

Matti Vanhanen /kesk ym.: Lakialoite laeiksi työsopimuslain ja työaikalain 40 §:n muuttamisesta

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Aloitteessa ehdotetaan otettavaksi työsopimuslakiin yleiset säännökset, joilla työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja asetetaan työehtosopimukseen sisältyvien työsuhteen ehtojen noudattamisvelvollisuuden suhteen samaan asemaan niin sanotun järjestäytyneen työnantajan kanssa.

Työnantajien erilainen asema tulee esille kysymyksen ollessa sellaisten työehtosopimusmääräysten soveltamisesta, joilla on poikettu laissa annetun valtuutuksen nojalla lain muuten pakottavasta säännöksestä.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden piirissä oleva työnantaja ei eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta saa voimassa olevan oikeuden mukaan noudattaa niitä yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on poikettu laissa olevasta säännöksestä työntekijän kannalta heikompaan suuntaan.

Työsopimuslakiin lisättäväksi ehdotetuissa uusissa säännöksissä esitetään, että työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja saisi työnantajajhdistykseen kuulu-

van työnantajan tavoin soveltaa myös niitä työehtosopimuksen määräyksiä, jotka ovat työnantajan kannalta laissa säädettyä edullisempia. Ehdotettavat uudet säännökset koskisivat sekä työehtosopimukseen kirjattujen laista poikkeavien määräysten soveltamismahdollisuutta että tilannetta, jossa poikkeusjärjestelyn noudattaminen edellyttää työehtosopimuksen mukaan työpaikkakohtaista sopimista.

Sen tilanteen varalta, että lain säännöksestä poikkeaminen on työehtosopimuksessa määrätty riippumaan paikallisesta sopimisesta, ehdotetaan työsopimuslakiin otettavaksi säännökset siitä, miten työpaikkakohtainen tai muu vastaava paikallinen sopimus voidaan tehdä yleissitovuuden piirissä olevassa yrityksessä. Sopimismenettelyä koskevien säännösten tarkoitus on varmistaa paikallisen sopimuksen osapuolten aseman tasapainoisuus sopimuksentekotilanteessa.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne on hyväksytty ja vahvistettu.

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila

Työlainsäädännössä on joukko pakottavia säännöksiä, joista voidaan kuitenkin poiketa työehtosopimuksella. Nämä säännökset ovat siten työsopimuksen osapuoliin nähden pakottavia, mutta niistä voidaan sopia poikettavaksi joko työnantajan ja työntekijäjärjestön tai valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisellä työehtosopimuksella. Työlainsäädännön puolipakottavat säännökset poikkeavat toisistaan paitsi materiaaliselta sisällöltään myös

niiden seikkojen osalta, keihin niiden nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä saadaan soveltaa ja minkälaiset vaikutukset työehtosopimusmääräyksellä on työehtosopimuskauden päättymisen jälkeen ennen uuden työehtosopimuksen solmimista.

Säännöksiä, joista työehtosopimuksella voidaan sopia toisin, on työsopimuslaissa (320/1970), kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetussa laissa (951/1977), työaikalaisissa (605/1996), yötöytä tekeväälle työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta annetussa valtioneuvoston päätök-

sessä (869/1996), vuosilomalaissa (272/1973), opintovapaa-asetuksissa (273/1979) ja opintovapaa-asetuksessa (864/1979).

Edellä mainittuihin säädöksiin sisältyvien kelpuuttavien säännösten nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan työehtosopimukseen sidottujen välisissä työsuhteissa työehtosopimuslain (436/1946) 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Lisäksi edellä tarkoitettuja työehtosopimusmääräyksiä saa työehtosopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Sen sijaan työnantaja, joka noudattaa työehtosopimusta työehtosopimuslain 17 §:n perusteella eli työehtosopimuksen yleissitovuuden johdosta, ei eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta saa soveltaa mainittuja laista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä.

Työehtosopimuslain 17 §:n mukaan työnantajan on työehtosopimuksessa ja työsuhteessa muuten noudatettava vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty. Työnantajan on siten noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtoina. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yleissitovan työehtosopimuksen määräykset syrjäyttävät tahdonvaltaiset lainsäädännökset sekä työehtosopimuksen vastaavat ehdot paitsi, jos työehtosopimuksen ehdot ovat työntekijän kannalta edullisempia. Tämä johtuu 17 §:n sanamuodosta ja työehtosopimuslain 17 §:n sovellettavasta edullisemmussäännöstä.

Työehtosopimuslain 17 §:n vähimmäisehtoluonteesta on katsottu johtuvan, että yleissitova työehtosopimus tuo työntekijälle pelkästään oikeuksia ja vastaavasti työnantajalle pelkästään velvollisuuksia. Näin ollen työehtosopimuslain 17 §:n nojalla työehtosopimusta noudattava työnantaja ei saa soveltaa sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on jollakin tavoin vähennetty tai muutettu työntekijän lain pakottaviin säännöksiin perustuvia etuja tai järjestelyjä, ellei laissa ole nimenomaisesti toisin säädetty. Työntekijöiden kannalta tämä merkitsee, että työntekijät yleissitovuuden piirissä olevissa yrityksissä saavat hyväkseen keskimäärin paremmat etuudet kuin niin sanotuissa järjestäytyneissä yrityksissä.

Yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan järjestäytymättömän työnantajan ja työntekijän välisessä työsuhteessa työehtosopimuksen ehtoina. Niillä ei siten ole työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä koskevat riidat kuuluvat yleisen alioikeuden toimivaltaan. Yleissitovien työehtosopimusten noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille.

