

# **Saloheimo, Jorma. :Työ- ja virkaehtosopimusoikeus**

## **Sisällys**

▼ vii

### LUKIJALLE

#### 1 JOHDANTO

1.1 Kollektiivisopimukset työ- ja virkaehtojen sääntelykeinoina

1.2 Teoksen aihe, rajaukset ja jäsentely

1.3 Työ- ja virkaehtosopimusoikeuden lähteet

#### 2 TYÖMARKKINOIDEN SOPIMUSJÄRJESTELMÄ

2.1 Järjestäytyminen työmarkkinoilla

2.2 Valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset

2.3 Toimialaperiaate ja ammattialaperiaate työehtosopimusten solmimisessa

2.4 Paikalliset työehtosopimukset

2.5 Paikallinen sopiminen julkissektorilla

#### 3 TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSEN SOLMIMINEN JA VOIMASSAOLO

3.1 Sopimuksen sisältövaatimukset

3.2 Sopimuksen muotoa ja hyväksymistä koskevat vaatimukset

3.3 Sopimuksen solmimistarkoitus

3.4 Sopimuksen osapuolet

3.4.1 Yleinen työehtosopimuskelpoisuus

3.4.2 Työntekijäyhdistyksen edustavuus

▼ viii

- 3.4.3 Julkissektorin kollektiivisopimusten osapuolet
- 3.4.4 Paikallisen työehtosopimuksen osapuolet
- 3.4.5 Julkissektorin paikallisten sopimusten osapuolet
- 3.4.6 Työ- ja virkaehtosopimukseen yhtyminen; liityntä- ja rinnakkaissopimukset

### 3.5 Sopimuksen voimassaolo

## 4 TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSEN SITOVUUS

- 4.1 Työehtosopimuksen sitovuuspiiri – yleiskuva
- 4.2 Työehtosopimukseen sidotut työnantajat
  - 4.2.1 Jäsenyys työnantajayhdistyksessä
  - 4.2.2 Eroaminen työnantajayhdistyksestä
  - 4.2.3 Toiminta työehtosopimuksen soveltamisalalla
  - 4.2.4 Liikkeen luovutus
- 4.3 Työehtosopimukseen sidotut työntekijät
  - 4.3.1 Työntekijän järjestäytymisen merkitys
  - 4.3.2 Työntekijän ammatin ja työtehtävien merkitys
- 4.4 Sitovuuspiirin rajoittaminen – järjestöehto
- 4.5 Kilpailevien työehtosopimusten välinen etusija
- 4.6 Virkaehtosopimuksen sitovuus

## 5 TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSEN MÄÄRÄYKSET JA NIIDEN NOUDATTAMINEN

- 5.1 Sitovat määräykset ja suositukset
- 5.2 Velvoitemääräykset
- 5.3 Velvoitemääräysten toteuttaminen
- 5.4 Työehtosopimuksen normimääräykset
  - 5.4.1 Säännöstämiskompetenssi – yleisiä kysymyksiä
  - 5.4.2 Työsuhteiden ehdot

5.4.3 Liikkeenjohdolliset ratkaisut

5.4.4 Työnantajan ja ammattiyhdistyksen väliset suhteet

5.4.5 Yhteistoiminta

5.4.6 Yhteenvedoa

▼ ix

5.5 Virkaehtosopimuksen normimääräykset

5.5.1 Sopimuksenvaraiset palvelussuhteen ehdot

5.5.2 Sopiminen neuvottelumenettelystä, työrauha-asioista ja yhteistoiminnasta

5.5.3 Työnantaja-asiat

5.5.4 Normimääräysten suhde muulla tavoin määrättyihin tai sovittuihin ehtoihin

5.6 Normimääräysten toteuttaminen

5.6.1 Yleistä työ- ja virkaehtosopimuksen toteuttamisesta

5.6.2 Työtuomioistuimen toimivalta

5.6.3 Vahvistustuomio

5.6.4 Hyvityssakko työ- ja virkaehtosopimuksen tietensä rikkomisesta

5.6.5 Valvontavelvollisuus tehosteineen

5.6.6 Työsopimusperusteiset ja muut seuraamukset

5.7 Normimääräysten jälkivaikutus

6 TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUKSEN TULKINTA

6.1 Tulkinnan yleisiä perusteita

6.2 Sanamuoto

6.3 Osapuolten yhteinen tarkoitus

6.4 Soveltamiskäytäntö

6.5 Tulkintariskin jako

6.6 Muita tulkintaperusteita

## 7 TYÖRAUHAVELVOLLISUUS

### 7.1 Työtaistelutoimien sääntely

### 7.2 Työtaistelutoimenpide

#### 7.2.1 Joukkoluonne ja painostustarkoitus

#### 7.2.2 Työtaistelulla uhkaaminen

#### 7.2.3 Työnantajan työtaistelutoimenpiteet

#### 7.2.4 Virkaehtosopimuslakien mukaan sallitut ja kielletyt työtaistelun toteutustavat

### 7.3 Työehtosopimukseen kohdistuminen

#### 7.3.1 Kohdistumisen perussäännöt

▼ x

#### 7.3.2 Tukityötaistelutoimenpiteet

#### 7.3.3 Poliittiset työtaistelutoimenpiteet

### 7.4 Työtaistelutoimenpiteen kielletty vaikutustarkoitus virkaehtosopimuslakien mukaan

#### 7.4.1 Pysyvä työrauhavelvollisuus

#### 7.4.2 Virkaehtosopimuksesta johtuva työrauhavelvollisuus

#### 7.4.3 Työrauhalauseke

### 7.5 Vastuu työtaistelutoimenpiteestä

#### 7.5.1 Ammattijärjestön vastuu työtaistelun toimeenpanijana

#### 7.5.2 Valvontavastuu

#### 7.5.3 Työrauhavelvollisuuden tehosteet

### 7.6 Virkamiehen asema työtaistelun aikana; suojelutyö

## 8 ERIMIELISYYKSIEN SELVITTÄMINEN

### 8.1 Luottamusmiesjärjestelmä

### 8.2 Neuvottelulausekkeet ja niiden merkitys

### 8.3 Neuvotteluelvöllisuuden täytyminen

8.4 Neuvotteluissa tehdyn sovinnon sitovuus

8.5 Työtuomioistuinprosessi

8.6 Työtuomioistuimen lausunnot

LIITTEET

Työehtosopimuslaki

Kunnallinen virkaehtosopimuslaki

Kunnallinen pääsopimus

Työtuomioistuinlaki

KIRJALLISUUTTA

ASIAHAKEMISTO

# Johdanto

## 1.1 Kollektiivisopimukset työ- ja virkaehtojen sääntelykeinoina

Suomalaisilla työpaikoilla niin työntekijät kuin työnantajatkin edustajineen saavat tiedon keskeisistä oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan yleensä yksien ja samojen kansien välistä. Tuo ”sininen kirja” (tai jonkin muun värinen teos) kattaa yleensä keskeiset työehdot: palkkauksen erilaisine lisineen, työajan, työsuhdevapaat, luottamusmiesmääräykset ja niin edelleen. Sama koskee vastaavasti julkissektorin työpaikkoja, joilla keskeiset työ- ja virkasuhteen ehdot on koottu yhdeksi niteeksi. Osa kollektiivisopimusten määräyksistä koskee asioita, joista on normeja myös työ- ja virkamieslainsäädännössä, esimerkkinä työajan järjestäminen. Lukuisia sopimusmääräyksiä on eri alojen erityiskysymyksistä, kuten lentokoneen miehistön lepo- ja palautumisajoista, työasuista kaupan alalla, rajavartijoiden varallaolosta, näytelmän valmistamiseen kuuluvasta harjoitusmäärästä taikka tavasta, jolla sataman tilapäisiä työntekijöitä kutsutaan työhön.

Viimeksi mainitun kaltaisiin erityiskysymyksiin ei lainsäätäjä yleensä puutu. Sama koskee ylipäänsä palkkausta. Näiden asioiden sääntelyyn käytetään sen sijaan *työ- ja virkaehtosopimuksia*. Niillä voidaan vahvistaa kollektiiviset työ- ja palkkaehdot tiettyä toimialaa, ammattiryhmää tai vaikkapa yksittäistä yritystä varten näiden erityistarpeista lähtien. Elinkeinorakenteiden kehitystä seuraten syntyy |

## ▼ 2

myös jatkuvasti uusia sopimusaloja. Perinteisten alojen työehtosopimusten rakenteet mutta myös yksittäiset määräykset voivat kuitenkin juontaa juurensa sopimustoiminnan alkuajoilta, 1940-luvulta. Tästä esimerkkinä ovat paperiteollisuuden työehtosopimus ja sen alkuperäisessä asussaan oleva määräys: ”Päällystön, työnjohdon ja työntekijäin tulee keskinäisessä kanssakäymisessään osoittaa toisilleen arvontoa ja humanisuutta.”

Työ- ja virkaehtosopimusten soveltamista ja toimeenpanoa varten tarvitaan myös mekanismi, jolla sopimusten usein tulkinnanvaraisten määräysten sisältö vahvistetaan ja rikkomusten seuraamukset määrätään. Niinpä työtuomioistuimen tuomiossa TT 2002:75 oli ratkaistavana edellä lainatun vanhan määräyksen tulkinta. Oliko paperitehtaan nuori naispuolinen vuorotyönjohtaja kohdellut alaisiaan työehtosopimuksen edellyttämällä arvonnolla ja humanisuudella huomauttaessaan paperityöläisille pituusleikkurin hitaasta ajonopeudesta ja työpaikan järjestyksestä sekä siitä, mitä rikkomuksesta voi seurata? Entä oliko työntekijäpuoli syyllistynyt samassa yhteydessä työrauhavelvollisuuden vastaiseen työtaistelutoimenpiteellä uhkaamiseen, kun luottamusmies oli sananvaihdon päätteeksi lausunut vuoromestarille: ”Varo vaan, ettei me istuta sua ulos”?

*Työ- ja virkaehtosopimusoikeuteen* voidaan lukea näiden sopimusten solmimista, soveltamista ja oikeusvaikutuksia koskeva normisto, mukaan lukien erimielisyyksien ratkaisemista ja sopimuksen noudattamisen turvaamista koskevat säännöt. Työoikeuden kokonaisuudessa työehtosopimusoikeus on *kollektiivisen työoikeuden* keskeistä aluetta. Sama koskee

vastaavasti virkaehtosopimusten asemaa kollektiivisessa virkamiesoikeudessa. Kun individuaalisessa työ- ja virkamiesoikeudessa säännellään työnantajan ja yksittäisen työntekijän tai virkamiehen välillä noudatettavia oikeuksia ja velvollisuuksia, kollektiivisessa työ- ja virkamiesoikeudessa käsitellään työmarkkinaosapuolten kesken tai työnantajan ja henkilöstön välillä käytäviä neuvotteluja ja niissä tehtäviä sopimuksia.

*Työ- ja virkaehtosopimukset normisopimuksina.* Yleisten velvoiteoikeudellisten sääntöjen mukaan sopimuksella voidaan määrätä vain sen osapuolten keskinäisistä oikeuksista ja velvollisuuksista. Tästä poiketen työ- ja virkaehtosopimuksella voidaan asettaa myös ulkopuolisille sopijajärjestöjen jäsenyönantajille ja -työntekijöille sekä |

▼ 3

julkisyhteisöille ja esimerkiksi kuntien viranhaltijoille velvoitteita, joita näiden on noudatettava keskinäisissä työ- ja virkasuhteissaan. Tämä on itse asiassa yksi työ- ja virkaehtosopimuksen tunnusmerkki ja merkitsee sitä, että nämä välipuheet luokitellaan normisopimuksiksi. Normivaikutuksesta on ollut tarpeen säätää lailla, josta ilmenevät työ- ja virkaehtosopimuksen muotovaatimukset ja muut tunnusmerkit sekä sopimuskompetenssin rajat.

Työsopimuksissa työntekijä on yleensä heikompi osapuoli, ja myös virkamies on julkistyonantajaan nähden alisteisessa asemassa. Kun kollektiivisopimuksessa osapuolena on työntekijöitä tai virkamiehiä edustava yhdistys, katsotaan enemmän tai vähemmän perustellusti, että sopijapuolten kesken vallitseva voimatasapaino on ainakin parempi kuin yksilötasolla. Tämä alun perin työoikeudessa kehitetty *pariteettiajatus* ilmenee muun muassa siinä, että työehtosopimuksella on mahdollista sopia toisin monista sellaisista työlainsäädännöllä järjestetyistä asioista, joista työsopimuksin ei voi laista poiketen sopia muuten kuin työntekijän eduksi. Virkamiesoikeudessa yksilötason sopiminen on uudempaa perua, mutta monista työlaeista on mahdollista poiketa virkaehtosopimuksella vastaavin tavoin kuin työehtosopimuksella.

Työehtosopimuksen osapuolten poikkeamisvaltaa on voitu säännellä tarkemmin vielä sen mukaan, tuleeko kysymykseen valtakunnallisten yhdistysten välinen vai myös muunlainen työehtosopimus. Muita pariteetti-ideologian elementtejä ovat osapuolten järjestäytymisvapauden tunnustaminen ja ajatus valtion pysymisestä neutraalina suhteissaan työmarkkinaosapuoliin. Tämä pätee valtioelimiin silloinkin, kun valtio on työnantajana osallisena työmarkkinasuhteissa.

## 1.2 Teoksen aihe, rajaukset ja jäsentely

Tämän teoksen aiheena on otsikon mukaisesti työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Tavoitteena on tiivis muotoinen, ajantasainen kokonaisesitys, jossa tarkastellaan työ- ja virkaehtosopimusoikeutta yhdistetystä näkökulmasta. Esitys pohjautuu vuonna 2008 ilmestyneeseen teokseen |

▼ 4

Työehtosopimusoikeuden perusteet, johon nyt on yhdistetty virkaehtosopimusoikeuden tarkastelu. Lukija havaitsee, että monia näille kollektiivisopimuksille yhteisiä kysymyksiä on voitu käsitellä integroidusti samojen alaotsikoiden alla, esimerkkinä sopimusten tulkinta. Joissakin tapauksissa työ- tai virkaehtosopimuksille ominaiset piirteet, kuten sopimusvapauden ja työtaisteluoikeuden rajoitukset virkaehtosopimuslakien mukaan, ovat vaatineet omat erillistarkastelunsa. Työ- ja virkaehtosopimuksista käytetään yhteisnimitystä *kollektiivisopimus*.

Teoksessa ei yleisesti käsitellä muita työ- ja virkasuhteen ehtojen sääntelykeinoja muuten kuin niiden keskinäisten suhteiden kannalta ja kollektiivisopimusten hierarkkisen aseman paikantamiseksi: millä tavoin esimerkiksi työlainsäädäntö rajaa sopimusten solmimista tai miten kollektiivisopimukset antavat sijaa yksilötason sopimuksille. Myöskään työsopimuslaissa säädettyä valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovaksi vahvistamista ja muita yleissitovuuteen liittyviä erityiskysymyksiä ei teoksessa käsitellä. Kaikki yleissitovat työehtosopimukset ovat myös tavanomaisia normaalisitovia työehtosopimuksia; yleissitovaksi vahvistaminen vain laajentaa niiden soveltamisen asianomaisen alan muihinkin,

lähinnä järjestäytymättömiin yrityksiin. Virkaehtosopimuksia ei yleissitovuus koske, sillä kaikki julkissektorin työnantajat ovat lakisääteisesti virkaehtosopimukseen sidottuja.

Esityksen teemaksi rajautuvat näin työehtosopimuslain (436/1946) nojalla noudatettavia *normaalisitovia työehtosopimuksia* koskeva aihepiiri ja virkaehtosopimuksia yleisesti koskeva tematiikka. Näiltäkään osin en tarkastele muuten kuin esimerkinomaisesti kollektiivisopimusten aineellista sisältöä, kuten työ- ja virkasuhteen ehdoista sovittuja lukuisia määräyksiä. Kirjallisuudessa on ilahduttavasti alettu käsitellä myös keskeisiä työehtosopimusten sisältökysymyksiä, kuten luottamusmiesten oikeuksia ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevia määräyksiä. Tässä esityksessä pitäydytään kuitenkin pääosin *yleisen työ- ja virkaehtosopimusoikeuden* kysymyksissä. Tarkasteltavana ovat työ- ja virkaehtosopimus sopimustyyppinä ja sääntelyn kohteina.

Virkaehtosopimuksista pidetään silmällä valtion, kunta-alan ja kirkon sopimuksia. Niiden perusteena olevat lait ovat keskeisiltä osin samansisältöisiä: valtion virkaehtosopimuslaki (664/1970, kunnallinen virkaehtosopimuslaki (669/1970) ja evankelisluterilaisen kirkon |

▼ 5

virkaehtosopimuslaki (968/1974). Säädösten pykäläjärjestyskin on pitkälle sama, niin että jäljempänä voidaan lakien 1–10 §:ään viitattaessa puhua yleisesti ”virkaehtosopimuslakien” säännöksistä. Myös eduskunnan ja Suomen Pankin virkamiehistä annettuihin lakeihin sisältyy vastaavanlaiset säännökset virkaehtosopimuksista, mutta näiden lakien yksityiskohtiin ei seuraavassa kiinnitetä erikseen huomiota.

Käsittelen vain kansallisia kollektiivisopimuksia. Keskeiset eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet voivat niin sanotussa sosiaalisessa vuoropuhelussa tehdä sopimuksia, joiden sisältö voidaan myös vahvistaa työoikeudellisena direktiivinä, mutta tämän menettelyn yksityiskohtiin ei jäljempänä perehdytä. EU:n oikeudesta muutoin voi kuitenkin johtua huomionarvoisia kollektiivisopimusten sisältöä ja esimerkiksi työtaisteluoikeuden käyttöä koskevia ehtoja. Työ- ja virkaehtosopimusta voidaan EU:n perussopimuksen 153.3

artiklan mukaan käyttää myös keinona työoikeusdirektiivien kansalliseksi voimaansaattamiseksi.

Teoksen jäsentely on yksinkertainen, ja sen perusteet ilmenevät sisällysluettelosta. Työ- ja virkaehtosopimuksia tarkastellaan yleensä yhdessä, mutta tarpeen vaatiessa erikseen. Johdantoluvun jälkeen käsittelen työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmää kokonaisuutena eli työmarkkinaosapuolia ja niiden kesken eri tasoilla tehtäviä sopimuksia. Yrityskohtaiset ja muut paikalliset sopimukset ovat saamassa yhä tärkeämmän sijan työ- ja virkaehtosopimusoikeudessa ja -käytännössä. En kuitenkaan käsittele teoksessa paikallisia sopimuksia enemmälti omana erillisenä teemanaan, vaan hajautetusti: paikallisen sopimisen kysymykset tulevat esille kussakin asiayhteydessä, vaikkapa tarkasteltaessa sopimuksen muotovaatimuksia, sitovuutta tai voimassaoloa.

Teoksen kaksi ensimmäistä lukua ovat melko lyhyitä, sillä työmarkkinaosapuolia ja sopimustoimintaa koskevaa aineistoa on runsaasti saatavana muualtakin. Teoksen pääpaino on työ- ja virkaehtosopimusoikeuden lainopillisten kysymysten tarkastelussa. Asioiden tarkastelu etenee teoksen luvuissa suurin piirtein kollektiivisopimusten elinkaarta seuraten: sopimuksen solmimisesta erimielisyyksien ratkaisemiseen.

## 1.3 Työ- ja virkaehtosopimusoikeuden lähteet

▼ 6

*Lainsäädäntö.* Työehtosopimusoikeuden perussäädös on vuoden 1946 työehtosopimuslaki (36/1946). Siinä säädetään yleisen työehtosopimusoikeuden keskeiset asiat: työehtosopimuksen sisältö- ja muotovaatimukset, sitovuuspiiri ja voimassaolo sekä sopimuksen rikkomisesta seuraava hyvityssakkovastuu. Lakiin on sen säätämisen jälkeen tehty hyvin vähän muutoksia, mikä osoittaa sen luonnetta työehtosopimustoiminnan yleisiä edellytyksiä sääntelevänä puitelakina.

Ensimmäinen työehtosopimuslakimme säädettiin jo vuonna 1924, mutta sen käytännön merkitys jäi vähäiseksi. Järjestäytyminen työmarkkinoilla oli vasta alullaan, ja osapuolten suhteita leimasi kansalaissodan jälkeisen ajan vastakkainasettelu. Etenkin työnantajapuolella suhtauduttiin kielteisesti siihen, että työntekijäjärjestöjen kanssa ryhdyttäisiin kollektiivisiin sopimussuhteisiin. Asenteiden muutosta ilmensi vuoden 1940 niin sanottu tammikuun kihlaus, Suomen Työnantajain Keskusliitto STK:n ja Suomen Ammattiyhdistysten Keskusjärjestö SAK:n välinen julkilausuma, jossa ay-liikkeen asema tasavertaisena sopijakumppanina tunnustettiin ja järjestöt sopivat yhteisymmärryksessä ryhtyvänsä neuvottelemaan toimialallaan esiintyvistä kysymyksistä. Käytännön työehdoista alettiin sopia vähitellen jatkosodan jälkeen. Työehtosopimustoiminnan edellytyksiä paransi tuntuvasti se, että sopimuksista johtuvien erimielisyyksien ratkaisemista varten perustettiin uuden työehtosopimuslain säätämisen yhteydessä erityistuomioistuimeksi työtuomioistuin, jonka kolmikantaisessa kokoonpanossa ovat edustettuina myös työmarkkinaosapuolet. Voimassa oleva laki työtuomioistuimesta on vuodelta 1974 (646/1974). Sitä on useaan otteeseen muutettu lähinnä oikeudenkäymiskaareen tehtyjen muutosten yhteydessä.

*Virkaehtosopimuksilla* on palvelussuhteen ehtojen sääntelykeinoina toisenlainen historiallinen tausta kuin työehtosopimuksilla. Virkasuhde ei ole ollut eikä edelleenkään ole julkisyhteisön ja virkamiehen välinen sopimussuhde, vaan se perustetaan hallintotoimella virkamiehen suostumuksin. Sopimukseen perustuva sääntely tuli koskemaan virkasuhteita vasta vuonna 1970 säädettyjen virkaehtosopimuslakien myötä. Tätä ennen vain valtion virkamiesten palkkauksen tarkistamisesta |

▼ 7

voitiin neuvotella ja sopia virkamiesjärjestöjen kanssa, ja tämäkin oli tullut mahdolliseksi vasta vuoden 1964 menettelytapalain nojalla. Muutoin virkasuhteen ehdoista säädettiin laeilla ja asetuksilla tai julkisyhteisön yksipuolisin toimin, kuten viranomaisen päätöksillä tai kunnallisilla virkasäännöillä. Virkamiesten työtaisteluoikeutta ei lainsäädännössä tunnustettu ennen kuin virkaehtosopimuslait

tulivat voimaan. Edelleenkin virkamiesten työtaisteluoikeus samoin kuin virkaehtosopimuksella sovittavien asioiden piiri on rajoitetumpi kuin työehtosopimuslain mukaan. Myöhempi oikeuskehitys on kuitenkin kaventanut työ- ja virkasuhteen välisiä eroja. Valtion virkamieslain (750/1994) ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) keskeiset säännökset palvelussuhteen ehdoista vastaavat työehtosopimuslain säännöksiä.

Kollektiivisen sopimustoiminnan perusteita suojataan myös perus- ja ihmisoikeuksina. Perustuslain 13 §:ssä säädetään ammatillisesta yhdistymisvapaudesta, josta on johdettu myös tietynasteinen lakko-oikeuden perustuslainsuoja. Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus on edelleen suojattu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksissa n:o 87 ja 98.

Yhdistymisvapaus, neuvottelu-oikeus sekä oikeus tehdä työehtosopimuksia ja ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin on sisällytetty myös muihin ihmisoikeusasiakirjoihin, kuten Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja EU:n perusoikeuskirjaan, joka on otettu EU:n perussopimuksen uudistamiseksi laaditun Lissabonin sopimuksen osaksi.

*Työ- ja virkaehtosopimukset.* Työehtosopimuksia voidaan tarkastella ennen muuta työehtosopimusoikeudellisen sääntelyn ja tutkimuksen kohteina. Työehtosopimuksia saatetaan kuitenkin tietyltä kannalta katsoen pitää joskus myös tämän oikeudenalan lähteinä. Näin on esimerkiksi silloin, kun sopimuksissa on määräyksiä menettelytavoista, joita noudattaen työehtosopimusasioita käsitellään osapuolten välillä. Tällaisia määräyksiä on paikallisten sopimusten tekemisestä ja työehtosopimuksesta syntyvien erimielisyyksien käsittelyjärjestyksestä. Sama pätee virkaehtosopimukseen ja etenkin valtion, kunta-alan ja kirkon *pääsopimukseen*, joissa on yleiset määräykset virkaehtosopimusasioiden neuvottelumenettelystä. Sisällöltään nämä määräykset pysyvät sopimuksissa usein pitkiä aikoja muuttumattomina. – Ajantasaisen kokonaiskuvan työehtosopimuskentästä erilaisine määräyksineen saa |

internetissä ylläpidettävästä työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamista tai epäämistä koskevien ratkaisujen luettelosta, joka kattaa tällä hetkellä 165 valtakunnallista työehtosopimusta (Finlex). Julkissektorilla tärkeitä normilähteitä ovat valtion, kunta-alan ja kirkon yleiset virka- ja työehtosopimukset.

*Oikeuskäytäntö.* Työ- ja virkaehtosopimusoikeuden aivan keskeistä lähdeaineistoa on työtuomioistuimen ratkaisukäytäntö.

Työtuomioistuin ottaa kantaa yleisen työ- ja virkaehtosopimusoikeuden kysymyksiin, kuten työ- ja virkaehtosopimuslain säännösten tulkintaan. Usein työtuomioistuimen ratkaisut koskevat yksittäisten kollektiivisopimusmääräysten tulkintaa, jolla sinänsä ei ole kyseisen sopimusalan ulkopuolelle välittömästi ulottuvaa vaikutusta. Näissäkin tuomiossa kuitenkin sovelletaan ja kehitetään tulkintasääntöjä, joilla on myös laajempaa merkitystä. Kollektiivisen sopimusoikeuden säännöt ovat luonteeltaan hyvin pysyviä, joten vuosikymmenten aikana kertynyt aiempikin runsas oikeuskäytäntö on edelleen merkityksellistä, vaikka ratkaisujen perustelutapa on saattanut kehittyä.

Tässä teoksessa on verraten paljon oikeustapausselostuksia. Niiden merkitys on kahtalainen. Ensinnäkin pyrin työtuomioistuimen ratkaisujen avulla dokumentoimaan teoksessa esitetyt kannanotot. Materiaalin runsauden johdosta voin ottaa esille vain käsitykseni mukaan edustavia ja mielellään tuoreimpia ratkaisuja. Toiseksi pyrin oikeustapausselostusten avulla havainnollistamaan kulloinkin käsiteltävää asiaa ja myös johdattamaan lukijan siihen ajattelutapaan, jota seuraten ratkaisuja työtuomioistuimessa tehdään. Selostan myös korkeimman oikeuden (KKO) yleisen työoikeuden alalta antamia ratkaisuja.

Työtuomioistuin on 2000-luvulla antanut vuosittain keskimäärin 150–180 ratkaisua. Työtuomioistuimen tuomiot vuodesta 1970 lähtien ovat Finlexissä, ja vuosikirjoina on julkaistu ratkaisut ajalta 1946–2003. Uusimmat ratkaisut pyritään tuomion antamista seuraavana päivänä julkaisemaan työtuomioistuimen kotisivulla. Korkeimman oikeuden ratkaisut julkaistaan vuosikirjoina ja Finlexissä.

*Kirjallisuus.* Koska työehtosopimusoikeuden perusteet eivät juuri ole muuttuneet, alan vanhempikin kirjallisuus on edelleen hyödyllinen lähde, vaikka monet ongelmat ovat ratkenneet ja uusia on tullut tilalle. Alan tutkimuksen kivijalkana voidaan pitää Kaarlo Sarkon väitöskirjaa Työrauhavelvollisuudesta (1969) sekä saman tekijän työehtosopimuksen |

▼ 9

oikeusvaikutuksia koskevaa monografiaa (1973) ja työoikeuden yleisen osan esitystä (1980). Kokonaan tai pääosin työehtosopimusoikeudellisia ovat Pirkko K. Koskisen, Kari-Pekka Tiitisen ja Niklas Bruunin väitöskirjatutkimukset 1970-luvulta. Tuoreempia esityksiä ovat kansainväliselle lukijakunnalle suunnatut Antti Suvirannan Labour Law in Finland (2000) työehtosopimusoikeudellisine jaksoineen sekä Bruunin yleiskatsaus Suomen työehtosopimusoikeuteen, joka on ilmestynyt työehtosopimuksia Euroopan unionissa ja sen jäsenmaissa käsittelevässä teoksessa (2004). Työrauhakysymysten empiriaa ja juridiikkaa koskeva Martti Kairisen tutkimusryhmän teos Kollektiivisopimukset ja työrauha on ilmestynyt äskettäin (2012). Pohjoismaiden oloja vertailevia esityksiä ovat erityisesti Fahlbeckin ja Malmbergin kirjoitukset vuonna 2002 ilmestyneessä kokoomateoksessa. Suppeita katsauksia kotimaiseen työehtosopimusoikeuteen on myös työoikeuden yleisesityksissä. Työehtosopimusoikeuden erityiskysymyksistä on ilmestynyt joitakin yksittäisiä artikkeleita.

Työehtosopimusoikeuden kotimainen kirjallisuus on siis kaiken kaikkiaan melko niukkaa ja enimmiltä osiltaan jo iäkästä. Pitkälti sama koskee virkaehtosopimusoikeutta. Alan perusteoksena voidaan pitää Tiitisen kirjaa Virkaehtosopimusoikeus (1983). Ajantasainen mutta suppea virkaehtosopimusoikeuden esitys sisältyy Heikki Kullan ja Seppo Koskisen teokseen Virkamiesoikeuden perusteet (2009). Kokonaisuutena teos on hyödyllinen virkamiessoikeuden yleisesitys ja taustoittaa tältä kannalta myös virkaehtosopimusoikeuden kysymyksiä.

Teoksen kirjallisuusluettelossa on yksityiskohtaiset lähdetiedot muun muassa edellä mainituista julkaisuista. Kyseisiin julkaisuihin

ei myöhemmissä luvuissa yleensä erikseen viitata, ellei esimerkiksi jostakin asiasta kirjallisuudessa esitettyihin erilaisiin käsityksiin oteta kantaa. Tämän teoksen pääasiallisena lähteenä on oikeuskäytäntö.

*Muut lähteet.* Työehtosopimusoikeus ei ole muusta oikeusjärjestyksestä erillinen saareke, vaan sitä voidaan Suomessa niin kuin muissakin Pohjoismaissa pitää juuriltaan yksityisoikeudellisena oikeudenalana. Tästä johtuen yleisen sopimusoikeuden periaatteilla ja esimerkiksi yhdistysoikeuden säännöillä on merkitystä työehtosopimusoikeudessa. Yleinen oikeuskehitys ja Euroopan yhdentyminen ovat johtaneet siihen, että työ- ja virkaehtosopimusten osapuolet ja työtuomioistuin |

▼ 10

sopimusten tulkitsijana joutuvat toiminnassaan ottamaan huomioon myös perusoikeudet ja EU-oikeuden säännöt. Edellä mainitut normistot sekä niitä koskeva oikeuskäytäntö ja kirjallisuus ovat siten osaltaan myös työ- ja virkaehtosopimusoikeuden lähteitä.

## 2

▼ 11

# Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä

## 2.1 Järjestäytyminen työmarkkinoilla

Suomalaiselle työmarkkinajärjestelmälle on ominaista niin sanotun pohjoismaisen mallin mukaisesti työsuhteen osapuolten *korkea järjestäytymisaste*. Palkansaajista runsaat 67 prosenttia oli vuonna 2009 ammattijärjestöjen jäseniä (eläkeläiset ja opiskelijajäsenet eivät ole mukana luvussa). Kun myös yritykset ovat laajalti työnantajajärjestöjen jäseniä, työmarkkinoilla solmittavien

kollektiivisopimusten kattavuus on huomattava. Vuotta 2008 koskevien tietojen mukaan noin 73 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä oli normaalisitovien työehtosopimusten piirissä.<sup>1</sup> Sopimusten kattavuus on keskimääräistä korkeampi toimialoilla, joilla myös yrityskoko on keskimääräistä suurempi (teollisuus; rahoitus- ja vakuutustoiminta), kun taas esimerkiksi rakennusalalla ja kaupan alalla kattavuus on pienempi.

Yleissitovaksi vahvistaminen vielä laajentaa valtakunnallisten työehtosopimusten soveltamista niin, että yksityissektorin työehtosopimusten kattavuus ylittää 85 prosenttia. Julkissektorilla kaikki palkansaajat ovat työ- ja virkaehtosopimusten piirissä, sillä järjestäytymättömiä |

▼ 12

työnantajia ei ole. Kollektiivisopimusten laajasta soveltuvuudesta seuraa tietenkin myös, että sopimuksilla on käytännössä huomattava asema työehtojen sääntelyssä ja suuri merkitys koko kansantaloudessa.

*Työmarkkinajärjestöt.* Kun tarkastellaan työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä solmittavia työehtosopimuksia, osapuolena on työnantajapuolelta useimmiten jokin *Elinkeinoelämän keskusliiton* (EK) toimialaliitto, joita on tätä nykyä 27. Jäsenliitot ovat osapuolena vajaassa 200 työehtosopimuksessa. EK:n jäsenyritysten palveluksessa on noin 950 000 työntekijää. Julkissektorin työnantajia edustavat Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos. Valtion budjettitalouden alaisissa virastoissa ja laitoksissa ja samalla valtiosektorin kollektiivisopimusten piirissä työskenteli vuonna 2011 noin 85 000 henkilöä, joista virkasuhteisia oli vajaat 74 000 ja työsuhteisia runsaat 11 000. Kunta-alalla työskenteli vastaavasti vuonna 2011 noin 431 000 palkansaajaa, joista virkasuhteisia runsaat 1/4 ja loput työsuhteisia. Kirkon palveluksessa palkansaajia oli 21 500. Merkittävimpiä julkissektorin kollektiivisopimuksia sovelletaan oikeusvaikutuksiltaan virkaehtosopimuksina virkasuhteiseen henkilöstöön ja samanaikaisesti työehtosopimuksina työsuhteiseen henkilöstöön. Tällaisia ovat valtion, kunta-alan ja kirkon yleiset virka- ja työehtosopimukset.

Palkansaajapuolella suurin keskusjärjestö on *Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK)*. Sen 20 jäsenliittoa solmivat yhteensä yli 100 valtakunnallista työ- ja virkaehtosopimusta, joista useimmat ovat niin sanottuja työntekijäsopimuksia. SAK:n suurimpia liittoja ovat Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL, Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Metallityöväen liitto. SAK:hon järjestäytyneitä työntekijöitä on hiukan yli miljoona.

Toimihenkilöiden suurin keskusjärjestö on Toimihenkilöjärjestö STTK. Sillä on 18 jäsenliittoa, joihin kuuluu runsaat 600 000 henkilöjäsentä. STTK:laiset liitot ovat osapuolena muun muassa teollisuuden toimihenkilösopimuksissa sekä terveydenhoito- ja palvelualojen ja julkissektorin sopimuksissa. Kaikkiaan STTK:n jäsenliittojen solmimia valtakunnallisia sopimuksia on vajaat 50. Korkeimmin koulutetut toimihenkilöt ovat järjestäytyneet Akavan 35 jäsenliittoon. Näitä ovat muun muassa Ylempien toimihenkilöiden neuvottelujärjestö |

▼ 13

YTN ja Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Akavalaisia palkansaajia on yksityisellä ja julkissektorilla yli puoli miljoonaa.

Julkissektorin neuvottelu- ja sopimustoimintaa varten palkansaajaliitot ovat järjestäytyneet *pääsopijajärjestöiksi*. Näitä ovat valtionsektorilla toimivat STTK:lainen Pardia, SAK:laisten liittojen JHL ja akavalainen Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO. Kunta-alalla pääsopijajärjestöjä ovat JUKO, Kunta-alan unioni, Tekniikka ja Terveys KTN ja Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ. Kirkon pääsopijajärjestöt ovat JUKO, Kirkon alan unioni ja Kirkon alat ry.

Työmarkkinoilla on myös joitakin keskusjärjestöihin kuulumattomia työnantaja- ja työntekijäliittoja, jotka solmivat työehtosopimuksia. Niitä ovat muun muassa Maaseudun Työnantajaliitto ja Suomen Journalistiliitto. Palkansaajapuolella järjestörakenteeseen kuuluvat myös valtakunnallisten liittojen työpaikkakohtaiset *ammattiosastot* tai muut paikallisyhdistykset, jotka voivat olla osapuolena paikallisessa sopimisessa.

Sekä työnantajien että palkansaajien keskusjärjestöt osallistuvat alan kansainväliseen yhteistyöhön. EU:ssa toimivia järjestöjä ovat työnantajien BUSINESSEUROPE ja CEEP sekä toisaalta Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö EAY, jonka jäseniä SAK, STTK ja Akava ovat.

## 2.2 Valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset

*Keskusjärjestösopimukset.* Työmarkkinoiden keskusjärjestöt solmivat lähinnä kahdenlaisia sopimuksia. Tulopoliittinen kokonaisratkaisu, jossa myös valtiovalta on mukana, sisältää varsinaisen tulo ratkaisun ohella myös lainsäädäntöteitse toteutettavia, esimerkiksi verotusta koskevia tai sosiaalipoliittisia toimenpiteitä. Keskitetty tulo ratkaisu voidaan tehdä myös pelkästään työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä ilman valtiovallan osallistumista. Kummassakaan tapauksessa keskitetty ratkaisu ei vielä sellaisenaan ole sitova työehtosopimus. Tämä ei johdu siitä, etteivätkö myös keskusjärjestöt olisi sinänsä kelpoisia |

▼ 14

tekemään niiden jäsenistöä sitovia sopimuksia työehtosopimusvaikutuksin. Ratkaisuja ei kuitenkaan ole sellaisiksi tarkoitettu, vaan ne ovat lähinnä mallisopimuksia, joiden voimaantulo yleensä edellyttää, että riittävä määrä liittoja pääsee keskitetyssä ratkaisussa asetettujen raamien mukaiseen neuvottelutulokseen ja sopimukseen (ks. TT 1988:125).

