valmistelussa ja ratkaistaessa asia tuomiolla 23 §:n 2 momentin nojalla. Puheenjohtaja voi määrätä sihteerin antamaan valmistelussa työtuomioistuimen puolesta haasteita ja kutsuja sekä toimittamaan kirjallisen valmistelun.

Työtuomioistuin on päätösvaltainen ratkaisemaan väitteen tuomarin esteellisyydestä, kun siinä on puheenjohtaja ja kaksi jäsentä, joista toinen on työnantajapuolelta ja toinen työntekijä- tai virkamiespuolelta.

## 12 a §

*Työtuomioistuimessa kantaa ja vastaa 1 §:n 1 momentin 1 a kohdassa tarkoitettussa asiassa paikallisen sopimuksen osapuolena ovat työnantaja ja luottamusmies.*

*Paikalliseen sopimukseen sidottu työntekijä voi sen estämättä, mitä 1 momentissa säädetään, panna työtuomioistuimessa vireille suoritusta tai paikallisen sopimuksen soveltamista yksittäistapaukseen koskevan kanteen luottamusmiehen nostaman kanteen yhteydessä. Tällaisen kanteen käsittelemisestä ja ratkaisemisesta työtuomioistuimessa säädetään 1 §:n 2 momentissa.*

*Työnantaja ei voi työtuomioistuimessa nostaa kannetta yksittäistä paikalliseen sopimukseen sidottua työntekijää vastaan.*

*Edellä 1 §:n 1 momentin 1 a kohdassa tarkoitetun asian käsittelyssä noudatetaan mitä riita-asian käsittelystä oikeudenkäymiskaassa säädetään. Tämän lain asioiden käsittelyä työtuomioistuimessa koskevan jakson 14 a – 38 §:n säännöksiä ei, lukuun ottamatta 33 ja 37 b §:ää, tällöin sovelleta.*

#### 12 b §

*Yleissitovan työehtosopimuksen osallisella on oikeus osallistua oikeudenkäyntiin väliintulijana 1 §:n 1 momentin 1 a kohdassa tarkoitetussa asiassa jommankumman asianosaisen puolella. Jos työehtosopimuksen osallinen haluaa osallistua oikeudenkäyntiin, osallisen on ilmoitettava siitä työtuomioistuimelle viimeistään 39 a §:ssä tarkoitetun kuulemisen yhteydessä.*

*Väliintulijalla on oikeus toimia oikeudenkäynnissä asianosaisen tavoin. Hän ei kuitenkaan saa muuttaa kannetta eikä ryhtyä muuhun toimeen, joka on ristiriidassa asianosaisen suorittaman toimen kanssa, eikä muutoin kuin asianosaisen ohella hakea muutosta tuomioon tai päätökseen.*

#### 14 §

*Kuultavaksi kutsutulla on työtuomioistuimessa puhevalta sekä oikeus käyttää todistuskeinoja muissa kuin 1 §:n 1 momentin 1 a kohdassa tarkoitetuissa asioissa.*

#### 36 §

*Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen ja se voidaan heti panna täytäntöön samassa järjestyksessä kuin yleisen tuomioistuimen lainvoimainen tuomio, jollei 37 b §:stä muuta johdu.*

#### 37 b §

*Työtuomioistuimen ratkaisuun 1 §:n 1 momentin 1 a kohdassa tarkoitetussa asiassa haetaan muutosta valittamalla korkeimpaan oikeuteen, jos korkein oikeus oikeudenkäymiskaaren 30 luvun 3 §:n nojalla myöntää valitusluvan.*

*Muutoksenhakukirjelmä, johon on sisällytettävä lupahakemus ja valitus, on yhdessä työtuomioistuimen ratkaisun kanssa toimitettava työtuomioistuimen kirjaamoon. Menettelyyn valituslupaa haettaessa ja asiaa käsiteltäessä sovelletaan muutoin oikeudenkäymiskaaren 30 luvun säännöksiä muutoksenhausta hovioikeuden toisena oikeusasteena käsittelemissä asioissa.*

*Työtuomioistuimen ratkaisu pannaan täytäntöön niin kuin lainvoimaisen tuomion täytäntöönpanosta säädetään. Korkein oikeus voi kuitenkin määrätä, ettei ratkaisua toistaiseksi saa panna täytäntöön tai ettei aloitettua täytäntöönpano saa jatkaa.*