Yleissitovien työehtosopimusten noudattamisen valvonta kuuluu työsuojeluviranomaisille.

Työehtosopimuslain 8 §:ssä velvoitetaan työehtosopimukseen osalliset ja muuten sidotut välttämään kaikkia työtaistelutoimia, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen. Tämä niin sanottu työrauhavelvoite ei sen sijaan koske työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattavia. Näin ollen yrityksissä, joita työehtosopimus velvoittaa yleissitovuuden perusteella, voidaan ryhtyä työtaistelutoimiin, joiden tarkoituksena on vaikuttaa noudatettaviin työehtoihin.

Seuraavassa selostetaan niiden lainsäädännössä olevien säännösten pääasiallinen sisältö, joista voidaan työehtosopimuksella poiketa.

Työehtosopimuslain 28 §:n mukaan työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan, jos hän on työsuhteen jatkuttua kuukauden estynyt tekemästä työtään sairauden tai tapaturman vuoksi, jota hän ei ole aiheuttanut tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella. Työsuhteen jatkuessa työntekijällä on oikeus saada palkkansa sanotun esteen kestämisajana enintään sen alkamispäivää seuranneen seitsemännen arkipäivän loppuun saakka. Jos työsuhde on sairauden alkaessa kestänyt kuukautta lyhyemmän ajan, työntekijällä on vastaavalla tavalla oikeus esteen aikana saada 50 prosenttia palkastaan. Saman pykälän 2 momentin mukaan työntekijälle 1 momentista johtuvaa oikeutta voidaan rajoittaa työehtosopimuksella. Työehtosopimuksen määräystä saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Milloin työehtosopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen sanotunlaista määräystä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräystä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Työehtosopimuslain 30 §:n 3 momentin mukaan työehtosopimuksella voidaan laajentaa työnantajan lomauttamisoikeutta siitä, mikä se lain säännösten mukaan on.

Työehtosopimuslain 47 §:n mukaan työnantajan ja työntekijän valtakunnallisilla keskusjärjestöillä on oikeus työehtosopimuksiin poiketa työehtosopimuksen päättämistä koskevasta lain 3 a

luvun ja 37 §:n 3 momentin säännöksistä. Muista kuin laittomasta irtisanomisesta tuomittavaa korvausta koskevasta säännöksestä sopimisoikeus on myös työnantajain ja työntekijäin valtakunnallisilla yhdistyksillä.

Vuosilomalain 16 §:n mukaan työnantajain ja työntekijäin yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus sopia talviloman sisällyttämisestä muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen samoin kuin lomakaudesta, vuosiloman pituudesta sen määräytyessä 3 §:n 3 momentin toisen virkkeen mukaisesti, säästövapaasta, vuosiloman jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta toisin kuin laissa säädetään. Työehtosopimuksen tällaisia määräyksiä saa sopimukseen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimusmääräysten niin sanotusta jälkivaikutuksesta on säädetty samalla tavoin kuin sairausajan palkkaa koskevassa säännöksessäkin.

Opintovapaalain ja opintovapaa-asetuksen mukaan työehtosopimuksella voidaan poiketa siitä, mitä laissa säädetään opintovapaoikeudesta, opintovapaan hakemis- ja myöntämismenettelystä ja opintovapaan keskeyttämisestä. Vastaavasti työehtosopimuksella voidaan poiketa opintovapaa-asetuksen säännöksistä muun muassa siltä osin kuin ne koskevat opintovapaaseen oikeuttavaa koulutusta, opiskelun muotoja, opintovapaan antamistapaa, opintovapaan hakemista ja keskeyttämistä sekä työntekijän oikeutta siirtää opintovapaata.

Työaikalain 9 ja 40 §:n mukaan työnantaja saa soveltaa mainitun lain kelpuuttavien säännösten nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muuten noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Työaikalain mainittujen säännösten mukaan myös työsopimuslain 17 §:n nojalla työehtosopimusta soveltava työnantaja saa noudattaa yleissitovien työehtosopimusten työaikamääräyksiä sellaisenaan eli sekä työntekijän kannalta lakia edullisempia että laista työntekijän haitaksi poikkeavia määräyksiä. Myös jälkivaikutuksen osalta työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja ovat työaikalakia sovellettaessa samassa asemassa.

Työaikalain 9 §:n mukaan työnantaja ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä lain 6—8 §:n säännöksistä poiketen. Työaikalain 10 §:ssä säädetään lisäksi nimenomaisesti työehtosopimusta työsopimuslain 17 §:n nojalla noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä säännöllistä työaika koskeva paikallinen sopimus. Työaikalain 40 §:n mukaan työehtosopimuksin voidaan sopia muun muassa työajaksi luettavasta ajasta, liukuvan työajan järjestelyistä, säännöllisen työajan ylittävältä työajalta maksettavista korvauksista, lepoajoista, yötyöstä ja työaika-asiakirjoista. Työaikalain 40 §:ssä ei ole, toisin kuin säännöllisen työajan järjestelyjä koskevissa säännöksissä, säädetty yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia.