Suomessa on 1960-luvun lopulta alkaen ollut vahva keskitettyjen ratkaisujen perinne, joskin ratkaisujen kattavuus on vaihdellut. Vuonna 2007 keskitetyn ratkaisun tavoitteesta luovuttiin jo neuvottelujen alussa, ja työehtosopimukset solmittiin suoraan liittojen välillä. Tämä oli vuoden 1968 jälkeen kuudes niin sanottu liittokierros. Keskitettyyn, joskin hyvin väljään ratkaisuun palattiin vuonna 2011 solmitulla *raamisopimuksella*. Se sisälsi määräyksiä palkankorotusten tasosta ja eräistä työelämän laatua parantavista muutoksista, joiden toimeenpano kuului hallitukselle.

Keskusjärjestöjen välillä solmitaan myös palkkaratkaisuista riippumattomia sopimuksia tietyistä asiakysymyksistä, jotka on tarkoitus järjestää yhtä sopimuskautta pidemmäksi ajaksi. Tällainen on EK:n ja SAK:n välinen yleissopimus, joka koskee muun muassa yhteistoiminnan menettelytapoja, luottamusmiesjärjestelmän perusteita ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä. Myös irtisanomissuojasta ja lomapalkasta on solmittu vastaavanlaiset keskusjärjestösopimukset. Käytännössä liitot sopivat vielä erikseen tällaisten sopimusten noudattamisesta liittojen välisen työehtosopimuksen osana, tai keskusjärjestösopimuksesta laaditaan oma sovellus asianomaiselle sopimusosalalle. Monet asiat, kuten sairaan lapsen hoitovapaa ja työajan mittava lyhentäminen (ns. pekkaspäivät), on alun perin sovittu keskitetyllä tuloratkaisulla, josta sääntely on siirtynyt eri sopimusalojen käytännöiksi.

*Liittojen väliset työehtosopimukset.* Merkitykseltään perinteisesti tärkeimpiä työehtosopimuksia ovat liittojen väliset sopimukset. Tällaisia sopimuksia solmitaan Suomessa noin 170 vaihtelevan pituisiksi sopimuskausiksi. Liittotason työehtosopimusten ulottuvuus ja yksityiskohtaisuus vaihtelevat eri tavoin. Suurten alojen sopimukset palkkahinnoitteluliitteineen voivat olla hyvin laajoja asiakirjoja. Työlainsäädännön varaan voidaan jättää monia asioita – vaikkapa työaika tai vuosiloma –, mutta tällainen lainsäädäntö voidaan sopia noudatettavaksi myös työehtosopimuksen osana siihen liittyvine oikeusvaikutuksineen. |

▼ 15

Liittotason työehtosopimuksilla luodaan myös pohjaa ja asetetaan tarpeelliseksi katsottuja rajoja paikalliselle sopimiselle.

*Julkissektorin kollektiivisopimukset* solmitaan pitkälle keskitetysti Valtion työmarkkinalaitoksen, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja Kirkon työmarkkinalaitoksen ja toisaalta palkansaajien pääsopijajärjestöjen välillä. Lisäksi valtiosektorilla tehdään suuri joukko hallinnonalakohtaisia *tarkentavia virkaehtosopimuksia* viraston tai laitoksen ja palkansaajajärjestöjen välillä. Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES) puolestaan täydentävät muun muassa Opetusalan virka- ja työehtosopimus (OVTES), Teknisten sopimus (TS) ja Lääkärisopimus (LS).

## 2.3 Toimialaperiaate ja ammattialaperiaate työehtosopimusten solmimisessa

Valtakunnallisten työehtosopimusten soveltamisalat määräytyvät karkeasti ottaen kahden perusvaihtoehdon mukaan. Ensinnäkin *työnantajayrityksen toimialan* mukaisia sopimuksia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkiin asianomaisen yrityksen palveluksessa oleviin. Päätoimialan työehtosopimusta sovelletaan myös sellaisiin liitännäisiin toimintoihin, jotka sellaisenaan voisivat kuulua jonkin toisen sopimusalan työehtosopimuksen piiriin.

Esimerkkinä voidaan mainita ratkaisu TT 2011:8. Liikuntarajoitteisia matkustajia palvelevien lentokenttäavustajien työhön voitiin työn laadun puolesta soveltaa sekä lentoliikenteen palveluja koskevaa työehtosopimusta että kiinteistöpalvelualojen työntekijöitä koskevaa sopimusta. Kun työnantajayrityksen päätoimialana kuitenkin oli kiinteistöpalvelut, myös kenttäavustajien työhön oli sovellettava tämän alan työehtosopimusta. – Ks. myös TT 2010:83.

Näitä sopimuksia kutsutaan *toimialaperiaatteen* mukaisiksi työehtosopimuksiksi. Toisinaan käytetään myös nimitystä teollisuuslinjaperiaate, joka kuvaa sitä, että tällaisia sopimuksia tehdään yleisesti juuri teollisuudessa (esimerkkeinä kemian perusteollisuus, teknologiateollisuus, |

▼ 16

paperiteollisuus). Selostettua lähtökohtaa sovelletaan kuitenkin vain työntekijätehtävissä toimiviin. Toimihenkilöitä varten solmitaan oma sopimuksensa, toisinaan vielä erikseen ylempiä toimihenkilöitä varten. Lisäksi teollisuuslaitoksissakin sähköalan työntekijöillä on oma työehtosopimuksensa, joka tosin sisällöltään seurailee pääalan työntekijöiden sopimusta.

Tämän mukaisesti esimerkiksi metallialan yrityksessä sovelletaan teknologiateollisuuden työehtosopimusta paitsi varsinaisiin metallityöntekijöihin, edellä mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta myös kaikkiin muihin ammattiryhmiin kuuluviin, sikäli kuin nämä ovat asianomaisen yrityksen palveluksessa. Yhä yleisempää on,

että esimerkiksi siivous, vartiointi, kuljetukset ja ruokalanpito on ulkoistettu näiden alojen palveluyritysten hoidettavaksi.

Useilla palvelualoilla sovellettavan työehtosopimuksen määrää työnantajan toimialan ohella työntekijän ammatti tai jäsenyys kyseisen alan työntekijöitä edustavassa ammattiliitossa (esim. kaupan ala, rahoitusala, kiinteistöpalvelut, terveyspalvelut). Tämän mukaisesti puhutaan *ammattialaperiaatteesta*. Koska tämä peruste tavallisesti vastaa myös työnantajayrityksen päätoimialaa ja yritys on tämän mukaisesti järjestäytynyt (esim. siivousyritys Kiinteistöpalvelut ry:hyn), lopputulos ei välttämättä paljonkaan poikkea toimialaperiaatteen mukaan solmituista sopimuksista. Kuitenkin yksittäisissä rajanvetotapauksissa merkitystä voi olla sillä, kumman lähtökohdan mukaan työehtosopimuksen soveltamisalaa tulkitaan. Esimerkkejä käytännössä syntyneistä erimielisyystapauksista ovat seuraavat:

■ **TT 2007:76.** Jutussa oli kysymys siitä, oliko säiliöautoyrityksen omistamassa, satama-alueella sijaitsevassa varastoterminaalissa työskentelevien varastomiesten työsuhteissa sovellettava öljytuote- ja säiliöautoalaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskevaa työehtosopimusta. Asiassa hyväksyttiin työnantajaliiton kanne säiliöautoalan työehtosopimuksen soveltamisesta. Työntekijäliiton mukaan sopimusta olisi tullut soveltaa vain säiliöautonkuljettajiin.

■ **TT 2001:22.** Puusepänteollisuutta harjoittavan yhtiön palveluksessa olleen, pääosin kiinteistönhoitajana työskennelleen työntekijän työsuhteessa oli sovellettava teollisuuslinjaperiaatetta noudattaen puusepänteollisuuden työehtosopimusta, johon yhtiö on työehtosopimuslain 4 §:n mukaisesti ollut sidottu, eikä kiinteistönhoitoalan työehtosopimusta.

|

▼ 17

Kaikilla yrityksillä ei ole yhtä päätoimialaa, vaan *monialayritykset* harjoittavat useamman laatuista toimintaa, kuten terveysalan ja majoituspalvelujen tarjoamista taikka pakkausten valmistusta ja vähittäiskauppaa ja niin edelleen. Näissä tapauksissa yritys on järjestäytynyt useaan työnantajaliittoon harjoittamiensa toimintojen mukaisesti ja on vastaavasti sidottu useisiin työehtosopimuksiin,

jotka on solmittu näiden alojen työntekijöitä edustavien järjestöjen kanssa.

## 2.4 Paikalliset työehtosopimukset

Paikallisten osapuolten välillä voidaan tehdä monenlaatuista sopimuksia, kuten työsopimuksia, yhteistoimintalain mukaisia sopimuksia ja myös työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavia sopimuksia. Seuraavassa keskitytään tarkastelemaan viimeksi mainittuja sopimuksia.<sup>2</sup>

Paikallisilla työehtosopimuksilla tarkoitetaan tässä *yksittäisen työntantajayrityksen* tai laitoksen solmimia sopimuksia, joita noudatetaan työehtosopimuksen oikeusvaikutuksin. Sinänsä on mahdollista, että liittojenkin välillä solmitaan vain yhtä yhtiötä koskeva työehtosopimus, mutta sellainen sopimus rinnastuu muihin valtakunnallisiin sopimuksiin ja saa myös niihin liittyvät oikeusvaikutukset. Tällaiset sopimukset on perinteisesti tehty esimerkiksi Ylen eri henkilöstöryhmiä varten (ks. myös ratkaisussa TT 2000:51 sovellettu sopimus).

*Itsenäinen yrityskohtainen työehtosopimus.* Yksittäinen työntantajayritys voi solmia lähinnä kahdenlaisia työehtosopimuksia. Kysymyksessä voi ensinnäkin olla liittojen välisestä työehtosopimuksesta riippumaton, itsenäinen yrityskohtainen sopimus. Sen osapuolina voivat olla esimerkiksi järjestäytymätön yritys ja alan ammattiliitto tai paikallinen ammattiosasto. Sopimuksen sisältö voi tällöin sinänsä olla kokonaan alan valtakunnallisen työehtosopimuksen mukainen (liityntäsopimus), tai sopimuksessa voi olla yrityskohtaisia sovelluksia.

|

▼ 18

Myös järjestäytynyt ja valtakunnalliseen työehtosopimukseen sidottu työntantaja voi tehdä itsenäisen paikallisen työehtosopimuksen työntekijäyhdistyksen kanssa. Jotta tällaista sopimusta voitaisiin soveltaa valtakunnallisen sopimuksen rinnalla, nämä sopimukset eivät saisi olla keskenään ristiriidassa. Paikallisella työehtosopimuksella on tällöin tavallisesti sovittu

asioista, joista ei ole lainkaan määräyksiä valtakunnallisessa sopimuksessa, tai paikallisesti sovitut edut ovat parempia kuin liittojen välisen sopimuksen mukaiset. Sopimisen aiheena voi olla esimerkiksi työehtosopimuksen mukaista aika- tai suorituspalkkausta täydentävä tulospalkkaus.

Itsenäisen paikallisen työehtosopimuksen tekemistä koskevat samat sopimuksen osapuolia, määrämuotoa ynnä muuta koskevat vaatimukset kuin työehtosopimuksia yleensäkin. Paikallisen itsenäisen työehtosopimuksen velvoitteiden ulottuvuutta kuvaa seuraava ratkaisu:

■ **TT 1998:22.** Lakolla oli pyritty painostamaan työnantajaa suostumaan järjestelyihin, joilla voitaisiin turvata työntekijöiden asema liikennelinjojen kilpailuttamisen yhteydessä. Paikallisen työehtosopimuksen solminut ja lakon toimeenpannut ammattiosasto oli rikkonut asiassa työrauhavelvollisuutensa.

Työntekijäliitto ei ollut paikalliseen työehtosopimukseen sidottu eikä liitto myöskään ollut antanut suostumustaan sopimuksen solmimiseen. Liitolla ei ollut työehtosopimuslain mukaista valvontavelvollisuutta tämän työehtosopimuksen kohdalla, joten liittoa vastaan esitetty hyvityssakkovaatimus hylättiin.

*Valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus.* Yrityksessä tai laitoksessa voidaan solmia myös paikallinen sopimus, joka perustuu valtakunnallisessa työehtosopimuksessa olevaan *valtuutukseen*. Yhä laajemmat, esimerkiksi palkkausta tai työaikaa koskevat asiapiirit on tällä tavoin osoitettu paikallisen sopimisen varaisiksi. Sopimisella tavoitellaan tällöin yrityskohtaisia joustoja ja tuottavuuden tai työilmapiirin parantamista. Paikallisen sopimuksen osapuolina ovat useimmiten työnantaja sekä luottamusmies henkilöstön edustajana.

Paikallisen sopimisen oikeusperustana on näissä tapauksissa viime kädessä työehtosopimuslain 1 §, jossa annetaan työehtosopimuksen osapuolille kompetenssi määrätä työsuhteen ehdoista. Osapuolet |

▼ 19

voivat käyttää tätä kompetenssia itse, mutta ne voivat luovuttaa kelpoisuuttaan myös työehtosopimukseen sidottujen paikallisten

osapuolten käytettäväksi tai sallia, että työehtosopimuksesta poiketaan paikallisella sopimuksella. Tällöin puhutaan *viitetyöehtosopimuksesta* ja siihen perustuvasta paikallisesta sopimuksesta. Paikallinen sopimus voidaan työehtosopimuslaista poiketen tehdä siinä järjestyksessä kuin viitetyöehtosopimuksessa on määrätty. Tällainen paikallinen sopimus voi tietyn edellytyksin tulla noudatettavaksi myös *viitetyöehtosopimuksen osana*, jolloin se saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset ja muun muassa sopimuksesta syntyneet erimielisyydet selvitetään työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

Viitetyöehtosopimuksissa käytetään tyypillisesti seuraavanlaisia lausekkeita paikallisten sopimisvaltuuksien antamisessa:

- *Toisin sopiminen*. Työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa on useimmiten kysymys siitä, että jostakin työehtosopimuksessa määrätystä asiasta voidaan paikallisesti sopia toisin. Lyhimmillään työehtosopimuksessa määrätään esimerkiksi ateriakorvauksen edellytyksistä, joita noudatetaan, ”ellei paikallisesti ole toisin sovittu”. Tällöin viitetyöehtosopimuksen määräystä noudatetaan vain, jos muuta paikallista sopimusta ei ole tehty.
- *Paikallisesti sovittavat vaihtoehdot*. Viitetyöehtosopimuksessa on näissä tapauksissa osoitettu esimerkiksi ne vaihtoehdot työajan järjestämistavat, jotka työpaikalla voidaan ottaa käyttöön paikallisen sopimuksen nojalla.
- *Avoim kelpuutus*. Jokin asia voidaan jättää työehtosopimuksessa avoimeksi ja todeta vain, että siitä sovitaan paikallisesti erikseen.
- *Sopimisvelvoite*. Esimerkiksi yrityksessä noudatettava urakkahinnoittelu tai hinnoittelun muutos saatetaan työehtosopimuksessa määrätä paikallisten osapuolten välillä sovittavaksi asiaksi. Toinen esimerkki on paperiteollisuuden työehtosopimuksesta, jonka mukaan tietynlaisten kunnossapitotöiden teettäminen ulkopuolisella työvoimalla edellyttää, että asiasta sovitaan paikallisesti. Jos asiasta ei päästä yhteisymmärrykseen, ulkoistamista ei voida panna toimeen.

|

▼ 20

- *Menettelymääräykset ja asiasisältöiset rajaukset.*

Viitetyöehtosopimuksessa voi olla normeja esimerkiksi paikallisen sopimuksen osapuolista ja määrämuodosta. Myös sopimuksen asiasisältöä voidaan rajoittaa niin, että sopimuksen on täytettävä tietyt ehdot. Siten esimerkiksi säännöllisen viikoittaisen työajan enimmäispituus voi olla viitetyöehtosopimuksessa asetettu, vaikka asiasta voidaan muutoin sopia paikallisesti. Jos paikallinen sopimus ei pysy tällaisen kehysnormin rajoissa, sopimus ei ole pätevä, ja sen sijasta on noudatettava työehtosopimuksen määräystä.

Lausuntoasiassa TT 2011:36 oli kysymys siitä, voitiinko teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessa sovitusta työajan lyhentämisestä sopia toisin paikallisella sopimuksella työehtosopimuksen rajoittamatta vai asettaako työehtosopimus rajoituksia paikallisen sopimisen sisällölle.

Esitetyn selvityksen perusteella katsottiin, että työehtosopimus mahdollistaa vain yksittäisissä tapauksissa tapahtuvan sopimisen asianomaisen kalenterivuoden työaika lyhentävien vapaiden korvaamisesta rahalla. Työehtosopimus ei siten sallinut sitä, että toimihenkilö sopii kertakaikkisesti ja tulevaisuuteen nähden työajan lyhennysvapaiden vaihtamisesta kuukausiansion korotukseen.

Viitetyöehtosopimuksen tulkintakysymyksenä joudutaan toisinaan ratkaisemaan, onko yksittäisessä tapauksessa tehty oikeustoimi työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus vai muunlainen, työehtosopimuksesta riippumaton sopimus.

Jälkimmäisessä tapauksessa sopimus saattaa olla ristiriidassa viitetyöehtosopimuksen kanssa tai muuten pätemätön taikka laadultaan sellainen, ettei työtuomioistuin voi tutkia siihen perustettuja vaatimuksia. Ratkaisu tehdään sen mukaan, onko työehtosopimuksessa tavalla tai toisella edellytetty paikallisen sopimuksen solmimista kyseisestä asiasta tai muutoin annettu siihen valtuutus, ja onko paikallisessa sopimisessa pysytty valtuutuksen rajoissa. Ongelmaa kuvaavat seuraavat oikeustapaukset:

■ **TT 1994:77.** Työehtosopimuksessa ei ollut ulkopuolista työvoimaa koskevasta ilmoitusmenettelystä paikalliseen sopimiseen valtuuttavaa määräystä. Kun paikallisesti neuvoteltua sopimusta (muistio pääluottamusmiehen ja tehdaspalvelupäällikön välisestä neuvottelusta)

ei ollut tehty työehtosopimuksen tekemiseen kelpoisten osapuolten välillä eikä |

▼ 21

muutoinkaan työehtosopimuslaissa edellytetyllä tavalla, sopimusta ei voitu pitää alan työehtosopimuksen osana tai itsenäisenä yrityskohtaisena työehtosopimuksena.

■ **TT 2006:40.** Työnantaja oli kieltäytynyt suorittamasta sähköasentajille matkakustannusten korvauksia oman auton käytön mukaisesti työmaalta, joka oli sijainnut niin sanotulla 0-alueella ja jolta työehtosopimus ei edellyttänyt matkakustannusten korvausten maksamista. Korvausvaatimukset oli perustettu yhtiössä noudatettuun käytäntöön ja siihen, että työehtosopimuksilla oli sovittu matkakustannusten korvaamisesta kanteessa vaadituin tavoin.

Työehtosopimuksen 4 §:n mukaan paikallisesti oli mahdollista sopia asioista, joista työehtosopimukseen on otettu erillinen maininta ja viitattu kyseiseen paikallisen sopimisen pykälään. Tällainen paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Matkakustannusten korvaaminen ei ole sellainen asia, josta työehtosopimuksen mukaan voitaisiin sopia paikallisesti 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Kun yhtiössä ei siten ollut sovittu työehtosopimusvaikutuksin matkakulujen korvaamisesta sähköasennustoimialan työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavalla tavalla, työnantajalla ei ollut työehtosopimukseen perustuvaa velvollisuutta vaadittujen matkakustannusten korvaamiseen. Sen seikan ratkaiseminen, oliko työntekijöillä oikeus vaatimiinsa matkakustannusten korvauksiin työehtosopimustensa perusteella, oli kysymys, joka jäi työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle.

Työehtosopimuksissa voi olla yksittäisten, paikallisia sopimisvaltuuksia osoittavien lausekkeiden lisäksi *yleisiä määräyksiä* paikallisen sopimisen menettelytavoista. Esimerkkinä voidaan esittää seuraava lauseke, jollainen on teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa ja useissa muissakin, myös toimihenkilöitä koskevissa työehtosopimuksissa:

”Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken.

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden |

▼ 22

irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.”

*Pohdintaa.* Paikallisesta sopimisesta ei ole säädetty työehtosopimuslaissa, vaan asia on työehtosopimuskäytännön ja sitä koskevan oikeuskäytännön varassa. Paikallisen sopimisen pelisääntöjä on myös koottu viimeksi esitetyn kaltaisiin työehtosopimusten lausekkeisiin. Järjestelmä on palvellut käytäntöä ja työmarkkinoiden joustotarpeita ilmeisen hyvin.

Kaikilta osin eivät paikallisen sopimisen oikeussäännöt ole kuitenkaan vielä täsmentyneet. Yksi epäselvyys koskee sitä, missä tapauksissa työehtosopimuksen nojalla tehty paikallinen sopimus tulee *viitetyöehtosopimuksen osaksi*, jolloin paikallista sopimusta on noudatettava viitetyöehtosopimuksen ”jatkeena” työehtosopimuslaissa säädetyin oikeusvaikutuksin. Ilmeisesti useimmissa tapauksissa näin on asian laita, jos paikallinen sopimus vain on tehty viitetyöehtosopimuksessa edellytetyin tai sallituin tavoin. Kysymys on ensinnäkin viitetyöehtosopimuksen valtuutusmääräyksen sisällöstä ja tulkinnasta. Edellä lainatun esimerkkilausekkeen mukaan kaikki työehtosopimuksessa tarkoitetut paikalliset sopimukset tulevat työehtosopimuksen osaksi. Joidenkin lausekkeiden mukaan vain osa työehtosopimukseen sinänsä perustuvista paikallisista sopimuksista saa tällaisen aseman. Tapauksessa TT 2005:74 sähköasentajien kanssa oli työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla sovittu ulkomaantyökomennuksen päivärahoista, mutta nämä paikalliset sopimukset eivät tulleet työehtosopimuksen määräysten mukaisesti sen osaksi.

Kysymys on kuitenkin myös työehtosopimuslain tulkinnasta. Voidaanko nimenomaan työnantajan ja yksittäisen työntekijän väliseen *työsopimustasoiseen sopimukseen* liittää työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, vaikka sopimus olisi sinänsä viitetyöehtosopimukseen perustuva? Kirjallisuudessa asiasta on esitetty erilaisia mielipiteitä. Tällaiseen kaikilta osin yksilölliseen sopimukseen eivät työehtosopimusjärjestelmän oikeussäännöt muun muassa valvonnasta, erimielisyyksien selvittämisestä ja tehosteista sovellu kovin hyvin. Sopijapuolten itsensä kannalta voi olla yllättävää, jos heidän neuvottelemansa sopimuksen |

▼ 23

tulkinta ja muu hallinnointi siirtyy viime kädessä valtakunnallisten liittojen käsiin.

Kielteistä kantaa tähän kysymykseen puoltaa ratkaisu TT 2009:26. Tapauksessa sovelletun leipomoalan työehtosopimuksen mukaan työajan lyhennysvapaa annettiin kahdeksana kokonaisena työvuorona ja lyhentämällä viikkotyöaika 36 tunnilla, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovittu. Muunlainen, kollektiivinen paikallinen toisin sopiminen ei työehtosopimuksen mukaan ollut mahdollista. Asiassa ei ollut edes väitetty, että paikalliset sopimukset tulisivat viitetyöehtosopimuksen osaksi. Niitä ei voinut myöskään irtisanoa paikallista työehtosopimusta koskevien sääntöjen mukaan. Sen sijaan ratkaisussa katsottiin, että lyhennysvapaiden antamiskäytäntöä noudatettiin asianomaisessa yrityksessä työ sopimusten ehtoina.<sup>3</sup>

## 2.5 Paikallinen sopiminen julkissektorilla

Myös valtiolla ja kunnissa voidaan tehdä keskustason kollektiivisopimusta täydentäviä paikallisia sopimuksia esimerkiksi palkka- ja työaika-asioista. Paikallista sopimista ohjaavat oikeusnormit kuitenkin poikkeavat jonkin verran yksityisissä yrityksissä noudatetuista.<sup>4</sup> Julkissektorin paikallisten sopimusten yksityiskohtia tarkastellaan jäljempänä asianomaisissa yhteyksissä, ja vain sopimisen lähtökohdat esitellään tässä.

*Valtionsektori.* Keskustason ja paikallisten kollektiivisopimusten välimaastoon sijoittuvat hallinnonalakohtaiset *tarkentavat virkaehtosopimukset*, joista säädetään valtion virkaehtosopimuslain 3 §:n 1 ja 4 momentissa. Nimensä mukaisesti niillä annetaan keskustason virkaehtosopimusta täsmentäviä määräyksiä esimerkiksi palkkausjärjestelmän käyttöön ottamisesta tai kehittämisestä asianomaisella hallinnonalalla. |

▼ 24

Sopimus voi koskea myös tiettyä henkilöstöryhmää, kuten kihlakunnanulosottomiehiä, tai asiapiiriä, kuten muutto- ja siirtokustannusten korvaamista tai yhteistoimintamenettelyä. Tarkentavan virkaehtosopimuksen tekee hallinnonalan neuvotteluviranomainen valtion neuvotteluviranomaisen eli työmarkkinalaitoksen valtuutuksella. Tarkentava virkaehtosopimus väistyy, mikäli se on ristiriidassa valtion neuvotteluviranomaisen tekemän sopimuksen kanssa.

Tarkentava virkaehtosopimus voi olla myös virasto- tai laitoskohtainen *paikallinen sopimus*. Sellainen voidaan valtion pääsopimuksen 3 §:n nojalla tehdä asioista, joista on näin sovittu pääsopijajärjestöjen kanssa tehdyssä virkaehtosopimuksessa tai joista laissa on erikseen säädetty. Ilman viitesopimuksen valtuutustakin voidaan paikallinen ja siis tässä mielessä itsenäinen sopimus tehdä, jos asiasta on ensin neuvoteltu pääsopijajärjestöjen kanssa eikä sopimista ole rajoitettu ylemmällä tasolla solmitussa sopimuksessa.

Tarkentaville virkaehtosopimuksilla asetetuista rajoista on säännönmukaisesti määräys myös keskustason virka- ja työehtosopimuksessa. Esimerkiksi vuosille 2012–2014 tehdyn sopimuksen 12 §:n mukaan tarkentavasta sopimuksesta ei saa aiheutua valtiolle lisäkustannuksia. Myöskään ei voida poiketa määräyksistä, jotka koskevat säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta tai sairaus- ja äitiyslomaetuuksia. Nämä samat rajoitukset koskevat myös virastokohtaisia työehtosopimuksia. Kustannusrajoitusta tarkoittava ehto merkitsee käytännössä sitä, että keskustason sopimusta edullisempi

paikallinen sopimus helposti käy *ristiriitaiseksi* keskustason sopimuksen kanssa, jolloin sitä ei voida noudattaa.

Keskustason kollektiivisopimuksissa on erilaisia, tarkentavaan tai muuten paikalliseen sopimiseen valtuuttavia lausekkeita. Tärkeitä ovat keskustason sopimusratkaisuun sisällytetyt määräykset *virastoerästä* ja sen kohdentamisesta ja neuvottelemisesta virastotasolla. Paikallisella virka- tai työehtosopimuksella voidaan myös esimerkiksi poiketa valtion työaikasopimuksessa määräytyistä säännöllisen työajan järjestelyistä ja työaikakorvauksista. Lisäksi on määräyksiä, joiden nojalla viraston ja *yksittäisen virkamiehen* tai työntekijän kanssa voidaan sopia esimerkiksi vuosiloman jakamisesta ja ajankohdasta.

*Kuntasektori.* Kunnallisen pääsopimuksen 13 §:ssä on yleiset määräykset paikallisesta sopimuksesta kuntasektorilla. Ne sisältävät *yleisen*

▼ 25

*valtuuden* sopia paikallisista *poikkeuksista* keskustason virka- tai työehtosopimuksen määräyksistä. Poikkeaminen edellyttää, että siihen on paikallisista erityisolosuhteista johtuva perusteltu syy ja ettei valtakunnallisessa sopimuksessa ole erikseen rajoitettu paikallista sopimismahdollisuutta. Paikallisessa sopimisessa voi olla kysymys paitsi poikkeamisesta, myös siitä, että valtakunnallinen sopimus edellyttää tai tekee mahdolliseksi paikallisen sopimisen jostakin asiasta.

Paikallinen sopimus neuvotellaan ja solmitaan kunnan tai kuntayhtymän ja toisaalta pääsopijajärjestöjen tai niiden alayhdistysten välillä, joiden jäseniä asia koskee. Pääsopimuksen 13 §:ssä on lisäksi määräykset paikallisen sopimuksen irtisanomisesta ja sopimuksen noudattamisesta virka- tai työehtosopimuksen oikeusvaikutuksin.

Vaikka pääsopimuksen 13 §:ssä annetaan yleinen valtuus paikallisten sopimusten tekemiseen, määräyksestä ilmenee myös rajoituksia paikalliselle poikkeamiselle tai muulle sopimiselle. Kysymys täytyy ensinnäkin olla asiasta, josta *on voimassa* valtakunnallisen sopimuksen määräys tai toimeksianto paikalliseen

sopimiseen. Muussa tapauksessa sopimusta ei voida tehdä, vaikka asia sinänsä olisi sopimuksenvarainen kunnallisen virkaehtosopimuslain mukaan. Tällöinkin paikallinen sopimus voidaan kuitenkin tehdä Kunnallisen työmarkkinalaitoksen kunnalle antaman *valtuutuksen* perusteella (kunnallisen virkaehtosopimuslain 3 §:n 2 momentti ja kunnallisen työehtosopimuslain, 670/1970, 3 §).

Valtakunnallisessa sopimuksessa voi olla paikallisesta sopimisesta myös muunlaisia määräyksiä, jolloin niitä noudatetaan kunnallisen pääsopimuksen 13 §:n sijasta. Pitkälti samalla tavoin kuin valtion keskustason virkaehtosopimuksessa, myös kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on määrätty, että paikallisella sopimuksella ei saa sopia KVTES:n mukaista pienemmästä peruspalkasta eikä poikkeuksista säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta taikka sairaus- ja äitiyslomaetuuksia koskevista KVTES:n määräyksistä. Vastaavanlaisia rajoituksia on opetushenkilöstön ja teknisen henkilöstön sopimuksissa ja tuntipalkkaisten työehtosopimuksessa.

Kunta-alalla on edelleen voimassa paikallisia niin sanottuja kunta- tai kuntayhtymäkohtaisia *erityislaatuista järjestelmiä*. Kysymys on ennen virkaehtosopimusjärjestelmän voimaantuloa vuonna 1970 |

▼ 26

kunnissa ja kuntainliitoissa tehdyistä, palvelussuhteen ehtoja koskevista päätöksistä, jotka on solmituista virkaehtosopimuksista poikkeavinakin haluttu pitää voimassa virkaehtosopimusvaikutuksin. Vuoden 1993 pääsopimuksen mukaisilla paikallisilla virkaehtosopimuksilla on korvattu lukuisia erityislaatuista järjestelmiä, mutta osa niistä on siis edelleen voimassa viranhaltijoita koskevinä. Ne voivat koskea esimerkiksi työaikajärjestelmiä, vuosilomia tai matkakustannusten korvaamista (ks. esim. TT 1996:59).

*Kirkon sopimuslalla* ei ole käytössä varsinaista paikallisen sopimisen menettelyä. Sen sijaan esimerkiksi keskustason sopimuksella sovitusta järjestelyeräistä käydään kirkon pääsopimuksen 13 §:n mukaiset niin sanotut *täytäntöönpanoneuvottelut* yhteisymmärrykseen pyrkien.

Neuvottelutulos pannaan täytäntöön seurakunnan asianomaisen toimivaltaisen viranomaisen päätöksellä.

## 3

▼ 27

# Työ- ja virkaehtosopimuksen solmiminen ja voimassaolo

## 3.1 Sopimuksen sisältövaatimukset

Sopimustyyppinä työ- ja virkaehtosopimukset voidaan erottaa muista sopimuksista kahdella perusteella. Ensinnäkin *työehtosopimuksen sisällön* on täytettävä työehtosopimuslain 1 §:ssä säädetyt edellytykset. Lainkohdan mukaan työehtosopimuksella sovitaan ”ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muutoin on noudatettava”. Vastaavasti *virkaehtosopimuksilla* sovitaan virkaehtosopimuslakien 2 §:n mukaan virkamiesten palvelussuhteen ehdoista lainkohdista ilmenevin täsmennyksin. Toiseksi työ- ja virkaehtosopimus ovat *normisopimuksia* eli niillä määrätään sopijapuolten kannalta ulkopuolisten tahojen, kuten työsopimuskumppanien ja virkasuhteen osapuolten oikeusasemasta. Tämä erottaa kollektiivisopimukset yksilötasolla solmittavasta työsopimuksesta ja valtion virkamieslain 44 §:n mukaisesta virkasopimuksesta. Kollektiivisopimusten osapuolia koskevia työ- ja virkaehtosopimuslakien säännöksiä käsitellään tuonnempana erikseen.

Edellä lainattu sisältövaatimus tarkoittaa sitä, että sopimuksessa on oltava *ainakin yksi* palvelussuhteen ehdoksi luonnehdittava – palkkausta, |

▼ 28

työaika tms. koskeva – määräys, jotta sopimus voitaisiin katsoa työ- tai virkaehtosopimukseksi ja asianomaisia lakeja voitaisiin soveltaa. Tämän edellytyksen täyttyminen on perin harvoin epäselvää. Hyvin suppeaa asiakirjaa koskevana ratkaisuna voidaan mainita TT 1993:50. Tapauksessa oli yrityksen ja työntekijäliiton välisestä neuvottelusta laadittu pöytäkirja, jonka sisältönä oli työvoiman vähentämisympäystä koskeva määräys. Koska irtisanomisympäystä oli vakiintuneesti pidetty työsuhteissa noudatettavana ehtona, pöytäkirja oli ratkaisun mukaan voimassa työehtosopimuksena. – Ratkaisusta ilmenee, että työehtosopimuksen sisältönä olevan määräyksen täytyy olla työehtosopimuslain 1 §:n mukaisen säännöstmiskompetenssin alaan kuuluva pätevä normimääräys, jotta kysymys olisi työehtosopimuksesta. Säännöstmiskompetenssin ulottuvuus on oma, työehtosopimuksen yksittäisten määräysten pätevyyttä koskeva monitahoinen kysymyksensä, johon tässäkin teoksessa perehdytään erikseen [jaksossa 5.4](#). Ongelma voi siis kuitenkin tulla ajankohtaiseksi jo jouduttaessa arvioimaan koko asiakirjan työehtosopimusluonnetta. Sama ongelma koskee virkaehtosopimuksia, joiden sisällölle on asetettu pidemmälle meneviä rajoituksia, kuten ilmenee [jaksosta 5.5](#).

Joistakin kollektiivisopimuksista on voimassa erityislainsäädäntöä. *Yhteistoimintamenettelystä tehdyt sopimukset* saavat kaikilta osiltaan työ- tai virkaehtosopimuksen oikeusvaikutukset laissa olevien nimenomaisten säännösten mukaan. *Työsuojelun yhteistoimintasopimuksista* säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 23 §:ssä. Sopimusten oikeudellisesta luonteesta tosin ei ole nimenomaista säännöstä, mutta lainkohdan perusteluissa lähdetään siitä jo aiemman lain aikana täysin vakiintuneesta kannasta, että valtakunnallisten osapuolten välillä tehtyihin työsuojelun yhteistoimintasopimuksiin sovelletaan työ- ja virkaehtosopimuslakeja (hallituksen esitys 94/2005 s. 31).

Joissain muissakin tapauksissa sopimus saattaa sisältää määräyksiä *vain menettelyä* tai muuta sellaista koskevistä seikoista, jotka eivät |

ole varsinaisia materiaalisia työsuhteen ehtoja. Tällainen sopimus on nimenomaisesti todettu työehtosopimukseksi työtuomioistuimen lausunnossa TT 2003:28. Neuvottelumenettelystä tehdyssä sopimuksessa oli määräyksiä sopijapuolten sekä sopimukseen sidottujen työnantajien ja alayhdistysten välisistä neuvottelusuhteista ja edelleen siitä, millä tavoin valtakunnallisen työehtosopimuksen työehtoja koskevista määräyksistä voidaan paikallisesti sopia poiketa. Virkaehtosopimuslakien 3 §:ssä mainitaan erikseen tällaiset neuvottelumenettelyä ja työrauhan turvaamista tarkoittavat *pääsopimukset*.

Normisopimuksena työehtosopimukselle ja vastaavasti virkaehtosopimukselle ovat tyypillistä niiden *yleisyys* ja tulevaisuuteen nähden avoin soveltamisala. Sopimuksella ei ole tapana järjestää nimeltä mainittujen tai muuten yksilöityjen työntekijöiden asioita, vaan kaikkien kysymyksessä olevaa työtä myös vastaisuudessa tekevien työehtoja. Kestosopimuksen luonne ilmenee lisäksi siinä, ettei kollektiivisopimusta tavallisesti käytetä jonkin kertaluonteisen asian järjestämiseen. Saatetaan siis kysyä, voitaisiinko työehtosopimuksena pitää esimerkiksi asiakirjaa, jolla liitot ovat sopineet, että tietystä yrityksestä irtisanotut työntekijät on otettava takaisin työhön.<sup>2</sup>

Kirjallisuudessa tällaisten sopimusten työehtosopimusluonteesta on esitetty epäileviä kantoja, joita tosin ei ole erityisesti perusteltu.<sup>3</sup> Oikeuskäytännöstä voidaan kuitenkin viitata ensinnäkin *lakon lopettamissopimuksia* koskevaan käytäntöön, jossa nämä sopimukset on vakiintuneesti katsottu työehtosopimuksiksi. Havainnollinen ratkaisu on TT 2003:37. Tapauksessa liitot olivat sopineet, että työriidan osapuolet ”luopuvat kaikista tähän työnseisaukseen liittyvistä toisiinsa kohdistuneista oikeustoimista”. Asiallisesti määräys koski vain yhtä tiedossa olevaa, luottamusmiehestä tehtyä tutkintapyyntöä. Määräystä pidettiin työnantajaliiton jäsenyritystä sitovana (ks. myös TT 1972:52). Yksittäistä liiketoimintojen uudelleenjärjestelyä koskevana ratkaisuna voidaan lisäksi mainita TT 2003:99, jossa esillä oli lakkautetusta Rakennushallituksesta irtisanottujen työntekijöiden asemaa |

koskeva sopimus. Lausuntoasiassa tiedusteltiin työtuomioistuimen kantaa muun muassa siihen, oliko Rakennushallituksen toimintaa jatkavalle yritykselle (Engel Oy) voitu pätevästi asettaa työehtosopimuksella velvollisuus tarjota työtä irtisanotuille työntekijöille. Velvoite oli voimassa lyhyen määräajan ja koski ennalta lopullisesti rajattua, joskin monilukuista työntekijöiden joukkoa. Ratkaisussa ei noussut esiin edes epäilyjä, että sopimusmääräys voisi kertaluonteisuutensa takia olla pätemätön.