#### Erinäisiä säännöksiä

#### 39 §

*Yleisessä tuomioistuimessa tai hallintotuomioistuimessa käsiteltävässä asiassa, jonka ratkaiseminen edellyttää erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta, voi tuomioistuin, milloin katsoo sen tarpeelliseksi tai asianosainen sitä vaatii, pyytää asiasta tältä osin lausunnon työtuomioistuimelta. Jos*

*käsiteltävän asian ratkaiseminen edellyttää yleissitovan työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevan valtuutuslausekkeen arviointia, olisi yleisen tuomioistuimen pyydettävä työtuomioistuimelta tältä osin lausuntoa, jollei se ole ilmeisen tarpeetonta.*

Jos lausuntopyyntö koskee tietyn työehto- tai virkaehtosopimuksen oikeata sisältöä tai soveltamista taikka sen yksittäisen määräyksen oikeata tulkintaa, on sopimukseen osallisille varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluiksi. Tässä tarkoituksessa työtuomioistuin kehottaa osallisia määräajassa antamaan lausuntonsa. Jos osalliset tällöin ovat asiassa eri mieltä, toimitetaan asiassa työtuomioistuimen harkinnan mukaan valmistelu ja pääkäsittely.

#### *39 a §*

*Työtuomioistuimen on käsitellessään 1 §:n 1 momentin 1 a kohdassa tarkoitettua asiaa kuultava asiaan liittyvän työehtosopimuksen osallisia.*

6.

## Laki

### yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

*muutetaan* yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007) 2 §:n 1 momentti, seuraavasti:

2 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan jäljempänä säädettävin poikkeuksin yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20. *Lakia sovelletaan myös elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) 2 §:ssä tarkoitettuun sivuliikkeeseen, jossa työskentelevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20.*

Tämä laki tulee voimaan ...

7.6.2016

---

## ERIÄVÄ MIELIPIDE / LAUSUMA TYÖRYHMÄN MIETINTÖÖN

---

### Aluksi

Työ- ja elinkeinoministeriön asettama työryhmä on laatinut mietinnön koskien paikallisen sopimisen edistämistä ja henkilöstön asemaa vahvistavan lainsäädännön kehittämistä. Työryhmän asettamisen taustalla ovat hallituksen linjaukset, joiden mukaan se kannustaa työelämän osapuolia luomaan paikallisen sopimisen toimintatapoja työpaikoille ja huolehtii paikallisen sopimisen edellytysten vahvistumisesta lainsäädäntöhankkein. Hallitusohjelman mukaan hallitus toteuttaa erityisesti pk-yritysten työllistämishalukkuutta lisääviä uudistuksia uusien työpaikkojen luomiseksi.

Totean, että mietinnön ehdotukset eivät toteuta edellä mainittuja tärkeitä tavoitteita. Suomen Yrittäjät ei hyväksy mietinnössä esitettyjä ehdotuksia ja näkemyksemme mukaan mietintöä ei tulisi antaa lainkaan. Koska mietintö kuitenkin on tarkoitus luovuttaa valtioneuvostolle, jätän siihen tämän lausuman ja eriävän mielipiteeni.

### Mietinnön esityksistä

#### Lähtökohdat

Kyse on yleissitovien työehtosopimusten soveltamisen piirissä toimivien noin 50 000 työnantajayrityksen ja noin 500 000 ammattiliittoihin kuulumattoman yksityisen sektorin työntekijän asemasta ja paikallisen sopimisen mahdollisuuksista.

Käytännön sopimisen näkökulmasta on lisäksi huomattava, että normaalisitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on keskimäärin 50 työntekijää, kun taas yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on keskimäärin 5 työntekijää. Pienissä työnantajayrityksissä luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä on tutkimusten mukaan vahvaa, eikä työpaikan yhteistoimintaa varten tarvita jäykkiä menettelymuotoja. Raportin vaikutusten arvioinnissa ei ole käsitelty edellä mainittuja seikkoja.

#### **7 a §. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus**

Mietinnön keskeisin ehdotus koskee säännöstä, jolla säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia.