2. Muutoksen syyt

Työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä merkitsee, että työnantajaan tulevat lainsäädännön perusteella sovellettaviksi erilaiset normit riippuen siitä, kuuluuko työnantaja yleissitovana noudatettavan työehtosopimuksen tehneeseen työnantajayhdistykseen vai ei. Sellaisen työnantajan, joka on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella, noudatettavana ovat kaikki työehtosopimukseen otetut työnantajan kannalta lakia ankarammat määräykset, mutta lakia lievempiä määräyksiä tällainen työnantaja ei saa soveltaa. Näin ollen työnantaja, joka ei kuulu tai liity työehtosopimuksen tehneeseen työnantajayhdistykseen, saattaa olla työehtosopimuksen sisällöstä riippuen velvollinen noudattamaan ankarampia oikeussääntöjä kuin yhdistykseen kuuluva työnantaja.

Hallitusmuodon 10 a §:n 2 momentin mukaan jokaisella olevaan yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen. Oikeuden olla kuulumatta yhdistykseen voidaan katsoa sisältävän sen, että yhdistykseen kuulumattomuudesta ei saa aiheutua haitallisia seuraamuksia. Hallitusmuodon 5 §:n 1 momentin mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Kuten edellä on selvitetty, voimassa olevalla työehtosopimusten yleissitovuutta koskevalla sääntelyllä niin sanotut järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työnantajat joutuvat keskenään erilaiseen asemaan, kun on kysymys velvollisuudesta noudattaa työlakien säännöksiä. Hallitusmuo-

don 10 a §:n 3 momentin mukaan tarkempia säännöksiä yhdistymisvapauden käyttämisestä annetaan lailla.

Jos perusoikeutta rajoitetaan lailla, on edellytetty, että rajoitusperusteen tulee olla hyväksyttävä ja itse rajoituksen on oltava painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatima. Rajoituksen on lisäksi oltava suhteellisuusvaatimuksen mukainen eli välttämätön hyväksyttävän tarkoituksen saattamiseksi.

Työsopimuslain 17 §:ssä säädetyn yleissitovuusjärjestelmän tarkoituksena on ollut turvata kaikille työntekijöille tietty vähimmäispalkka ja muut työsuhteessa noudatettavat vähimmäisehdot siitä riippumatta, kuuluuko työnantaja työehtosopimuksen tehneeseen työnantajayhdistykseen vai ei. Sääntelyllä on haluttu varmistaa työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu työelämässä. Tämä tavoite on edelleen hyväksyttävä.

Esillä olevassa asiassa joudutaan arvioimaan, onko yleissitovuuden yksipuolisen vaikutuksen ylläpitäminen välttämätöntä työsuhteen vähimmäisehtojen ja työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi. Nykyinen sääntely antaa työntekijälle, joka työskentelee yleissitovuuden piirissä olevan työnantajan palveluksessa, vähintään samat etuudet kuin jos hän olisi järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Hän saa sillä tavoin jopa paremmat etuudet, että työehtosopimukseen sisällytettyjä työntekijän kannalta lain säännöstä heikompia määräyksiä ei hänen työsuhteessaan saa soveltaa.

Jos yleissitovuuden piirissä olevan yrityksen työntekijän työsuhteessa sovellettaisiin myös mainittuja laista poikkeavia työehtosopimusmääräyksiä, järjestäytyneen ja järjestäytymättömän yrityksen työntekijät tulisivat etuuksien puolesta samaan asemaan. Yleissitovuuden yksipuolisen vaikutuksen poistamisella ei voida katsoa olevan vaikutusta työsuhteen vähimmäisehtojen ja työntekijöiden yhdenvertaisuuden turvaamisessa. Työpaikassa, jossa työehtosopimusta noudatetaan yleissitovuuden perusteella, olisi sovellettava vähintään niitä työehtoja, jotka on määrätty työehtosopimuksessa ja joita siten noudatetaan myös työnantajaliittoon kuuluvassa yrityksessä. Uutta työaikalakia säädettäessä ei myöskään katsottu, että työsuhteen vähimmäisehtojen tai työntekijöiden yhdenvertaisuuden turvaamistarve olisi ollut esteenä, kun yleissitovuuden piirissä oleva työnantaja saatettiin samaan asemaan työnantajayhdistykseen kuuluvan työnantajan kanssa. Työntekijöiden vähimmäistyöehtojen ja yhdenvertaisuuden toteutta-

minen eivät vaadi ylläpitämään rajoituksia, jotka kohdistuvat työehtosopimusten yleissitovuuden piirissä olevien työnantajien yhdistymisvapauteen ja yhdenvertaisuuteen.

Mainittujen rajoitusten ylläpitämiselle ei ole esitetty muitakaan hyväksyttäviä ja painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatimia syitä.

3. Ehdotetut muutokset

Aloitteen tavoitteena on saattaa työso-
pimuslain 17 §:n nojalla työehtosopimusta noudattava työnantaja samaan asemaan sellaisen työnantajan kanssa, joka soveltaa työehtosopimusta työehtosopimuslain 4 §:n nojalla. Tämän vuoksi ehdotetaan työso-
pimuslakia ja työaikalakia muutettavaksi siten, että työso-
pimuslain 17 §:n nojalla työehtosopimusta noudattava työnantaja voisi noudattaa myös sellaisia työlakien tai muiden säädösten nojalla solmittuja työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on rajoitettu työntekijälle työla-
insäädännön mukaan tulevia etuuksia.

Muutos ehdotetaan toteutettavaksi lisäämällä työso-
pimuslakiin uudet 17 a ja 17 b §. Ehdotetun 17 a §:n mukaan työehtosopimusta lain 17 §:n nojalla noudattava työnantaja saisi soveltaa työsuhteissaan myös työehtosopimuksen laista poikkeavia määräyksiä.