Työehtosopimuslaista ei käsittäkseni voida johtaa estettä sille, että työehtosopimusta käytetään myös tällaisten yksittäistapauksellisten asioiden järjestämiseen. Samoin voidaan tulkita virkaehtosopimuslakeja ja virkaehtosopimusjärjestelmää yleensä, vaikka niissä onkin monia sopimustoiminnan keskittämiseen tähtäviä piirteitä, jotka eivät sinänsä palvele tapauskohtaista sopimista. Mitään erityistä tarvetta rajoittavaan tulkintaan tässä suhteessa ei kuitenkaan näytä olevan. Päinvastoin voidaan katsoa, että työ- ja virkaehtosopimukset voivat olla tarpeellisia välineitä myös sovittaessa esimerkiksi lakon lopettamiseen, liikkeen luovutukseen tai muuhun uudelleenjärjestelyyn liittyvistä asioista. *Viitetyöehtosopimukseen perustuvissa paikallisissa sopimuksissa* tulee useinkin kysymykseen sopiminen kertaluonteisista tai yksittäisiä työntekijöitä koskevista asioista. Tämä todettiin nimenomaisesti sähköalantyöntekijöiden työryhmän matkakorvauksia koskevassa ratkaisussa TT 2012:71. Sopimuksen yleisyyttä ei kaiken kaikkiaan voitane pitää kollektiivisopimuksen lakisääteisenä tunnusmerkkinä.<sup>4</sup>

## 3.2 Sopimuksen muotoa ja hyväksymistä koskevat vaatimukset

▼ 31

Työehtosopimus on lain mukaan tehtävä *kirjallisesti*. Toisena vaihtoehtona on, että sopimuksen sisältö merkitään osapuolten välisessä neuvottelussa laadittavaan pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi (työehtosopimuslain 2.1 §).

Samat säännöt koskevat virkaehtosopimuksen solmimista virkaehtosopimuslakien 4.1 §:n mukaan.

Jälkimmäistä tapaa noudattaen kollektiivisopimus syntyy myös siten, että osapuolet hyväksyvät valtakunnansovittelijan tai sovittelijantoimiston muun sovittelijan johdolla neuvotellun sopimusratkaisun tai sovittelijan tekemän sovintoehdotuksen. Työriitojen sovittelusta annetun lain 14 §:n mukaan näin syntynyt sovinto merkitään sovittelijan pöytäkirjaan, jonka sovittelija allekirjoituksellaan vahvistaa oikeaksi (esimerkkeinä työehtosopimuksen syntymisestä TT 1996:60 ja 2008:65 sekä virkaehtosopimuksesta TT 1995:55). Yleensä myös näissä tapauksissa laaditaan ja allekirjoitetaan lisäksi tavanomainen työ- tai virkaehtosopimusasiakirja. Mutta on saattanut käydä niinkin, että pian sovintoehdotuksen hyväksymisen jälkeen ilmenee tulkintaerimielisyys, minkä vuoksi toinen osapuoli kieltäytyy allekirjoittamasta työehtosopimusta, ellei siihen tehdä vaadittua täsmennystä. Sitova sopimus on kuitenkin jo syntynyt, ja erimielisyys on sen pohjalta jouduttu ratkaisemaan työtuomioistuimessa (TT 2006:8).

Kollektiivisopimuksen edellä selostetun muotovaatimuksen täytyminen ei toisaalta ilman muuta merkitse sitä, että sopimus on myös muilta osin syntynyt sitovalla tavalla. Esimerkiksi ratkaisussa TT 2003:15 katsottiin, että sovittelijan pöytäkirjaan merkitty yhteisymmärrys ei ollut työehtosopimus, koska osapuolilla ei ollut tarkoitus sopia asiasta työehtosopimusvaikutuksin. Ratkaisussa TT 1977:47 sovinnon sitovuutta jouduttiin arvioimaan oikeustoimilain säännösten perusteella tapauksessa, jossa oli kysymys neuvotteluedustajien mahdollisesta toimivallan ylityksestä ja vastapuolen vilpittömästä mielestä.

Työehtosopimusratkaisun hyväksyminen on asia, josta päättäminen kuuluu yleisen käytännön mukaan asianomaisten työnantaja- ja |

▼ 32

työntekijäliittojen hallituksille. Tämä edellytys pätee myös silloin, kun työehtosopimus syntyy sovintoehdotuksen hyväksymisen perusteella. Tapauksessa TT 2012:60 edellytys täyttyi vasta muutamia päiviä sovintoehdotuksen hyväksymisen jälkeen. Kun

sitova työehtosopimus ja siihen liittyvä työrauhavelvollisuus eivät vielä olleet tulleet voimaan sovintoehdotuksen hyväksymisellä, ”väliaikana” järjestetyllä paikallisella työnseisauksella ei ollut rikottu työrauhavelvollisuutta. Käsiteltävällä edellytyksellä ei tosin ole useinkaan käytännössä merkitystä. Näin on esimerkiksi, jos asianomaiset päättävät elimet ovat käsitelleet asian jo ennen hyväksyvän vastauksen antamista sovittelijalle, tai jos neuvottelijoille on annettu valtuudet hyväksyä ratkaisu lopullisesti. *Valtion virkaehtosopimuksen* voimaantulo edellyttää kuitenkin yleensä valtioneuvoston ja eduskunnan hyväksymistä, kuten pian selvitetään, joten sovintoehdotuksen hyväksymisen ja voimaantulon väliin saattaa jäädä ”odotusaika”.

Kirjallisen muodon vaatimus merkitsee sitä, että sopimuksen ulkopuolelle jätettyjä tekstejä ja muuta aineistoa, johon sopimuksessa ei myöskään ole viitattu, ei voida pitää sopimuksen osana. Neuvotteluissa on joskus keskeisestikin esillä erilaisia aineistoja, joiden asemasta jälkeinpäin on saattanut aiheutua ongelmia. Muotovaatimuksesta on kuitenkin pidetty kiinni, kuten ilmenee seuraavista virkaehtotapauksista:

■ **TT 2010:135.** Asianomaiset olivat erimielisiä kihlakunnanulosottomiesten erikoistehtävälisien ja perimispalkkioiden määräytymisestä uudessa palkkausjärjestelmässä. Riitaa oli muun muassa siitä, ovatko virkaehtosopimusneuvotteluiden yhteydessä laaditut laskelmat sopimuksen mukaisista erikoistehtävälisistä tulleet sopimuksen osaksi. Ratkaisussa katsottiin, että kanteessa tarkoitettuja, työnantajapuolen esittämiä laskelmia ei ole sisällytetty virkaehtosopimuksen tekstiin tai otettu sopimuksen liitteeksi. Laskelmiin ei ole virkaehtosopimuksessa myöskään viitattu. Kun virkaehtosopimus on lain mukaan laadittava kirjallisessa määrämuodossa, kanteessa viitatut laskelmat eivät sopimuksen ulkopuolisena aineistona voi sellaisenaan olla noudatettavana sopimuksen osana virkaehtosopimusvaikutuksin. Laskelmiin perustuva kannevaatimus hylättiin.

■ **TT 2010:4.** Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmästä käytyjen virkaehtosopimusneuvottelujen yhteydessä oli työnantajapuolen neuvotteluesitykseen |

liitetty työnantajapäätökseksi otsikoitu asiakirja, jossa käsiteltiin virkamiehille maksettavan kokemusosan edellytyksiä. Päätöstä ei sittemmin ollut liitetty osaksi virkaehtosopimusta. Kyseinen asiakirja ei ollut muutenkaan tullut virkaehtosopimuksen osaksi, joten siihen perustuvat vaatimukset hylättiin.

Määrämuodon noudattaminen on tarpeellista jo siitä syystä, että kollektiivisopimuksella asetetaan velvoitteita sopijapuoliin nähden ulkopuolisille tahoille, joiden on voitava saada luotettavalla tavalla selko oikeusasemastaan. Kuitenkin kollektiivisopimuksessa *viitattuja ulkopuolisia lähteitä*, jotka on tarkoitettu noudatettavaksi sopimuksen osana, ei tarvitse ottaa sopimustekstiin tai sopimuksen liitteeksi; riittää että ne ovat sopimuksessa yksilöityjä ja asianomaisten saatavilla. Yleisiä ovat viittaukset työlakeihin, Verohallinnon päätöksiin ja niin edelleen. Kovin ylimalkainen viittaus ei kuitenkaan ole tältä kannalta riittävä:

■ **TT 1988:70.** Jutussa oli riitaa siitä, oliko virkaehtosopimuksessa olevalla viittauksella tarkoitettu saattaa maksutonta sairaanhoitoa koskevat määräykset osaksi virkaehtosopimusta vai oliko tarkoituksena ollut vain todeta, että maksuttoman sairaanhoidon osalta on noudatettava, mitä siitä on erikseen määrätty. Asianosaisten tarkoituksesta tässä suhteessa ei ole esitetty selvitystä. Virkaehtosopimuksessa ei ole tarkemmin määritelty niitä määräyksiä, joihin on ollut tarkoitus viitata. Näin laadittuna määräys, mikäli sillä on tarkoitettu liittää ulkopuolisia määräyksiä osaksi virkaehtosopimusta, olisi ristiriidassa virkaehtosopimuslain 4 §:n virkaehtosopimuksen kirjallista muotoa koskevan määräyksen kanssa. Kun asianosaistenkin kesken on erimielisyyttä, mihin aikaisempiin määräyksiin kyseisessä virkaehtosopimuksen kohdassa on vuoden 1977 jälkeen solmituissa virkaehtosopimuksissa viitattu, ei asianosaisten myöskään voida olettaa tarkoittaneen, että maksutonta sairaanhoitoa koskevat määräykset tulisivat osaksi virkaehtosopimusta.

Niissäkin tapauksissa, joissa ulkopuoliseen lähteeseen on määrämuodon kannalta riittävän selkeästi viitattu, ongelmaksi voi jäädä, onko viitattu lähde *tarkoitettu* kollektiivisopimuksen osaksi vai onko viittaus pelkästään informatorinen. Tämä on ollut tapauskohtainen viittausmääräyksen tulkintakysymys esimerkiksi ratkaisuisissa TT 2012:50, TT 2007:113 ja TT 1995:41. Toisinaan

kollektiivisopimuksessa, kuten kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen Työaika-luvussa, on |

▼ 34

selkeästi ilmoitettu, onko viitattut lainsäännökset otettu sopimuksen osaksi vai ei. Tällöin puhutaan *omaksumismääräyksistä* erotuksena pelkistä *viittausmääräyksistä*.

*Työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten* muotovaatimukset määräytyvät sen mukaan, mitä viitetyöehtosopimuksessa on asiasta lausuttu. On tavallista, että nämäkin sopimukset on viitetyöehtosopimusten mukaan tehtävä kirjallisesti; näin etenkin kun sopimuksen tekee luottamusmies ja se koskee luottamusmiehen edustamia työntekijöitä kollektiivisesti. Yksittäisten työntekijöiden kanssa tehtävien sopimusten ei aina tarvitse olla kirjallisia. Jos viitetyöehtosopimuksessa ei ole sanottu paikallisen sopimuksen muodosta mitään, sopimus voi olla vapaamuotoisenakin pätevä. Mitä merkittävämmästä ja mitä useampaa työntekijää koskevasta asiasta on kysymys, sitä tärkeämpää on käytännössä noudattaa kirjallista muotoa. Oikeuskäytäntö on kuitenkin ollut sikäli liberaali, että jopa *vakiintuneen käytännön* on joissakin tapauksissa katsottu täyttäneen paikalliselle sopimukselle asetetut vaatimukset.

■ **TT 2008:114.** Yhtiössä oli vakiintunut ja pääluottamusmiehen hyväksymä lomautuskäytäntö, jonka mukaan työnantaja oli voinut lomauttaa työntekijän ilman lomautusilmoitusaikaa. Tätä käytäntöä on voitu pitää työehtosopimuksen mukaisena paikallisena sopimuksena. Yhtiö ei siten ollut rikkonut työehtosopimusta lomauttaessaan työntekijän noudattamatta 14 päivän ilmoitusaikaa, joten työntekijällä ei ollut oikeutta tällä perusteella vaatimaansa vahingonkorvaukseen. – Ks. myös TT 2010:65.

Valtion virkaehtosopimuslain mukaisia *tarkentavia virkaehtosopimuksia* koskevat laissa säädetyt yleiset muotovaatimukset. Myös kunnallisen pääsopimuksen 13.2 §:n mukaan paikalliset sopimukset tehdään kirjallisesti. Valtion ja kuntasektorin virkaehtosopimuksissa on kuitenkin myös määräyksiä lähinnä yksilötasolla tehtävistä sopimuksista, jota määrämuoto ei koske, esimerkkinä sopiminen vuosiloman jakamisesta.

Kollektiivisopimuksen solmimiseen voi liittyä myös erilaisia *menettelyvaatimuksia*. Työehtosopimuslain 2 §:ssä on määrämuodon lisäksi säädetty *tiedoista ja ilmoituksista*, jotka sopijapuolten on toimitettava sosiaali- ja terveysministeriölle muun muassa työehtosopimuksen solmimisesta, |

▼ 35

sitovuuspiiriin kuuluvien jäsenyritysten ja työntekijöiden määrästä ja työehtosopimuksen lakkaamisesta (2–4 mom.). Nämä velvoitteet palvelevat ennen muuta valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamista ja valvontaa. Velvoitteiden noudattamisella ei ole vaikutusta työehtosopimusten pätevyYTEEN.

Valtion virkaehtosopimuksen voimaantulo sen sijaan edellyttää valtion virkaehtosopimuslain 4 §:n mukaan, että *valtioneuvosto* on sen *hyväksynyt*. Lisäksi virkaehtosopimus on alistettava *eduskunnan* valtiovarainvaliokunnan hyväksyttäväksi, jos sopimuksesta aiheutuu valtiolle lisämenoja, jotka eduskunnan on hyväksyttävä. Näitä hyväksymisiä ei tarvita, jos kysymys on valtion liikelaitoksessa sovellettavasta virkaehtosopimuksesta tai tarkentavasta virkaehtosopimuksesta, josta aiheutuvista lisämenoista on jo sovittu keskustason virkaehtosopimuksessa. Tarkentava virkaehtosopimus on kuitenkin aina saatettava valtion neuvotteluviranomaisen tarkastettavaksi ja hyväksyttäväksi ennen kuin sopimus saadaan allekirjoittaa (valtion virkaehtosopimusasetuksen 6 §).

### 3.3 Sopimuksen solmimistarkoitus

Vaikka sopimus täyttäisi työ- tai virkaehtosopimuksen sisältöä, osapuolia ja määrämuotoa koskevat vaatimukset, se voi silti jäädä vaille kollektiivisopimuksen oikeusvaikutuksia, jos sopijapuolten *tarkoituksena* ei ole ollut laatia tällaista sopimusta. Tämä on tietysti poikkeuksellista, mutta voi erityisissä olosuhteissa tulla kysymykseen. Se on myös oikeudellisesti mahdollista, sillä sopimuskelpoisilla osapuolilla ei ole keskinäisissä välipuheissaan velvollisuutta käyttää työ- tai virkaehtosopimuslaeissa säädettyä sopimuskompetenssiaan. Samasta asiasta on kysymys, kun

kollektiivisopimuksen yksittäinen määräys laaditaan *suositukseksi* tavanomaisen velvoittavan normimääräyksen sijasta.

■ **TT 2003:15.** Työntekijäliitto oli kesällä 2000 uhannut huolinta-alan yhtiöitä työnseisauksella, elleivät yhtiöt suostu solmimaan liiton kanssa siihen järjestäytyneitä toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta. Yhtiöt vastustivat vaatimusta, koska ne olivat jo entuudestaan sidottuja |

▼ 36

toisen liiton kanssa tehtyyn toimihenkilösopimukseen. Erimielisyys oli sittemmin sovintoneuvottelujen kuluessa ratkaistu yhtiöiden edustajien ja luottamusmiesten tekemällä sopimuksella, jonka piirisovittelija oli neuvotteluosapuolten pyynnöstä kirjannut laatimaansa ja allekirjoittamaansa pöytäkirjaan. Sopimuksen mukaan toimihenkilöiden työehdot määräytyivät edelleen sen työehtosopimuksen nojalla, jota toimihenkilöihin oli aikaisemmin noudatettu, eivätkä minkään työnseisauksella uhanneen työntekijäliiton sopimuksen mukaan.

Vaikka sopimuksella oli sovittu eräistä huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimusta paremmista eduista (palkankorotus), pöytäkirjan yhteisesti hyväksyty kirjaus ja neuvotteluiden kulusta esitetty selvitys osoittivat, että kiistan ratkaistessaan sopijapuolilla ei ollut tarkoitusta solmia erillistä työehtosopimusta toimihenkilöiden työehdoista.

Koska piirisovittelijan laatimaan pöytäkirjaan kirjattua sopimusta ei voitu pitää kantajayhtiöiden ja työntekijäliiton välisenä työehtosopimuksena, ei työntekijäliiton alkuvuodesta 2003 antama ilmoitus työnseisauksen aloittamisesta ollut kohdistunut asianosaisten välillä voimassa olevaan työehtosopimukseen, eikä työntekijäliitto toimenpiteellään ollut siten syyllistynyt työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden rikkomiseen. (Ään.)

Työriidan ratkaisemiseksi tehtyyn sopimukseen ei siis tässä tapauksessa liittynyt työehtosopimuslain mukaista työrauhavelvollisuutta. Sopimuksen muista oikeusvaikutuksista ei jutussa ollut kysymys. Pohdittavaksi voi kuitenkin tulla esimerkiksi se, *mikä sitovuus* näin tehdyllä sopimuksella on. Voidaan joutua selvittämään esimerkiksi, onko kysymyksessä työsopimustasoinen välipuhe, jonka tekemiseen työntekijäpuolen edustajalla on ollut työntekijöiden valtuutus, tai olisiko yhteistoimintalaissa perustetta sopimuksen sitovuudelle.<sup>5</sup> Tällainen asia on ratkaistava muualla kuin työtuomioistuimessa, kun kerran kysymys ei ole sen

toimivaltaan kuuluvasta työehtosopimusriidasta. Näin jouduttiin toteamaan seuraavissa ratkaisuisa, joissa perusongelma oli sama, vaikka tapaukset koskivat virkaehtosopimukseksi väitettyä asiakirjaa:

|

▼ 37

■ **TT 2007:67.** Rajavartiolaitoksen henkilöstön uudesta palkkausjärjestelmästä tehdyn tarkentavan virkaehtosopimuksen ohessa tehdyssä, allekirjoituspöytäkirjaksi nimetyssä asiakirjassa Rajavartiolaitoksen esikunta oli sitoutunut korvaamaan sopimuksen allekirjoittaneille palkansaajajärjestöille sellaiset kustannusvaikutuksia aiheuttaneet järjestelyt, joita mahdollisesti myönnetään sopimuksen myöhemmin tehneille järjestöille. Erimielisyys koski sitä, ettei Rajavartiolaitoksen esikunta ollut maksanut kantajajärjestöjen jäsenille erästä myöhemmin sovittua kertaluonteista palkkiota.

Allekirjoituspöytäkirjaan oli otettu sen oikeudellista luonnetta koskeva määräys, jonka mukaan pöytäkirja ei ole voimassa virkaehtosopimuksena mutta ilmaisee osapuolten yksimielisen käsityksen pöytäkirjassa käsitellyistä asioista. Määräys osoitti, ettei osapuolten tarkoituksena ollut aikaansaada virkaehtosopimusta, eikä pöytäkirja ollut muutoinkaan tullut voimaan virkaehtosopimuksen oikeusvaikutuksin. Rajavartiolaitoksen esikunnan menettely ei siten ollut kohdistunut virkaehtosopimukseen, eikä Rajavartiolaitos siten ollut syyllistynyt virkaehtosopimuksen tietten rikkomiseen. Koska työtuomioistuin ei ole toimivaltainen tutkimaan kysymystä allekirjoituspöytäkirjan oikeasta tulkinnasta, asiassa ei otettu kantaa siihen, oliko Rajavartiolaitoksen esikunta täyttänyt ne velvoitteet, joihin se oli allekirjoituspöytäkirjassa sitoutunut.

■ **TT 2010:4.** Jutussa oli kysymys rajavartijoille myönnettävistä kokemuslisistä. Virkaehtosopimusta uusittaessa osapuolet olivat Neuvottelutulos-nimisessä asiakirjassa määritelleet tarkemmin kokemusosan maksamisen edellytyksiä eräissä tapauksissa. Edellytykset poikkesivat virkaehtosopimuksen asianomaisessa määräyksessä sovitusta. Tuomiossa katsottiin, että neuvottelutulos siihen otetun selkeän määräyksen mukaisesti ei ollut voimassa virkaehtosopimuksena. Neuvottelutulos saattoi jollakin muulla perusteella olla työnantajaa sitova, mutta työtuomioistuimen toimivaltaan

ei kuulunut ratkaista tällaisten asiakirjojen tulkintaa koskevia erimielisyyksiä

Virkaehtosopimusneuvottelujen yhteydessä laaditaan melko usein erilaisia osapuolten yhteisesti hyväksymiä asiakirjoja, joihin kuitenkin liitetään maininta, ettei asiakirjaa ole noudatettava virkaehtosopimuksena. Tarkoitus saattaa olla, että tällainen neuvottelutulos tms. jätetään pantavaksi toimeen yksipuolisin työnantajapäätöksin. Asiakirjan oikeudellista luonnetta koskevaa lauseketta on joka tapauksessa tulkittu kirjaimellisesti, ja asiakirjaan perustetut vaatimukset on työtuomioistuimessa hylätty.

|

▼ 38

Jos työehtosopimuskelpoiset osapuolet ovat tehneet työehtoja koskevan kirjallisen sopimuksen, *oletama* on yleensä työehtosopimuksen puolesta. Toisenlaiseen tarkoitukseen vetoavan on silloin näytettävä väitteensä toteen. Olosuhteet voivat kuitenkin yksittäisessä tapauksessa olla sellaiset, että todistustaakka kääntyy vastapuolelle. Tästä esimerkkinä on paikallista sopimusta koskeva ratkaisu:

■ **TT 1997:49.** Yhtiössä oli otettu käyttöön uusi teknisten toimihenkilöiden palkkausjärjestelmä, joka oli edellyttänyt töiden vaativuuden luokitusta ja toimihenkilöiden pätevyyden arvioimista. Jutussa oli kysymys siitä, oliko tästä asiasta syntynyt osapuolten välille paikallinen työehtosopimus.

Asiassa esitetyn selvityksen mukaan yhtiössä ei ollut tapana solmia työehtosopimuksessa tarkoitettuja paikallisia työehtosopimuksia. Pätevyyden arviointijärjestelmästä sopiminen työehtosopimuksin jo uuden palkkausjärjestelmän suunnittelun alkuvaiheissa olisi ollut poikkeuksellista myös siihen nähden, että sitova päätös asiasta olisi tehty ennen järjestelmän kustannusvaikutusten selvittämistä ja poiketen siitä, miten yhtiössä oli uutta palkkausjärjestelmää käyttöön otettaessa muutoin menetelty. Jos tässä tilanteessa työehtosopimuksen solmiminen oli ollut teknisten toimihenkilöiden tarkoituksena, heidän olisi tullut tämä ottaa esille keskusteluissa työnantajan edustajien kanssa. Kun tämä tarkoitus ei ollut neuvotteluissa esillä, työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että osapuolten välille olisi syntynyt paikallinen työehtosopimus.

## 3.4 Sopimuksen osapuolet

### 3.4.1 Yleinen työehtosopimuskelpoisuus

Työehtosopimukseen osallisena voi työnantajapuolelta olla yksittäinen työnantaja tai työnantajien yhdistys. Työntekijäpuolelta sopimuksen solmii työntekijöiden yhdistys. Yhdistyksen on oltava sellainen, että sen varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajien tai vastaavasti työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa (työehtosopimuslain 1 §).

Työehtosopimuksessa voi olla useita osapuolia niin työnantaja- kuin työntekijäpuolelta. Kaikissa tapauksissa sopijayhdistyksen on oltava yhdistyslain mukaan rekisteröity yhdistys. Sen jäsenet voivat |

▼ 39

olla henkilöitä (ammattiosasto) tai yrityksiä (työnantajayhdistys) taikka muita yhdistyksiä (liitto). Ammattiosaston alaisuudessa voi toimia rekisteröimättömiä työhuonekuntia, mutta nämä eivät ole työehtosopimuskelpoisia sopijapuolia. Ulkomaille rekisteröity yhdistys ei voi tehdä työehtosopimusta, johon sovellettaisiin työehtosopimuslakia.<sup>6</sup>

Selostettujen perusedellytysten tulkintaan ei ole liittynyt suuria ongelmia. Varhemmasta oikeuskäytännöstä voidaan mainita yhdistyksen edunvalvontatarkoitusta koskenut ratkaisu TT 1972:57. Sen mukaan Suomen Säiliöautoliitto ei ollut työehtosopimuskelpoinen yhdistys eikä sen tekemä sopimuspöytäkirja sitonut työehtosopimuksena sen jäsenyrityksiä. Yhdistyksen tarkoituksena sen sääntöjen mukaan oli muun muassa ”huolehtia säiliökuorma-autoilla liikennettä harjoittavien ammatillisista ja taloudellisista eduista ja siten myötävaikuttaa kuljetusalan kansantaloudellisesti terveeseen kehitykseen”. Yleisluonteisuutensa vuoksi tämän määräyksen ei katsottu täyttävän työehtosopimuslaissa asetettuja edellytyksiä. Myöhemmin liiton sääntöjä on muutettu, ja liitto on työehtosopimustoiminnan vakiintunut osapuoli.

Edunvalvontatarkoitusta on tulkittu siten, että riittää, kun yhdistyksen yhtenä tarkoituksena muiden ohessa on

työmarkkinaedunvalvonta. Esimerkiksi työnantajapuolella on järjestöfuusioiden jälkeen tavallista, että yksi ja sama liitto hoitaa jäsentensä työmarkkinapoliittista ja elinkeinopoliittista edunvalvontaa.

Työntekijäyhdistysten työehtosopimuskelpoisuutta ei ole käytännössä juuri riitautettu. Saatetaan kuitenkin ajatella tapauksia, joissa yhdistyksen johto koostuu todellisuudessa työnantajapuolen edustajista eikä yhdistyksen aitona tarkoituksena ole työntekijöiden etujen valvominen. Silloin puhutaan niin sanotusta *keltaisesta ammattiyhdistyksestä*. Suomessa epäilyjä tällaisista ääri-ilmiöistä ei ole juuri esiintynyt – |

▼ 40

kenties lukuun ottamatta yhtä tapausta, jossa kysymys oli videovuokrausalan työehtosopimuksesta ja sen solmineen Videoalan Clubi -nimisen yhdistyksen tarkoituksesta. Yhdistys oli työnantajapuolen edustajien perustama, mutta siihen saattoivat myös työntekijät liittyä. Yhdistystä koskevan, työtuomioistuimeen saatetun asian käsittely raukesi, kun jutun vireillepano peruutettiin (TT 2004:92). Ongelma on osaksi ratkennut, kun alan suurimman yrityksen ja Palvelualan ammattiliiton välillä solmittiin työehtosopimus vuonna 2007.

Lakisääteiset työehtosopimuskelpoisuuden edellytykset ovat pakottavaa oikeutta. Työehtosopimuksella ei voida asettaa muita edellytyksiä päteväen työehtosopimuksen solmimiselle.

Muussa lainsäädännössä voi kuitenkin olla lisäedellytyksiä työmarkkinajärjestön työehtosopimuskelpoisuudelle tietyissä tapauksissa. Teoksessa on jo aikaisemmin viitattu säännöksiin, joiden nojalla muuten pakottavista lain säännöksistä voidaan poiketa työnantajien ja työntekijöiden *valtakunnallisten yhdistysten* välisellä sopimuksella (esim. työsopimuslain 13 luvun 7 §).

Yksittäisen yrityksen työntekijöitä edustava järjestö ei ole tällainen valtakunnallinen yhdistys, vaikka kyseinen yritys ja sen henkilöstö toimisivat koko maan alueella:

■ **TT 2004:1.** Yksittäinen yritysکوhtainen työntekijöiden yhdistys (Air Botnian Lentäjäyhdistys ry) ei ollut sellainen työaikalain 40 §:n 1 momentissa tarkoitettu yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan ja

joka siten olisi voinut sopia toisin työaikalain 5 §:ssä säädetystä varallaolosta.

Työntekijöiden yhdistyksen solmiman työehtosopimuksen varallaoloa koskevat sopimusmääräykset, sikäli kuin niillä oli sovittu työnantajan oikeudesta määrätä yksipuolisesti varallaolosta jokaiselle työntekijälle, eivät olleet yhdistyksen jäseniä velvoittavia. (Ään.)

Sinänsä työaikalain tulkintaa koskeva kysymys tuli tässä tapauksessa työtuomioistuimen ratkaistavaksi esikysymyksenä jutussa, jossa pääkysymys koski yhdistyksen tekemän työehtosopimuksen pätevyyttä. Sopimus ei siis ollut pätevä, ja sen sijasta noudatettavaksi tulivat työaikalain säännökset.

*Neuvottelijoiden kelpoisuus.* Työehtosopimusneuvotteluissa yhdistystä ja työnantajayritystä edustavat neuvottelijoiksi nimetyt henkilöt. |

▼ 41

Sitova työehtosopimusratkaisu syntyy vasta, kun neuvottelutulos hyväksytään työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen päättävissä toimielimissä yhdistyslain tai yhdistyksen sääntöjen mukaisessa järjestyksessä. Toimivalta saattaa olla yhdistyksen hallituksella, mutta työntekijäpuolella säännöt saattavat edellyttää ratkaisun hyväksymistä jäsenäänestyksessä. Valtakunnalliset työehtosopimukset solmitaan yleensä vakiintuneita menettelytapoja noudattaen ja ilman suurempia oikeudellisia ongelmia. Sitovan sopimuksen syntyhetki voi kuitenkin tulla ratkaisevaksi seikaksi, jos joudutaan selvittämään kilpailevien työehtosopimusten keskinäistä etusijajärjestystä (tästä ns. aikaprioriteetista myöhemmin [jaksossa 4.5](#)).

Paikalliset sopimukset saatetaan tehdä vaihtelevammassa oloissa niin, että allekirjoittajien kelpoisuutta joudutaan tulkitsemaan yhdistyslakia tai osakeyhtiölakia soveltaen. Vastapuoli ei kuitenkaan yleensä voi riitauttaa sopimuksen pätevyyttä, jos toinen osapuoli haluaa pysyä sopimuksessa edustajan kelpoisuudessa olleesta puutteesta huolimatta. Joissakin tapauksissa sopimus voi tulla yleisten edustusta koskevien sääntöjen nojalla päteväksi, vaikka edustaja on saattanut ylittää toimivaltansa:

■ **TT 1996:72.** Ammattiosaston ja työnantajan edustajan allekirjoittama sopimus katsottiin ammattiosaston ja työnantajan välillä tehdyksi työehtosopimukseksi.

Ratkaisun perusteluista ilmenee, että Kotkan Ahtaustyöntekijät ry:n puolesta sopimuksen oli allekirjoittanut pääluottamusmies. Kun Kotkan Ahtaustyöntekijät ry:n puolesta oli ilmoitettu, että se oli valtuuttanut pääluottamusmiehen puolestaan allekirjoittamaan sopimuksen, Steveco Oy ei voinut pätevästi vedota siihen, ettei pääluottamusmiehellä ole ollut oikeutta ammattiosaston puolesta tehdä sopimusta.

Sopimuksen Steveco Oy:n puolesta allekirjoittaneella henkilöstöpäälliköllä ei ollut yhtiön nimenkirjoitusoikeutta. Työsuhteisiin liittyvistä asioista oli työpaikalla kuitenkin tehty sopimuksia, joissa työnantajapuolelta sopimuksen allekirjoittajana oli ollut henkilöstöpäällikkö tai muu työnantajan edustaja. Siten työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että ammattiosaston edustajat olisivat tienneet tai että heidän olisi pitänyt tietää, että henkilöstöpäällikkö sopimuksen allekirjoittaessaan ylitti valtuutensa tehdä yhtiötä sitovaa sopimusta. Tässä kohden perusteluissa viitattiin edustusta koskeviin varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista annetun lain [2 luvun](#) säännöksiin.

|

▼ 42

Selostettu tapaus koski paikallista itsenäistä työehtosopimusta. Viitetyöehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen osapuolia koskevat omat sääntönsä, joita käsitellään jäljempänä [jaksossa 3.4.4.](#)

### **3.4.2 Työntekijäyhdistyksen edustavuus**

Työehtosopimuskelpoisuutta voidaan tarkastella paitsi sopijayhdistykseltä vaadittavana yleisenä ominaisuutena, myös asianomaiselle alalle solmittavan työehtosopimuksen kannalta. Voiko mikä tahansa – esimerkiksi alan työntekijämäärään nähden hyvin pieni tai jäsenistöltään aivan eri alaa edustava – työntekijäyhdistys solmia työehtosopimusta asianomaiselle alalle?

Kysymys koskee vain työehtosopimuksen työntekijäosapuolta. Ongelma seuraa siitä, että työehtosopimuksella voidaan määrätä myös sopijayhdistykseen kuulumattomien työntekijöiden asioista.

Lain mukaan sopimusta sovelletaan myös kokonaan järjestäytymättömiin työntekijöihin ja toiseen sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniin, jos he tekevät työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä eikä työehtosopimuksessa itsessään ole rajattu sen henkilöistä soveltamispiiriä (työehtosopimuslain 4 §:n 2 mom.). Järjestäytymättömiin työnantajiin ei normaalisitovaa työehtosopimusta sen sijaan voida soveltaa, joten tässä mielessä työehtosopimuksen solminut työnantajayhdistys on sopimuksen soveltamisalalla aina edustava.

Toisin kuin monissa maissa Pohjoismaiden ulkopuolella, työehtosopimuslaissa ei ole asetettu mitään työehtosopimuksen sopijapuolten edustavuuden vaatimusta. Suomessa ei toisin sanoen edellytetä työntekijäyhdistyksen tunnustamista tai sitä, että vain alan edustavin yhdistys voisi tehdä sopimuksen. Toinen asia on, että käytännössä kullakin alalla on yleensä vain yksi tiettyä henkilöstö- tai ammattiryhmää edustava työntekijäliitto, joka solmii – kenties toista ammattiryhmää edustavan liiton myötäpuolena – alan työehtosopimuksen.<sup>7</sup>

|

▼ 43

Oikeuskäytännössä edustavuuden marginaaliset puutteet eivät ole estäneet työehtosopimuksen soveltamista. Ratkaisut ovat koskeneet tapauksia, joissa työntekijäliitolla ei ole ollut jäseniä työehtosopimuksen soveltamisalan jollakin reuna-alueella (ks. äänestysratkaisu TT 2005:116) tai joissa konsernia koskevan sopimuksen solmineella yhdistyksellä ei ole ollut jäseniä yhdessä konserniin kuuluvassa yhtiössä (TT 2003:28). Työehtosopimusta on siis näissäkin tapauksissa sovellettu.

Edustavuudesta voi kuitenkin tulla ongelma, jos työehtosopimuksen solmineen työntekijäyhdistyksen edustavuus on työehtosopimuksen *koko soveltamispiiriä* ajatellen kysymyksenalainen. Asia tuli esille tuomiolla TT 2002:45 ratkaistussa tapauksessa. Siinä varustamo oli irtisanonut Suomen Merimies-Unionin kanssa tehdyn ulkomaanliikenteen työehtosopimuksen soveltamisen tietyllä aluksella tehtävään työhön. Tämän jälkeen varustamo oli vaihtanut aluksen miehistön puolalaiseen ja tehnyt päällystöliittojen kanssa

työehtosopimuksen aluksella noudatettavista työ- ja palkkaehdoista. Merimies-Unionin kanteessa kiistettiin muun ohella päällystöliittojen kompetenssi solmia tällaista sopimusta. Jutussa esitettiin kuitenkin selvitystä siitä, että päällystöliittojen jäsenkunnassa oli työntekijöitä myös miehistöön kuuluvista henkilöstöryhmistä. Aluksen työntekijöiden joukossa ei ollut sopijajärjestöjen jäseniä. Työtuomioistuimen ratkaisussa lausuttiin lyhyesti, ettei työehtosopimuslaista tai muustakaan lainsäädännöstä johtunut estettä puheena olevan sopimuksen tekemiselle.

Mainitun ratkaisun jälkeen ja osaksi juuri ratkaisun johdosta merenkulkualan lainsäädäntöä on kuitenkin muutettu. Alan kilpailukyvyn parantamisesta annetussa uudessa laissa (laki meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta, 21.12.2007/1277) on edellisen lain kaltaiset säännökset siitä, miten kauppa-alusluettelon merkitylle alukselle tehdyllä työehtosopimuksella voidaan poiketa eräiden työlakien säännöksistä. Lakiin lisättiin kuitenkin eduskuntakäsittelyn aikana säännös, jonka mukaan työehtosopimuksen solmivien yhdistysten tulee *edustaa niitä työntekijäryhmiä*, joiden työehdoista työehtosopimuksella sovitaan (6 §:n 2 mom.). Perustelujen mukaan työehtosopimusjärjestelmäämme sopii huonosti ajatus siitä, että työehtosopimus voitaisiin sopia kotimaisen tai ulkomaisen järjestön kanssa ilman että kyseinen järjestö aidosti edustaa kyseistä |

▼ 44

ammattiryhmää tai sillä on jonkinlainen valtuutus niiltä työntekijöiltä, joiden työehdoista on kysymys.<sup>8</sup>

Säännös koskee vain yhtä sopimusalaa, mutta sen perusteluilla on yleisempääkin kantavuutta. Voitaneenkin todeta, että työehtosopimukseen osallisen työntekijäjärjestön edustavuudelle on asetettava joitakin vähimmäisvaatimuksia. Järjestön olisi sääntöjensä ja jäsenkuntansa puolesta jotenkin uskottavalla tavalla edustettava työsopimuksen piiriin kuuluvaa henkilöstöä. Nämä kriteerit ovatkin saaneet vahvistusta uudemmassa oikeuskäytännössä, jossa kriteerejä on myös edelleen kehitetty:

■ **TT 2009:114.** Yhtiö oli eronnut työnantajajärjestöstä ja liittynyt jäseneksi toiseen työnantajajärjestöön. Se oli aiemmin soveltamansa

teknologiateollisuuden työehtosopimuksen sopimuskauden päätyttyä siirtynyt soveltamaan huolto- ja kunnossapitopalveluiden työehtosopimusta. Jutussa oli muun ohella kysymys jälkimmäisen sopimuksen solmineen Sähköalojen ammattiliiton edustavuudesta.