Ehdotukseen sisältyy runsaasti ongelmia. Esityksen mukaan vain ammattiliittoon kuuluva luottamusmies kelpaisi sopijaosapuoleksi, lukuun

ottamatta työaikalain yksittäistä säännöstä, kun työehtosopimus edellyttää luottamusmiestä. Sopimisen ehtona oleva luottamusmiesedellytys johtaisi työntekijöiden velvoitteeseen järjestäytyä työehtosopimuksen tehneeseen ammattiliittoon, jos työpaikalla halutaan sopia paikallisesti poiketen tietyistä työehtosopimuksen mukaisista työehdoista.

Mietinnössä esitetyn säännöksen mukaan, jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies ja työnantaja haluaa neuvotella paikallisesta sopimuksesta, mutta luottamusmiestä ei ole valittu, työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies edustamaan itseään paikallista sopimusta koskevilla neuvotteluilla. Tosiasiassa kyse olisi kuitenkin velvollisuudesta liittyä ammattiliittoon, mikäli järjestäytymättömät työntekijät haluaisivat päästä tekemään paikallisia sopimuksia työnantajan kanssa silloin, kun työehtosopimus edellyttää luottamusmiestä.

Luottamusmiehen olisi kuuluttava työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäliittoon ja valintaan voisivat osallistua vain liittoon kuuluvat työntekijät (yksittäisten, lähinnä toimihenkilöitä koskevien työehtosopimusten mukaan valintaan voivat osallistua kaikki työntekijät). Käytännössä vähintään kahden työntekijän tulisi liittyä tiettyyn ammattiliittoon, jotta sopimuksia ylipäättään voitaisiin tehdä. Järjestelmä tarkoittaisi myös sitä, että järjestäytymättömät työntekijät eivät saisi osallistua paikallisessa sopimisessa heitä edustavan edustajan valintaan.

Olen työryhmässä esittänyt, että sopijakumppanina voisi luottamusmiehen lisäksi olla jo nykyisin työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä määritelty luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko henkilöstö yhdessä. Tällä mekanismilla on vuodesta 2001 saakka toteutettu yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan mahdollisuus sopia säännöllisen työajan järjestelyistä työehtosopimuksessa määritellyissä rajoissa.

## **Mietinnön perusoikeudellinen arviointi on vajavainen**

Luottamusmiestä edellyttävä sääntely suosisi järjestäytyneitä työntekijöitä ja asettaisi järjestäytymättömät työntekijät epäedullisempaan asemaan paikallisessa sopimisessa. Ehdotus käytännössä pakottaisi työntekijöitä järjestäytymään, jos työpaikoilla halutaan sopia tietyistä seikoista työehtosopimuksesta poiketen. En pidä tätä hyväksyttävänä.

Katson, että mietinnön perusoikeudellinen arviointi ei ole riittävän kattava. Näkemykseni mukaan mietinnön ehdotukset olisi pitänyt nyt tehtyä kattavammin arvioida ainakin yhdistymisvapauden ja yhdenvertaisuuden kannalta.

Vuoden 2015 alussa voimaan tulleen uuden yhdenvertaisuuslain ja Suomen perustuslain esitöissä todetaan, että lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa henkilöitä tai henkilöryhmiä muita edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Esitöissä on erikseen viitattu Suomen perustuslain 6 §:n 1 momentin yhdenvertaisuussäännökseen. Säännös ilmaisee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan pääperiaatteen.

Perustuslain 6 §:n 1 momentin yleistä yhdenvertaisuussäännöstä täydentää 2 momentin syrjintäkielto. Sen mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon,



vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslain syrjintäsäännöksessä on kansainvälisten ihmisoikeussopimusten syrjintämääräysten tavoin lueteltu eräitä sellaisia erotteluperusteita, joita voidaan yhteiskunnassa pitää syrjintäkiellon ydinalueena.

Luetteloa ei ole kuitenkaan tarkoitettu tyhjentäväksi, vaan eri asemaan asettaminen on kielletty erikseen mainittujen perusteiden lisäksi muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tällainen syy voi olla esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, perhesuhteet, aviollinen syntyperä, seksuaalinen suuntautuminen ja asuinpaikka.