Ehdotetut muutokset koskisivat myös sitä tap-
austa, että laista poikkeavan työehtosopimus-
määräyksen soveltaminen edellyttää työpaikka-
kohtaisen tai muun vastaavan paikallisen sopi-
muksen tekemistä. Sopimustasapainon varmis-
tamiseksi paikallisessa sopimisessa yleissitovu-
uden piirissä olevissa yrityksissä ehdotetaan käyt-
töön otettavaksi samansisältöinen sopimisjärjes-
telmä kuin työaikalaisissa on säädetty. Paikallinen
sopimus olisi tehtävä joko työntekijöiden edusta-
jan kanssa taikka henkilöstön tai henkilöstöryh-
män kanssa, jollei työehtosopimuksessa anneta
mahdollisuutta sopimiseen suoraan yksittäisen
työntekijän kanssa.

Koska esillä oleva ongelma kytkeytyy kaik-
kiin erilaisiin työehtosopimusmääräyksiin, jotka
perustuvat eri työlaeissa oleviin kelpuuttaviin
säännöksiin, on perusteltua toteuttaa muutos
työsopimuslakiin lisättävillä yleisillä säännöksil-
lä sen sijasta, että vastaavat säännökset liitettäi-
siin erikseen kuhunkin lainsäädännössä nyt ole-
vaan ja vastaisuudessa säädettävään kelpuutta-
vaan säännökseen. Muutoksen toteuttaminen
vaihtoehtoisesti siten, että tarpeelliset säännök-

set kytkettäisiin edellä selostetulla tavalla erikseen jokaiseen kelpuuttavaan lainsäädännökseen, ei ole lainsäädäntöteknisesti yhtä hyvä ratkaisu kuin yleinen säännös. Muutoksen toteuttaminen kytkemällä säännökset toisaalta vain johonkin tai joihinkin nykyisistä kelpuuttavista säännöksistä merkitsisi sitä, että ongelma jäisi edelleen muilta osin korjaamatta.

4. Muutoksen vaikutukset

Ehdotetuilla muutoksilla ei arvioida olevan välittömiä taloudellisia vaikutuksia.

Aloite vaikuttaa työnantajayritysten asemaan siten, että yritykset asetetaan keskenään samaan asemaan, kun kysymys on siitä, mitä työehtosopimusten työehtoja koskevia määräyksiä niiden tulee tai ne voivat noudattaa. Ehdotetut muutokset poistaisivat yritysten keskinäisessä kilpailuasemassa olevan eron.

Yleissitovuuden piirissä olevat työnantajat ovat valtaosalta pieniä yrityksiä. Muutoksilla voidaan arvioida olevan myönteistä vaikutusta näiden yritysten toimintaedellytyksiin niiden

kytessä järjestämään aikaisempaa tarkoituksenmukaisemmalla tavalla toimintaansa.

Työntekijöiden asemaan muutokset vaikuttavat siten, että työntekijät tulevat samaan asemaan riippumatta siitä, työskenteleekö henkilö työehtosopimuksen tehneeseen työnantajayritykseen kuuluvassa yrityksessä vai työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattavassa yrityksessä. Voimassa olevat säännökset turvaavat yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä työskentelevälle henkilölle lähtökohtaisesti muita edullisemmat työsuhteen ehdot. Kun toisaalta työehtosopimusten mukaiset mahdollisuudet sopia työnteon järjestelyistä työpaikalla ovat näissä yrityksissä rajoitetummat kuin työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä, ei myöskään ole ollut mahdollisuutta ottaa käyttöön järjestelyjä, jotka olisivat työntekijöiden edun mukaisia.

Aloitteella ei arvioida olevan välittömiä valtiontaloudellisia tai julkisyhteisöjen organisaation ulottuvia vaikutuksia. Ehdotettu työsuojeluviranomaisten valvontavaltuuksien lisääminen ei aiheuta merkittävää lisäystä viranomaisten tehtäviin.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Työsopimuslaki

17 a §. Pakottavasta laista poikkeavat yleissitovan työehtosopimuksen määräykset. Ehdotetut 17 a ja 17 b § kytkeytyvät lain 17 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiin, joissa on säädetty työehtosopimusten yleissitovuudesta. Jos työehtosopimusta on 17 §:n perusteella pidettävä yleissitovana, se merkitsee, että sopimuksen tarkoittamalla alalla toimivassa yrityksessä on vähimmäisehtoina työehtosopimuksissa ja työsuhteissa muuten noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos kuitenkin jossakin asiassa laissa olevat säännökset antavat työntekijälle paremman oikeuden tai aseman kuin työehtosopimuksen vastaava määräys, on yrityksessä, joka noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden vuoksi, sovellettava kyseistä lain säännöstä työehtosopimuksen määräyksen sijasta.

Kuten yleisperusteluissa on selostettu, työ-lainsäädännössä on säännöksiä, joiden nojalla työehtosopimuksella voidaan sopia laissa yksilöidystä asiasta toisin kuin laissa on säädetty.

Nämä työehtosopimuksiin otettavat lain pääsäännöstä poikkeavat määräykset voivat olla kahdenlaisia. Ensinnäkin työehtosopimuksessa voidaan suoraan sopia se normi, jota noudatetaan lain säännöksen sijasta. Toisena vaihtoehtona on laatia työehtosopimus niin, että laista poikkeava normi tulee sovellettavaksi vain, jos yrityksessä tai työpaikalla siitä sovitaan. Työehtosopimuksissa on käytetty kumpaakin menettelyä.