Ratkaisussa todettiin, että ammattiliiton jäseneksi voivat päästä myös muut kuin sähköisissä ammateissa työskentelevät työntekijät, ja heitä on toista sataa henkeä myös huolto- ja kunnossapitopalveluiden työehtosopimuksen normaalisitovuuden piirissä. Suhteessa työehtosopimuksen soveltamisalaan Sähköalojen ammattiliiton katsottiin edustavan työehtosopimuslaissa edellytetyllä tavalla alan työntekijöitä.

■ **TT 2011:8.** Tuomiossa katsottiin, että Palvelualojen ammattiliitto PAM ry on kiinteistöpalvelualan työntekijöitä yleisesti edustava järjestö, joka saattoi edustaa myös jutussa riidanalaista lentokenttäavustajien ryhmää. Lentokenttäavustajien työ oli myös asiallisesti vaikeuksitta luettavissa työehtosopimuksen kattamien kiinteistöpalvelujen piiriin. Kysymys *ei* toisin sanoen ollut *keinotekoisesta järjestelystä*, jolla jokin työehtosopimuksen muuhun soveltamisalaan nähden irrallinen tehtävä olisi liitetty sopimuksen alaisuuteen.

Suomen vakiintuneissa työmarkkinaoloissa työntekijäyhdistyksen edustavuuden puute tuskin tulee kovin usein ongelmaksi.

Ääriilmiöille on myös luonnollisia pidäkkeitä.

Työnantajapuolellakaan ei liene halukkuutta ryhtyä sopimukseen, joiden toinen osapuoli ei voi taata työrauhan säilymistä.

Arveluttavan sopimuksen solmiminen voi |

▼ 45

jo sinällään vaarantaa työrauhan, kuten kävi edellä selostetussa merenkulkualan tapauksessa.

### 3.4.3 Julkissektorin kollektiivisopimusten osapuolet

Virkaehtosopimusten solmimista on huomattavasti keskitetty neuvottelu- ja sopimusosapuolia koskevilla virkaehtosopimuslakien säännöksillä ja pääsopimusten määräyksillä. *Valtion* puolesta keskustason virkaehtosopimukset solmii valtion neuvotteluviranomaisena toimiva valtiovarainministeriö, käytännössä sen henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto eli *Valtion työmarkkinalaitos* (valtion virkaehtosopimuslain 3.3 §:n 1 kohta ja

valtion virkaehtosopimusasetuksen 1 §). Valtion liikelaitoksia koskevat virkaehtosopimukset solmii kuitenkin Liikenne- ja Erityisalojen Työnantajat ry tai asianomainen liikelaitos (asetuksen 1a §).

*Kuntatyönantajaa* edustaa virkaehtosopimusneuvotteluissa *Kunnallinen työmarkkinalaitos*. Yksittäinen kunta tai kuntayhtymä voi tehdä virkaehtosopimuksen vain työmarkkinalaitoksen valtuutuksella (kunnallisen virkaehtosopimuslain 3 §). Samat säännöt koskevat työehtosopimusten solmimista kunta-alalle (laki kunnallisista työehtosopimuksista). *Kirkon sopimusallalla* sovelletaan vastaavia sääntöjä *Kirkon työmarkkinalaitokseen* ja yksittäisiin seurakuntiin virkaehtosopimusten osapuolina.

*Palkansaajapuolella* virkamiesyhdistysten sopimuskelpoisuutta koskevat virkaehtosopimuslakien 3 §:n mukaan samanlaiset säännöt kuin työehtosopimuslaissa on säädetty. Siten tässä tarvitsee vain lyhyesti viitata siihen, mitä edellä [jaksossa 3.4.1](#) on esitetty työntekijäyhdistyksen edunvalvontatarkoituksesta, edustavuudesta ja edustamisesta neuvotteluissa.

Palkansaajajärjestöjen neuvotteluoikeudet julkissektorilla on kuitenkin *pääsopimuksissa* keskitetty näiden sopimusten allekirjoittajajärjestöille alayhdistyksineen. Kunnallinen ja kirkon pääsopimus koskevat nimenomaisesti myös neuvotteluja sekä virka- että työehtosopimusten solmimiseksi. Työnantajapuoli on tällä tavoin julkissektorilla sitoutunut neuvottelemaan keskustason kollektiivisopimuksista vain pääsopijajärjestöjen kanssa. Keskeytyksellä pyritään muun ohella |

▼ 46

siihen, ettei jokin järjestö voisi keskustason sopimusratkaisun ulkopuolelle jättäytymällä saada neuvoteltua jäsenilleen parempia etuja kuin muut. Näin katsotaan edistettävän myös työrauhan säilymistä. Kun irrottautumispyrkimyksiä kuitenkin on ollut esimerkiksi kunnallisella hoitoalalla, omille teilleen lähteneelle järjestölle on jouduttu räätälöimään erillISRatkaisuja kollektiivisopimuksen solmimiseksi (esimerkkeinä Tehy ry:tä koskevat vuoden 2007 pöytäkirja ja vuoden 2011 ratkaisu).

Pääsopimusten selostetut määräykset eivät sinänsä vaikuta ulkopuolisen yhdistyksen kanssa tehdyn kollektiivisopimuksen pätevyteen, sillä palkansaajajärjestöllä on työ- ja virkaehtosopimuslaeissa säädetty kelpoisuus kollektiivisopimuksen solmimiseen.<sup>9</sup> Eri asia on, olisiko tällaisen sopimuksen tekemistä joskus arvioitava työnantajapuolen syyksi luettavana pääsopimuksen rikkomuksena.

### 3.4.4 Paikallisen työehtosopimuksen osapuolet

*Paikallisen itsenäisen työehtosopimuksen* solmimiseen yksityissektorilla sovelletaan työehtosopimuslain 1 §:ää sellaisenaan. Työnantajapuolelta sopimuksen solmii asianomainen yritys tai laitos. Toisena sopijapuolena on työntekijäyhdistys, joko työntekijäliitto tai paikallinen ammattiosasto.

*Viitetyöehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus* tehdään lähtökohtaisesti siten kuin työehtosopimuksessa on määrätty. Hyvin usein paikallinen sopimus voidaan työehtosopimusten valtuutusmääräysten nojalla tehdä työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Nämä ovat sopijapuolia myös silloin, kun paikallinen sopimus on määrätty tehtäväksi työehtosopimuksen yleisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. On kuitenkin syytä huomauttaa siitä, että jos sopijapuolena on yksittäinen työntekijä, sopimusta ei voitane noudattaa työehtosopimuksen osana työehtosopimusvaikutuksin, vaan kysymys on pikemminkin työ sopimustasoisesta järjestelystä (ks. edellä 2.4).

|

▼ 47

Yksilötason sopimista on saatettu työehtosopimuksissa rajoittaa siten, että *työntekijöitä yleisesti* koskevista asioista sovittaessa osapuolena on oltava luottamusmies. Ratkaisussa TT 2012:71 tämänsisältöistä varsin tavallista lauseketta tulkittiin niin, ettei asian tarvitse koskea kaikkia työntekijöitä, jotta luottamusmies olisi toimivaltainen tekemään paikallisen sopimuksen. Määräystä ei ollut perusteltua tulkita siten, että luottamusmiehen ja yksittäisten työntekijöiden sopimisvaltuudet olisivat täysin toisensa

poissulkevat. Asia voi koskea työntekijöitä yleisesti silloinkin, kun se koskee riittävän monia työntekijöitä niin, että asia on tarkoituksenmukaista järjestää luottamusmiehen tekemällä sopimuksella.

Sopijapuolten kompetenssi on voitu eriyttää myös asiallisesti siten, että esimerkiksi säännöllisen työajan pituutta koskevista poikkeuksista voi tiettyyn rajaan asti sopia asianomainen työntekijä ja pidemmälle menevistä poikkeuksista luottamusmies.

Toisinaan sopimuskompetenssia koskeva työehtosopimuksen määräys on osoittautunut tulkinnanvaraiseksi. Jos sopimuksen on tehnyt muu kuin siihen oikeutettu, sopimus ei ole ainakaan viitettyehtosopimuksen osana sitova:

■ **TT 2005:8.** Yhtiö oli järjestäytynyt työnantajaliittoon ja samassa yhteydessä tehnyt määräaikaisen paikallisen sopimuksen 40 tunnin työviikosta henkilön kanssa, joka oli yhtiössä aikaisemmin valittu työsopimuslaisia tarkoitettu luottamusvaltuutetuksi.

Työehtosopimuksessa ei ollut mainittu luottamusvaltuutettua henkilöä, jonka kanssa voidaan tehdä työehtosopimuksessa tarkoitettuja paikallisia sopimuksia. Luottamusvaltuutetulla ei ollut tässä tapauksessa myöskään työntekijöiden erikseen antamaa valtuutusta työehtosopimuksesta poikkeavan sopimuksen tekemiseen. Paikallinen sopimus ei ollut syntynyt työehtosopimuksen mukaisessa järjestyksessä.

Työehtosopimuksessa oli seuraavanlainen määräys paikallisen sopimisen osapuolista: ”Neuvottelu- ja sopijaosapuolina voivat olla työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai tämän edustaja sekä luottamusmies tai tämän puuttuessa työntekijät tai rekisteröity yrityskohtainen työntekijöiden yhdistys. Lisäksi työehtosopimusosapuolet voivat sopia paikallisista poikkeuksista työehtosopimukseen.”

■ **TT 2003:49.** Sovellettavan työehtosopimuksen mukaan sopimukseen sidotut yritykset voivat paikallisesti sopia toteuttaa työn tuottavuutta ja työn organisointeja kehittävää palkkausmuotoa. Sopiminen |

▼ 48

tapahtuu yrityksissä työnantajan, pääluottamusmiehen ja työryhmien kesken.

X-Sähkö Oy:n palveluksessa olleet asentajat ovat 18.9.2001 ilmoittaneet kirjallisesti sopineensa yhtiön kanssa, että sähköasennustyöt suoritetaan

aikatyönä. Kysymys on ollut uudisrakennuskohteista, jotka muutoin olisi tullut tehdä urakkatyönä. Yhtiössä ei ollut tuolloin pääluottamusmiestä. Erimielisyydessä oli kysymys siitä, olisiko työehtosopimuksen mukainen sopiminen edellyttänyt, että yrityksessä on valittu pääluottamusmies, vai olivatko yrityksen työntekijät voineet yhdessä tai enemmistö heistä tehdä kyseisen sopimuksen työnantajan kanssa.

Ratkaisun perustelujen mukaan liittojen kesken ei ole yhteisesti todettu mahdolliseksi tulkita sopimusta niin, että työntekijät yhdessä voisivat korvata pääluottamusmiehen sopijaosapuolena. Tällaista tulkintaa ei voitu työtuomioistuimen mielestä myöskään johtaa siitä, että työntekijät valitsevat luottamusmiehen ja voisivat siten hänet myös erottaa. Päinvastoin jo sopimisjärjestelmän kokeiluvaiheessa ja myöhemminkin työehtosopimusneuvotteluissa esille oli noussut ongelmana yksittäisten työntekijöiden heikko neuvotteluasema. Kun luottamusmiehellä suhteessa työnantajaan on neuvotteluosapuolena muita työntekijöitä vahvempi asema, työntekijäliiton edellytyksenä sopimismahdollisuuden laajentamiselle on ollut, että yritykseen on valittu pääluottamusmies. Työnantajaliitolla ei tästä edellytyksestä tietoisena ja vastoin yhteisesti todettuja kantoja ole ollut perusteita tulkita määräystä niin, että työntekijöillä yhdessä tai heidän enemmistöllään olisi samat sopimisvaltuudet kuin pääluottamusmiehellä.

Monessa tapauksessa työehtosopimus sisältää vain yleisluonteisen kelpuutuksen viitetyöehtosopimuksesta poikkeamiseen, jolloin sopijapuolia ei ole tarkemmin määritely. Tällöin sopimuksen voi työntekijäpuolelta allekirjoittaa asianomainen työntekijä taikka häntä edustava luottamusmies tai ammattiosasto. Sopimus voidaan tehdä myös esimerkiksi yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä. Näin oli seuraavassa ratkaisussa, jonka perustelut kuvaavat myös niitä yleisempiä kriteerejä, joiden mukaan henkilöstöedustajan sopimuskompetenssia arvioidaan:

■ **TT 2000:18.** Myyjien ja varastotyöntekijöiden palkkoja koskevan työehtosopimuksen mukaan työnantaja järjestää työasujen huollon, mutta työasujen huollosta voidaan sopia paikallisesti myös siten, että työntekijät itse korvausta vastaan huolehtivat asujen kunnossapidosta.

Työtuomioistuimen lausunnossa katsottiin, että osuuskaupan edustajat ja työntekijöitä edustanut luottamusmies olivat voineet tehdä paikallisen

sopimuksen työasujen huollosta myös yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa laissa tarkoitetun menettelyn yhteydessä. Perustelujen mukaan työehtosopimukseen sidotun työntekijäyhdistyksen edustajana työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies edustaa työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevissa asioissa kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteissa työnantaja on velvollinen työehtosopimuslain 4 §:n säännösten nojalla noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä, ellei työehtosopimuksessa ole tavalla tai toisella nimenomaisesti sovittu muusta.

### **3.4.5 Julkissektorin paikallisten sopimusten osapuolet**

Valtion virkaehtosopimuslain 3.3 §:n 2 kohdan mukaan *tarkentavan virkaehtosopimuksen* solmii asianomaisen hallinnonalan neuvotteluviranomainen työmarkkinalaitoksen määräyksestä. Virastot ja laitokset solmivat myös koko joukon työehtosopimuksia hallinnonaloilleen työehtosopimuslain nojalla mutta valtiovarainministeriön ohjauksessa.<sup>10</sup> *Kunta-alalla* paikallisen sopimuksen voi solmia yksittäinen kunta tai kuntayhtymä kunnallisen työmarkkinalaitoksen valtuuttamana.

Palkansaajapuolella julkissektorin paikallisten sopimusten osapuolina ovat pääsopijajärjestöt tai niiden alayhdistykset. Kunnallisen pääsopimuksen 3.2 §:ssä täsmennetään sopijapuoleksi alayhdistys, jota asia koskee. Tämän voi katsoa tarkoittavan myös tiettyä edustavuuden vaatimusta. Lisäksi määrätään, että alayhdistyksellä pitää olla epäselvissä tapauksissa pääsopijajärjestön valtuutus paikalliseen sopimiseen. Kaiken kaikkiaan yhdistyksille keskitetyt paikallisen sopimisen valtuudet osoittavat, että järjestelmä poikkeaa yksityissektorin paikallisesta sopimisesta, jossa luottamusmiehellä on keskeinen rooli. Julkissektorin kollektiivisopimuksissa voi kuitenkin olla myös yksittäisiä lausekkeita, jotka oikeuttavat tekemään sopimuksia palvelussuhteen ehdoista virkamiehen tai työntekijän kanssa.

*Yhdistyksen edustus* paikallista sopimusta tehtäessä järjestyy yhdistyksen sääntöjen mukaisesti. Paikallisen sopimuksen hyväksyminen edellyttää normaalisti yhdistyksen hallituksen päätöstä, vaikka neuvottelijana |

olisikin esimerkiksi pääluottamusmies. Joissakin tapauksissa sitovan sopimuksen syntymistä on arvioitu myös yleisten edustusta koskevien oppien perusteella. Ratkaisussa TT 2008:44 katsottiin kaupungin työnantajana voineen luottaa siihen, että pääluottamusmiehellä oli vakiintuneen käytännön mukainen, asemaansa perustuva valtuutus sopia paikallisyhdistyksen puolesta sitovasti siitä, että valtakunnallisessa sopimuksessa tarkoitettujen syrjäseutulisien maksamisesta luovuttiin.

### 3.4.6 Työ- ja virkaehtosopimukseen yhtyminen; liityntä- ja rinnakkaissopimukset

Työehtosopimuskelpoiset subjektit, siis työnantajat tai työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset, voivat oman työehtosopimuksen solmimisen sijasta *yhtyä* muiden osapuolten välillä aikaisemmin tehtyyn työehtosopimukseen. Tämä edellyttää jälkimmäisten osapuolten suostumusta ja kirjallista menettelyä (työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin 1 kohta). Vastaavansisältöiset säännökset on virkaehtosopimuslakien 5 §:ssä.

Työehtosopimukseen yhtyminen tarkoittaa oikeuskäytännön mukaan sitä, että yhtyjä tulee samaan asemaan ja samojen velvoitteiden alaiseksi kuin alkuperäiset osapuolet. Yhtyjä on sopimukseen osallisena sidottu, ja sillä on tämän mukaiset valvonta- ja muut velvollisuudet. Yhtymisestä on kysymys esimerkiksi, kun Puuteollisuusyrittäjät ry yhtyy Puusepänteollisuuden Liiton ja Puu- ja eritysalojen liiton välillä tehtyyn työehtosopimukseen jälkimmäisten osapuolten suostumuksella. Puuteollisuusyrittäjät ry tulee sopimukseen osalliseksi ja yhdistyksen jäsenyritykset tulevat sopimukseen sidotuiksi, jolloin työehtosopimusta aletaan soveltaa jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

Kollektiivisopimukseen yhtymisestä ei ole kysymys, jos kaksi osapuolta ovat keskenään sopineet joistakin *muistakin asioista* tai velvoitteista kuin työehtosopimuksen mukaisista. Näin todettiin ratkaisussa TT 2003:58, joka koski paperiteollisuuden

työehtosopimuksen mukaisten palkkaerimielisyyksien selvittelyjärjestystä. Liittojen välisen sopimuksen osaksi oli otettu samaan asiakokonaisuuteen |

▼ 51

liittyvä keskusjärjestöjen välinen, sovintomenettelyä koskeva pöytäkirja. Tällä pöytäkirjalla keskusjärjestöt eivät kuitenkaan olleet yhtyneet liittojen väliseen sopimukseen, eikä työnantajaliitto voinut jutussa esittää vaatimuksia pöytäkirjan osapuolena olevaa työntekijöiden keskusjärjestöä vastaan.

Työehtosopimukseen yhtymisestä on erotettava myös *liityntä-* ja *rinnakkaissopimuksen* tekeminen. Liityntäsopimukseksi kutsutaan tavallisesti yksittäisen järjestäytymättömän työnantajan ja työntekijäyhdistyksen välistä sopimusta, jolla yritys sitoutuu noudattamaan toimialansa valtakunnallista työehtosopimusta. Liityntäsopimukseksi voitaneen julkissektorilla luonnehtia myös sellainen sopimus, jolla pääsopijajärjestöjen ulkopuolinen yhdistys sopii keskustason virka- ja työehtosopimusratkaisun soveltamisesta omassa jäsenkentässään. Liityntäsopimuksen sisältönä voi olla pelkkä avoin viittaus alan työ- tai virkaehtosopimukseen, mutta sopimuksessa voi tämän ohella olla lisämääräyksiä. Liityntäsopimus voi olla voimassa sopimuskaudesta toiseen irtisanomisena. Rinnakkaissopimukseksi taas voidaan kutsua työehtosopimusta, jonka sisällöksi on kirjoitettu samat määräykset kuin esikuvana olevassa sopimuksessa.

Kummassakin tapauksessa on oikeudellisesti kysymys itsenäisen työ- tai virkaehtosopimuksen tekemisestä, johon ei vaadita toisen sopimuksen osapuolten suostumusta. Toinen ja kulloinkin erikseen tulkinnalla selvitettävä asia on, minkälainen ”kohtalonyhteys” vallitsee liityntäsopimuksen ja siinä viitatus sopimuksen välillä, jos jälkimmäistä sopimusta esimerkiksi muutetaan kesken sopimuskauden (ks. TT 2004:125).

### **3.5 Sopimuksen voimassaolo**

Kollektiivisopimuksen elinkaari alkaa sopimuksen allekirjoittamisesta ja tarvittaessa valtion virkaehtosopimuksen hyväksymisestä aiemmin selostetuin tavoin. Sopimuksen

voimaantulo on yleensä yksinkertainen asia eikä sinänsä edellytä mitään erityisiä lausumia. Silti sopimukseen on tapana kirjata niin sopimuskauden alkaminen |

▼ 52

kuin päättyminenkin. Samalla voidaan järjestää edellisen ja uuden sopimuksen taitekohta. Voimaantulojärjestelyistä voidaan sopia erillisessä allekirjoituspöytäkirjassa, jossa tyypillisesti todetaan edellisen sopimuksen uudistaminen ja sopimukseen tehdyt muutokset.

Työ- ja virkaehtosopimuksen voidaan sopia tulevan voimaan myös *taannehtivasti*; näin lähinnä silloin, jos uusi sopimus allekirjoitetaan vasta jonkin aikaa edellisen sopimuksen päättymisen jälkeen. Näin voidaan sopia esimerkiksi palkankorotusten maksamisesta jostakin allekirjoituspäivää edeltävästä ajankohdasta lukien. Tällainen on myös oikeuskäytännössä katsottu mahdolliseksi ja osapuolten sopimuskompetenssiin kuuluvaksi (TT 1997:35). Toinen asia on, voidaanko tällä tavoin määrätä myös kollektiivisopimukseen *lain mukaan* liittyvistä oikeusvaikutuksista, ennen muuta sanktioista. Seuraavassa työrauhavelvollisuutta koskevassa tapauksessa tähän otettiin kielteinen kanta:

■ **TT 2012:60.** Osapuolten allekirjoittaman työehtosopimuksen mukaan sopimus saatettiin voimaan taannehtivasti neuvottelutuloksen hyväksymisen ajankohdasta lukien. Tuomion mukaan työehtosopimuksen takautuva vaikutus ei koskenut työehtosopimuslain mukaista työrauhavelvollisuutta, jonka laajentamisesta ei lain mukaan voida sopia. Koska työnseisaus näin ollen oli järjestetty aikana, jolloin työrauhavelvollisuus ei ollut voimassa, työnantajaliiton työrauhakanne hylättiin.

Ratkaisussa siis suhtauduttiin torjuvasti siihen, että jokin tapahtuma-aikana laillinen menettely voitaisiin jälkikäteen saattaa työehtosopimuslaissa säädetyn hyvityssakkoseuraamuksen alaiseksi. Nimenomaista kannanottoa ei ole vielä siihen, koskisiko sama sääntö myös työ- tai virkaehtosopimuksen normimääräysten noudattamiseen liittyvää valvontavelvollisuutta hyvityssakkotehosteiseen.

*Kollektiivisopimuksen päätyminen.* Työ- ja virkaehtosopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai, kuten on tavallisempaa, tietyn pituiseksi sopimuskaudeksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan milloin tahansa irtisanoa kirjallisesti ja noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa (työehtosopimuslain 3 §, virkaehtosopimuslakien 6 §). Sopijapuolet voivat määrätä sopimuksen voimassaoloa ja irtisanomista koskevista kysymyksistä muullakin tavoin.

Käytännössä yleisen lausekkeen mukaan kollektiivisopimus on voimassa tietyn pituisen, esimerkiksi noin vuoden tai kahden vuoden |

▼ 53

mittaisen sopimuskauden ajan ja tämän jälkeenkin vuoden kerrallaan, ellei sopimusta ole irtisanottu tietyssä ajassa ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomiseen saattaa liittyä sopijapuolen velvollisuus tehdä pääkohdittain esitys haluamistaan sopimusmuutoksista. Myös saatetaan sopia, että irtisanomisesta huolimatta sopimus pysyy voimassa, kunnes neuvottelut uudesta sopimuksesta on todettu tai ilmoitettu päättyneiksi.

Sopimuksen voimassaolon päättymisestä alkaa niin sanottu sopimukseton kausi, jolloin myöskään sopimuksesta johtuva työrauhavelvollisuus ei ole voimassa. Sopimuksen päätyminen on siten vaikutuksiltaan merkittävä tapahtuma osapuolten välisissä suhteissa. Tästäkin syystä oikeuskäytännössä on asetettu melko tiukat edellytykset niille tahdonilmaisuille, joilla sopimus on tarkoitus lakkauttaa. Asia ei saa jäädä epäselväksi toiselle osapuolelle, muuten sopimus pysyy voimassa. Tätä havainnollistaa ratkaisu, jonka otsikko on tiivistetty seuraavasti:

■ **TT 2002:29.** Työehtosopimuksen määräyksen mukaan työehtosopimus oli irtisanomisesta huolimatta voimassa, kunnes yhteisesti todettiin neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai kunnes jompikumpi osapuoli kirjallisesti ilmoitti katsovansa neuvottelut päättyneiksi. Nimenomaista yhteistä toteamista ei ollut tapahtunut eikä kirjallista ilmoitusta ollut annettu. Osapuolten neuvottelukäyttäytymisestä ei muutoinkaan voitu päätellä, että neuvottelut olisi yhteisymmärryksessä todettu päättyneiksi, joten työehtosopimus oli irtisanomisesta huolimatta pysynyt voimassa.

Työehtosopimuksen lakkaamisesta huolimatta pääsääntönä on, että sopimuksen mukaisia ehtoja noudatetaan *työehtosopimuksen jälkivaikutuksen* nojalla edelleen, kunnes uusi työehtosopimus on tullut voimaan tai muista ehdoista on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä. Jälkivaikutukseen ei kuitenkaan liity työehtosopimuslain mukaisia oikeusvaikutuksia, kuten hyvityssakkovastuuta tai työrauhavelvollisuutta.

*Virkaehtosopimuksen* mukaisten palvelussuhteen ehtojen noudattamisesta sopimuksen päättymisen jälkeenkin on virkaehtosopimuslakien 7 §:ssä nimenomainen säännös. Näistä jälkivaikutuskysymyksistä tulee tarkemmin puhe [jaksossa 5.7](#). Eri asia on, jos työehtosopimuksessa on nimenomaisesti sovittu tietyn pituisesta, sopimuksen irtisanomista ja sopimuskauden päättymistä seuraavasta

|

▼ 54

”jälkivaikutuksesta”. Tällaisena aikana sopimus on työrauhavelvoitteineen edelleen voimassa (TT 2008:38). Sopimuksen voimassaolo voi jatkua esimerkiksi siihen asti, kun erityisen sovintolautakunnan tekemä ehdotus on hyväksytty tai hylätty (TT 2012:52).

*Viitetyöehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen voimassaolo* voi määräytyä eri tavoin. Jos viitetyöehtosopimuksessa tai paikallisessa sopimuksessa itsessään ei ole lausuttu asiasta mitään, on mahdollista, että viitetyöehtosopimuksen osana oleva paikallinen sopimus lakkaa olemasta voimassa samalla kun viitetyöehtosopimuskin (TT 1980:45). Näin on etenkin, jos ilmenee, että sopimukset on ollut paikallisessa käytännössä tapana uusina sopimuskausittain (TT 1984:45).

Ehkä yleisempää kuitenkin on, että paikallisella sopimuksella on sovittu pysyvämmiksi tarkoitetuista, sopimuskaudesta toiseen jatkuvista järjestelyistä hiukan samaan tapaan kuin keskusjärjestöjen välisillä yleissopimuksilla. Kysymys voi olla jostakin työaikajärjestelmän yrityskohtaisesta sovelluksesta tai esimerkiksi paperitehtaan ammattiryhmittelystä.<sup>11</sup> Sopimuksessa voi

olla nimenomainen määräys siitä, että se on voimassa toistaiseksi, tai asia voi ilmetä sopimuksen tarkoituksesta ja soveltamiskäytännöstä muutoin. Tällaista sopimusta ei siis tarvitse uudistaa joka kerran kun uusi viitetyöehtosopimus tulee voimaan.

Paikallinen, toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan *irtisanoa* myös kesken viitetyöehtosopimuksen voimassaolon.

■ **TT 1997:31.** Työehtosopimuksen määräyksiin perustunut, yrityksessä tehty työkohtaisuuslisäsopimus oli noudatettavana osapuolten välillä osana työehtosopimusta. Työehtosopimus ei sisältänyt tällaisen työkohtaisuuslisäsopimuksen voimassaoloa koskevia määräyksiä. Sopimusta ei ollut tehty määräajaksi eikä sen voimassaoloa ollut näytetty myöskään sidotun työehtosopimuskauden voimassaoloon. Kun työkohtaisuuslisäsopimusta siten oli pidettävä toistaiseksi voimassa olevana sopimuksena, oli osapuolilla mahdollisuus irtisanoa se kuten toistaiseksi voimassa olevaksi tehty työehtosopimus.

|

▼ 55

Ratkaisussa TT 2003:76 todettiin kuitenkin, ettei paperitehtaan kausipalkoista tehtyjä sopimuksia voitu irtisanoa, koska ne olivat viitetyöehtosopimuksen nimenomaisen määräyksen mukaan voimassa koko sopimuskauden. Toisaalta kausipalkkoja voidaan paikallisesti sovittuja palkkausjärjestelmiä noudattaen tarkistaa kesken sopimuskaudenkin, esimerkiksi jos työhön vaikuttavissa olosuhteissa tapahtuu olennaisia muutoksia. Ylipäänsä paikalliset sopimukset voidaan niiden voimassaoloa koskevista ehdoista riippumatta *muuttaa uudella sopimuksella*. Tämä kompetenssi, samoin kuin irtisanomisoikeus, kuuluu paikallisen sopimuksen osapuolille.

Paikallinen sopimus voi päättyä myös sillä tavoin, että siinä tarkoitetuista asioista otetaan määräykset uusittuun viitetyöehtosopimukseen, jossa asia oli aikaisemmin jätetty paikallisen sopimuksen varaan. Seuraavassa tapauksessa paikallista sopimusta ei tarvinnut erikseen irtisanoa, koska valtakunnallista sopimusta tulkittiin niin, että sen määräyksillä oli tarkoitettu korvata aikaisemmat yrityskohtaiset sopimukset:

■ **TT 2009:110.** Työehtosopimukseen otetuilla ATK-järjestelmien asennusta koskevilla urakkahinnoilla oli voitu korvata näistä töistä aiemmin tehdyt yrityskohtaiset sopimukset, vaikka uusi hinnoittelu saattoi merkitä joidenkin paikallisten etujen heikennystäkin. Uusien urakkahintojen käyttöön otto ei edellyttänyt, että paikallinen sopimus olisi erikseen irtisanottu, vaan voimaantulo määräytyi siten kuin työehtosopimuksessa oli sovittu uusien urakkahinnoittelutaulukkojen käyttöönotosta. Kanteessa esitetyille, toisensisältöiseen tulkintaan perustuville vaatimuksille ei ollut perustetta.

Ratkaisu on ilmaus siitä yleisemmästä säännöstä, että uudella työehtosopimuksella voidaan muuttaa aikaisempaa ja lakkauttaakin se, vaikka tästä seuraisi joidenkin etujen heikentyminen (ks. myös TT 1988:98). Tällä tavoin voi siis myös paikallinen sopimus

päättyä. **Työ- ja**

# virkaehtosopimuksen sitovuus

## 4.1 Työehtosopimuksen sitovuuspiiri – yleiskuva

Työehtosopimus on normisopimus, jonka vaikutukset koskevat paitsi sopijapuolia näiden keskinäisissä suhteissa, myös osapuolten kannalta ulkopuolisia, joskin jäsenyyssuhteessa olevia tahoja. Työehtosopimuksen henkilöllinen vaikutuspiiri ilmenee työehtosopimuksen *sitovuutta* koskevista säännöksistä (työehtosopimuslain 4 §).

Sitovuuspiirin tarkastelua helpottaa kuvio, jossa on pidetty silmällä valtakunnallisten liittojen välillä tehtyä työehtosopimusta. Organisaatorakenteita seuraten työehtosopimuksen sitovuus voidaan kuvata näin (ks. kuvio seur. sivulla):

|

▼ 57

Keskusjärjestöt, kuten EK sekä SAK, STTK tai AKAVA, ovat tässä asetelmassa sopimukseen osallisten liittojen *yläyhdistyksiä*.

Työehtosopimus ei lain mukaan sido yläyhdistyksiä.

Työehtosopimuslaissa ei ole asetettu yläyhdistyksille velvoitteita, eivätkä osallisetkaan voi sellaisista sopia. Oikeuskäytännössä on myös todettu, ettei yläyhdistyksen puolelta tapahtunut työehtosopimuksen *hyväksyminen* saata yhdistystä sopimukseen sidotuksi (TT 1968:49). Samat säännöt pätevät, jos tarkasteltavana on yksittäisen työnantajan ja työntekijäyhdistyksen välillä tehty yrityskohtainen työehtosopimus.

*Työehtosopimuksen osapuolia* työehtosopimus sitoo jo yleisten velvoiteoikeudellisten sääntöjen mukaan, mutta asiasta on nimenomainen säännös myös työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin 1 kohdassa. Tapana on puhua työehtosopimukseen osallisina sidotuista. Samaan asemaan tulevat ne, jotka ovat jälkeempäin kirjallisesti *yhtyneet* työehtosopimukseen alkuperäisten osallisten suostumuksella (tästä ks. edellä jaksossa 3.1.4).

Osallisyhdistysten *jäsennyhdistykset* ja vielä näidenkin alayhdistykset yhdessä tai useammassa asteessa ovat työehtosopimukseen *muuten kuin osallisina* sidottuja. Tavallisin esimerkki on työehtosopimukseen osallisen työntekijäliiton ammattiosasto tai muu paikallisyhdistys. Jos |

▼ 58

alayhdistys *eroaa* työehtosopimukseen osallisena tai muutoin sidotusta yhdistyksestä, eroavan yhdistyksen sidonnaisuus sopimukseen lakkaa kesken sopimuskaudenkin. Vakiintuneen kannan mukaan myös eroavan yhdistyksen jäsenet, kuten jäsenyritykset tai -työntekijät, vapautuvat tällöin työehtosopimuksen sitovuudesta.

Lopuksi työehtosopimukseen sidottuja ovat työehtosopimukseen osallisen tai muuten sidotun yhdistyksen *jäsentyönantajat ja -työntekijät*. Nämä eivät voi kesken sopimuskauden eroamallaakaan vapautua työehtosopimuksen alaisuudesta. Esimerkiksi yksittäinen yritys ei voi enää työehtosopimuksen allekirjoittamisen jälkeen

arvioida sopimuksen hyötyjä ja haittoja ja valita, pysyäkö sopimuksen piirissä. Sopimuksesta eronneen työnantajan ja työntekijän sidonnaisuus työehtosopimukseen lakkaa vasta sopimuskauden päätyttyä. Sen sijaan työnantaja, työntekijä tai yhdistyksen, joka *liittyy* työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen jäseneksi, tulee sopimukseen välittömästi sidotuksi.

Oikeuskirjallisuudessa on korostettu, ettei edellä oleva työehtosopimuslain 4 §:n mukainen työehtosopimukseen sidottujen tahojen luettelo vielä kerro mitään sidottujen oikeuksista tai velvollisuuksista, vaan nämä ilmenevät työehtosopimuslain muista säännöksistä ja työehtosopimusten määräyksistä. Esimerkiksi työehtosopimukseen pelkästään sidotulla alayhdistyksellä on suoraan lain nojalla tiettyjä velvoitteita, kuten työrauhavelvollisuus ja valvontavelvollisuus. Toisaalta osallisyhdistykset eivät voi sopimusteitse asettaa alayhdistykselle mitään velvoitteita; laissa ei ole tähän valtuuttavia säännöksiä. Sen sijaan sidottujen työnantajien ja työntekijöiden välillä noudatettavat työsuhteen ehdot ovat sitä aluetta, johon työehtosopimuksen normimääräykset voivat kohdistua.

On kuitenkin yksi aivan keskeinen seikka, joka seuraa tavallisesti jo siitä, että asianomainen kuuluu työehtosopimukseen sidottujen joukkoon: *työehtosopimusta voidaan soveltaa yleensä vain sopimukseen sidottuihin yhdistyksiin tai niiden jäseniin.*<sup>1</sup>

Työehtosopimuksen |

▼ 59

sitovuudessa onkin asiallisesti kysymys työehtosopimuksen soveltamisen perusteista. Sitovuuden tärkeimpänä käytännön vaikutuksena on se, että työehtosopimuksen määräykset tulevat noudatettaviksi yksittäisten työsuhteiden ehtoina. Ne järjestäytymis- ja jäsenyyssuhteet, joita edellä on tarkasteltu, ovat tämän asian yksi edellytys. Voitaisiin puhua *järjestäytymistä koskevista* työehtosopimuksen soveltamisen perusteista.

Asian toinen puoli seuraa kulloinkin tarkasteltavasta työehtosopimuksesta. Oikeuskäytännössä on nimittäin vakiintunut kanta, jonka mukaan työehtosopimus tulee sitovana noudatettavaksi vain sen *soveltamisalan* piiriin kuuluvassa

toiminnassa tai työssä. Yritys voi olla työehtosopimukseen osallisen työnantajaliiton jäsen, mutta jos se ei harjoita työehtosopimuksen piiriin kuuluvaa toimintaa, sopimusta ei sovelleta – tai toisin sanoen: työehtosopimus ei ole työnantajaa sitova.

Kummankin edellä mainitun sitovuuden edellytyksen kannalta ratkaisevaa on *työnantajan* asema. Työnantajan järjestäytyminen ja hänen harjoittamansa toiminnan laatu määräävät, voiko työehtosopimus tulla sovellettavaksi. Työehtosopimuksessa itsessään voidaan asettaa tämän lisäksi myös työntekijän ammattia tai järjestäytymistä koskevia edellytyksiä tai rajoituksia.