Syrjintäsäännöksellä ei ole kielletty kaikenlaista erontekoa ihmisten välillä. Olennaista on, voidaanko erilainen kohtelu perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. Perustelulle asetettavat vaatimukset ovat kuitenkin esitöiden mukaan erityisesti säännöksessä lueteltujen kiellettyjen erotteluperusteiden kohdalla korkeat.

Lain esitöiden mukaan syrjintäkielto koskee myös toimenpiteitä, jotka välillisesti johtavat syrjivään lopputulokseen. Menettelyn syrjivyyttä on arvioitava sen tosiasiallisten seurausten kannalta. Suosinta tai jonkin yksilön tai ryhmän asettaminen etuoikeutettuun asemaan on kiellettyä, jos se asiallisesti merkitsee toisiin kohdistuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuussäännös kohdistuu myös lainsäätäjään.

Tässä tapauksessa mietinnössä kuvatun kaltainen menettely johtaisi käytännössä siihen, että järjestäytymättömät työntekijät asetettaisiin epätasa-arvoiseen asemaan paikallisessa sopimisessa sillä perusteella, että he ovat päättäneet käyttää negatiivista yhdistymisvapauttaan. En pidä tätä hyväksyttävänä.

Mietinnössä on todettu, että myöskään työnantajaliittoihin kuuluvissa järjestäytyneissä yrityksissä sopiminen ei ole mahdollista, jos työpaikalla ei ole riittävästi ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä eikä siten luottamusmiestä ole valittu. Tämä on sinänsä totta. On kuitenkin huomattava, että liittyessään työnantajaliittoon yritys sitoutuu vapaaehtoisesti myös luottamusmiesjärjestelmään ja työehtosopimuksen määräämään sopimisjärjestelmään. Yritys voi näin ottaa huomioon mainitut seikat harkitessaan järjestäytymistä.

Järjestäytymättömän, yleissitovaa työehtosopimusta noudattamaan velvollisen yrityksen tilanne on erilainen. Se on päättänyt käyttää perustuslain turvaamaa oikeutta olla liittymättä työnantajaliittoon. Nyt nämä yritykset ja niiden työntekijät pakotettaisiin lainsäädännöllä luottamusmiesjärjestelmään paikallisen sopimisen osalta. Näin tehtäisiin siitä huolimatta, että lainsäädäntöön on jo vuonna 2001 nimenomaisesti järjestäytymättömiä yrityksiä varten luotu luottamusvaltuutettua koskeva sääntely, joka ei edellytä järjestäytymistä yritykseltä eikä työntekijöiltä.

Jo nykyisin säännöllisen työajan järjestelyistä voidaan sopia myös luottamusvaltuutetun tai koko henkilöstön kanssa. Tämän mallin hyödyntäminen koko paikallisen sopimisen toteutukseen saattaisi

järjestäytymättömät yritykset yhdenvertaiseen asemaan järjestäytyneiden yritysten kanssa. Ratkaisu ottaisi kuitenkin huomioon ne erot, jotka liittyvät siihen, noudattaako yritys työehtosopimusta normaalisitovana (järjestäytynyt yritys) vai yleissitovana (järjestäytymätön yritys). Sopimisen rajat tulisivat aina työehtosopimuksesta. Malli asettaisi myös työntekijät keskenään yhdenvertaiseen asemaan.

Mietinnössä ei ole arvioitu edellä mainittuja seikkoja perusoikeuksien näkökulmasta.

## Lopuksi

Totean lopuksi, että Suomen Yrittäjät on valmis hyväksymään lainsäädännön pohjaksi mallin, jonka mukaisesti paikallisen sopimisen työntekijöitä edustavaksi sopijakumppaniksi hyväksytään luottamusmiehen ohella myös luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valitsema edustaja. Lisäksi Suomen Yrittäjät katsoo, että paikallinen sopimus on voitava työntekijöiden näin halutessa tehdä työnantajan ja henkilöstön kanssa yhdessä.

SY ei hyväksy mietinnössä esitettyä järjestelmää, jossa vain luottamusmies voi olla paikallisen sopimisen osapuoli silloin, kun työehtosopimus sitä edellyttää.

Suomen Yrittäjät

Janne Makkula  
johtaja, varatuomari