Pykälän 1 momentissa ehdotetaan, että työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudatettava työnantaja saisi työsuhteissaan noudattaa myös niitä työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on rajoitettu lain säännösten mukaan työntekijälle tulevia etuuksia. Ehdotettu säännös on sillä tavoin yleinen niin kuin 17 §:n 1 ja 2 momentikin, että se tulisi sovellettavaksi riippumatta siitä, perustuuko työehtosopimuksella poikkeamisen mahdollisuus esillä olevan työehtosopimuslain johonkin kelpuuttavaan säännökseen vai jossakin muussa laissa olevaan vastaavaan säännökseen. Yleissitovuuden piirissä olevissa työsuhteissa tulisivat tässä tarkoitettut työehtosopimuk-

sen poikkeavat määräykset noudatettaviksi sekä silloin, kun poikkeavat normit on otettu suoraan työehtosopimukseen että silloin kun poikkeuksen soveltaminen on työehtosopimuksessa jätetty työpaikkatasolla sovittavaksi.

Työehtosopimuksen laista poikkeavien määräysten niin sanotusta jälkivaikutuksesta säädetäisiin 1 momentin toisessa virkkeessä. Sen mukaan työehtosopimuksen mukaiset laista poikkeavat määräykset voisivat olla voimassa kyseisen työehtosopimuksen voimassaoloajan päättymisen jälkeenkin uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti, jos työehtosopimuksessa olisi niin sovittu. Jälkivaikutus ei siten olisi automaattinen, vaan vaatisi, että siitä on sovittu työntekijän ja työnantajan välillä. Tätä tarkoittava sopimus voitaisiin tehdä siinäkin vaiheessa, kun työehtosopimus on lakannut olemasta voimassa. Ehdotettu sääntely vastaa lain 28 ja 47 j §:ssä olevaa jälkivaikutuksen sääntelyä.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi sopimismenettelystä siinä tapauksessa, että laista poikkeavan työehtosopimusmääräyksen soveltaminen vaatii kyseisen työehtosopimuksen mukaan työpaikkakohtaista tai muuta vastaavaa paikallista sopimusta. Työehtosopimuksessa on näissä tapauksissa myös sovittu menettelystä, jolla tällainen paikallinen sopimus voidaan tehdä. Työehtosopimuksessa saatetaan edellyttää esimerkiksi, että sopimus on hyväksyttävä asianomaisilla liitoilla. Työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattava työnantaja ei välttämättä voi soveltaa työehtosopimuksissa määrättyjä menettelymuotoja. Yleensä paikallisen sopimisen menettelytapamääräyksillä pyritään varmistamaan sopimustasapainon säilymistä sopimistilanteessa.

Koska työehtosopimuksen määräykset paikallisen sopimisen menettelystä eivät ainakaan kaikissa tapauksissa voi sellaisenaan tulla sovellettaviksi yrityksissä, joissa työehtosopimusta noudatetaan vain yleissitovuuden perusteella, ehdotetaan 2 momentissa säädettäväksi siitä, ketkä voisivat tehdä työpaikkakohtaisen tai muun vastaavan paikallisen sopimuksen edellä mainituissa yrityksissä. Ehdotus vastaa asiallisesti työaikalain 10 §:ssä olevaa vastaavaa järjestelyä. Ehdotetulla sääntelyllä samoin kuin työaikalain vastaavilla säännöksillä pyritään varmistamaan, että laista poikkeavaa sopimusta tehtäessä osapuolten välillä vallitsisi sopimustasapaino. Työsuhteen osapuolten sopimustasapainon voidaan arvioida olevan työntekijän kannalta paremman, jos häntä koskeva sopimus

neuvotellaan tavalla tai toisella kollektiivisesti. Tällainen työntekijöiden yhteinen osallistuminen sopimuksentekoon voi tapahtua joko yhteisen edustajan välityksellä tai sitten niin, että asiasta neuvottelevat ja sopimuksen tekevät kaikki asianomaiset työntekijät yhdessä. Viimeksi mainittu menettelytapa on mahdollinen lähinnä silloin, kun sopimus kohdistuu vain sellaiseen määrään työntekijöitä, että neuvottelu ja sopiminen on käytännössä mahdollista toteuttaa kaikkien työntekijöiden siihen yhteisesti osallistuen.

Pykälän 2 momentin mukaan paikallisen sopimuksen saisivat tehdä ensi sijassa työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies. Tässä luottamusmiehellä tarkoitetaan työehtosopimuksen nojalla ja sen mukaisesti valittua luottamusmiestä. Jollei tällaista luottamusmiestä ole valittu, sopimuksen voisi tehdä muu henkilöstön edustaja, jolle henkilöstö on antanut valtuuden tehdä itseään koskeva sopimus. Tässä tarkoitettu edustaja voi olla myös esimerkiksi lain 53 §:ssä tarkoitettu luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu. Jollei henkilöstö ole valinnut edustajaa tekemään puolestaan sopimusta, sopimuksen saisi tehdä yrityksen henkilöstö, tai sopimuksen kohdistuessa vain osaan henkilöstöstä, asianomainen henkilöstöryhmä yhdessä. Jos yrityksessä on vain yksi työntekijä, tässä tarkoitettua sopimuksen voisi aina tehdä suoraan hänen kanssaan.