Seuraavissa jaksoissa tarkastellaan lähemmin ensin työnantajan, sitten työntekijän asemaan liittyviä työehtosopimuksen soveltamisen perusteita. Erikseen käsitellään työehtosopimuksella määrättäviä sopimuksen sitovuuden rajoituksia. Tämän jälkeen tarkastelen tilanteita, joissa useampi kuin yksi työehtosopimus näyttäisi soveltuvan samaan työhön. Tällöin on tehtävä valinta kilpailevien työehtosopimusten välillä.

*Virkaehtosopimusten sitovuuspiiri* määräytyy pitkälti samansisältöisten säännösten mukaan kuin työehtosopimustenkin. Kun kuitenkin kaikki julkistyonantajat ovat sopimukseen sidottuja ja järjestelmä on muutenkin keskitetty, sitovuuden kokonaiskuva muodostuu yksinkertaisemmaksi. Tämän vuoksi virkaehtosopimusten sitovuuspiiriä käsitellään erikseen yhtenä kokonaisuutena luvun viimeisessä [alajaksossa 4.6](#).

## 4.2 Työehtosopimukseen sidotut työnantajat

▼ 60

### 4.2.1 Jäsenyys työnantajayhdistyksessä

Työehtosopimusta sovelletaan alan järjestäytyneisiin työnantajiin. Yksityissektorilla työnantaja tulee työehtosopimuksen piiriin liittymällä sopimukseen osallisen työnantajayhdistyksen tai sen alayhdistyksen jäseneksi (tai tietysti solmimalla itse yrityskohtaisen

työehtosopimuksen). Järjestäytyminen tuo mukanaan yhdistysoikeudelliset ja työehtosopimuksesta johtuvat velvoitteet, mutta myös jäsenyyden edut. Voimassa oleva työehtosopimus antaa järjestäytyneelle yritykselle takeita työrauhasta, ja yhdistys tarjoaa jäsenelleen työsuhdeneuvontaa ja muita palveluja. Julkisyhteisöt ovat alalle tehtyihin työehtosopimuksiin lakisääteisesti sidottuja: valtio yhtenäisenä oikeussubjektina, kunnat ja kuntayhtymät Kunnallisen työmarkkinalaitoksen jäsenenä ja seurakunnat Kirkon työmarkkinalaitoksen jäsenenä.

Työnantajapuolella on tavanomaista, että yritys on jäsenenä suoraan työehtosopimukseen osallisessa valtakunnallisessa yhdistyksessä. Tällaisiakin yhdistyksiä on tapana kutsua työnantajaliitoiksi, vaikka niillä ei olisi lainkaan alayhdistyksiä, vaan ainoastaan yritysjäseniä. Toisilla työnantajaliitoilla on alayhdistyksiä, joiden jäseniksi yritykset ohjataan kukin toimialansa mukaan. Tämän ohella yritys on yleensä myös työnantajaliiton jäsen.

*Monialayritys* harjoittaa useiden työehtosopimusten piiriin kuuluvaa toimintaa, vaikkapa sähköurakointia ja kunnossapitoa taikka vähittäiskauppaa ja pakkausten valmistusta. Tällainen yritys on käytännössä useiden työnantajaliittojen jäsen ja tulee siten sidotuksi useisiin työehtosopimuksiin. Oikeudellisesta täsmällisyydestä tinkien voidaan kuvaannollisesti sanoa, että yritys on tiettyjen toimintojensa osalta liiton A jäsen ja toisten toimintojen osalta liiton B jäsen. Saattavatpa yrityksen jäsenmaksutkin määräytyä tällä tavoin rajattujen jäsenyyksien perusteella. Jos työehtosopimusten soveltamisalat eivät satu päällekkäin, tällaisesta vertikaalisesta monijäsenyydestä ei yleensä aiheudu epäselvyyttä. Työehtosopimusriita voi kuitenkin syntyä erityisesti siirtymävaiheessa, jos työntekijäpuoli vastustaa uuden työehtosopimuksen käyttöön ottamista. Tästä esimerkkinä voidaan mainita seuraava, monialayritysten problematiikkaa valaiseva ratkaisu.

|

▼ 61

■ **TT 2003:45.** Kuntokeskus oli Terveyspalvelualan Työnantajaliiton jäsenenä aikaisemmin noudattanut kaikkien työntekijöidensä

työsuhteissa terveystalvelualan työehtosopimusta. Yritys oli liittynyt harjoittamansa hotelli- ja ravintolatoiminnan osalta Suomen Hotelli- ja Ravintolaliiton jäseneksi ja tullut siten sidotuksi mainitun työnantajaliiton solmimaan majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen.

Kuntokeskuksen hotelli- ja ravintolatoiminta oli järjestetty itsenäisesti toimivaksi erilliseksi tulosityksiköksi. Siinä työskentelevät, terveystalvelualan työehtosopimukseen osalliseen työntekijäliittoon järjestäytyneet markkinointisihteeri ja myyntisihteeri olivat tehneet majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvaa työtä. Työnantaja oli siten voinut ryhtyä soveltamaan heidän työsuhteissaan majoitus- ja ravitsemisalan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta terveystalvelualan työehtosopimuksen voimassaolokauden päättymisen jälkeen.

Työnantaja oli tehnyt järjestäytymisratkaisunsa ja siirtynyt soveltamaan yhden työehtosopimuksen sijasta kahta sopimusta täysin asianmukaisesti. Työehtosopimus voi nimittäin tulla sovellettavaksi sen soveltamisalamääräyksessä tarkoitettussa, erillään harjoitetussa toiminnassa, vaikka asianomaisen yrityksen päätoimialalla työskentelevät työntekijät kuuluisivat toisen työehtosopimuksen piiriin (ks. myös TT 1986:49 ja KKO 1990:180). Asianomaiset työntekijät olivat tässä tapauksessa järjestäytyneet väärään, päätoimialaa edustavaan liittoon, mutta tällä ei ollut työehtosopimuksen soveltuvuuden kannalta merkitystä.

Edellä on ollut puhe jäsenyrityksen sidonnaisuudesta työnantajayhdistyksen solmimaan työehtosopimukseen. Tähän asetelmaan ei pidä sekoittaa *konsernin* emoyhtiötä ja sen tytäryritystä. Emoyhtiön solmima työehtosopimus ei työehtosopimuslain 4 §:n säännösten nojalla tule tytäryhtiötä sitovaksi, vaan tytäryhtiön on erikseen järjestäydyttävä toimialansa mukaisesti. Poikkeuksellisesti tytäryhtiö voi kuitenkin tulla sidotuksi emoyhtiön tekemään työehtosopimukseen, jos tähän on esimerkiksi oikeustoimilaista johtuva peruste. Ratkaisussa TT 2003:28 tällainen peruste olikin – nimittäin siinä, että tytäryhtiön hallitus oli etukäteen hyväksynyt emoyhtiön tekemän sopimuksen, ja tytäryhtiö oli sittemmin myös alkanut soveltaa sopimusta itseään sitovana. Emoyhtiö oli siis tytäryhtiön edustajana solminut

työehtosopimuksen, johon tytäryhtiö tuli toisena osallisena sidotuksi.

## 4.2.2 Eroaminen työnantajayhdistyksestä

▼ 62

Eroaminen työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen jäsenyydestä vapauttaa työnantajan sopimuksen sitovuuspiiristä, mutta vasta sopimuskauden päätyttyä. Eroamisen tavoitteena voi olla pyrkimys siirtyä soveltamaan toista työehtosopimusta. Käytännössä jäsenyydestä erotaan ja uuteen yhdistykseen liitytään usein sopimuskauden lopulla, jolloin ajatuksena on, että yritys on heti seuraavan sopimuskauden alusta lukien uuden työehtosopimuksen piirissä. Tällöin on otettava huomioon, että useiden työnantajayhdistysten sääntöjen mukaan eroaminen tulee voimaan vasta määräajan, normaalisti kuuden kuukauden, kuluttua eroilmoituksesta.

Työehtosopimuksen sitovuuden lakkaamisen kannalta on merkityksellistä, että eroaminen on tapahtunut määräajassa ja muutenkin asianmukaisesti. Tällöin saattaa herätä kysymys, voiko jäsenyysuhteen ulkopuolinen taho, tässä tapauksessa työehtosopimuksen työntekijäosapuoli, vedota eroamisessa sattuneeseen virheeseen.<sup>2</sup> Jos työtuomioistuimessa käsiteltävässä asiassa kanne perustuu siihen, että työnantaja on väitetystä eroamisesta huolimatta työehtosopimukseen edelleen sidottu, kysymys on viime kädessä työehtosopimuslain 4 §:n tulkinnasta. Tällainen asia ei voine jäädä sen varaan, että työnantajaliitto ja yritys yksissä tuumin vain ilmoittavat eron tapahtuneen ja tulleen voimaan.

Työehtosopimussidonnaisuuden aikaansaamiseksi riittää lain mukaan, että yritys on joko osallisyhdistyksen tai sen alayhdistyksen jäsen. Edellä oli puhetta siitä, että yritys voi käytännössä olla jäsenenä kummassakin yhdistyksessä. Tällaisessa kaksoisjärjestäytymisen tapauksessa sidonnaisuuden lakkauttamiseksi ei vastaavasti riitä, että erotaan jommastakummasta yhdistyksestä.

Tapauksessa TT 2004:32 yritys oli eronnut vain alayhdistyksestä. Yritys oli päättänyt hakeutua pois matkatoimistoalan työehtosopimuksen soveltamispiiristä ja siirtyä noudattamaan puhelinpalveluja koskevaa työehtosopimusta. Tässä tarkoituksessa se oli eronnut matkatoimistoalan työnantajayhdistyksestä ja liittynyt jälkimmäistä alaa edustavaan, vasta perustettuun yhdistykseen. Kumpaankin työehtosopimukseen osallisena oli kuitenkin sama työnantajaliitto. Yritys oli siten voinut työehtosopimuslain 4 §:n säännösten mukaan tulla sidotuksi kumpaankin työehtosopimukseen välittömästi osallisyhdistyksen jäsenyyden perusteella, eikä jäsenyydellä liiton alayhdistyksissä ollut tältä kannalta merkitystä. Kun kävi ilmi, että molemmat työehtosopimukset soveltamisalansa puolesta soveltuivat yrityksen harjoittamaan toimintaan, sopimusten välinen etusija jouduttiin ratkaisemaan aikaprioriteettisäännön nojalla. Yritys jäi sidotuksi entiseen sopimukseen.

Tapauksessa TT 2005:126 asetelma oli päinvastainen: yritys oli eronnut muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimuksen solmineesta työnantajaliitosta ja liittynyt Teknologiateollisuus ry:hyn päästäkseen soveltamaan tämän alan työehtosopimusta. Yritys oli kuitenkin jäänyt jäseneksi entisen työnantajaliiton jäsenyhdistykseen Muoviteollisuus ry:hyn, joka tarjosi työnantajapalvelujen ohella yrityksen tarvitsemia elinkeinopoliittisia palveluja. Yritys ei ollut vielä tällä perusteella vapautunut aiemmin noudattamansa työehtosopimuksen alaisuudesta.

Jälkimmäisestä ratkaisusta ilmenee myös seikka, jota voitaisiin kutsua *yhdistysjäsenyyden jakamattomuuden* periaatteeksi. Yritys ei voi olla työnantajayhdistyksen jäsenenä vain joidenkin yhdistyksessä harjoitettavien toimintojen, kuten elinkeinopoliittisen edunvalvonnan osalta.<sup>3</sup> Työehtosopimuksen sitovuutta voidaan rajoittaa jonkin tällaisen perusteen nojalla ainoastaan sopimuksessa olevan nimenomaisen määräyksen nojalla. Vastaava jakamattomuuden periaate koskee myös yritystä itseään: sekään ei voi olla työnantajayhdistyksen jäsenenä ”toisella jalalla” eli vain joidenkin harjoittamiensa toimintojen osalta. Asiaa havainnollistaa ratkaisu TT 2005:30. Perinteisesti sähköasennusalalla toiminut yritys oli halunnut kehittyvien teollisuusliiketoimintojensa osalta

(mm. kunnossapito) erota sähköasennusalaan edustavasta työnantajaliitosta ja siirtyä toiseen liittoon ryhtyäkseen |

▼ 64

soveltamaan kunnossapitotöissä jälkimmäisen liiton solmimaa työehtosopimusta. Tällainen osittainen eroaminen ei kuitenkaan ratkaisun mukaan käynyt päinsä; yritys kokonaisuudessaan joko on tai ei ole yhdistyksen jäsen. Työehtosopimuslain kannalta eroilmoitus oli vaikutukseton nimenomaan siitä syystä, että myös sähköasennustoimialan työehtosopimus kattoi yrityksen uudet kunnossapitotoiminnot ja sitoi yritystä edelleen. Vain aito monialayritys voi harjoittamiensa erilaatuisten toimintojen osalta olla samanaikaisesti jäsenenä useissa työnantajaliitoissa ja tällä perusteella olla sidottuna eri työehtosopimuksiin.

### 4.2.3 Toiminta työehtosopimuksen soveltamisalalla

Työehtosopimuslaissa ei ole nimenomaista säännöstä siitä, että työnantajan on toimittava työehtosopimuksen soveltamisalalla, jotta sopimus olisi sitä sitova. Vertailun vuoksi voidaan todeta, että Ruotsin lain mukaan työehtosopimus sitoo sen soveltamisalalla sopimuksen tehneiden yhdistysten jäseniä (medbestämmandelagen 26.1 §). Kuitenkin myös Suomessa periaate ilmenee työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentista. Säännöksen nojalla työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta *sen soveltamisalalla* myös sopimuksen sitovuuspiirin ulkopuolella olevaan työntekijään, joka tekee sopimuksessa tarkoitettua työtä.

Myös oikeuskäytännön ratkaisuissa on jo pitkään ollut mainintoja siitä, että työehtosopimus sitoo vain yrityksiä, jotka harjoittavat sen soveltamisalan piiriin kuuluvaa toimintaa.<sup>4</sup> Keskeisenä riitakysymyksenä asia tuli esiin ratkaisussa TT 2004:25, joka koski kuorma-autoalan ja öljytuote- ja säiliöautoalan työehtosopimusten välistä rajanvetoa. Kuljetusliikkeen toiminnan havaittiin kuuluvan jälkimmäisen työehtosopimuksen piiriin, mutta yritys oli järjestäytynyt ensin mainitun sopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon. Ratkaisun perusteluissa todettiin:

|

”Kun kuorma-autoalan työehtosopimus siten ei ole - - - soveltunut Kuljetusliike Tarmo J. Hongiston harjoittamaan säiliöautoliikenteeseen, myöskään yrityksen jäsenyys Autoliikenteen Työnantajaliitossa ei työtuomioistuimen käsityksen mukaan ole voinut laajentaa sopimuksen soveltamista sen asiallisen soveltamispiirin ulkopuolelle jäävään toimintaan, joka tässä tapauksessa kuuluu toisen työehtosopimuksen alaisuuteen. Työehtosopimuslain lähtökohtana voidaan pitää, että työehtosopimus tulee sitovana noudatettavaksi vain sen soveltamisalan piiriin kuuluvassa toiminnassa tai työssä.”

Niin sanotun toimialaperiaatteen mukaisia työehtosopimuksia sovellettaessa ratkaiseva merkitys on yrityksen *päätoimialalla*. Toimialaperiaatteella tarkoitetaan vakiintuneesti sitä, että työehtosopimusta sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkiin alan yrityksissä tehtäviin töihin (ks. edellä 2.3). Päätoimialan työehtosopimusta sovelletaan tällöin myös sellaisiin muihin toimintoihin, jotka sinänsä voisivat kuulua myös jonkin toisen työehtosopimuksen piiriin. Tästä lähtökohdasta voidaan poiketa lähinnä kahden edellytyksen vallitessa. Kysymyksessä täytyisi ensiksi olla yrityksen pääasiallisesta toimialasta *selvästi poikkeava toiminta*, ja toiseksi sitä harjoitetaan muusta toiminnasta *erillään* (esimerkkinä lasitehtaan yhteydessä toimiva erillinen yleisökahvila, KKO 1990:180). Jossakin tapauksessa on lisäksi katsottu, että yrityksen päätoimialasta poikkeavan toiminnan pitäisi olla joltisenkin *vakiintuneesti harjoitettua*, jotta siihen voitaisiin soveltaa muuta työehtosopimusta (TT 2009:89).

Jos taas harjoitettava toiminta ei ole yhtiön päätoimialasta poikkeavaa, työnantaja saa soveltaa päätoimialalleen solmittua sopimusta myös niihin työntekijöihin, jotka työskentelevät muutoin jonkin toisen työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa tehtävissä. Tästä esimerkkinä voidaan mainita ratkaisussa TT 1996:48 esillä ollut purkutyö, johon sinänsä voitiin soveltaa sekä maa- ja vesirakennusalan että talonrakennusalan työehtosopimusta. Ratkaisun mukaan pääasiallisesti maarakennustoimintaa harjoittavan yrityksen työntekijän tekemään purkutyöhön oli sovellettava maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta toimialaperiaatteen mukaisesti. Vastaava merkitys on yrityksen

päätoimialalla ollut tapauksissa TT 2009:40, TT 2010:83, TT 2011:8, TT 2012:9 ja TT 2012:31.

Työtuomioistuimen käytännössä joudutaan tavan takaa perehtymään työehtosopimusten soveltamisalamääräysten tulkintaan ja siinä |

▼ 66

yhteydessä usein ottamaan kantaa myös yritysten harjoittaman toiminnan laatuun. Tämä voi johtaa joskus työläisiin selvittelyihin; näin esimerkiksi tapauksessa TT 2005:102, jossa oli ratkaistava, kuuluvatko yrityksen harjoittamat kunnossapito-, prosessisähkö-, instrumentointi-, saattolämmitys- ja rakennussähkötoiminnot talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimuksen vai teknologiateollisuuden sähköalantöntekijöiden työehtosopimuksen piiriin. Kysymys on kuitenkin sinänsä tavanomaisesta työehtosopimusten määräysten tulkinnasta. Erityispiirteenä on ehkä se, että työehtosopimusten soveltamisalamääräykset ovat usein vanhoja, mutta yritystoiminnan muodot ovat nopeasti muuttuvia. Varsinkin jos työehtosopimuksen 1 §:ssä todetaan vain, että ”sopimusta sovelletaan työnantajaliiton jäsenyritysten ja sen työntekijöiden välisiin työsuhteisiin”, tulkinnan kiinnekohdat ovat niukat. Silloin joudutaan kiinnittämään huomiota muun muassa *työnantajajhdistyksen säännöistä* ilmeneviin jäsenyyden edellytyksiin (esim. TT 2005:14).

## 4.2.4 Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutus on työoikeudellinen käsite, joka tarkoittaa työnantajan vaihtumista liiketoiminnan tai sen osan siirtymisen yhteydessä. Luovutuksessa asianomaiset työntekijät siirtyvät suoraan lain nojalla uuden työnantajan palvelukseen entisin ehdoin. Tätä koskevat säännökset liikkeen luovutusta koskevine määritelmineen ovat työsopimuslain 1 luvun 10 §:ssä, joka puolestaan perustuu liikkeen luovutusta koskevaan direktiiviin (2001/23/EY).

Liikkeen luovutuksen perussääntöä sovelletaan myös työehtosopimuksesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtymiseen. Kotimaisessa työehtosopimuslaissa on jo vanhastaan

ollut tätä tarkoittava säännös, jossa puhutaan yrityksen haltijan vaihdoksesta (5 §). Säännöksen mukaan oikeudet ja velvollisuudet, jotka perustuvat edeltäjää sitoneeseen työehtosopimukseen, siirtyvät yrityksen uudelle haltijalle. Vastaava säännös on myös direktiivissä (3 artiklan 3 kohta).

Säännökset merkitsevät toisin sanoen sitä, että työehtosopimus *sitoo* luovutuksensaajaa työehtosopimuslaissa säädetyin tavoin. Tähän ei vaikuta se, onko uusi työnantaja järjestäytymätön tai järjestäytyneenä |

▼ 67

ehkä sidottu johonkin toiseen työehtosopimukseen. Työntekijät voidaan siirtää uuden työehtosopimuksen piiriin vasta edellisen sopimuksen päätyttyä.

Direktiivi on antanut jäsenvaltioille mahdollisuuden säätää, että työehtosopimuksen mukaisten ehtojen noudattaminen rajataan vuoden pituiseksi määräajaksi. Suomi ei kuitenkaan ole käyttänyt hyväkseen tätä optiota. Työehtosopimus pysyy siten liikkeen luovutuksensaajaa velvoittavana *koko jäljellä olevan sopimuskauden*. Toinen asia on, että yrityskohtainen tai muu paikallinen sopimus saattaa olla luovutuksensaajan *irtisanottavissa*. Ratkaisu TT 2003:69 koskee tällaisia irtisanomisenvaraisia tulospalkkiosopimuksia. Luovutuksensaaja oli kuitenkin heti luovutushetkestä lukien ja siis irtisanomisaikaa noudattamatta lakannut noudattamasta sopimuksia. Yhtiö tuomittiin tämän vuoksi hyvityssakkoon työehtosopimuksen tietensä rikkomisesta.

Sovellettava työehtosopimus voidaan yritysjärjestelyn yhteydessä vaihtaa myös *sopimalla asiasta* sellaisten osapuolten kesken, joilla on tähän tarvittavat valtuudet. Tapauksessa TT 2001:28 oli tällä tavoin voitu sopia yrityskohtaisen työehtosopimuksen lakkauttamisesta ja siirtymisestä noudattamaan uutta työnantajaa entuudestaan sitovaa, valtakunnallista työehtosopimusta.

## 4.3 Työehtosopimukseen sidotut työntekijät

### 4.3.1 Työntekijän järjestäytymisen merkitys

Työntekijäyhdistykset ja niiden jäseninä olevat työntekijät ovat työehtosopimukseen sidottuja vastaavalla tavalla kuin työnantajayhdistykset ja niiden jäsenyritykset (työehtosopimuslain 4 § 1 mom.). Tästä seuraa työntekijäpuolelle paitsi oikeuksia, myös erinäisiä velvollisuuksia sen mukaan kuin työehtosopimuslain muista säännöksistä ilmenee (esim. työntekijäyhdistyksen työrauhavelvollisuus lain 8 §:n nojalla). Yksittäiselle sidotulle työntekijälle työehtosopimuksella voidaan asettaa myös erilaisia, esimerkiksi työntekovelvollisuuden sisältöön |

▼ 68

liittyviä velvoitteita. Niiden tehosteena ei käytännössä sovelleta työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoseuraamusta, joten työntekijän vastuuta on arvioitava lähinnä työsopimuksen täyttämistä koskevien tehosteiden kannalta.

Työehtosopimuksen soveltaminen sinänsä ei kuitenkaan riipu siitä, ovatko työntekijät sopimukseen sidottuja vai eivät. Muiden edellytysten täytyessä työehtosopimus tulee sovellettavaksi myös kokonaan järjestäytymättömiin työntekijöihin ja toiseen sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniin, jotka tekevät työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä (työehtosopimuslain 4 § 2 mom.). Viimeksi sanotusta on yhtenä esimerkkinä teoksessa aikaisemmin selostettu kuntokeskuksen tapaus TT 2003:45. Siinä asianomaiset työntekijät kuuluivat kilpailevaan työehtosopimukseen sidottuun yhdistykseen mutta oikea työehtosopimus määräytyi työnantajan järjestäytymisen mukaan. Äärimmäisessä tapauksessa työehtosopimus voi tulla sovellettavaksi, vaikkei työnantajan palveluksessa ole yhtäkään sopimukseen osallisen tai muuten sidotun työntekijäyhdistyksen jäsentä. Näin oli tapauksissa TT 1996:93 ja TT 2006:5.

Se, että työehtosopimusta sovelletaan myös sen sitovuuspiirin ulkopuolelle jääviin työntekijöihin, on palkansaajajärjestöjen näkökulmasta osin ristiriitainen asia. Yhtäältä nämä työntekijät saavat ”vapaamatkustajina” ilmaiseksi hyväkseen järjestöjen edunvalvontatyön tulokset. Toisaalta suotavana ei pidetä sitäkään, jos työnantajat voisivat palkata järjestäytymättömiä työntekijöitä halvemmin työvoimakustannuksin. Työehtosopimukseen sidottu

yhdistys ei tavallisesti vie yhdistykseen kuulumattoman työntekijän asiaa työehtosopimuksen mukaisesti erimielisyysneuvotteluihin ja oikeuskäsittelyyn.

Työehtosopimuksen soveltamista muihin kuin siihen sidottuihin työntekijöihin voidaan kuitenkin rajoittaa sopimukseen otettavalla niin sanotulla *järjestöehdolla*. Tästä lähemmin ks. esitystä [jaksossa 4.4.](#)

### 4.3.2 Työntekijän ammatin ja työtehtävien merkitys

Työehtosopimuksen sitovuus edellyttää kaikissa tapauksissa, että työnantaja on sopimukseen sidottu järjestäytymisensä ja toimialansa puolesta, kuten aiemmin on esitetty. Vaikka nämä edellytykset täyttyisivät, |

▼ 69

yksittäinen työntekijä tai työntekijäryhmä saattaa kuitenkin jäädä sopimuksen sitovuuden ulkopuolelle, jos sopimus ei koske kysymyksessä olevia työtehtäviä tai ammattia. Työehtosopimuksen soveltamisala voi siis myös tätä kautta tulla sopimuksen sitovuusperusteeksi.

Lähinnä palvelualoilla solmitaan työehtosopimuksia, joiden soveltamisala määräytyy työntekijän ammatin mukaan. Sen sijaan niin sanotun toimialaperiaatteen mukaan solmitut työehtosopimukset koskevat lähtökohtaisesti kaikkia kyseisen alan työntekijätehtäviä tuotannollisesta työstä siivoukseen, kunnossapitoon ja niin edelleen. Kuitenkin myös näillä aloilla toimihenkilöihin sovelletaan omia sopimuksiaan.

Työehtosopimuksen sitovuutta koskeva ongelma muotoutuu näissä tapauksissa tavanomaiseksi tulkintakysymykseksi siitä, kuuluvatko työntekijän työtehtävät työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen piiriin vai eivät. Vaihtoehtona voi tällöin olla toinen työehtosopimus, johon kanteen perusteena olevaa sopimusta usein joudutaan vertaamaan. Työnantaja saattaa olla sidottu näistä sopimuksista kumpaankin tai vain toiseen. Kysymys on voinut olla vaikkapa siitä, kuuluiko palomiesliittoon järjestäytynyt lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja työehtosopimuksessa

tarkoitettuun operatiiviseen palo- ja pelastustoimen henkilöstöön (TT 2002:80), tai siitä, tuliko matkatoimiston palveluksessa laivasaattotyötä tehneen toimihenkilön työsuhteeseen soveltaa matkatoimistojen toimihenkilöiden työehtosopimusta (TT 1997:73).

Yhtenä ratkaisukriteerinä näissä tapauksissa on ollut se, minkä sopimuksen piiriin työntekijän työtehtävät *pääasiallisesti* kuuluvat. Toisaalta *tilapäinen* siirtyminen jonkin sopimuksen alaisiin tehtäviin ei vielä johda tämän sopimuksen soveltamiseen:

■ **TT 2004:117.** Työnantaja oli lopettanut kuorma-autoalan työehtosopimuksen soveltamisen teollisuuden puhtaanapitotehtävissä työskennelleiden työntekijöiden työsuhteisiin ja alkanut soveltaa heihin puhdistus- ja siivousalan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta. Teollisuuden puhtaanapitotehtävissä työskennelleet henkilöt olivat pääasiassa tehneet puhdistus- ja siivousalan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä. Työnantaja oli siten voinut ryhtyä soveltamaan heidän työsuhteisiinsa puhdistus- ja siivousalan työntekijöitä koskevaa työehtosopimusta.

|

▼ 70

■ **TT 2008:31.** Lehtoyhtiön palveluksessa oleva lentoemäntä oli tultuaan raskaaksi siirtynyt työskentelemään ennen äitiysloman alkamista maapalvelun toimistotehtäviin, joita koski oma toimihenkilösopimuksensa. Sopimusta ei kuitenkaan tullut soveltaa lentoemäntään, joka vain väliaikaisesti oli siirtynyt maapalvelutehtäviin. Kysymys oli oikeudesta toimihenkilösopimuksen mukaiseen äitiyslomajan palkkaan.

Usein esiintyvä tulkintakysymys koskee rajanvetoa saman alan *työntekijä- ja toimihenkilösopimusten* välillä. Ongelmaa ja sen ratkaisuperusteita kuvaa seuraava tapaus:

■ **TT 2006:35.** Sahalla puun vastaanottajana työskennelleen henkilön työtehtävät eivät olleet siinä määrin vastuullisia ja itsenäistä harkintavaltaa sisältäneitä, että niihin olisi tullut soveltaa toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen asemesta.

Työehtosopimuksissa saattaa olla tällaisia tapauksia varten erityisiä, soveltamisalamääräystä täsmentäviä *soveltamisohjeita*.

Näin oli ratkaisussa TT 2003:56, jossa erimielisyys koski betoniaseman hoitajaan sovellettavaa työehtosopimusta. Esillä olleissa sopimuksissa oli määräyksiä ylärajanvedosta toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden välillä, alarajanvedosta toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ja myös sivurajanvedosta teknisten ja teollisuustoimihenkilöiden välillä. *Toimihenkilöihin ja ylempiin toimihenkilöihin* sovellettavien työehtosopimusten rajanvedosta on ollut paljon erimielisyyksiä (esim. TT 1997:67, TT 2004:66, TT 2005:110 ja TT 2008:51).

Edellä selostettuihin asetelmiin voi liittyä myös hankalia palkansaajajärjestöjen välisiä *liittorajariitoja*. Oikeusriitoina ne on kuitenkin tuotava ratkaistavaksi työnantajaliittoon kohdistettuina, työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen tulkintaa koskevana vahvistuskanteina. Kaksi palkansaajajärjestöä ei siis voi keskenään käydä oikeutta tällaisesta asiasta. Käytännössä todellista riita-asetelmaa vastaavaan prosessuaaliseen asetelmaan päästään kuitenkin sillä tavoin, että järjestö B ilmoittautuu oikeudenkäymiskaaren 18 luvun 8 ja 10 §:ssä tarkoitetuksi *väliintulijaksi* jutussa, jonka järjestö A on nostanut työnantajaliittoa vastaan. Näin järjestö B voi vastaajan myötäpuolena vaatia, että asianomaisiin työntekijöihin on sovellettava järjestön B |

▼ 71

solmimaa työehtosopimusta järjestön A kanssa solmitun sopimuksen sijasta (TT 1989:100).

Työmarkkinakeskusjärjestöt STTK:ta lukuun ottamatta ovat solmineet vuonna 2008 sopimuksen *konsiliaatiomenettelystä* sopimus- ja liittorajariitojen ehkäisemiseksi ja vapaaehtoiseksi ratkaisemiseksi.<sup>5</sup> Menettelyllä seurataan ja ennakoidaan sopimus- ja järjestörajojen muutoksia ja pyritään ehkäisemään ongelmatilanteiden kärjistymistä. Menettelyä hoitavat seurantaryhmä ja erityiset konsiliaattorit, jotka voivat selvittää syntynyttä ongelmatilannetta ja pyydetessä antaa siihen suositusluonteisen ratkaisuehdotuksen. Konsiliaatiomenettely ei ole toistaiseksi saanut kovin suurta vaikuttavuutta.

## 4.4 Sitovuuspiirin rajoittaminen – järjestöehto

Työehtosopimuksen sitovuuden yleisiä edellytyksiä sovelletaan työehtosopimuslain 4 §:n 3 momentin mukaan vain, jos työehtosopimuksessa itsessään ei ole rajoitettu sen sitovuuspiiriä. Koko pykälä koskee työehtosopimuksen *henkilöllistä* vaikutuspiiriä, joten siitä on sitovuuden rajoittamisessakin kysymys. Toinen asia on, että työehtosopimuksen *asiallista* soveltamisalaa voidaan määrittää laadullisin perustein, jotka tyypillisesti liittyvät jäsenyritysten harjoittamaan toimintaan tai asianomaisten työntekijöiden työtehtäviin.

Sitovuuspiirin rajoituksina käytetään ehkä yleisimmin *järjestöehdon* sisältäviä lausekkeita, joiden mukaan työehtosopimusta sovelletaan vain osallisena olevan *työntekijäliiton jäseniin*, ei siis järjestäytymättömiin tai muuhun ammattiliittoon kuuluviin työntekijöihin.<sup>6</sup> Hiukan vähemmän rajoittava järjestöehto voidaan muotoilla siten, että kollektiivisopimusta |

▼ 72

sovelletaan vain sopimukseen sidottujen järjestöjen jäseniin *ja järjestäytymättömiin työntekijöihin*, mutta ei sopimuksen ulkopuolisen järjestön jäseniin. Tällä tavoin laadittu määräys sisältyy kunnalliseen pääsopimukseen ja kuuluu näin:

### 17 § Sopimuksen soveltamisalan rajoittaminen

Jos osa pääsopijajärjestöistä allekirjoittaa virka- tai työehtosopimuksen osan neuvotteluihin osallistuneista järjestöistä jäädessä sopimuksen ulkopuolelle, sopimuksen ulkopuolelle jääneen järjestön ja sen alayhdistyksen jäseniin ei sovelleta edellä mainitun virka- tai työehtosopimuksen määräyksiä, jollei erikseen toisin sovita.

Järjestöehdolla voi olla merkitystä työehtosopimuksen valintaperusteena yksittäisten, eri ammattiliittoihin kuuluvien työntekijöiden kohdalla. Kysymys voi olla alasta, jolle työnantajapuoli tekee sopimuksen myös toisen ammattiliiton kanssa. Kunnallisen pääsopimuksen määräyksellä haluttaneen

kuitenkin ehkäistä tällaista kehitystä ja siis pitää kaikki pääsopijajärjestöt saman sopimuksen piirissä.

Selostettu sitovuuspiirin rajausta joka tapauksessa *syrjäyttää työehtosopimuslain 4.2 §:n säännöksen* siitä, että työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimusta myös niihin työntekijöihin, jotka tekevät sopimuksessa tarkoitettua työtä mutta jäävät sopimuksen sitovuuden ulkopuolelle. Näin on myös virkaehtosopimuslakien 5 §:n säännösten mukaan. Samaa työtä tekevät työntekijät voivat siten tulla eri työehtojen piiriin.

Näitä järjestöehdon vaikutuksia voidaan lähemmin tarkastella sen mukaan, koskeeko kollektiivisopimuksen ulkopuolelle rajattuja työntekijöitä jokin toinen kollektiivisopimus vai ei. Yksinkertaisessa perustapauksessa tällaista toista työehtosopimusta ei ole. Tällöin työnantaja voi häntä sitovan työehtosopimuksen estämättä sopia muunlaisista työsuhteen ehdoista työehtosopimuksen ulkopuolelle rajattujen työntekijöiden kanssa. Sama koskee työsuhteen ehtojen määrittämistä muullakin tavoin, kuten yksipuolisesti. Näin asia on nimenomaan todettu virkaehtosopimuslakien 5 §:n säännöksissä. Voi myös olla, että ulkopuolelle rajattujen työntekijöiden työehdot määräytyvät aikaisemman, myös heitä koskeneen kollektiivisopimuksen jälkivaikutuksen perusteella (tällainen oli asetelma virkaehtotapauksessa KHO 1985 II 36).

|

▼ 73

Toiseksi voidaan tarkastella tapausta, jossa työnantaja sitoo sanokaamme järjestön A kanssa ensin tehty työehtosopimus (a) ja järjestön B kanssa sen jälkeen tehty toisensisältöinen mutta samaa työtä koskeva työehtosopimus (b). Ilman järjestöehtoa työehtosopimus (a) syrjäyttää sopimuksen (b) ja tulee sovellettavaksi kaikkeen yrityksessä tai laitoksessa tehtävään, myös järjestön B jäsenten tekemään kyseisen alan työhön. Tämä johtuu työehtosopimuslain 4.3 §:ssä (ja vastaavasti virkaehtosopimuslaeissa) säädetyistä *aikaprioriteettisäännöistä*, jonka mukaan erisisältöisten työehtosopimusten kollisiotilanteessa etusijan saa aikaisemmin tehty sopimus (aikaprioriteettisäännöstä ks. tarkemmin esitystä seuraavassa [jaksossa 4.5](#)). Jos aikaisemmin

tehdyssä työehtosopimuksessa (a) kuitenkin on järjestöehto, sopimuksen ulkopuolelle rajattujen työntekijöiden työehdoista voidaan myöhemmin tehdä toisensisältöinen työehtosopimus.

Jälkimmäinen työehtosopimus (b) voi siis tulla sovellettavaksi yrityksessä ylipäänsä vain silloin, kun aiemmassa sopimuksessa (a) on järjestöehto. Mikäli *myös jälkimmäisessä sopimuksessa (b)* on järjestöehto, ei sillä yleensä näyttäisi olevan tässä asetelmassa merkitystä. Se voi, lausekkeiden muotoilusta riippuen, vaikuttaa enintään niiden työntekijöiden asemaan, jotka eivät kuulu kumpaankaan järjestöön A tai B. Vaikka sopimuksessa (b) ei olisi järjestöehtoa, aikaisemman sopimuksen piiriin kuuluvat järjestö A:n jäsenet eivät voi vaatia myöhemmän sopimuksen mukaisten, kenties edullisempien ehtojen soveltamista. He eivät voi vedota työehtosopimuslain 4.2 §:n säännökseen työehtosopimuksen ulkopuolella olevien työntekijöiden oikeudesta sopimuksen mukaisiin ehtoihin. Säännöstä ei ole tarkoitettu kahden työehtosopimuksen välisen kollision ratkaisuperusteeksi, vaan sellaisena perusteena on seuraavassa momentissa säädetty aikaprioriteetti. Tämän säännöksen mukaan edellisessä momentissa säädettyä samojen työehtojen turvaa ei sovelleta, jos osapuolet ovat sidottuja aikaisempaan, toisin ehdoin tehtyyn työehtosopimukseen. Aikaprioriteetin nojalla työnantaja voi siis soveltaa järjestö A:n jäseniin aikaisempaa sopimusta (a) riippumatta siitä, onko myöhemmässä sopimuksessa (b) järjestöehto vai ei. – Näitä ehkä vähän hankalia erittelyjä konkretisoin aivan pian käytännön esimerkkitapauksen avulla.