Työehtosopimuksissa oikeus laista poikkeavasta järjestelystä sopimiseen on voitu antaa myös suoraan työnantajalle ja työntekijälle. Työehtosopimusta tehtäessä on tällöin arvioitu, että sopimus voidaan sopimustasapainon järkevyyttä tehdä suoraan työnantajan ja työntekijän kesken. Jos työehtosopimuksessa on sovittu tällaisesta sopimismenettelystä, se olisi ehdotuksen mukaan sallittu myös yleissitovuuden piirissä olevassa yrityksessä.

Luottamusmiehelle ehdotetaan annettavaksi oikeus tutustua edellä sanottuihin työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä tehtyihin sopimuksiin. Tiedonsaantioikeus olisi sekä työehtosopimuksessa tarkoitettulla että lain 53 §:n mukaisella luottamusmiehellä. Luottamusmiehellä olisi oikeus saada nähtäväkseen tai muutoin tiedokseen työnantajan ja työntekijän keskenään tekemä sopimus. Koska sopimus voitaisiin 17 b §:n mukaan tehdä suullisestikin, luottamusmiehen tiedonsaantioikeus voitaisiin täyttää selostamalla sopimuksen sisältö hänelle. Tietojensaantioikeus ei koskisi sellaisen henkilöstöryhmän tekemää

sopimusta, johon luottamusmie ei kuulu. Luottamusmiehen tietojensaantioikeuden tehosteeksi ei ehdoteta säädettäväksi erityisiä tehosteita, koska 55 §:n 2 momenttiin ehdotetun muutoksen mukaan työsuojeluviranomaisilla olisi niin ikään oikeus saada tutustua kaikkiin 17 a §:ssä tarkoitettuihin sopimuksiin. Jos työnantaja kieltäytyy antamasta tietoa sopimuksesta luottamusmiehelle, hän voisi kääntyä asian johdosta työsuojeluviranomaisen puoleen.

Työehtosopimukseen mahdollisesti otettuja määräyksiä esimerkiksi paikallisen sopimuksen hyväksyttämisestä asianomaisilla liitoilla taikka sopimuksen toimittamisesta liitolle tiedoksi ei sovellettaisi esillä olevan pykälän nojalla tehtyihin sopimuksiin.

Ehdotetuilla säännöksillä ei ole tarkoitus korvata työaikalain 10 ja 11 §:ssä säädettyä säännöllisen työajan järjestelyjä koskevaa paikallisen sopimisen menettelyä. Tämän vuoksi pykälän 3 momentissa ehdotetaan selvyuden vuoksi todettavaksi, että säännöllisen työajan järjestelyistä sovittaessa noudatetaan erityissäännöksiä edelleen mainittuja työaikalain säännöksiä. Sen sijaan esillä olevan pykälän 2 ja 3 momenttia sekä 17 b §:ää olisi soveltuvin osin noudatettava tehtäessä yleissitovuuden piirissä olevassa yrityksessä työpaikkakohtaista tai muuta vastaavaa paikallista sopimusta työaikalain 40 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa.

Esillä olevan pykälän mukainen paikallinen sopimus olisi oikeudelliselta luonteeltaan työ-sopimus ja sillä olisi työ-sopimuksen oikeusvaikutukset esimerkiksi oikeudenkäyntimenettelyn suhteen.

17 b §. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi sopimuksen tekemismuodosta sekä sen sitovuudesta.

Työehtosopimuksessa, jossa on lain kelpuuttavien säännösten nojalla annettu työpaikkatasaolla sovittavaksi laista poikkeavien määräysten noudattamisesta, on voitu samalla sopia siitä, missä rajoissa paikallisia sopimuksia voidaan tehdä. Pykälän 1 momentin ensimmäisessä virkkeessä todetaan selvyuden vuoksi, että näitä rajoituksia on noudatettava myös tehtäessä paikallista sopimusta yrityksessä, jossa työehtosopimusta noudatetaan lain 17 §:n nojalla.

Sopimus olisi 1 momentin mukaan tehtävä yleensä kirjallisesti. Se voitaisiin tehdä myös suullisesti, jos sopijapuolet yhdessä pitävät kirjallisen muodon käyttämistä tarpeettomana. Työehtosopimuksessa on saatettu määrätä myös

suoraan siitä, että paikallinen sopimus voidaan tehdä suullisesti. Suullinen sopimusmuoto olisi tällöin aina mahdollinen myös 17 a §:ssä tarkoitettua sopimusta tehtäessä.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä olemaan voimassa sovitun ajan tai toistaiseksi. Jos sopimus tehdään toistaiseksi voimassaolevaksi, voidaan samalla sopia irtisanomisajasta, jonka jälkeen palataan aiemmin noudatettuihin työehtoihin. Irtisanomisaika voidaan haluttaessa määrätä eripituiseksi sopijapuolille. Sen tilanteen varalta, että toistaiseksi voimassa olevan paikallisen sopimuksen irtisanomisajasta ei ole sovittu, ehdotetaan 1 momenttiin otettavaksi säännös, jonka mukaan sopimus voidaan tällöin irtisanoa noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi sopimuksen sitovuutta ja eräitä menettelytapoja koskevista seikoista silloin, kun paikallisen sopimuksen tekee työntekijöiden edustaja. Edustajalla tarkoitetaan tässä sekä työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä että henkilöstön valitsemaa muuta edustajaa.

Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoi lähtökohtaisesti kaikkia niitä työntekijöitä, joita hänen on katsottava edustavan. Jotta edustajan tekemää sopimusta voitaisiin ryhtyä noudattamaan, se olisi annettava tiedoksi työntekijöille viimeistään kuukautta ennen soveltamisen alkamista. Jos sopimus koskee vain osaa työntekijöistä, se olisi annettava tiedoksi kyseisille työntekijöille. Tiedoksiantamiselle ei ehdoteta säädettäväksi erityisiä muotovaatimuksia.