Työ- ja virkaehtosopimuslakien mukaan on siis mahdollista, että samaa työtä tekeviin sovelletaan järjestöehdon perusteella erilaisia työehtoja. |

▼ 74

Lopputulokset voi olla ongelmallinen työntekijöiden *yhdenvertaista kohtelua* koskevien muiden lainsäädännösten kannalta.

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoitteesta, minkä lisäksi syrjintä muun muassa ammattiyhdistyksen jäsenyyden perusteella on erikseen kielletty. Samanlaiset säännökset on valtion virkamieslaissa (11 §)

ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (12 §) sekä syrjäntäkiellon osalta yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä.

Tasapuolisuudesta poikkeava kohtelu voidaan kuitenkin sallia, jos työnantajalla on siihen hyväksyttävä peruste. Hyväksyttävänä voidaan pitää erilaista kohtelua tietyinä siirtymäkauteina tai muiden tapauskohtaisesti arvioitavien olosuhteiden perusteella. Erilaisessa kohtelussa ei kuitenkaan voida mennä esimerkiksi niin pitkälle, että jokin rajallinen resurssi, kuten työuralla eteneminen tai koulutukseen pääsy, varattaisiin yksinoikeudella vain sopimukseen sidotuille työntekijöille.<sup>7</sup> Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan välitön syrjäntä voidaan oikeuttaa vielä rajatumpien perusteiden nojalla.

Havainnollinen esimerkki järjestöehdon vaikutuksista on vuoden 2007 Tehy-ratkaisu jälkiselvittelyineen. Sairaanhoidajia ja muuta korkeasti koulutettua hoitohenkilöstöä edustava Tehy ry lähti – poliitikkojen vaalilupauksen siivittämänä – hakemaan kunta-alan sopimusneuvotteluissa jäsenistönsä palkkoihin tuntuvaa tasokorotusta. Kun muiden järjestöjen neuvottelema ratkaisu ei tyydyttänyt Tehyä, sitä edustava pääsopijajärjestö TNJ ry jäi 1.10.2007 hyväksytyn sopimusratkaisun (KVTES 2007–2009) ulkopuolelle. Pääsopijajärjestöön kuuluva toinen hoitoalan liitto Super ry liittyi ratkaisuun erillissopimuksella. Tehy sen sijaan jatkoi tavoitteidensa ajamista ja ilmoitti vaatimustensa tukemiseksi joukkoirtisanoutumisen uhan. Kun työriitaa ei saatu sovittelua ja työtaistelu olisi toteutuessaan aiheuttanut vaaraa sairaalapotilaiden hengelle ja terveydelle, eduskunta sääti kiistellyn *potilasturvallain* (laki potilasturvallisuuden varmistamisesta terveydenhuollon työtaistelun aikana 1027/2007). Sen |

▼ 75

nojalla olisi työstään irtisanoutuneita hoitajia voitu määrätä hoitotyöhön tarvittaessa sakan uhalla. Lakia ei kuitenkaan lopulta tarvinnut soveltaa käytäntöön, koska valtakunnansovittelijan esityksestä asetettu erityinen sovittelulautakunta sai aikaan sovintoehdotuksen, jonka työriidan osapuolet hyväksyivät 19.11.2007. Tämä niin sanottu Tehy-pöytäkirja koski vain Tehyn jäseniä ja takasi heille joiltakin osin korkeammat palkankorotukset kuin KVTES:ssä oli sovittu.

Tehy-pöytäkirja johti siis hoitoalan palkkojen eriytymiseen sen mukaan, kuuluiko henkilöstö Tehyyn vai alan muihin järjestöihin. Tämä johti yhdenvertaisuuden rikkomista koskeviin kanteluihin, jotka apulaisoikeuskansleri ratkaisi 11.1.2010 antamallaan päätöksillä. Apulaisoikeuskanslerin mukaan asiassa oli rikottu perustuslain 6.2 §:ssä ja yhdenvertaisuuslain 6.1 §:ssä säädettyä syrjintäkieltoa, kun sopimusta solmittaessa sen sitovuuspiiri oli rajoitettu Tehyn jäseniin ja tästä oli seurannut palkkaeroja samaa työtä tekevien kesken. Sopimuksen soveltamispiirin rajoitus katsottiin yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon vastaiseksi. Ratkaisussaan apulaisoikeuskansleri katsoi, että sovittelulautakunnan jäsenenä ollut tasa-arvovaltuutettu sekä Kunnallinen työmarkkinalaitos olivat menettelleet yhdenvertaisuuslain vastaisesti virkatoiminnassa.

Voidaan kuitenkin epäillä, ovatko apulaisoikeuskanslerin kannanotot perustuneet työ- ja virkaehtosopimuslakien oikeaan tulkintaan. Joutuivatko hoitoalan työntekijät eripalkkaiseen asemaan Tehypöytäkirjaan otetun järjestöehdon perusteella? Käsitykseni mukaan eivät joutuneet, vaan järjestöehto on päinvastoin ollut asian kannalta merkityksetön. Viitataan järjestöehdon vaikutuksista aikaisemmin esitettyyn.

Järjestöehto sisältyi tässä tapauksessa *sekä* aikaisemmin tehtyyn KVTES:iin *että* Tehy-pöytäkirjaan.<sup>8</sup> KVTES:n järjestöehto on ollut edellä jo mainittu kunnallisen pääsopimuksen 17 §, johon KVTES:n allekirjoituspöytäkirjassa vielä erikseen viitattiin. Työehtojen eriytyminen kävi mahdolliseksi siitä syystä, että KVTES:n osapuolet itse ottivat |

▼ 76

sopimukseen järjestöehdon, jonka vaikutuksesta sopimuskenttään jäi kuvaannollisesti sanoen ”Tehyn mentävä aukko”. Tässä asetelmassa ei myöhemmin tehdyn Tehy-pöytäkirjan henkilöllisen soveltamisalan rajauksella ole ollut merkitystä. Vaikka rajausta ei olisi ollut, pöytäkirjaa ei olisi voitu soveltaa muihin järjestöihin kuuluviin hoitoalan työntekijöihin, koska he, samoin kuin kuntatyönantaja, olivat *sidottuja aikaisempaan, toisin ehdoin tehtyyn sopimukseen*, KVTES:iin. Mikään Tehyn kanssa tehty

kollektiivisopimus ei olisi työ- ja virkaehtosopimuslakien perusteella voinut velvoittaa KVTES:iin sidottuja kuntia maksamaan Tehyyn kuulumattomille hoitajille jo sovittua korkeampia palkkoja. Tehyratkaisun yhteydessä olisi siis eripalkkaisuuden syntyminen voitu välttää vain siten, että Tehylle olisi tarjottu samoja palkankorotuksia, joista muiden järjestöjen kanssa oli jo sovittu. Syksyn 2007 tilanteessa tämä tuskin olisi onnistunut muuten kuin panemalla täytäntöön potilasturvalaki kaikessa ankaruudessaan.

Sovittelulautakunnan ratkaisuehdotuksella pakkokeinot voitiin kuitenkin välttää. Tästä tosin seurasi kysymys eripalkkaisuudesta, mutta ongelman alkuperä ei ole sovintoratkaisun järjestöehdossa.

Myöskään *järjestöehto sinänsä* ei voitane pitää syrjivänä, kuten apulaisoikeuskanslerin päätöksessä katsottiin, eikä lauseke sellaisenaan ole työehtosopimuksen määräyksenä mitätön.<sup>9</sup>

Mahdollinen syrjintä voidaan todeta vasta sitten, kun nähdään, miten kollektiivisopimuksen ulkopuolelle jäävää henkilöstöä työpaikalla kohdellaan. Työnantajalla on mahdollisuus muullakin tavoin järjestää henkilöstölle samantasoiset edut niin, ettei mitään syrjiviä vaikutuksia realisoidu. Edut voivat määräytyä eri perustein eri asetelmissa, joita on aikaisemmin kuvattu. Syrjintäkysymysten pohdinta enemmälti ei kuitenkaan enää kuulu tämän esityksen yhteyteen.

Työehtosopimuksen sitovuuspiiriä voidaan rajoittaa paitsi järjestöehdolla *myös työnantajaa* koskevien perusteiden mukaan. Määräysten tarkoituksiperät ja käytettävät tekniikat voivat vaihdella. Sopimuslausekkeella voidaan varautua esimerkiksi työehtosopimusten yhteensattumatilanteisiin. Yhtenä esimerkkinä tästä on työehtosopimuksen soveltamisalamääräykseen sisältyvä *toissijaisuuslauseke*.

|

▼ 77

Sellaisen mukaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin eivät kuulu jäsenyritykset, jotka ovat myös toisen työnantajaliiton jäseniä.<sup>10</sup>

Toissijaisuuslauseke voidaan tietenkin ottaa vain siihen työehtosopimukseen, jonka on määrä väistyä kollisiotilanteessa. Työehtosopimuksen osapuolet eivät voi pätevästi määrätä, että

sopimus saisi etusijan suhteessa johonkin toiseen, eri osapuolten välillä tehtyyn sopimukseen.

Toisena esimerkkinä on *irtisanomislauseke*. Tapauksessa TT 2002:45 valtakunnallinen työehtosopimus sisälsi määräyksen, jonka mukaan jäsenvarustamo (ja vastaavasti työntekijäyhdistys) saattoi irtisanoutua työehtosopimuksen määräyksistä tietyllä aluksella tehtävän työn osalta. Näin oli asiassa tapahtunutkin, ja varustamo oli solminut aluskohtaisen sopimuksen toisten työntekijäyhdistysten kanssa. Työtuomioistuimessa irtisanomislauseketta pidettiin määräyksenä, jolla työehtosopimuksen sitovuuspiiriä oli mahdollista rajoittaa työehtosopimuslain 4 §:n 3 momentin mukaisesti. Tällainen ratkaisumalli osoittaa, että työehtosopimuksella voidaan myös *delegoida* kelpoisuus sitovuuspiirin rajoittamiseen pelkästään sidotulle osapuolelle, tässä tapauksessa jäsenyönantajalle.

## 4.5 Kilpailevien työehtosopimusten välinen etusija

Suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä niin työnantajat kuin työntekijätkin ovat yleisesti järjestäytyneet valtakunnallisiin liittoihin, joiden solmimien työehtosopimusten piirissä on valtaosa palkansaajista. Tässä asetelmassa ei helposti synny toistensa kanssa päällekkäisiä, kilpailevia työehtosopimuksia, kun rinnakkaisia järjestöjäkään ei useasti toimi samalla alalla.

Joskus voi kuitenkin käydä niin, että samaan toimintaan, jota yrityksessä tai sen yksikössä harjoitetaan, näyttää soveltuvan useampi kuin |

▼ 78

yksi työehtosopimus. Niiden välinen kilpailutilanne aktualisoituu esimerkiksi silloin, kun työnantaja on jäsenenä kummankin sopimuksen solmineessa työnantajaliitossa. Ongelmat ajoittuvat tyypillisesti siirtymävaiheeseen, jossa yritys on vaihtamassa työnantajaleiriä. Työnantajan näkökulmasta voidaan asettaa kysymys, millä edellytyksillä yritys voi vaihtaa työehtosopimuksen toiseen sopimukseen, jonka se katsoo itselleen syystä tai toisesta edullisemmaksi. Työntekijäpuolella taas ymmärrettävästi kannetaan

huolta siitä, etteivät työehdot huonone. Kilpailevien sopimusten asetelma voi toisaalta olla seurausta myös työntekijäpuolen painostuksesta. Tällöin vastakkain ovat tyypillisesti valtakunnallinen työehtosopimus ja toisensisältöinen yritysکوhtainen järjestely, jonka noudattamista työntekijäliitto on vaatinut.

Työehtosopimusten välinen valinta saattaa joskus ratketa edellä jo käsiteltyjen sitovuuden yleisten ja erityisten edellytysten perusteella, esimerkiksi jos toinen esillä olevista sopimuksista ei lopulta sovellukaan työnantajan harjoittamaan toimintaan. Viimesijainen valintaperuste on kuitenkin *aikaprioriteettisääntö*. Muutoin sitovaa työehtosopimusta ei säännön mukaan sovelleta, jos työnantaja on sidottu aikaisempaan, toisin ehdoin tehtyyn työehtosopimukseen (työehtosopimuslain 4 §:n 3 mom.). Aikaprioriteettisääntöä havainnollistaa seuraava ratkaisu:

■ **TT 2007:54.** Linja-autoliikennettä harjoittava yhtiö oli solminut henkilöstöään koskevan yritysکوhtaisen työehtosopimuksen eräiden palkansaajajärjestöjen kanssa. Lisäksi yhtiö oli jäsenenä työnantajaliitossa, joka oli solminut valtakunnallisen linja-autohenkilökunnan työehtosopimuksen.

Työehtosopimusten välinen etusija määräytyi työehtosopimuslain 4 §:n 3 momentin nojalla, ja sovellettavaksi tuli aikaisemmin allekirjoitettu yritysکوhtainen sopimus. Yhtiö ei siten ollut velvollinen perimään työntekijöiden ammattiyhdistysjäsenmaksuja myöhemmin tehdyn valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaisesti.

Aikaprioriteettisääntöä tarvitaan vain, jos kaksi samaan työhön soveltuvaa työehtosopimusta ovat keskenään *ristiriidassa*. Mitään valintaa ei tarvitse tehdä, jos työehtosopimuksia voidaan soveltaa rinnakkain. Esimerkiksi valtakunnallisen työehtosopimuksen nojalla tehty paikallinen sopimus tavallisesti täydentää viitetyöehtosopimusta joutumatta sen kanssa ristiriitaan. Ristiriitaan ei jouduta myöskään, jos |

▼ 79

ensimmäisessä sopimuksessa on *järjestöehto* ja jälkimmäinen sopimus koskee vain henkilöstöä, joka on järjestöehdolla rajattu ensimmäisen sopimuksen soveltamispiirin ulkopuolelle.

Jos sen sijaan esimerkiksi paikallisella työehtosopimuksella on ylitetty viitetyöehtosopimuksessa annetut poikkeamisvaltuudet, ollaan ristiriitatilanteessa. Tällöin paikallinen sopimus, vaikka se täyttäisi itsenäisenkin työehtosopimuksen tunnusmerkit, myöhemmin tehtynä sopimuksena on tältä osin tehoton ja viitetyöehtosopimus saa siihen nähden etusijan.<sup>11</sup>

Ristiriitaan yleensä joudutaan, jos valtakunnallinen ja paikallinen työehtosopimus ovat kokonaan *eri alojen* sopimuksia. Tällainen asetelma voi syntyä esimerkiksi, jos yritys on siirtynyt toiseen työnantajaliittoon tai osa sen toiminnoista on ulkoistettu toiseen liittoon kuuluvan yrityksen hoidettavaksi ja toimintaan on alettu soveltaa tuon alan työehtosopimusta (a) mutta työntekijäliitto vaatii – kenties painostustoimin – yrityskohtaista sopimusta (b) solmittavaksi toisin ehdoin. Liitto esimerkiksi haluaa, että työntekijöille palautetaan ”alkuperäisen” työehtosopimuksen mukaiset edut. Myöhempänä sopimuksena yrityskohtainen työehtosopimus ei kuitenkaan lähtökohtaisesti voi tulla laillisesti sitovaksi.<sup>12</sup>

Kollisio voitaneen kuitenkin välttää, jos yrityskohtaisen sopimuksen osapuoliksi saadaan mukaan ensiksi solmitun työehtosopimuksen (a) osapuolet. Tällä tavoin meneteltiin, kun työrauhatapauksessa TT 2008:46 esillä ollut työriita sovittiin. *Samat sopijapuolet* voivat toisin sanoen aikaprioriteettisäännöstä huolimatta saattaa voimaan uuden, aikaisemmasta poikkeavan työehtosopimuksen. Asia voidaan hahmottaa tai nimenomaisesti sopia siten, että aikaisemman sopimuksen soveltamisalaa rajoitetaan myöhemmän hyväksi. Tämä näkökulma tulikin esiin ratkaisun TT 1972:60 perusteluissa. Kun kilpailevat työehtosopimukset oli tehty samojen liittojen välillä, sopimusten välistä etusijaa ei jutussa ratkaistu aikaprioriteettisäännön nojalla.

|

▼ 80

Tavanomaisessa työehtosopimusten välisessä kilpailuasetelmassa vastakkain ovat ainakin osittain eri osapuolten väliset työehtosopimukset, jolloin siis etusijan saa aikaisempi sopimus. Mutta mitä tarkoitetaan aikaisemmalla työehtosopimuksella? Oikeuskäytännössä jutun osapuolet ovat saattaneet kumpikin vedota aikaprioriteettisääntöön mutta jäädä erimieliksi siitä, millä

tavoin aikaprioriteetti määräytyy. Voidaan pitää silmällä useitakin ajankohtia, esimerkiksi seuraavia:

- neuvottelutuloksen saavuttamisen hetki,
- sopimuksen allekirjoitushetki,
- sopimuksen voimaantulohetki.

Yleisten oikeustoimiopillisten sääntöjen mukaan ja työehtosopimusta koskevien erityisten muoto- ym. vaatimusten perusteella ratkaisevana on pidettävä hetkeä, jolloin sitova sopimus on lopullisesti syntynyt. Työtuomioistuimen käytännössä merkittävänä on pidetty työehtosopimuksen *allekirjoituspäivää*.<sup>13</sup> Voimaantulohetkellä ei ole ollut asiassa merkitystä – ei silloinkaan, kun työehtosopimus on tullut voimaan taannehtivasti jostakin sopimuksen allekirjoitushetkeä aikaisemmasta ajankohdasta lukien.

Toisaalta allekirjoitushetkikään ei ole kaikissa tapauksissa lopullinen työehtosopimuksen sitovaksi tulemisen ajankohta. Edellä viitatuissa oikeustapauksissa työnantaja on ollut jo ennen työehtosopimusten allekirjoittamista sopimukset solmineiden työnantajaliittojen jäsen. Siten kaikki työehtosopimuksen sitovuuden edellytykset ovat olleet käsillä työehtosopimuksia allekirjoitettaessa. Tapauksessa TT 2005:102 olosuhteet kuitenkin olivat toiset. Sähköasennustöitä koskevasta kilpailevista työehtosopimuksista toinen, teknologiateollisuuteen solmittu niin sanottu ”punainen kirja” oli allekirjoitettu joulukuussa ennen talotekniikka-alan ”sinistä kirjaa”. Työnantaja oli kuitenkin sinistä kirjaa allekirjoitettaessa ollut asianomaisen työnantajaliiton pitkäaikainen jäsen, kun taas punaisen kirjan allekirjoittaneen työnantajaliiton jäseneksi yritys oli hyväksytty vasta allekirjoitusten jälkeen tammikuussa. Työtuomioistuimen mielestä oli perusteltua tulkita työehtosopimuslain |

▼ 81

4 §:n 3 momenttia sen sanamuodonkin nojalla siten, että lainkohdassa tarkoitettu etusija kuului sille työehtosopimukselle, joka aikaisemmin tulee työnantajaa sitovaksi. Myös asialliset syyt puolsivat sitä, ettei aikaprioriteettiin perustuvaa etusijaa voitu saavuttaa taannehtivasti sen jälkeen kun toinen työehtosopimus

(sininen kirja) oli jo tullut työnantajaa sitovaksi. Tämän mukaan aikaprioriteetti edellyttää – järjestöjen välillä tehdyissä työehtosopimuksissa – paitsi työehtosopimuksen allekirjoittamista, myös työnantajan jäsenyyttä sopimuksen solmineessa työnantajayhdistyksessä. Selostetussa tapauksessa nämä edellytykset olivat ensin täyttyneet sinisen kirjan kohdalla sen allekirjoituspäivänä.

Aikaprioriteettisäännön sisällöksi voidaan siten tiivistää, että työnantajaa muuten sitovien työehtosopimusten ollessa keskenään ristiriidassa etusija annetaan sille sopimukselle, jonka kohdalla *sitovuuden kaikki edellytykset ovat ensin täyttyneet*. Yleensä tämä tarkoittaa aikaisemmin allekirjoitettua työehtosopimusta, mutta joskus tilanne voi siis olla toinenkin.

## 4.6 Virkaehtosopimuksen sitovuus

Virkaehtosopimusten sitovuudesta säädetään virkaehtosopimuslakien 5 §:n säännöksissä, jotka hyvin pitkälle vastaavat työehtosopimuslain säännöksiä. Näin ollen voidaan yleisesti viitata siihen, mitä sitovuuskysymyksistä on edellisissä jaksossa selostettu työehtosopimusta käsiteltäessä.

Virkaehtosopimusjärjestelmän keskitetyistä piirteistä kuitenkin johtuu, että monet yksityissektorilla esiin nousevat, esimerkiksi yritysten toimialaan liittyvät kysymykset eivät ole merkityksellisiä julkisyhteisöissä. Valtion, kunta-alan ja kirkon yleiset virka- ja työehtosopimukset sitovat kaikkia asianomaisia työnantajayhteisöjä ja sääntelevät käytännössä kaikkea niissä tehtävää työtä.

*Valtion* virkaehtosopimukseen on osallisena sidottu työnantajapuolelta *valtio* yhtenäisenä oikeushenkilönä. Näin on myös silloin, kun virkaehtosopimuksen on allekirjoittanut hallinnonalan neuvotteluviranomainen. Valtion liikelaitosta koskevaan virkaehtosopimukseen |

▼ 82

on kuitenkin osallisena sidottu sopimuksen tehnyt työnantajayhdistys tai liikelaitos. Työnantajayhdistyksen tekemään sopimukseen on muuten kuin osallisena sidottu asianomainen liikelaitos.

*Kunnalliseen* virkaehtosopimukseen on työnantajapuolelta osallisena sidottu sopimuksen tehnyt *Kunnallinen työmarkkinalaitos* ja kirkon työehtosopimukseen vastaavasti *Kirkon työmarkkinalaitos*. Pelkästään sidottuja ovat kunnat, kuntayhtymät ja kunnalliset keskusjärjestöt sekä vastaavasti seurakunnat ja seurakuntayhtymät. Jos yksittäinen kunta tai seurakunta on työmarkkinalaitoksen valtuuttamana solminut virkaehtosopimuksen, sopimus on pelkästään tätä julkisyhteisöä työnantajapuolelta sitova.

*Palkansaajapuolella* virkaehtosopimuksiin ovat sidottuja sopimuksiin osalliset virkamiesyhdistykset, perustapauksessa pääsopijajärjestöt. Samalla tavoin sopimus sitoo siihen jälkeempäin osallisten suostumuksella yhtyneitä järjestöjä. Pelkästään sidottuja ovat osallisyhdistysten alayhdistykset yhdessä tai useammassa asteessa. Toisin kuin työehtosopimuslain mukaan, yläyhdistyksestä eronnut jäsenyhdistys pysyy sopimukseen sidottuna sopimuksen päättymiseen asti.

Lopulta virkaehtosopimukseen sidottuja ovat ne yksittäiset *virkamiehet*, jotka ovat tai ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä. Useissakin ratkaisuissa on katsottu, ettei virkamies ole vapautunut sopimukseen otetun työrauhausekkeen mukaisesta työrauhavelvollisuudesta eroamalla sopimukseen sidotusta yhdistyksestä kesken sopimuskauden (esim. TT 1998:16 ja TT 1998:43). Tässä yhteydessä voidaan kuitenkin mainita, että valtion virkaehtosopimukset eivät koske niin sanottuja työnantajavirkamiehiä, vaan heidän palkkauksestaan ja muista taloudellisista eduistaan määrää valtiovaranministeriö (valtion virkaehtosopimuslain 2.4 ja 5.4 §).

Virkaehtosopimusten sitovuuspiiriä voidaan *rajoittaa* esimerkiksi järjestöehdoin samalla tavoin kuin työehtosopimuksen sitovuutta. Myös *aikaprioriteettisääntö* tulee sovellettavaksi, mikäli julkistyönantajaa sitoisi kaksi keskenään ristiriitaista virkaehtosopimusta. Kuitenkin tarkentava virkaehtosopimus väistyy aina, jos se on ristiriidassa valtion neuvotteluviranomaisen tekemän

sopimuksen kanssa (valtion virkaehtosopimuslain 3.4 §). **Työ-**

# ja virkaehtosopimuksen määräykset ja niiden noudattaminen

## 5.1 Sitovat määräykset ja suositukset

Työ- ja virkaehtosopimuksen määräykset voidaan jakaa kolmeen pääryhmään. *Velvoitemääräykset* koskevat sopimukseen osallisten, esimerkiksi liittojen, välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia.

*Normimääräyksiä* noudatetaan sopimukseen sidottujen työnantajien suhteissa työntekijöihin ja virkamiehiin ja näiden ammattiyhdistykseen. Virkaehtosopimuksen normimääräykset voivat säännöstää kaikkien muidenkin sopimukseen sidottujen tahojen välisiä suhteita. Normimääräyksillä säännellään ennen muuta palvelussuhteiden ehtoja. Sopimuksessa täytyy olla jokin tällainen normimääräys, muuten kysymys ei ole työ- tai virkaehtosopimuksesta. Velvoite- ja normimääräyksiä käsitellään jäljempänä omissa jaksoissaan.

Lisäksi kollektiivisopimuksessa voi olla *suosituksia*, joihin ei liity oikeudellista velvoittavuutta. Määräyksen luonne suosituksena ilmenee useimmiten jo sanamuodosta. Tätä kuvaa ratkaisu TT 2004:47. Ahtaajia koskevan työehtosopimuksen ylityömääräykseen oli otettu pöytäkirjamerkintä, jonka mukaan osapuolet suosittelivat, että sovellettaessa työaikalain määräyksiä ylitöiden enimmäismääristä vuodessa |

▼ 84

kertymäperusteena käytetään kaikkia tehdyn ylityön tunteja. Koska pöytäkirjamerkintä oli selvän sanamuotonsa mukaan tulkittava suositukseksi, työnantajayhdistyksellä ei ollut työehtosopimuslaissa tarkoitettua, hyvityssakkoseuraamuksen tehostamaa velvollisuutta valvoa, että yksittäiset työnantajat noudattavat suositusta. Tietysti myöskään yksittäisillä työnantajilla ei ollut näin tehostettua velvollisuutta noudattaa suositusta. Ratkaisussa otettiin kuitenkin kantaa myös suosituksen tulkintaan ja annettiin sen mukainen

vahvistustuomio; asia kuului siis tältäkin osin työtuomioistuimessa tutkittavaksi. Jutussa oli riitaa siitä, määräytyvätkö ylityöt työaikalain mukaan vai niiden tuntien mukaan, joilta työehtosopimuksen mukaan maksettiin ylityökorvaus.

Toinen ratkaisu TT 2007:87 kuvaa sitä, että määräyksen sitovuutta arvioitaessa lopulta ratkaisevaa ei ole määräyksen sanamuoto vaan *osapuolten tarkoitus*. Aiemmin suositusluonteisena noudatettu hoitoonohjausjärjestelmä oli muuttunut luonteeltaan sitovaksi siinä vaiheessa, kun sitä koskeva asiakirja oli otettu osaksi työehtosopimusta. Sitovuuteen ei vaikuttanut se, että jotkin liitteen yksittäiset määräykset oli kirjoitettu pikemminkin menettelyä ohjaavalla tavalla.

Kollektiivisopimuksissa tavataan edellä kuvattujen määräysten ohella vielä muunkin nimisiä lausekkeita, kuten ”soveltamisohje”, ”muistutus” ja ”pöytäkirjamerkintä”. Tavallisesti ne kuitenkin kuuluvat oikeudellisessa mielessä johonkin edellä mainituista kolmesta ryhmästä. Esimerkiksi kunta-alan kollektiivisopimukseen ja paperiteollisuuden työehtosopimukseen otetuilla soveltamisohjeilla on tärkeä sitova ja normatiivinen merkitys. Valtion virkaehtosopimuksen täytäntöönpanosta ja soveltamisesta antaa määräyksiä ja ohjeita Valtion työmarkkinailaitos tai sopimuksen tehnyt hallinnonalan neuvotteluviranomainen (valtion virkaehtosopimusasetuksen 7 §). Näiden soveltamisohjeiden antamisesta saatetaan neuvotella pääsopijajärjestöjen kanssa, mutta ohjeet eivät ole voimassa virkaehtosopimuksen osana tai muuten virkaehtosopimusvaikutuksin. Niillä voi silti olla painoarvoa sopimuksen tulkinnassa.

## 5.2 Velvoitemääräykset

▼ 85

*Velvoitemääräykset* ovat vastaavanlaisia sopimuslausekkeita kuin muissakin sopimuksissa olevat, sopijapuolten keskinäisiä suhteita koskevat ehdot. Niihin sitoutuminen perustuu yleiseen sopimusvapauteen, eikä *työehtosopimuksissa* siten ole velvoitemääräysten solmimiseen erikseen valtuuttavaa säännöstä. Velvoitemääräystenkin on tavalla tai toisella liityttävä työelämän

suhteisiin, jotta kysymys olisi työehtosopimuksen määräyksistä oikeusvaikutuksineen. Tyypilliset velvoitemääräykset koskevat sopimuksen voimassaoloa ja irtisanomista, osapuolten välisiä neuvottelusuhteita, työryhmätyöskentelyä, tietojen vaihtoa ja niin edelleen. Myös lakisääteistä työrauhavelvollisuutta voidaan osapuolten välisessä suhteessa laajentaa velvoitemääräyksellä. Lisäksi osapuoli voi velvoitemääräyksen perusteella tulla velvolliseksi vaikuttamaan tietyllä tavoin jäsenkenttäänsä, esimerkiksi edistämään joitakin henkilöstöasioissa noudatettavia menettelytapoja.

*Virkaehtosopimuslaeissa* on erikseen mainittu joitakin aihealueita, joista voidaan sopia velvoitemääräyksiksi katsottavilla lausekkeilla. Neuvottelumenettelyä ja työrauhan turvaamista tarkoittavaa menettelyä koskevien *pääsopimusten* ne määräykset, joita noudatetaan sopijapuolten välisissä suhteissa, ovat tästä esimerkkejä (virkaehtosopimuslakien 3.1 §). Lakien kelpuuttavissa säännöksissä ei ole kuitenkaan tyhjentävästi säännelty osapuolten velvoittautumiskompetenssin laajuutta.

Kollektiivisopimuksen määräystä ei voida kaikissa tapauksissa tunnistaa velvoitemääräykseksi suoraan sillä perusteella, mitä asioita se sisältönsä puolesta koskee. Tämä johtuu siitä, että myös normimääräysten sisällöksi käyvistä asioista, kuten työsuhteissa noudatettavista ehdoista voidaan tyytyä sopimaan vain velvoitevaikutuksin. Osapuolten tarkoitus määrää, onko sopimusehdolla normi- vai velvoitevaikutus. Kuten muulloinkin, tästä voi kehkeytyä riidanalainen tulkintakysymys. Asiaa kuvaa seuraava oikeustapaus, jossa jouduttiin ratkaisemaan, oliko lomauttamista koskeva sopimusehto tarkoitettu tavanomaiseksi normimääräykseksi, velvoitemääräykseksi vai – kuten työnantajaliiton kanteessa vaadittiin vahvistettavaksi – pelkästään suositukseksi.

|

▼ 86

■ **TT 1999:56.** Paperiteollisuuden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan lomauttamismääräykseen oli sovittu lisättäväksi

kohta, jonka mukaan Metsäteollisuus ry toteaa, että lomautuksiin turvaudutaan vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa.

Työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että osapuolet olisivat ottaessaan mainitun kohdan työehtosopimukseen tarkoittaneet sopia lomauttamisen perusteista, jotka muutoin määräytyivät työsopimuslain mukaan, tai muutoinkaan sellaisesta työehtosopimusmääräyksestä, jota työehtosopimukseen sidotut Metsäteollisuus ry:n jäsenyritykset olisivat velvollisia noudattamaan ja jonka noudattamista Metsäteollisuus ry olisi velvollinen valvomaan. Sen sijaan Metsäteollisuus ry oli velvoittautunut kyseisellä määräyksellä suhteessa Paperiliittoon vaikuttamaan siihen, että Metsäteollisuus ry:n jäsenyritykset turvautuivat lomautuksiin vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa. Kyseinen lomauttamisoikeutta koskeva määräys oli siten työehtosopimusmääräyksenä Metsäteollisuus ry:tä sitova velvoitemääräys. Kanne, jossa oli vaadittu vahvistettavaksi, että allekirjoituspöytäkirjaan otettu kohta ei ollut sitova työehtosopimusmääräys, hylättiin. (Ään.) – Vastaavanlainen ratkaisu on TT 1980:72.

Viimeksi kuvattuja velvoitemääräyksiin perustuvia sitoumuksia voitaisiin kutsua nimellä *sopimusperusteinen valvontavelvoite* – erotuksena työehtosopimuslain 8 §:n mukaisesta työehtosopimusosallisen lakisääteisestä velvollisuudesta valvoa, että sen jäsenet noudattavat työehtosopimuksen normimääräyksiä. Sopimusperusteinen valvontavelvoite asetetaan, kun syystä tai toisesta ei ole haluttu tai voitu sopia tavanomaisesta jäsenyönantajia ja -työntekijöitä sitovasta normimääräyksestä. Tavoitteena kuitenkin on saada aikaan eräänlainen välillinen normivaikutus. Sen toteuttamista turvaavat lähinnä vain ne keinot, joilla yhdistys yleensäkin voi vaikuttaa jäsenensä, esimerkiksi jäsenyönantajan, käyttäytymiseen. Työsuhteen toiselle osapuolelle tällainen määräys ei perusta toteuttamiskelpoisia oikeuksia. Niinpä yksittäisen työntekijän lomautussuojaa ei voida katsoa rikutun, jos lomautuksen rajoituksista on sovittu vain velvoitevaikutuksin. Työehtosopimuksen toinen osapuoli, kuten työntekijäliitto, voi tällaisen määräyksen rikkomistapauksessa esittää vaatimuksia vain työnantajaliittoa, ei suoraan tämän jäsenenä olevaa työnantajaa kohtaan.

Toisaalta sopimusperusteisella valvontavelvoitteella voidaan tiettyssä mielessä *ylittää työehtosopimuslain 1 §:n mukaisen säännöstämiskompetenssin rajat*. Työehtosopimukseen osallinen voi sitoutua ohjaamaan |

▼ 87

jäseniään menettelemään tavalla, johon jäseniä ei voitaisi velvoittaa lainkohdan mukaan sitovalla normimääräyksellä. Tästä esimerkkinä on ratkaisu, joka ennakoi vasta äskettäin lainsäädännön piiriin tullutta niin sanottua *tilaajavastuuta*.<sup>1</sup>

■ **TT 1980:24.** Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen määräyksen mukaan viime kädessä alihankinnan antaja vastasi siitä, että alihankkijan tietyllä työmaalla työskentelevien työntekijöiden viimeinen työmaahan kohdistuva maksamatta oleva tili tuli suoritetuksi.

Koska työehtosopimusmääräys asetti työnantajalle velvollisuuksia myös toisen työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä kohtaan, sopimusmääräyksellä ei voinut olla aliurakan antajaa välittömästi velvoittavaa vaikutusta. Kun asianosaisliitot työehtosopimusmääräyksestä sopiessaan kuitenkin olivat olleet yksimielisiä siitä, että sopimusmääräys olisi kuulunut säännöstämiskompetenssin piiriin, oli sopimusmääräystä tulkittava siten, että asianosaisliittojen tarkoitus toteutui niin pitkälle kuin mahdollista. Tämän katsottiin merkitsevän sitä, että työnantajaliitto oli käytettävissään olevin keinoin velvollinen huolehtimaan siitä, että aliurakan antaja täytti sille työehtosopimusmääräyksen sisällön mukaan kuuluvan maksuvelvollisuuden. Tätä huolehtimisvelvollisuuttaan työnantajaliitto ei ollut täyttänyt.

Mainittu huolehtimisvelvollisuus perustui työehtosopimusmääräykseen, joten sen ei katsottu kuuluvan työehtosopimuslain 8 §:n mukaisen lakisääteisen valvontavelvollisuuden piiriin. Työehtosopimuslain 9 §:ssä säädetty hyvityssakko työehtosopimukseen sidotulle yhdistykselle voidaan kuitenkin määrätä vain lain 8 §:ssä säädettyjen velvollisuuksien rikkomisesta. Työtuomioistuin ei myöskään katsonut voivansa tulkita riidanalaista sopimusmääräystä niin laajasti, että siinä olisi sovittu myös hyvityssakosta sopimusperusteisen valvontavelvollisuuden laiminlyönnin johdosta. Työnantajaliittoa samoin kuin aliurakan antajaa kohtaan esitetyt hyvityssakkovaatimukset hylättiin.

Ratkaisussa päädyttiin siis vahvistamaan, että työnantajaliitto oli laiminlyönyt noudattaa työehtosopimuksen velvoitemääräykseen perustuvaa sitoumustaan. Liiton valvontavelvoitteeseen ei vaikuttanut se, |

▼ 88

ettei yksittäiselle työnantajalle voitu sitovasti määrätä vastuuta aliurakoitsijan palkanmaksusta.

Esimerkkitapaus kuvaa sitä, että sopimusperusteisella valvontavelvoitteella voitiin ylittää *henkilörelaatio*, jota työehtosopimuksen normimääräys voisi koskea. Sen sijaan työehtosopimuslain 1 §:ssä säädettyä sopimuskompetenssin *asiallista* piiriä ei tällä tavoin ehkä voitaisi ylittää eikä valvontavelvoitteen alaiseksi voitaisi saattaa kokonaan muita kuin työsuhteiden ehdoiksi katsottavia asioita. Samaa voidaan sanoa virkaehtosopimuslakien 2 §:n mukaan sovittavien asioiden ”kiertämisestä”.

Toisaalta työehtosopimuslain säännökset hyvityssakkoseuraamuksesta eivät soveltuneet tällaisen valvontavelvollisuuden laiminlyöntiin, ja vielä vähemmän voitiin yksittäiselle työnantajalle määrätä hyvityssakko. Tämän johdosta joudutaan kysymään, *mitä velvoitemääräyksen rikkomisesta voi seurata*. Mitä oikeudellisia keinoja toisella sopijapuolella on käytettävissään sopimusrikkomuksen varalta? Nämä keinot määräytyvät eri tavoin työ- ja virkaehtosopimuslakien

## mukaan. **5.3 Velvoitemääräysten toteuttaminen**

*Työehtosopimukset*. Oikeustieteellisessä kirjallisuudessa vakiintuneen kannan mukaan työehtosopimuksen velvoitemääräyksen noudattamista tehostaa joka tapauksessa *vahingonkorvausvelvollisuus*. Korvausta on vaadittava yleisessä alioikeudessa, ja se määrätään soveltaen sopimusperusteisen vahingonkorvausvelvollisuuden yleisiä sääntöjä. Eri asia on, että työehtosopimuksen toisen osapuolen – ainakin yhdistyksen – lienee vaikea osoittaa, mitä vahinkoa sille olisi aiheutunut velvoitemääräyksen rikkomisesta. Asia riippuu tietysti velvoitteen

sisällöstä ja sitä kautta rikkomuksen laadusta. Vahingon aiheutumista ja määrää koskevia ongelmia voidaan välttää sopimalla velvoitemääräykseen liittyvästä *sopimussakosta*. Työehtosopimukseen perustuvan sopimussakon määräisi maksettavaksi työtuomioistuin. Oikeuskäytäntöä nyt puheena olevista velvoitemääräysten tehosteista ei tiettävästi ole.

|

▼ 89

Työehtosopimuslain 7 §:ssä säädetty *hyvityssakkovastuu* koskee sopimukseen sidottua työnantajaa ja työntekijää, joka lainkohdassa säädetyin tavoin rikkoo työehtosopimuksen määräystä.

Hyvityssakkoa sovelletaan käytännössä työehtosopimusten normimääräysten rikkomiseen, jonka seuraamukseksi se on alun perin tarkoitettukin. Työtuomioistuin on kuitenkin kahdessa jo iäkkäässä ratkaisussaan tuominnut hyvityssakon maksettavaksi velvoitemääräyksen rikkomisesta (TT 1970:10 ja TT 1973:15). Tapausten olosuhteet olivat poikkeukselliset. Kysymys on ollut työehtosopimukseen *osallisena sidotun työnantajan* rikkomuksista. Velvoitteet olivat edelleen laadultaan sellaisia (työn tarjoaminen irtisanotuille työntekijöille ym.), että ne voitiin asettaa *vain työnantajalle*, ei siis työehtosopimukseen osalliselle työnantajayhdistykselle. Koska hyvityssakkosäännös ei lainkaan koske yhdistyksiä, seuraamuksen käyttöala pyrittiin rajaamaan siten, etteivät eri tasoilla solmittujen työehtosopimusten työnantajaosapuolet joutuisi erilaiseen asemaan samanlaisessa tilanteessa.<sup>2</sup> Tällaisesta tilanteesta voitaisiin esimerkkeinä mainita lakisääteistä työrauhavelvollisuutta laajentava lauseke sekä määräys, joka velvoittaa neuvottelemaan työehtosopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän kehittämisestä. Määräykset voivat sinänsä velvoittaa sekä työnantajaa että työnantajayhdistystä työehtosopimusten osapuolina, mutta hyvityssakko voitaisiin työehtosopimuslain 7 §:n nojalla tuomita vain työnantajan maksettavaksi. Hyvityssakkotehoste jää kuitenkin näissä tapauksissa pois edellä mainituista johdonmukaisuussyistä.

Työtuomioistuimen edellä mainittujen ratkaisujen yhtenä perusteena on ollut, että asianomaiset määräykset koskivat velvoitteita, joiden

tuohon aikaan katsottiin jäävän normimääräysten alan ulkopuolelle. Työehtosopimuksella ei katsottu voitavan säännöstää työsuhteiden päättymisen jälkeistä aikaa. Tulkinta on kuitenkin muuttunut |

▼ 90

(TT 1984:63), ja työntekijän takaisinottamista koskevaa määräystä pidetään nykyään tavanomaisena normimääräyksenä. Sellaisten tehosteena hyvityssakko tulee kysymykseen ilman muuta,<sup>3</sup> ja työnantajaa sitova takaisinottovelvoite voidaan siis ottaa yhtä hyvin liittojen välillä solmittuun kuin yrityskohtaiseen työehtosopimukseen. Ilmeisesti osin tällaisista syistä työtuomioistuimen käytännössä ei ole enää viime vuosikymmeninä jouduttu pohtimaan samoja kysymyksiä kuin selostetuissa 1970-luvun ratkaisuissa. Työehtosopimuslain 7 §:ssä säädettyä hyvityssakkoa voidaankin ajatella velvoitemääräyksen tehosteena niin harvinaisissa tapauksissa, että on epävarmaa, onko asialla ainakaan mitään käytännön merkitystä.

Käytännössä työehtosopimuksen velvoitemääräysten tärkeimmäksi tehosteeksi jää se, että työtuomioistuin voi vastapuolen vaatimuksesta tuomiollaan *vahvistaa* rikkomuksen tai laiminlyönnin tapahtuneen. Virheen oikaiseminen jää sitten asiaan osallisten toimenpiteiden varaan.

Seuraava tapaus on esimerkki työehtosopimuksen velvoitemääräyksen rikkomisesta. Tapaus on sikäli poikkeuksellinen, että määräyksen rikkominen käsitti samalla työrauhavelvollisuuden rikkomuksen ja aiheutti tällä perusteella työnantajaliitolle hyvityssakkovastuun.

■ **TT 2012:52.** Liittojen välisten työehtosopimusneuvottelujen päätyttyä tuloksettomina toimihenkilöjärjestö oli irtisanonut työehtosopimuksen ja asia oli siirtynyt työehtosopimuksen mukaisesti sovintolautakunnan käsiteltäväksi. Työehtosopimuksen irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset olivat työehtosopimuksen mukaan voimassa, kunnes sovintolautakunnan tekemä ehdotus on hyväksytty tai hylätty.

Asian ollessa sovintolautakunnan käsiteltävänä työnantajaliitto ilmoitti peruuttavansa yhteisen koulutustilaisuuden, jonka pitämisestä oli sovittu ennen työehtosopimuksen irtisanomista. Peruuttaessaan

koulutustilaisuuden, jonka pitämisestä oli sovittu sopimuskauden aikana ja joka oli ollut määrä pitää sopimuksen ollessa vielä voimassa, työnantajaliitto oli rikkonut koulutuksen järjestämistä koskevia työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä. Koulutuksen peruuttamiselle ei myöskään ollut asiallisia, yleisten työmarkkinatapojen edellyttämiä |

▼ 91

syitä, vaan sillä oli painostettu toimihenkilöpuolta meneillään olevissa työehtosopimusneuvotteluissa ja työnantajaliitto oli siten rikkonut työrauhavelvollisuutensa.

*Virkaehtosopimukset.* Virkaehtosopimuslakien 19 ja 20 §:ssä säädetty hyvityssakkoseuraamus koskee yleisesti virkaehtosopimuksen määräysten rikkomista ja voi kohdistua mihin tahansa sopimukseen sidottuun osapuoleen, siis myös velvoitemääräystä rikkovaan sopimuksen allekirjoittajaan. Seuraamuksen määrääminen edellyttää tietensä rikkomista, joten sopimuksenvastaisen menettelyn alittaessa tämän kynnyksen myös pelkkä työtuomioistuimen vahvistustuomio tulee kysymykseen rikkomuksen tai laiminlyönnin toteamuksena.

## 5.3 Velvoitemääräysten toteuttaminen

*Työehtosopimukset.* Oikeustieteellisessä kirjallisuudessa vakiintuneen kannan mukaan työehtosopimuksen velvoitemääräyksen noudattamista tehostaa joka tapauksessa *vahingonkorvausvelvollisuus*. Korvausta on vaadittava yleisessä alioikeudessa, ja se määrätään soveltaen sopimusperusteisen vahingonkorvausvelvollisuuden yleisiä sääntöjä. Eri asia on, että työehtosopimuksen toisen osapuolen – ainakin yhdistyksen – lienee vaikea osoittaa, mitä vahinkoa sille olisi aiheutunut velvoitemääräyksen rikkomisesta. Asia riippuu tietysti velvoitteen sisällöstä ja sitä kautta rikkomuksen laadusta. Vahingon aiheutumista ja määrää koskevia ongelmia voidaan välttää sopimalla velvoitemääräykseen liittyvästä *sopimussakosta*. Työehtosopimukseen perustuvan sopimussakon määräisi maksettavaksi työtuomioistuin. Oikeuskäytäntöä nyt puheena olevista velvoitemääräysten tehosteista ei tiettävästi ole.

Työehtosopimuslain 7 §:ssä säädetty *hyvityssakkovastuu* koskee sopimukseen sidottua työnantajaa ja työntekijää, joka lainkohdassa säädetyin tavoin rikkoo työehtosopimuksen määräystä.

Hyvityssakkoa sovelletaan käytännössä työehtosopimusten normimääräysten rikkomiseen, jonka seuraamukseksi se on alun perin tarkoitettukin. Työtuomioistuin on kuitenkin kahdessa jo iäkkäässä ratkaisussaan tuominnut hyvityssakon maksettavaksi velvoitemääräyksen rikkomisesta (TT 1970:10 ja TT 1973:15). Tapausten olosuhteet olivat poikkeukselliset. Kysymys on ollut työehtosopimukseen *osallisena sidotun työnantajan* rikkomuksista. Veloitteet olivat edelleen laadultaan sellaisia (työn tarjoaminen irtisanotuille työntekijöille ym.), että ne voitiin asettaa *vain työnantajalle*, ei siis työehtosopimukseen osalliselle työnantajayhdistykselle. Koska hyvityssakkosäännös ei lainkaan koske yhdistyksiä, seuraamuksen käyttöala pyrittiin rajaamaan siten, etteivät eri tasoilla solmittujen työehtosopimusten työnantajaosapuolet joutuisi erilaiseen asemaan samanlaisessa tilanteessa.<sup>2</sup> Tällaisesta tilanteesta voitaisiin esimerkkeinä mainita lakisääteistä työrauhavelvollisuutta laajentava lauseke sekä määräys, joka velvoittaa neuvottelemaan työehtosopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän kehittämisestä. Määräykset voivat sinänsä velvoittaa sekä työnantajaa että työnantajayhdistystä työehtosopimusten osapuolina, mutta hyvityssakko voitaisiin työehtosopimuslain 7 §:n nojalla tuomita vain työnantajan maksettavaksi. Hyvityssakkotehoste jää kuitenkin näissä tapauksissa pois edellä mainituista johdonmukaisuussyistä.

Työtuomioistuimen edellä mainittujen ratkaisujen yhtenä perusteena on ollut, että asianomaiset määräykset koskivat veloitteita, joiden tuohon aikaan katsottiin jäävän normimääräysten alan ulkopuolelle. Työehtosopimuksella ei katsottu voitavan säännöstää työsuhteiden päättymisen jälkeistä aikaa. Tulkinta on kuitenkin muuttunut |

(TT 1984:63), ja työntekijän takaisinottamista koskevaa määräystä pidetään nykyään tavanomaisena normimääräyksenä. Sellaisten

tehosteena hyvityssakko tulee kysymykseen ilman muuta,<sup>3</sup> ja työnantajaa sitova takaisinottovelvoite voidaan siis ottaa yhtä hyvin liittojen välillä solmittuun kuin yrityskohtaiseen työehtosopimukseen. Ilmeisesti osin tällaisista syistä työtuomioistuimen käytännössä ei ole enää viime vuosikymmeninä jouduttu pohtimaan samoja kysymyksiä kuin selostetuissa 1970-luvun ratkaisuissa. Työehtosopimuslain 7 §:ssä säädettyä hyvityssakkoa voidaankin ajatella velvoitemääräyksen tehosteena niin harvinaisissa tapauksissa, että on epävarmaa, onko asialla ainakaan mitään käytännön merkitystä.

Käytännössä työehtosopimuksen velvoitemääräysten tärkeimmäksi tehosteeksi jää se, että työtuomioistuin voi vastapuolen vaatimuksesta tuomiollaan *vahvistaa* rikkomuksen tai laiminlyönnin tapahtuneen. Virheen oikaiseminen jää sitten asiaan osallisten toimenpiteiden varaan.

Seuraava tapaus on esimerkki työehtosopimuksen velvoitemääräyksen rikkomisesta. Tapaus on sikäli poikkeuksellinen, että määräyksen rikkominen käsitti samalla työrauhavelvollisuuden rikkomuksen ja aiheutti tällä perusteella työnantajaliitolle hyvityssakkovastuun.

■ **TT 2012:52.** Liittojen välisten työehtosopimusneuvottelujen päätyttyä tuloksettomina toimihenkilöjärjestö oli irtisanonut työehtosopimuksen ja asia oli siirtynyt työehtosopimuksen mukaisesti sovintolautakunnan käsiteltäväksi. Työehtosopimuksen irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset olivat työehtosopimuksen mukaan voimassa, kunnes sovintolautakunnan tekemä ehdotus on hyväksytty tai hylätty.

Asian ollessa sovintolautakunnan käsiteltävänä työnantajaliitto ilmoitti peruuttavansa yhteisen koulutustilaisuuden, jonka pitämisestä oli sovittu ennen työehtosopimuksen irtisanomista. Peruuttaessaan koulutustilaisuuden, jonka pitämisestä oli sovittu sopimuskauden aikana ja joka oli ollut määrä pitää sopimuksen ollessa vielä voimassa, työnantajaliitto oli rikkonut koulutuksen järjestämistä koskevia työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä. Koulutuksen peruuttamiselle ei myöskään ollut asiallisia, yleisten työmarkkinatapojen edellyttämiä |

syitä, vaan sillä oli painostettu toimihenkilöpuolta meneillään olevissa työehtosopimusneuvotteluissa ja työnantajaliitto oli siten rikkonut työrauhavelvollisuutensa.

*Virkaehtosopimukset.* Virkaehtosopimuslakien 19 ja 20 §:ssä säädetty hyvityssakkoseuraamus koskee yleisesti virkaehtosopimuksen määräysten rikkomista ja voi kohdistua mihin tahansa sopimukseen sidottuun osapuoleen, siis myös velvoitemääräystä rikkovaan sopimuksen allekirjoittajaan. Seuraamuksen määrääminen edellyttää tietensä rikkomista, joten sopimuksenvastaisen menettelyn alittaessa tämän kynnyksen myös pelkkä työtuomioistuimen vahvistustuomio tulee kysymykseen rikkomuksen tai laiminlyönnin toteamuksena.

## 5.4 Työehtosopimuksen normimääräykset

### 5.4.1 Säännöstimiskompetenssi – yleisiä kysymyksiä

Työehtosopimuksen tärkeintä sisältöä ovat sen normimääräykset. Työehtosopimuslain 1 §:ssä olevan määritelmän mukaan työehtosopimuksella sovitaan ehdoista, joita ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava”. Säännöksessä on määritelty työehtosopimukseen osallisten *yleinen säännöstimiskompetenssi*. Sen nojalla voidaan sopia työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden välisistä oikeuksista ja velvollisuuksista sekä ammattiyhdistyksen ja sen edustajien asemasta, oikeuksista ja neuvottelusuhteista työnantajaan. Työrauha-asioista sopiminen sen sijaan ei kuulu säännöstimiskompetenssin alaan. Työehtosopimuslaissa ja muualla lainsäädännössä on säädetty yksittäisistä muista asioista, joista työehtosopimuksella voidaan sopia, mutta niihin ei jäljempänä kiinnitetä huomiota, ellei erikseen mainita.

Työehtosopimuksen *normivaikutuksella* tarkoitetaan juuri sitä, että osallisten sopimat määräykset vaikuttavat ulkopuolisten, joskin sopijapuoliin jäsensuhteessa olevien, oikeusasemaan. Normimääräykset tulevat ilman eri toimenpiteitä, automaattisella

tavalla, asianomaisten noudatettaviksi työehtosopimuksen voimaantulosta lukien. Työ- |

▼ 92

sopimuskumppanien kannalta normivaikutus on lisäksi *pakottavaa*. Jos työ sopimuksella sovittu ehto on ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa, työ sopimusehto joutuu väistymään (työehtosopimuslain 6 §). Tämä koskee sekä aiemmin tehtyjä että työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen solmittavia työ sopimuksia. Normivaikutusta tällaisessa ristiriitatilanteessa kuvaa seuraava tapaus:

■ **TT 2007:23.** Oikeus matkakustannusten korvauksiin määräytyi työehtosopimuksen nojalla sen mukaan, mitä on pidettävä työntekijän varsinaisena työpaikkana eli missä hän tosiasiallisesti vakituisesti työskentelee. Työ sopimuksessa ei voitu pätevästi sopia muusta työntekopaikasta niin, että työsuhteen vähimmäisehtoina noudatettavat työehtosopimuksen määräykset oikeudesta matkakustannusten korvauksiin menettäisivät merkityksensä. Näin ollen työ sopimuksen osapuolet eivät pelkästään nimeämällä useita työnantajan toimipaikkoja mahdollisiksi työpaikoiksi voineet sopia vakituisesta työpaikasta matkakustannusten korvauksien määräytymiseen vaikuttavalla tavalla. Yrityksen Lahden toimipisteessä vakituisesti työskentelevillä työntekijöillä vahvistettiin olevan oikeus työehtosopimuksen mukaiseen päivärahaan ja korvauksiin yrityksen Hämeenlinnan toimipisteeseen tehdyiltä matkoilta.

Työ sopimuksella voidaan kuitenkin *edullisemmuussäännön* nojalla sopia työehtosopimusta paremmista ehdoista, ellei työehtosopimuksessa poikkeuksellisesti ole toisin määrätty. Jos taas työehtosopimusmääräyksessä nimenomaan sallitaan toisin sopiminen paikallisella sopimuksella, määräyksestä voidaan poiketa myös siinä tarkoitettuja etuja heikentävällä tavalla. Tällöin työehtosopimuksen normivaikutus ei enää ole pakottava, vaan tahdonvaltainen.

*Säännöstämiskompetenssin ala* kuuluu epäilemättä työehtosopimusoikeuden peruskysymyksiin. Sitä tulkittaessa lähtökohtana on työehtosopimuslain 1 §. Lainkohdan sanamuoto on toisaalta niin yleisluonteinen, ettei pelkästään sen perusteella voida tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Tulkinnessa on otettava huomioon ennen muuta säännöksen soveltamiskäytäntö.

Säännöstämiskompetenssin ulottuvuus on muotoutunut varsin laajaksi, niin että rajanveto-ongelmia ilmenee enää harvoin. Työehtosopimukseen *pelkästään sidottujen* yhdistysten, työnantajien ja työntekijöiden oikeussuojan kannalta on kuitenkin tärkeä tietää, minkälaisissa rajoissa osalliset voivat määrätä heidän asioistaan. Yrityskohtaisen työehtosopimuksen |

▼ 93

solmineen työnantajan kannalta asialla on vain suhteellinen merkitys: velvoite, jonka työnantaja on ottanut täyttääkseen, on häntä sitova siitä riippumatta, kuuluuko asia työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettuihin asioihin vai ei. Vain tehosteiden laadussa on eroja.

Tyypillinen normimääräys koskee esimerkiksi sitä, minkälaista palkkaa työntekijälle on maksettava tai miten työaika on järjestettävä. Määräys voi koskea työehtojen aineellista sisältöä (palkan suuruus, työajan pituus) tai menettelytapoja (esim. urakan mittaus). Työnantajalle voidaan asettaa jokin käyttäytymisvelvoite myös ammattiyhdistystä tai sen edustajaa kohtaan (esim. tietojen antaminen pääluottamusmiehelle). Normiteoreettiselta kannalta tällaiset määräykset ovat *käyttäytymisnormeja*, erilaisia käskyjä tai kieltoja. Niiden rikkomisesta voi seurata työehtosopimuslain 7 §:ssä säädetty hyvityssakko. Käyttäytymisnormien ohella työehtosopimuksissa on myös muuntyyppisiä lausekkeita. *Kompetenssinormeiksi* voidaan luonnehtia sellaiset työehtosopimuksen määräykset, joita on noudatettava jonkin pätevän oikeusvaikutuksen aikaan saamiseksi. Tällaisia ovat monet neuvottelumääräykset ja sopimiseen kelpuuttavat lausekkeet.<sup>4</sup> Niiden mukaan on esimerkiksi noudatettava tiettyä neuvottelujärjestystä määräaikoineen uhalla, että puhevalta erimielisyysasiassa menetetään, tai paikallinen sopimus on solmittava tietyllä tavalla ollakseen pätevä. Kompetenssinormi voi tässä mielessä kohdistua myös ammattiyhdistykseen. Esimerkiksi luottamusmiessopimusten mukaan ammattiosaston asiana on toimittaa luottamusmiehen valinta ja ilmoittaa valinnasta kirjallisesti työnantajalle. Ilmoituksen laiminlyönti ei ole työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitettu työehtosopimusrikkomus (säännös ei edes koske yhdistyksiä), mutta laiminlyönnistä voi seurata, ettei asianomainen

henkilö saa luottamusmiehen asemaa. Osa työehtosopimusten tärkeää sääntelytehtävää, paikallisten joustojen toimeenpano, perustuu juuri sopimusten erilaisiin kompetenssinormeihin.

Työehtosopimuksen normimääräykset voivat viimeksi esitetyn mukaan velvoittaa tai kelpuuttaa *työnantajaa ja työntekijää*.

Kelpuuttava |

▼ 94

vaikutus voi lisäksi koskea sopimukseen muuten kuin osallisena sidottua *yhdistystä*. Velvollisuuksia ei yhdistykselle voida perustaa normimääräyksellä, mutta oikeuksia suhteessa työnantajaan kylläkin. Työehtosopimuksella ei myöskään voida säännöstää sopimukseen sidotun yhdistyksen ja sen jäsenen keskinäisiä suhteita, vaan ainoastaan työnantaja- ja työntekijäpuolen välisiä asioita.

Työehtosopimuksen normimääräysten asiasisältöinen pätevyys ei riipu pelkästään siitä, että määräykset on solmittu työehtosopimuslain 1 §:n mukaisen säännöstämiskompetenssin nojalla. Määräysten on lisäksi pysyttävä *muun pakottavan lainsäädännön rajoissa*. Esimerkiksi työajan säännöstäminen kuuluu epäilyksettä työehtosopimuksella sovittaviin asioihin, mutta työaikalainsäädännön vastainen sopimusehto on pätemätön (TT 1995:43). Vastaavasti pätemättömiksi on todettu määräykset, jotka eivät ole olleet sopusoinnussa työsopimuslain irtisanomissuojaa tai kanneaikoja koskevien säännösten kanssa (TT 2006:88 ja TT 2007:41). Useissakin tuomioissa on ollut esillä kollektiivisopimuksen määräysten ja sukupuolisyrijinnän kieltoa koskevien säännösten välinen ristiriita.

Seuraavissa jaksoissa käsitellään työehtosopimuksen normimääräyksiä asiaryhmittäin. Jaottelu on pelkästään esitystekninen. Sen avulla pyritään valaisemaan säännöstämiskompetenssin alaa käsittelemällä merkitykseltään tärkeitä tai rajanvedoltaan ongelmallisia normimääräysten ryhmiä. Sovellettu jaottelu ei sellaisenaan kuvaa työehtosopimusmääräysten erilaisia oikeusvaikutuksia, vaan tämä on oma ongelmansa. Oikeusvaikutuksissa on kysymys lähinnä siitä, mitä seuraamuksia työehtosopimuksen normimääräysten

rikkomiseen voi liittyä. Tähän palataan myöhemmin normimääräysten toteuttamista koskevassa [jaksossa 5.5](#).

Oikeuskirjallisuudessa säännöstämiskompetenssia on vakiintuneesti käsitelty lähtien normimääräysten jaottelusta niin sanottuihin työnormeihin ja työolonormeihin. *Työnormeiksi* on katsottu määräykset, jotka koskevat työntekoa ja sen erilaisia ehtoja (palkka, irtisanomissuoja ym.). Ne kuuluvat perinteisen opin mukaan työsopimuksen alaan ja vaikuttavat työnantajan ja yksittäisen työntekijän välisessä oikeussuhteessa. *Työolonormeiksi* on luonnehdittu työehtosopimuksen normimääräykset, joilla ei ole tällaista vaikutusta. Työolonormeiksi on katsottu yhtäältä työpaikan työsuojeluoloja (sosiaalituloja, työturvallisuutta ym.) koskevat määräykset sekä toisaalta työehtosopimuksen toteuttamiseen |

▼ 95

liittyvät, kuten ammattiosastoa ja luottamusmiestä koskevat määräykset. Nämä määräykset koskevat työntekijöitä kollektiivisesti ja vaikuttavat oikeudellisesti työnantajan ja paikallisen ammattiosaston välisessä suhteessa. Normijaottelun yhtenä perusteena on ollut työehtosopimuslain 1 §:n sanamuoto (työsopimuksissa/työsuhteissa muuten noudatettavat ehdot). Toiseksi jaottelulla on haluttu tuoda esiin työnormien ja työolonormien erilaiset oikeudelliset vaikutukset.<sup>5</sup>

Mainitulla jaottelulla on juurensa 1920-luvun lainvalmistelutöissä ja tuon ajan saksalaisessa oikeudessa. Työehtosopimuslain säännöksissä ei kuitenkaan aseteta eri asioista solmittuja normimääräyksiä toisistaan poikkeavaan asemaan. Myös oikeuskäytännössä jaottelulla on ollut vähäinen merkitys. Työtuomioistuimen käytännössä *säännöstämiskompetenssin alaa* ei ole tulkittu lähtien siltä pohjalta, olisiko työehtosopimuksen määräys pätevä joko työnormina tai työolonormina, vaikka asianosaiset ovat joskus tuoneet esiin tällaista argumentaatiota.<sup>6</sup> Määräysten *oikeusvaikutusten kuvauksena* jako on myös teoreettisesti ongelmallinen, sillä oikeusvaikutukset ovat monitahoisempi kysymys kuin jyrkkä kahtiajako työnormeihin ja työolonormeihin antaa ymmärtää. Kysymystä määräyksen ”vaikuttamisesta” olisi tarpeen pohtia eritellysti: voiko määräyksen rikkominen johtaa vaikkapa hyvityssakkoseuraamukseen, vahingonkorvausvelvollisuuteen, maksutuomioon, muuta kuin rahamääräistä suoritusta tarkoittavaan luontoistäytäntöön, työntekijän oikeuteen pidättäytyä työstä taikka kelpoisuuden ylittämistä johtuvaan pätemättömyyteen.<sup>7</sup> Esimerkiksi palkkaa, irtisanomissuojaa,

työturvallisuutta tai paikallista sopimista koskevilla määräyksillä voi olla monenlaisia, osin samoja ja osin erilaisia oikeusvaikutuksia.

Kyseenalaisena voidaan pitää perinteistä käsitystä, jonka mukaan työturvallisuutta koskevat määräykset eivät – työolonormeina – antaisi yksittäiselle työntekijälle mitään oikeussuojaa esimerkiksi vahingonkorvausvaatimuksen |

▼ 96

perusteena.<sup>8</sup> Sen sijaan ammattiosastoa tai sen edustajia koskevat määräykset epäilemättä eivät vaikuta yksittäisen työntekijän oikeusasemaan. Lienee kuitenkin tarkoituksenmukaisuuskysymys, halutaanko tällaisille määräyksille varata erityinen nimitys (joskin ”työolonormi” on siihen tarkoitukseen epähavainnollinen).<sup>9</sup>

Tässä teoksessa työehtosopimusmääräyksiä ei jaeta työnormeihin ja työolonormeihin. Säännöstämiskompetenssia käsitellään tarkastelemalla työehtosopimuslain 1 §:n sanamuotoa pikemminkin yhtenä kokonaisuutena, ja määräysten oikeusvaikutukset, jotka ilmenevät muista säännöksistä tai velvoiteoikeudellisista periaatteista, pidetään tästä kysymyksestä erillään.

## 5.4.2 Työsuhteiden ehdot

Kun tarkastelee lähes mitä hyvänsä etenkin valtakunnallista työehtosopimusta, saa jo sisällysluettelosta hyvän kuvan työsuhteiden ehtoja säännöstävien normimääräysten sisällöstä. Määräykset koskevat palkkajärjestelmiä ja palkan suuruutta, työaika, vuosilomaa ja muita työsuhdevapaita, työsuhdeturvaa, sosiaalisia etuja, kuten lääkärintarkastuksia, työturvallisuutta ja muuta työsuojelua – paljolti siis samoja kysymyksiä kuin niin sanottuun individuaaliseen työoikeuteen kuuluva |

▼ 97

lainsäädäntökin. Ongelmia tällaisten määräysten pätevydestä työehtosopimuslain 1 §:n kannalta ei juuri aiheudu, kunhan määräyksissä ei mennä kokonaan työsuhteisiin liittymättömiin asioihin, esimerkiksi työntekijän vapaa-ajan käyttöön tai kysymyksiin, jotka koskevat osapuolia muuten kuin työnantajan ja työntekijän ominaisuudessa.

Työsuhdetta koskevien määräysten *henkilöllinen ja ajallinen ulottuvuus* ovat kuitenkin joissakin tapauksissa aiheuttaneet tulkintaongelmia. Ne ovat koskeneet ensinnäkin määräyksiä, jotka on tarkoitettu sovellettavaksi työsuhteen päättymisen jälkeen. Sen jälkeen kun työsopimuslakiin oli otettu säännökset taloudellistuotannollisin syin irtisanotun työntekijän takaisin ottamisesta, vastaavat työehtosopimuksen määräykset on katsottu päteviksi (TT 1985:64). Perimmältään samasta asiasta, uuden työn tarjoamisesta, oli kysymys ratkaisussa TT 2005:111. Sovelletun työehtosopimusmääräyksen mukaan työnantaja ei saanut syrjiä määräaikaaisessa työsuhteessa ollutta työntekijää täytettäessä tointa, jota hän oli viimeksi hoitanut. Näissä ratkaisuissa on ollut kysymys *entisten työntekijöiden* aseman turvaamisesta. Tämä on siis käynyt päinsä työehtosopimuksen määräyksiin. Siten ei pitäisi enää olla estettä sopia lakon lopettamissopimuksella myös siitä, että lakon johdosta päätetyt työsuhteet on palautettava.<sup>10</sup> Vastaavasti voidaan ajatella, että työehtosopimuksella järjestetään muitakin etuja, kuten eläketurvaa entisille työntekijöille.

Työsuhteen syntymistä *edeltävää aikaa* koskevat määräykset ovat harvinaisempia. Kirjallisuudessa työehtosopimuksen työhönottokäskeyjen ja -kieltojen pätevyys on suhtauduttu epäillen. Tätä kantaa heijastaa vielä ratkaisu TT 1984:22 perusteluineen. Ratkaisun mukaan työehtosopimuksen palkkamääräyksistä ei ollut johdettavissa työnantajalle velvollisuutta solmia työsopimusta kursseille otetun oppilaan kanssa eikä maksaa kurssin ajalta palkkaa oppilaalle, jonka kanssa ei ollut tehty työsopimusta. Lopputulokseen tosin päädyttiin työehtosopimusmääräysten tulkinnan kautta.

Myöhemmässä oikeuskäytännössä on katsottu mahdolliseksi säännellä työhönottoa ainakin siten, että määräaikaisten tai osa-aikaisten |

▼ 98

työntekijöiden palkkaaminen edellyttää *paikallista sopimista* (TT 1987:173 ja TT 1994:66). Voidaan myös viitata siihen, että *työhönottosyrjintää* koskevat säännökset otettiin työsopimuslakiin vuonna 1987. Tämä kuvaa työoikeudellisen sääntelyalan

laajentumista, joka on muutoinkin heijastunut työehtosopimuslain 1 §:n tulkintaan. Ylipäänsä näyttää tarpeettomalta suhtautua joistakin dogmaattisista syistä kielteisesti työhönottoa eri tavoin koskeviin työehtosopimuksen määräyksiin, kunhan kyseiset määräykset palvelevat asiallisia henkilöstöpoliittisia tarkoituksia.

Viimeksi käsitellyistä tapauksista on erotettava ne, joissa työntekijällä on voimassa oleva työsuhde, mutta *toiseen työnantajaan*. Teoksessa on jo ollut esillä ”tilaajavastuuta” koskeva ratkaisu TT 1980:24. Työehtosopimuksen mukaan rakennusalan työnantajalla oli vastuu käyttämänsä aliurakoitsijan työntekijöiden palkkasaatavien maksamisesta. Määräys oli pätevä vain työehtosopimusosallisten välisenä velvoitemääräyksenä mutta ei työnantajaa sitovana normimääräyksenä. Työehtosopimuslain 1 §:n mukaisen säännöstämiskompetenssin *henkilöllinen, työntekijäkohtainen ulottuvuus* näyttää siis rajautuvan sidotun työnantajan suhteisiin hänen tuleviin, palveluksessa oleviin ja entisiin työntekijöihinsä. Ulkopuolisille työntekijöille ei voida työehtosopimuksella perustaa kannekelpoisia oikeuksia. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä voidaan muutoin säännellä työehtosopimuksella laajaltikin, kuten ilmenee seuraavasta, liikkeenjohdollisia ratkaisuja koskevasta jaksosta.

### 5.4.3 Liikkeenjohdolliset ratkaisut

Työsuhteen ehdoista määrääminen merkitsee monesti samalla työnantajan yksipuolisen päätäntävällän, työnjohto-oikeuden, rajoittamista. Siten työajan järjestäminen kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan päätettäväksi, mutta työehtosopimuksella voidaan sopia esimerkiksi työajan sijoittelusta tai käytettävistä työaikajärjestelmistä. Tältä kannalta katsoen voidaan sanoa, että työehtosopimuksella voidaan määrätä työnjohtovallan käyttöön kuuluvista asioista.

*Liikkeenjohtovallalla* tarkoitetaan laajemmassa mielessä työnantajan valtaa päättää yritystoiminnasta ja sen muutoksista, investoinneista, |

liikesuhteista muihin yrityksiin ja niin edelleen. Näiltä osin työehtosopimuksissa on tavallisesti määräyksiä vain tehtyjen päätösten vaikutuksista työsuhdeturvaan, palkkaan tai muihin työehtoihin, samoin kuin päätösten henkilöstövaikutusten käsittelystä yhteistoimintamenettelyssä.

Säännöstämiskompetenssin yhtenä rajana onkin pidetty, että liikkeenjohdollisten ratkaisujen tekemistä voidaan työehtosopimuksella säännellä lähinnä vain välillisesti tai epäsuorasti.<sup>11</sup> Uudemmassa oikeuskirjallisuudessa asiaa on tosin käsitelty vain siltä kannalta, minkälaisia yritysten välistä *kilpailua rajoittavia* määräyksiä työehtosopimukseen voidaan ottaa.

Oikeuskäytännössä nämä kysymykset ovat olleet esillä tulkittaessa paperiteollisuuden työehtosopimusta, joka on vanhastaan sisältänyt ilmeisesti kaikkein pisimmälle meneviä työnantajan liikkeenjohtovaltaa kaventavia määräyksiä. Tuomiossa TT 1993:95 esillä olivat määräykset, joilla rajoitettiin *ulkopuolisen työvoiman käyttöä* ja paperitehtaan toimintojen ulkoistamista. Kysymys on siis yhdestä liiketoiminnan keskeisestä strategiasta, jossa yritys keskittyy ydintoimintoihinsa ja siirtää avustavat toiminnot näihin tehtäviin erikoistuneiden palveluyritysten hoidettavaksi. Kanteessaan Paperiliitto vaati vahvistettavaksi, että ulkoistamista rajoittavat määräykset olivat työehtosopimuslain 1 §:n rajoissa sovittuja päteviä työehtosopimusmääräyksiä. Kanne hyväksyttiin kaikilta osin. Tuomio on säännöstämiskompetenssin alaa merkittävästi selventävä ennakkopäätös.

Tuomiossa katsottiin päteväksi ensinnäkin määräykset, joiden mukaan tehdään sisäisissä normaaleissa, jatkuvissa tuotanto- ja ylläpitotehtävissä ei saanut käyttää ulkopuolista työvoimaa. Vain työhuippujen tasaamisessa tai muuten ajallisesti tai laadullisesti rajoitetuissa ylläpidon työtehtävissä voitiin käyttää ulkopuolista työvoimaa, kuten alihankkijayritystä työntekijöineen tai vuokratyöntekijöitä. Nämä määräykset toisin sanoen pitkälti estivät paperitehtaita ulkoistamasta toimintojaan muuten kuin tilapäisesti. Tuomion perustelujen mukaan työehtosopimuksella voidaan välittömästäkin rajoittaa työnantajan mahdollisuuksia tehdä yritys- ja liikkeenjohdollisia ratkaisuja, kun siihen on työntekijöiden työn tekemisen ehtoihin liittyviä painavia |

syitä. Toimintojen ulkoistamisessa on kysymys ennen muuta työnantajan omien työntekijöiden työpaikkojen säilymisestä.

Työtuomioistuimen tuomion antamisen jälkeen kilpailuneuvosto ja korkein hallinto-oikeus kuitenkin totesivat, että selostetut määräykset olivat *kilpailunrajoituslain* vastaisina osin pätemättömiä. Määräykset estivät paperiteollisuusalan elinkeinonharjoittajia käyttämästä ulkopuolisia palveluyrityksiä siivous- ja vartiointitehtävissä ja muissa näihin verrattavissa tuotannon palvelutehtävissä (KHO 1995 A 48). Kilpailunrajoituslakia tosin ei sovelleta työmarkkinasopimukseen (2 §), mutta KHO:n mukaan tämä ei estänyt lain soveltamista silloin, kun kilpailua vahingollisesti rajoittavat määräykset eivät välittömästi vaikuttaneet työntekijöiden työehtoihin. Tässä tapauksessa työntekijöiden irtisanomissuoja oli KHO:n mukaan riittävästi järjestetty muiden määräysten nojalla. KHO:n ratkaisun perusteella myös työtuomioistuin totesi määräykset pätemättömiksi (TT 1995:40). Tämän jälkeen paperiteollisuuden työehtosopimusta on muutettu siten, että kyseessä olevien palvelutehtävien ulkoistaminen on mahdollista paikallisesti sopimalla.