Ehdotetuilla säännöksillä ei pakoteta ketään työntekijää vastoin tahtoaan suostumaan sellaisiin työehtojensa muutoksiin, joista työntekijöiden edustaja on tehnyt sopimuksen. Tämän vuoksi pykälän 2 momentissa ehdotetaan, että työntekijällä olisi oikeus vaatia sopimuksentekoa edeltäneiden ehtojen edelleen soveltamista omassa työsuhteessaan. Tätä koskeva vaatimus, joka voidaan ilmoittaa vapaamuotoisestikin, työntekijän olisi esitettävä työnantajalle viimeistään kahta viikkoa ennen sopimuksen soveltamisen aiottua alkamista. Työntekijällä olisi näin ollen kahden viikon pituinen harkinta-aika saatuaan sopimuksen tiedokseen. Sopimuksen tiedoksiantamisesta voisi huolehtia sekä työntekijöiden edustaja että työnantaja. Vastuu tiedoksiantamisesta olisi kuitenkin viime kädessä työnantajalla, koska sopimuksen soveltamisen aloittaminen vaatii tiedoksiannon toimittamista.

Sopimus, jonka henkilöstö tai henkilöstöryhmä tekee yhdessä työnantajan kanssa, sitoo kaikkia sopimuksenteossa mukana olevia. Jos joku tai jotkut työntekijät eivät ole halukkaita hyväksymään sopimusta, sen ulkopuolelle jää työntekijä, joka ei ole osallistunut sopimuksen tekemiseen. Lopputulos on tällöin sama kuin jos työntekijä irtautuu edustajan tekemästä sopimuksesta.

55 §. *Valvonta.* Työsopimuslain samoin kuin muiden työlakien noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Näiden lisäksi työsopimuslain noudattamista valvovat tämän pykälän 1 momentin mukaan ne työnantajan ja työntekijöiden yhdistykset, joiden tekemän valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä kysymyksessä olevassa työsopimuksessa tai työsuhteessa muuten olisi noudatettava.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös työsuojeluviranomaisen oikeudesta saada nähtäväkseen tai muutoin tiedokseen ehdotetun 17 a §:n perusteella tehty paikallinen sopimus. Viranomaisen tiedoksisaantioikeudella järjestetään niiden paikallisten sopimusten lainmukaisuuden valvonta, joita tultaisiin tekemään 17 a §:n nojalla. Jos paikallinen sopimus on tehty kirjallisesti, siitä olisi työsuojeluviranomaisen sitä pyytäessä annettava jäljennös. Viranomaisen käytettävissä olevista pakkokeinoista säädetään työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetussa laissa (131/1973).

2. Työaikalaki

40 §. *Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella.* Lain 40 §:ssä säädetään valtakunnallisten työnantajajärjestöjen mahdollisuudesta sopia työehtosopimuksella toisin pykälässä luetelluista lain säännöksistä. Esillä olevan 40 §:n nojalla sovittuja laista poikkeavia määräyksiä saadaan noudattaa myös yrityksissä, joissa työehtosopimusta sovelletaan työsopimuslain 17 §:n perusteella. Tämä koskee kuitenkin vain sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joissa välittömästi ilmaistaan se normi, jota voidaan noudattaa lain säännöksen sijasta. Jos sen sijaan työehtosopimuksessa on määrätty, että laista poikkeava järjestely voidaan ottaa käyttöön vain paikallisen sopimisen kautta, kyseinen työehtosopimuksen poikkeusmääräys ei voi tulla sovellettavaksi yleissitovuuden piirissä olevassa yrityksessä.

Jotta edellä tarkoitetut, paikallista sopimista

vaativat työehtosopimukseen sisältyvät, laista poikkeavat määräykset voisivat tulla sovellettaviksi myös yrityksissä, joissa työehtosopimuksen noudattaminen perustuu työsopimuslain 17 §:ään, ehdotetaan 40 §:ään lisättävässä uudessa 4 momentissa, että työaikalain 40 §:ää sovellettaessa on soveltuvin osin noudatettava, mitä työsopimuslakiin nyt ehdotetuissa 17 a §:n 2 ja 3 momentissa sekä 17 b §:ssä säädetään paikallisista sopimuksista. Tällöin esimerkiksi ylityökorvausta koskeva työehtosopimuksen laista poikkeava määräys, jonka käyttöönotto yrityksessä vaatii paikallista sopimista, voisi tulla ehdotetun 17 a ja 17 b §:n mukaisten sopimusten kautta sovellettavaksi yleissitovuuden piirissä olevassa yrityksessä.

Kuten edellä työsopimuslain 17 a §:n 3 momentin perustelujen kohdalla on selostettu, nyt ehdotetuilla muutoksilla ei muuteta työaikalain 9 §:ään liittyvää paikallisen sopimisen järjestelmää, josta säädetään työaikalain 10 ja 11 §:ssä.

3. Voimaantulo

Ehdotetut muutokset ovat tarkoitetut tulemaan voimaan mahdollisimman pian sen jälkeen kun ne on hyväksytty.

Laista poikkeavat työehtosopimusmääräykset, jotka nyt tulisivat koskemaan myös yrityksiä, joissa työehtosopimusta noudatetaan yleissitovuuden perusteella, eivät kuitenkaan tulisi sovellettaviksi työsopimusten ehtoihin, joista on sovittu ennen lain voimaantuloa. Lailla ei siis muuteta jo tehtyjen työsopimusten sisältöä. Jos laista poikkeavaa työehtosopimusmääräystä halutaan ryhtyä soveltamaan ennen lain voimaantuloa tehtyyn työsopimukseen, työnantajan ja työntekijän olisi sovittava siitä.

Sikäli kuin laista poikkeavan työehtosopimusmääräyksen soveltaminen riippuu paikallisen sopimuksen tekemisestä, muutetuilla säännöksillä ei olisi välitöntä vaikutusta jo olemassa oleviin työsopimuksiin. Kyseisissä työehtosopimusmääräyksissä tarkoitetut laista poikkeavat ehdot voisivat tulla sovellettaviksi jo tehtyihin työsopimuksiin, jos asiasta sovitaan paikallisesti sillä tavoin kuin ehdotetuissa 17 a ja 17 b §:ssä säädetään.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että Eduskunta hyväksyisi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki**työsopimuslain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/1970) 55 §:n 2 momentti, sekä lisätään lakiin uusi 17 a ja 17 b § seuraavasti:

17 a §

*Pakottavasta laista poikkeavan yleissitovan
työehtosopimuksen määräykset*

Jos edellä 17 §:n 1 momentissa tarkoitettussa työehtosopimuksessa on sovittu laissa säädetyn kelpuutuksen perusteella laissa poikkeavista määräyksistä, työnantaja saa 17 §:n 2 momentissa säädetystä poiketen soveltaa myös näitä määräyksiä työsuhteissaan. Milloin työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen sanotunlaisia määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa näitä määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Jos 1 momentissa tarkoitettun työehtosopimusmääräyksen soveltaminen edellyttää työpaikkakohtaista tai muuta vastaavaa paikallista sopimusta, tällaisen sopimuksen saavat ensisijassa tehdä työnantaja ja työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, sopimuksen voi tehdä muu henkilöstön edustaja tai jos tällaistakaan ei ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Työnantaja ja työntekijä saavat kuitenkin tehdä paikallisen sopimuksen, jos työehtosopimuksessa on näin sovittu. Luottamusmiehellä on pyynnöstään oikeus saada nähtäväkseen tai muutoin tiedokseen työnantajan ja työntekijän tekemä sopimus.

Säännöllisen työajan järjestelyjä koskevista paikallisista sopimuksista ja niiden tekemisestä säädetään erikseen työaikalain (605/1996) 10 ja 11 §:ssä.

17 b §

*Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva
paikallinen sopimus*

Edellä 17 a §:ssä tarkoitettu sopimus on tehtävä työehtosopimuksessa määrätyissä rajoissa. Sopimus on tehtävä kirjallisesti, jolleivät sopijapuolet pidä tätä tarpeettomana tai jollei työehtosopimuksesta muuta johdu. Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jollei toisin ole sovittu.

Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään kuukautta ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työnantajan on kuitenkin sovellettava työsuhteessa paikallista sopimusta edeltäneitä ehtoja, jos työntekijä vaatii sitä kahta viikkoa ennen sopimuksen soveltamista.

55 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävää suorittaessaan toimittava kiinteässä yhteistyössä 1 momentissa tarkoitettujen yhdistysten kanssa. Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstään oikeus saada nähtäväkseen tai muutoin tiedokseen 17 a §:ssä tarkoitettujen työpaikkakohtaiset ja muut vastaavat paikalliset sopimukset. Kirjallisesta sopimuksesta työsuojeluviranomaiselle on annettava jäljennös.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 . Tätä lakia sovelletaan työsopimukseen tai sen muutokseen, josta sovitaan tämän lain voimaantulon jälkeen.

2.

Laki**työaikalain 40 §:n muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
lisätään 9 päivänä elokuuta 1996 annetun työaikalain (605/1996) 40 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

40 §

Säännösten pakottavuus. Poikkeaminen valtakunnallisella työehtosopimuksella.

— — — — —
Jos työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimusta työsopimuslain 17 §:n 1 ja 2 momentin nojalla, on soveltuvin osin noudatettava, mitä työsopimuslain 17 a §:n 2 ja 3 momen-

tissa sekä 17 b §:ssä säädetään työpaikkakohtaisista ja muista vastaavista paikallisista sopimuksista.

— — — — —
Tämä laki tulee voimaan ——— päivänä kuuta 199—. Tätä lakia sovelletaan työsopimukseen tai sen muutokseen, josta sovitaan tämän lain voimaantulon jälkeen.

Helsingissä 6 päivänä marraskuuta 1998

Matti Vanhanen /kesk
Timo Järvilahti /kesk
Kauko Juhantalo /kesk
Hannu Kemppainen /kesk
Jukka Vihriälä /kesk
Vuokko Rehn /kesk
Bjarne Kallis /skl
Maria Kaisa Aula /kesk

Aapo Saari /kesk
Tero Mölsä /kesk
Raimo Liikkanen /kesk
Eero Lämsä /kesk
Markku Vuorensola /kesk
Markku Lehtosaari /kesk
Mari Kiviniemi /kesk
Johannes Leppänen /kesk

Matti Ryhänen /kesk
Juha Korkea-oja /kesk
Kari Myllyniemi /kesk
Markku Koski /kesk
Juha Rehula /kesk
Klaus Bremer /r
Anu Vehviläinen /kesk
Jorma Huuhtanen /kesk