Selostettujen vaiheiden jälkeen kilpailunrajoituslain tulkinta on kuitenkin tullut uuteen valoon EU:n tuomioistuimen annettua useita ratkaisuja työehtosopimusten suhteesta yhteisön perustamissopimuksen kilpailusääntöihin. Perustapauksena on Albany C-67/96, joka koski työntekijöiden pakollista kuulumista työehtosopimuksessa määrättyyn toimialakohtaiseen eläkekassaan. EU-tuomioistuimen mukaan kollektiivisopimukset, joilla pyritään työolosuhteiden ja työehtojen parantamiseen, eivät sosiaalisen päämääränsä takia kuulu yhteisön kilpailusääntöjen soveltamisalaan. Voidaan siis puhua tietynlaisesta työehtosopimusten autonomiasta suhteessa kilpailusääntöihin. EU-oikeus vaikuttaa myös kansallisten kilpailusääntöjen soveltamiseen ainakin silloin, kun taloudellisella toiminnalla voi olla jäsenvaltioiden rajojen ylittävää vaikutusta. Lisäksi työehtosopimustoiminnan suoja on tehostunut, kun se on oikeudellisesti sitovana otettu EU:n uudistamissopimukseen (Lissabonin sopimus) kuuluvaan unionin perusoikeuskirjaan (28 artikla). Näin ollen KHO:n vuoden 1995 ratkaisussa omaksuttu kilpailunrajoituslain ja työehtosopimusten rajanvetokriteeri (välitön vaikutus työsuhteisiin) ei ilmeisesti sellaisenaan enää vastaa nykysääntelyä.<sup>12</sup>

|

Työtuomioistuimen tuomiossa TT 1993:95 katsottiin edelleen päteväksi muun muassa työehtosopimusmääräys, joka koski *työnantajan ja alihankkijan väliseen sopimukseen otettavia ehtoja*. Niiden mukaan alihankkijan tuli sitoutua suhteessa omiin työntekijöihinsä noudattamaan tietyntasoisia työ- ja palkkaehtoja ja tekemään työsopimukset vaadittaessa kirjallisesti. Määräyksellä toisin sanoen säänneltiin työnantajan ja toisen yrityksen välistä sopimussuhdetta. Tältäkin osin määräyksen pätevyyttä perusteltiin sillä, että tarkoituksena oli kuitenkin ensisijaisesti työnantajan omien työntekijöiden aseman suojaaminen. Vastaavanlainen alihankintaa koskeva määräys on voimassa lukuisilla muillakin teollisuuden sopimusaloilla EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen perusteella.

Paperiteollisuuden työehtosopimuksessa oli vuoteen 2008 asti myös työnantajan liikkeenjohtovaltaan toisella tavoin kajoava, palkantarkistuksia koskeva määräys. Se velvoitti neuvottelemaan ja sopimaan palkkojen tarkistamisesta ennen kun työtehtävien laatuun tai määrään vaikuttava uusi laite, työmenetelmä tai työtehtävien uudelleenjärjestely voitiin ottaa käyttöön.<sup>13</sup> Vaikka neuvottelujen ja sopimisen kohteena ei tässäkään ollut välittömästi itse liikkeenjohdollinen ratkaisu – tehtiinkö se vai ei ja minkä sisältöisenä –, työnantajan päätöksenteko oli tosiasiallisesti varsin tehokkaasti saatettu työehtosopimuksen mukaisen palkantarkistusmenettelyn alaiseksi. Muidenkin alojen työehtosopimuksissa tavataan samankaltaisia sopimusehtoisia neuvottelulausekkeita, mutta niiden työnantajan toimivaltaa rajoittava vaikutus on yleensä välillisempää: neuvotteluelvoitteen alaisia *työehtoja*, esimerkiksi tarkistettuja urakkahintoja, ei saa ottaa käyttöön ennen kuin niistä on päästy sopimukseen (esim. TT 1991:63).

Edellä on käsitelty pääasiassa vain yhden sopimusalan käytäntöä, mutta siitä voidaan varovasti tehdä joitakin yleistäviä päätelmiä. Jotta työehtosopimuksella voitaisiin pätevästi määrätä työnantajalle kuuluvan liikkeenjohdollisen toimivallan käytöstä, on edellytettävä, että ratkaisut vaikuttavat henkilöstön asemaan tai työehtoihin, esimerkiksi |

työsuhdeturvaan, työtehtäviin tai palkkauksen perusteisiin. Tällöin työehtosopimuksella voidaan asettaa erilaisia pitkällekin meneviä työnantajan päätöksentekoa rajoittavia ehtoja. Kokonaan muista kuin henkilöstövaikutuksiin liittyvistä syistä työnantajan liiketaloudellisia ratkaisuja ei voida rajoittaa (kuvitteellisena esimerkkinä määräys, jonka mukaan alan yritysten on käytettävä tietynlaisia ympäristöystävällisiä raaka-aineita). Myöskään laajakantoisissa, strategisissa asioissa työnantajan päätösvaltaan ei voitane merkittävästi puuttua (esim. tuotantoyksikön lakkauttaminen).

EU:n tuomioistuimen uusimmassa käytännössä on tarkasteltu työtaisteluoikeuden käyttöä ja sitä kautta myös työehtosopimustoiminnan rajoja suhteessa perustamissopimuksen mukaiseen *yritysten sijoittautumisvapauteen* (43 art.) ja *liikkumisvapauteen* (49 art.). Ratkaisuissa Viking C-438/05 ja Laval 341/05 todettiin, että lakko-oikeus nauttii unionissa perusoikeuden suojaa, mutta sen käyttäminen on sovitettava peruskirjan mainittuihin muihin vapauksiin ja suhteellisuusperiaatteen vaatimuksiin. EU:n tuomioistuin torjui tässä yhteydessä sen mahdollisuuden, että työehtosopimustoiminnalla olisi samanlainen autonomia kuin suhteessa kilpailunrajoitusta koskeviin sääntöihin (Albany). Lakko-oikeuden ja sijoittautumisvapauden lopullinen yhteensovittaminen jätettiin Viking-tuomiossa kansallisten tuomioistuinten tehtäväksi. Tuomiossa kuitenkin todettiin nimenomaisesti, ettei kansainvälisen kuljetustyöntekijöiden liiton toiminnalla, jolla pyrittiin estämään alusten niin sanottu ulosliputus eli rekisteröinti toiseen jäsenvaltioon kuin siihen, jonka kansalaisia alusten tosiasialliset omistajat olivat, voinut olla objektiivista oikeutusta. Nämä työtaisteluoikeuden käyttöä rajoittavat linjaukset voivat heijastua myös painostustoimilla tavoiteltavien työehtosopimusten pätevyteen. Esimerkiksi työehtosopimus, jolla jäsenyönantajia kielletäisiin panemasta toimeen aluksen ulosliputusta, voitaisiin asettaa pätevyydeltään kyseenalaiseksi. EU-tuomioistuimen vahvistamat suuntaviivat koskevat kaikenlaisia yritysten päätöksiä, jotka voivat vaikuttaa yritysten sijoittautumiseen, liikkuvuuteen ja ilmeisesti myös palvelujen tarjoamiseen jäsenvaltioiden välisten rajojen yli.

Jossakin määrin toisenlainen liikkeenjohdon kysymys on yrityksen tai yhteisön *sisäisen päätöksenteon järjestäminen*. Voidaanko työehtosopimuksella määrätä, minkälaisessa menettelyssä tai missä yrityksen |

▼ 103

toimielimessä jokin henkilöstöä koskeva asia käsitellään ja päätetään? Tähän voi joissakin tapauksissa olla asiallisia perusteita, kuten henkilöstön edustus asianomaisessa toimielimessä. Ratkaisussa TT 2010:53 kuitenkin otettiin tällaiseen määräykseen kielteinen kanta. Ratkaisussa katsottiin, ettei lisäeläketurva koskevan päätöksenteon järjestäminen Kansallisoopperassa ollut asia, josta olisi voitu pätevästi sopia työehtosopimuksessa. Suomen Kansallisoopperan Säätiöllä oli siten oikeus alun perin vuonna 1957 solmitun työehtosopimuksen estämättä tehdä lisäeläkkeitä koskeva päätös toimielimessä, jonka ratkaistavaksi asia kuului säätiön vuonna 2001 muutettujen sääntöjen mukaan.

Työehtosopimuksessa oli maininta työntekijöiden oikeudesta lisäeläketurvaan säätiön *hallintoneuvoston* vahvistaman eläkesäännön mukaan. Säätiön sääntöjä oli kuitenkin vuonna 2001 muutettu niin, että toimivalta kuului säätiön *hallitukselle*, joka sittemmin olikin muuttanut eläkkeen määräytymisperusteita.

Ratkaisun perusteluissa todettiin, että lisäeläketurva on riidattomasti työsuhteen ehto, jollaisista voidaan sopia työehtosopimuksella. Nyt ei kysymys kuitenkaan ollut lisäeläketurvan sisällöstä, vaan eläkkeitä koskevasta päätöksentekomenettelystä. Riidatonta oli tältäkin osin se, että asia sinänsä kuului työnantajan päätösvaltaan. Tuomiossa esitetyillä perusteilla katsottiin, että toimivaltaajaosta määrääminen esillä olevan laatussa asiassa kuului työnantajan yksinomaisen kompetenssin piiriin vain säätiölaista johtuvin rajoituksin. Kanteessa ei ollut tuotu esille sellaisia edes välillisesti Kansallisoopperan taiteilijoiden työntekoon liittyviä syitä, joiden nojalla voitaisiin perustellusti katsoa, että kysymyksessä olisi työsuhteissa tai työsuhteissa muuten noudatettava ehto, josta voidaan määrätä liittojen välisellä työehtosopimuksella työehtosopimuslain 1 §:n

nojalla. **5.4.4 Työnantajan ja ammattiyhdistyksen väliset suhteet**

Työehtosopimusten vakiintunutta sisältöä ovat määräykset ammattiyhdistyksen ja ennen kaikkea sen edustajan, luottamusmiehen, asemasta ja oikeuksista. Luottamusmiehen tärkeimpänä tehtävänä on edustaa paikallista ammattiosastoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa. Työehtosopimuksesta johtuvia erimielisyyksiä selvittäessä luottamusmies edustaa myös sopimuksen soveltamispiiriin kuuluvia järjestäytymättömiä työntekijöitä.

|

▼ 104

Tätä asiaryhmää tarkoittaen puhutaan usein *työehtosopimuksen toteuttamista* koskevista työehtosopimuksen normimääräyksistä. Erotuksena tavanomaisista työsuhteiden ehdoista näissä määräyksissä pidetään silmällä ensisijaisesti asianomaisen järjestön intressiä työehtosopimuksen noudattamisesta. Määräykset koskevat esimerkiksi ammattiosaston oikeutta asettaa työpaikalle tai sen osastoille luottamusmiehiä, luottamusmiehen työstä vapautusta, ansio- ja siirtosuojaa, tietojensaantioikeuksia ja ammattitaidon ylläpitämistä. Luottamusmiehen erityistä irtisanomissuojaa koskevat määräykset turvaavat luottamusmiehen asemaa myös työntekijänä. Ammattiosastoa koskevissa määräyksissä on sovittu lisäksi esimerkiksi oikeudesta järjestää työpaikalla kokouksia.

Puheena olevien määräysten kuulumisesta työehtosopimuslain 1 §:n mukaisen sopimuskompetenssin piiriin ei ole ollut sanottavasti epäselvyyttä. Tuomiolla TT 1969:33 ratkaistiin, että ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintää koskeva määräys oli työehtosopimuksen normimääräyksenä pätevä ja työnantajaa velvoittava.

Työehtosopimuksissa ovat yleisiä myös erilaiset *neuvottelulausekkeet*. Niiden mukaan työnantajan on esimerkiksi neuvoteltava työvuoroluettelon muutoksesta luottamusmiehen kanssa, sovittava urakkahintojen tarkistamisesta ja yhteisesti todettava suojavaatetuksen tarve. Osa näistä määräyksistä merkitsee työnantajan päätäntävällän, jopa liikkeenjohtovallan rajoittamista, jota on käsitelty edellisessä jaksossa.

Neuvottelulausekkeitä ovat myös määräykset, jotka oikeuttavat tekemään *paikallisia sopimuksia* ja tällöin ehkä poikkeamaan muuten noudatettavista työehtosopimuksen määräyksistä.

Neuvottelulausekkeiden oikeudellista perustetta voidaan selittää eri tavoin. Jos neuvottelujen kohteena ovat esimerkiksi palkka- tai työaikakysymykset, saadaan tätä kautta kiinnekohta työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettuihin, työsuhteissa noudatettaviin ehtoihin. Paikallisessa sopimistoimivallassa taas on yhdeltä kannalta katsottuna kysymys työehtosopimuksen osapuolille itselleen työehtosopimuslain 1 §:n nojalla kuuluvasta kompetenssista, jota osapuolet ovat delegoineet paikallisten osapuolten käytettäväksi. Yhtä kaikki, käytännössä esiintyviä neuvottelulausekkeitä on työtuomioistuimessa sovellettu pätevinä työehtosopimuksen normimääräyksinä. Kysymys voi olla myös velvoitemääräyksestä silloin, kun neuvottelut käydään työehtosopimukseen osallisten liittojen välillä, yleensä paikallisten neuvottelujen jatkeeksi (esim. TT

#### 2003:93). **5.4.5 Yhteistoiminta**

*Yhteistoimintamenettelystä* on voimassa valtakunnallisia, eri alojen yleissopimuksissa tai yhteistoimintasopimuksissa olevia määräyksiä. Sopimusmääräykset ovat yleensä lainsäädäntöä täydentäviä. Ne koskevat yhteistoiminnan osapuolia, organisaatiota tai menettelyä, kun taas yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden piiri on yleensä jätetty lainsäädännön varaan.

Yhteistoimintamääräykset liittyvät läheisesti edellisessä jaksossa käsiteltyihin työehtosopimuksen toteuttamista ja työpaikan neuvottelusuhteita koskeviin lausekkeisiin.

Yhteistoimintamääräysten oikeusperusteena ovat asianomaisten lakien säännökset, joissa valtakunnalliset työmarkkinaosapuolet valtuutetaan poikkeamaan joukosta muuten pakottavia lain säännöksiä. Lisäksi säädetään, että näin tehdyllä sopimuksella on *samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella* tai vastaavasti virkaehtosopimuksella.<sup>14</sup> Alun perin tällainen säännös otettiin vuoden 1978 yhteistoimintalakiin sen takia, että yhteistoimintasopimuksella voitiin perustelujen mukaan sopia myös asioista, joista työehtosopimuslain 1 §:n nojalla ei voitaisi sopia tai

joiden kuuluminen työehtosopimuslain mukaan sovittaviin asioihin oli ainakin epävarmaa. Perusteluissa tai kirjallisuudessa ei ole täsmennetty, mitkä olisivat tällaisia säännöstämiskompetenssin ulkopuolelle ehkä jääviä asioita.

Yhteistoimintalakien sopimiseen oikeuttavista säännöksistä ilmenee samalla kertaa paitsi kelpoisuus poiketa tietyistä lainsäännöksistä, myös kelpoisuus tehdä ylipäänsä sitovia kollektiivisopimuksia poikkeamisvallan piiriin kuuluvista asioista. Näiltä osin ei siis tarvitse pohtia, |

▼ 106

kuuluuko yhteistoiminnasta sopiminen työehtosopimuslain 1 §:n mukaisen yleisen säännöstämiskompetenssin piiriin. On kuitenkin toisia asioita, joiden kohdalla tämä kysymys joudutaan asettamaan. Niistä seuraavassa.

Tietyt asiat, kuten yhteistoimintalain soveltamisala ja yhteistoiminta liikkeen luovutuksissa, on EU:n direktiiveistä johtuen järjestetty pakottavin lainsäännöksin. Työoikeuden yleisten oppien mukaan sopimuksella voidaan kuitenkin poiketa lain pakottavastakin säännöksestä työntekijöiden kannalta edullisempaan suuntaan. Myöskään EU-oikeus ei estä tällaista kansallista ratkaisua. Voitaisiinko siis yhteistoimintamenettely esimerkiksi ulottaa koskemaan *pienempiä yrityksiä* kuin yhteistoimintalain 2 §:ssä säädetään (vähintään 20 tai eräissä tapauksissa 30 työntekijää säännöllisesti työllistävät yritykset)? Jotta näin voitaisiin menetellä, asian täytyisi olla työehtosopimuslain 1 §:n nojalla sovittavissa, koska tällainen asia ei kuulu yhteistoimintalain 61 §:ssä säädetyn sopimisoikeuden piiriin. Vastaavasti voidaan kysyä, voidaanko yrityksessä tehdä *paikallista työehtosopimusta* yhteistoiminnasta edes lain vähimmäisvaatimukset täyttäen. Yhteistoimintalain säännöshän edellyttää valtakunnallista sopimista.

Näitä kysymyksiä voidaan valaista tarkastelemalla ensinnäkin *kunta-alaa* koskevaa käytäntöä ajalta, joka edeltää vuoden 2007 lakia yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoiminta kunnissa oli tällöin pelkästään yhteistoimintasopimusten varassa. Työtuomioistuimen käytännössä näitä sopimuksia on vakiintuneesti käsitelty pätevinä työehtosopimuksina, joiden rikkomisesta on myös voitu tuomita

hyvityssakko. Ratkaisun TT 2007:18 mukaan kuntayhtymä oli rikkonut työ- ja virkaehtosopimuksena noudatettavan yleissopimuksen määräyksiä, kun sairaankuljetusten ulkoistamisasiaa ei ollut käsitelty yhteistoimintamenettelyssä luottamusmiesten kanssa (ks. myös TT 2004:87, 2002:68 ja 2000:5). Voidaan viitata myös *työsuojelun yhteistoimintaa* koskevaan ratkaisuun TT 1988:100. Sen mukaan työsuojelun keskustoimikunnan kokoontumista koskevat sopimusmääräykset olivat työehtosopimuslain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuja, työnantajaa velvoittavia normimääräyksiä. <sup>15</sup> Vastaajan mukaan |

▼ 107

kysymyksessä olisi ollut työehtosopimuksen velvoite-, ei normimääräys.

Yleisempi johtopäätös työtuomioistuimen käytännöstä on, että yhteistoiminnasta – sen osapuolista, noudatettavasta menettelystä ja siinä käsiteltävistä asioista – voidaan sopia työehtosopimuslain 1 §:n nojalla. Yhteistoiminnasta voidaan siten tehdä edullisemmuussäännön rajoissa myös paikallisia sopimuksia. Toiseksi voidaan solmia valtakunnallisia sopimuksia, joita sovelletaan myös lain ulkopuolelle jäävissä pienyrityksissä. Valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan lisäksi poiketa yhteistoimintaa koskevien lakien säännöksistä erikseen säädetyssä laajuudessa. **5.4.6 Yhteenvetoa**

Työehtosopimuslain 1 §:ssä käytetty sanonta ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten noudatettavat ehdot” ilmaisee väljästi sen asiapiirin, josta työehtosopimuksella voidaan pätevästi sopia. Säännöstämiskompetenssin rajoja ei kuitenkaan voida täsmällisesti paikantaa lainkohdan sanamuodon perusteella. Oikeuskäytännön tarkastelu vahvistaa käsitystä siitä, että säännöstämiskompetenssin ala on laaja ja kattanee kaikki työpaikoilla käytännössä esiin tulevat työehtojen sisältöä ja käsittelytapoja koskevat sääntelytarpeet. Sovittavien asioiden piiri on laajentunut muuta työlainsäädäntöä seuraten niin, että esimerkiksi työntarjoamisvelvollisuus ja yhteistoiminta-asiat ovat vakiintuneet työehtosopimusasioiksi.

Oikeuskäytäntöä säännöstämiskompetenssin rajan ulkopuolelle jääneistä tapauksista ei juuri ole. Vaikka normimääräysten pätevyys

on työtuomioistuimessa viran puolesta huomioon otettava seikka, tuomioistuin on pitkälti mukautunut siihen, mistä työehtosopimuksen osapuolet ovat nähneet parhaaksi sopia. Tätä on ollut jokseenkin tuloksetonta riitauttaa jälkeinpäin esimerkiksi pätemättö-

▼ 108

myyskanteella tai -väitteellä. Työnantajaorganisaation sisäisten toimivaltasuhteiden järjestäminen on kuitenkin katsottu asiaksi, joka jää työnantajan yksinomaisen kompetenssin varaan (ks. myös TT 1980:24). Muutoin jää pitkälti työnantajapuolen asiaksi pitää huolta esimerkiksi siitä, kuinka pitkälle liikkeenjohtovaltaa asiallisesti rajoittavia määräyksiä sopimukseen otetaan. Näiltä osin voidaan siis puhua pitkälle menevästä *työehtosopimusosallisten autonomiasta*. Jos taas kysymys on työehtosopimusmääräysten pysymisestä muiden pakottavien lainsäännösten, esimerkiksi syrjintäkieltojen, rajoissa, tuomioistuinkontrollille on tiukemmat edellytykset. Näissä asioissa on voitu (yksittäisen työntekijän tai viranhaltijan kanteesta) päätyä ratkaisuun jopa vastoin sopijapuolten yksimielistä kantaa.

Työehtosopimuksen normimääräysten alasta on säädetty kolmansien osapuolten suoja silmällä pitäen. Selkeimmin tämä suoja on tullut esiin määräysten *henkilöllisen ulottuvuuden* rajana. Työehtosopimuksella ei ole yleensä voinut määrätä työnantajan tai työntekijän oikeuksista tai velvollisuuksista, jos asianomainen ei ole työehtosopimukseen sidottu. Enintään tämä on käynyt päinsä välillisesti, kuten velvoittamalla työehtosopimukseen sidottu työnantaja ottamaan alihankkijan kanssa tehtävään sopimukseen määräyksiä jälkimmäisen yrityksen velvollisuudesta noudattaa työsuhteissaan tiettyjä palkka- ja muita ehtoja. Työnantajaa ei sen sijaan ole voitu määrätä välittömästi vastuuseen alihankkijan työntekijöiden palkkasaatavista. Työnantajan omaa henkilöstöä koskevissa asioissa raja ei ole ollut aivan näin tarkka. Tulevia työsuhteita silmällä pitäen on voitu sopia työhönotossa sovellettavista määräyksistä, ja myös entisille työntekijöille suoritettavista eduista on saatettu pätevästi sopia. EU-oikeudesta voi johtua rajoituksia sopia määräyksistä, jotka vaikuttavat yritysten sijoittumisvapauteen tai palvelujen tarjoamisen vapauteen, mutta tämä asia on vielä kehitysvaiheessa.

## 5.5 Virkaehtosopimuksen normimääräykset

▼ 109

### 5.5.1 Sopimuksenvaraiset palvelussuhteen ehdot

Virkaehtosopimuslaeilla on alun perin tarkoitettu saattaa voimaan vastaavanlainen, sopimusvapauteen perustuva palvelussuhteen ehtojen sääntelyjärjestelmä kuin työehtosopimuslaissa on säädetty. Virkaehtosopimuksilla sovittavien asioiden piirin on ollut määrä vastata työehtosopimusten perinteistä sisältöä.<sup>16</sup>

Virkaehtosopimuslakien 2 §:n mukaan virkaehtosopimuksella määrätään virkamiesten ”palvelussuhteen ehdoista”. Tämän lisäksi muun muassa lakien 3 §:ssä on sopimuskompetenssia koskevia säännöksiä.

Virkaehtosopimuslakien mukainen sopimuskompetenssi on kuitenkin joiltakin osin suppeampi ja toisaalta osin laajempi (työrauhavelvollisuudesta sopiminen) kuin työehtosopimuslain mukaan. Rajoitusten pääperusteena on ollut tavoite pitää julkisen vallan käyttöön ja viranomais toiminnan organisointiin liittyvät kysymykset sopimusten ulkopuolella. Sopimusvapauden rajoituksista on säädetty sillä tavoin, että virkaehtosopimuslakien 2 §:ssä on ensinnäkin säädetty niin sanotuista työnantaja-asioista, jotka eivät ole palvelussuhteen ehtoja (2 mom.). Toiseksi on säädetty asioista, joista ei myöskään saa sopia, vaikka ne sinänsä ovat palvelussuhteen ehtoja (3 mom.). Näistä muista kuin sopimuksenvaraisista asioista säädetään lailla tai määrätään viranomaisen yksipuolisina päätöksiin.

Sopimuskompetenssin ulottuvuutta koskevat tulkintaongelmat ovat käytännössä liittyneet edellä mainittujen rajoitusten tulkintaan. Eriyaisen vaikeita ongelmia tästä ei ole aiheutunut. Keskitetty ja nyt jo vakiintunut sopimusjärjestelmä ei ole omiaan tuottamaan pätevyydeltään kyseenalaisia sopimusmääräyksiä. Kun esimerkiksi valtiovarainministeriö tekee tai ainakin tarkastaa ja hyväksyy valtionsektorin virkaehtosopimukset, valtiotyönantajan yksipuolisen

määräysvallan alueelle ei hevin astuta. Sopimuksenvaraisten asioiden piiriä koskevien ongelmien lähde onkin useammin toisaalla, nimittäin *työrauhavelvollisuudessa*.

Virkaehtosopimuslakien 8.2 §:n mukaan kiellettyjä |

▼ 110

ovat työtaistelutoimenpiteet, joilla pyritään vaikuttamaan muihin kuin 2 §:n mukaan sopimuksenvaraisiin asioihin.

Virkaehtosopimuslakien 2 §:n tulkinnassa on siten asiallisesti ollut monesti kysymys työtaisteluoikeuden rajoista.

Sopimuksenvaraisista palvelussuhteen ehdoista ei laeissa ole tarkempaa määritelmää. Lakien esitöissä näitä asioita on luonnehdittu esimerkkiluetteloin.<sup>17</sup> Yleisesti ottaen kysymys on palkkauksesta ja muista keskeisistä työnteon ehdoista. Esimerkiksi KVTES:ssä on omat lukunsa seuraavista aihealueista:

- palkkaus
- työaika
- vuosiloma
- virka- ja työvapaat sekä perhevapaat
- kustannusten ja luontoissuoritusten korvaukset
- luottamusmiehet
- lomauttaminen ja osa-aikaistaminen ja palvelussuhteen päättyminen.

Kaikki KVTES:n määräykset eivät ole ”palvelussuhteen ehtoja”, vaan useiden luottamusmiesjärjestelmää koskevien määräysten oikeusperusteena on virkaehtosopimuslain 3 §:n säännös neuvottelumenettelyä koskevien sopimusten tekemisestä. Osa määräyksistä koskee eritellysti vain joko työntekijöitä tai viranhaltijoita; näin esimerkiksi työntekijöiden irtisanomisjärjestystä koskeva määräys. Vastaava viranhaltijoita koskeva määräys puuttuisi työn johtamiseen ja virkasuhteen lakkaamiseen, jotka ovat sopimusvapauden ulkopuolelle jääviä työnantaja-asioita (ks. myös TT 1999:25). Myös valtion ja kirkon yleisissä virka- ja työehtosopimuksissa on erikseen työntekijöitä ja virkamiehiä koskevia määräyksiä, joskin erittely johtuu myös muista syistä kuin

työ- ja virkaehtosopimuslakien mukaisten sopimuskompetenssien eroista.

|

▼ 111

Sopimusvapauden ulkopuolelle jäävistä palvelussuhteen ehdoista säädetään valtion virkaehtosopimuslain 2.3 §:ssä. Sen mukaan sopia ei saa seuraavista asioista:

- 1) virkaan vaadittavista kelpoisuusehdoista, virkaylennysperusteista, virkamiehen velvollisuuksista, kurinpidosta eikä ulkomaanedustuksen virkamiehille maksettavista paikallisista erikoisolosuhteista aiheutuvista lisistä ja korvauksista;
- 2) eläkkeistä, perhe-eläkkeistä tai niihin verrattavista muista eduista, virkasuhdeasuntojen vuokrien määrästä tai valtion muun omaisuuden käyttämisestä lukuun ottamatta työnantajan ja virkamiesten välisessä yhteistoimintatehtävässä toimivan henkilön työtiloja ja työvälineitä; eikä
- 3) niistä asioista, joista työehtosopimuksilla ei voida työntekijöiden osalta sopia.

Pitkälti samansisältöiset säännökset on kirkon virkaehtosopimuslaissa sekä kunnallisessa virkaehtosopimuslaissa, jossa lisäksi säädetään, ettei sopia saa laissa säädettyjen virkasuhteen irtisanomisperusteiden laajentamisesta. Asiallista eroa valtion ja kirkon virkamiesten asemaan nähden tämä säännös ei merkitse. Oikeuskäytäntöä näiden kasuististen ja sinänsä selkeiden säännösten tulkinnasta ei paljoakaan ole. Voidaan yhtyä Tiitisen kantaan, jonka mukaan virkaehtosopimuslaeissa olevat luettelot sopimiskiellon piiriin kuuluvista asioista ovat *tyhjentäviä*.<sup>18</sup> Sopimusvapauden poikkeuksina niitä on tulkittava suppeasti. Luettelon 3 kohtaan, jossa viitataan pakottavaan työlainsäädäntöön, palataan jäljempänä [jaksossa 5.5.4](#).

## 5.5.2 Sopiminen neuvottelumenettelystä, työrauhaasioista ja yhteistoiminnasta

Virkaehtosopimuslakien 3 §:n mukaan neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta

menettelystä voidaan tehdä erillinen sopimus (*pääsopimus*).  
Samoin voidaan |

▼ 112

tehdä erillinen sopimus virkamiesasioiden hoitamisessa  
noudatettavista yhteistoiminnan menettelytavoista (*yleissopimus*).

Voimassa olevat valtion ja kunnan pääsopimukset on tehty 21.12. ja  
13.1.1993 ja kirkon pääsopimus 16.2.2010. Kunnallinen  
pääsopimus on irtisanottu vuonna 2007, mutta pääsopijajärjestöjen  
kanssa tehdyn sopimuksen nojalla sitä noudatetaan  
väliaikaisjärjestelynä edelleen, kunnes uusi pääsopimus on  
solmittu. Kunnallista ja kirkon pääsopimusta sovelletaan  
viranhaltijoiden ohella myös työntekijöihin.

Kunnallinen pääsopimus sisältää määräykset muun muassa  
seuraavista asioista:

- I luvun määräykset sopimuksen soveltamisalasta ja toissijaisuudesta  
muihin kunta-alan kollektiivisopimuksiin nähden, määräykset paikallisella  
ja keskustasolla neuvoteltavista ja sovittavista asioista ja  
sopimusneuvottelujen osapuolista,
- II luvun määräykset keskustason neuvottelujen aloittamisesta ja  
käymisestä,
- III luvun määräykset kolmiportaisesta erimielisyyksien  
selvittelyjärjestyksestä ja kanteen nostamisesta velvoittavien  
sopimusmääräysten tulkintaa ja soveltamista koskevissa asioissa,
- III luvun määräykset kolmiportaisesta erimielisyyksien  
selvittelyjärjestyksestä ja kanteen nostamisesta velvoittavien  
sopimusmääräysten tulkintaa ja soveltamista koskevissa asioissa,
- IV luvun määräykset paikallisesta sopimisesta ja neuvotteluista  
harkinnanvaraisten määräysten soveltamista koskevissa asioissa,
- V luvun määräykset työrauhan turvaamisesta,
- VI luvun loppumääräykset, muun muassa kollektiivisopimusten  
henkilöpiiriä rajaava järjestöehto.

Kirkon pääsopimus on rakenteeltaan ja sisällöltään pääpiirteittäin  
samanlainen kuin kunnallinen sopimus, kun taas valtion  
pääsopimus on näitä huomattavasti suppeampi.

Jotta virkaehtosopimuslakien 3 §:ssä tarkoitetuista asioista voitaisiin pätevästi sopia, määräyksiä ei tarvitse välttämättä sijoittaa pääsopimukseksi otsikoituun sopimukseen. Siten valtiolla, kunnissa ja kirkon piirissä on solmittu erilliset *luottamusmiessopimukset*, jotka asiasisällöltään koskevat lähinnä virkaehtosopimuslakien 3 §:ssä mainittua |

▼ 113

”muuta sellaista menettelyä” eli neuvottelumenettelyyn ja työrauhan turvaamiseen kytkeytyviä asioita.

Virkaehtosopimuslakien mukaan pääsopimuksilla on virkaehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Määräysten on kuitenkin pysyttävä pakottavan lainsäädännön rajoissa. Työtuomioistuimen tuomioissa TT 2006:88 ja TT 2008:12 jouduttiin toteamaan, että kunnallisen pääsopimuksen 11 §:n määräykset neuvottelu- ja kanneoikeuden vanhentumisesta olivat ristiriidassa palkkasaatavan vanhentumista koskevien työsopimuslain 13 luvun 9 §:n vuonna 2003 annettujen säännösten kanssa. Vuoden 1993 pääsopimuksen määräykset olivat siis myöhemmän oikeuskehityksen vuoksi käyneet osin pätemättömiksi.

Virkaehtosopimuslakien 3 §:n säännökset yhteistoimintamenettelyä koskevista *yleissopimuksista* ovat nyttemmin jääneet valtiolla ja kunnissa käytännön merkitystä vaille, kun yhteistoiminnasta ja siitä sopimisesta on säädetty erikseen. Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa säädettiin vuonna 1988. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) korvasi kunta-alalla aikaisemmin noudatetun yleissopimuksen. Molempien lakien mukaan yhteistoiminnasta voidaan laajalti sopia lain säännöksistä poiketen työ- ja virkaehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavilla sopimuksilla. Näin on valtionsektorilla tehtykin, kun taas kunnissa ja kuntayhtymissä yhteistoiminta on mainitun lain varassa.<sup>19</sup> Kirkon piirissä on solmittu yhteistoimintaa yleisesti ja myös työsuojeluasioissa koskeva yhteistoimintasopimus (2010), jonka oikeusperusteena ovat kirkon virkaehtosopimuslain 3 § sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (2006/44) 23 §.

### 5.5.3 Työnantaja-asiat

Virkaehtosopimuslakien 2 §:n 2 momentissa on samankaltaiset luettelot asioista, jotka eivät ole palvelussuhteen ehtoja ja joista ei näin ollen voida sopia virkaehtosopimuksin. Kysymys on niin sanotuista |

▼ 114

työnantaja-asioista eli julkishallinnon järjestämiseen ja julkisen vallan käyttöön liittyvistä asioista, jotka on haluttu pitää julkisyhteisöjen yksipuolisen määräysvallan tai kunnallisen itsehallinnon ja osin edustuksellisen päätöksenteon piirissä. Osalla näistä työnantaja-asioista, kuten työmenetelmällä, on toisaalta läheinen yhteys myös palvelussuhteen ehtoihin.

Valtion virkaehtosopimuslain säännös työnantaja-asioista kuuluu seuraavasti:

Palvelussuhteen ehtoja eivät ole virastojen ja laitosten järjestysmuodon perusteet tai muu virkakoneiston järjestely, viran perustaminen tai lakkauttaminen, viranomaisen tehtävät tai sisäinen työnjako, työn johtaminen, työmenetelmät eikä virkasuhteen syntyminen taikka sen lakkaaminen, lukuun ottamatta irtisanomisaikaa ja irtisanomisen perusteita.

Säännösten tulkinnassa on tyypillisesti ollut kysymys sopimuksenvaraisen asian, kuten palkkauksen tai työajan, rajanvedosta sopimiskiellon piiriin kuuluviin asioihin, kuten työnjohtoon tai virkakoneiston järjestelyyn. Rajanveto ei ole niinkään noussut esiin arvioitaessa sopimusmääräyksen pätevyyttä, vaan *työtaistelutoimenpiteen* sallittua tai kiellettyä vaikutustarkoitusta. Muihin kuin sopimuksenvaraisiin asioihin vaikuttaminen työtaistelutoimenpiteellä on virkaehtosopimuslakien mukaan kiellettyä. Työnantaja-asioiden piiriä on siten usein jouduttu tulkitsemaan työrauhajuttujen yhteydessä. Tässä asetelmassa ei toisaalta aina ole päästy kovin hienovaraisiin rajanvetoihin, sillä työtaistelutoimenpiteen yhteydessä esitettyjä vaatimuksia, joiden perusteella toimenpiteen kohdistumista arvioidaan, ei useinkaan ole artikuloitu yhtä selkeästi kuin vastaavia virkaehtosopimukseen ehkä otettavia määräyksiä. Niinpä lääkärilakkoa koskevan ratkaisun TT 1998:17 perusteluissa todettiin:

Kunnallinen työmarkkinalaitos on edelleen katsonut, että lakkovaroituksen yhteydessä esitetty tavoite siirtymisestä väestövastuuvirkaehtosopimuksen käyttöön kaikissa terveyskeskuksissa koskee terveyskeskusten sisäistä työnjakoa ja työn johtamista ja kohdistuu siten ei-sopimuksenvaraisiin asioihin.

Työtuomioistuimelle esitetyn todistelun valossa on jäänyt epäselväksi, onko esitetty tavoite tarkoitettu lakolla tuettavaksi vaatimukseksi, kuten |

▼ 115

kanteessa on esitetty, vai pitkän tähtäimen tavoitteeksi, josta osapuolten kesken ei olisi vallinnut ainakaan enää lakkovaroituksen antamisvaiheessa eri näkemyksiä.

Mainitun ratkaisun lopputulos perusteluineen kuvaa yleisemminkin ei-sopimuksenvaraisten asioiden tulkinnassa noudatettuja perusteita. Poikkeuksena pääsäännöstä eli sopimusvapaudesta työnantaja-asioiden piiriä tulkitaan *suppeasti*. Näin on etenkin silloin, kun samalla vedetään *työtaisteluoikeuden* rajoja.

Virkaehtosopimuslakeissa on säädetty varsin pitkälle menevistä työtaisteluoikeuksien rajoituksista, joita on tulkittu suppeasti, jottei virkamiesten perusoikeuksiin jouduttaisi tarpeettomasti puuttumaan. Niinpä lakolla tuettuja virkaehtosopimustavoitteita on saatettu arvioida kokonaisuutena ja antaa ratkaiseva merkitys sille, ovatko tavoitteet koskeneet *pääosin sopimuksenvaraista* asiapiiriä siitä huolimatta, että vaatimusten toteuttamiseen saattoi *liittyä* myös työnantajan yksipuolisesti päätettäviä järjestelyjä. Äsken mainitussa tapauksessa TT 1998:17 sairaaloiden erikoislääkäreiden lakon tavoitteet olivat liittyneet muun muassa ansiotason parantamiseen, työaikajärjestelyihin, kuten perustyöajan sijoittamiseen ja päivystysaikoihin, sekä väestövastuuvirkaehtosopimuksen soveltamisen laajentamiseen. Tavoitteiden katsottiin pysyneen sopimuksenvaraisten asioiden rajoissa seuraavin perustein:

Kanteen mukaan lakko olisi mainittujen säännösten vastainen muun muassa sen vuoksi, että se kohdistuisi työnantajan työnjohto-oikeuteen sisältyvään oikeuteen päättää työvuorojen sijoittelusta, päivystysvuorojen alkamisesta ja päättymisestä sekä työaikajärjestelyistä.

Työtuomioistuin katsoo, että kunnallisen virkaehtosopimuslain 8 §:n säännöksiä on tulkittava niin, että ne ovat sopusoinnussa

työtaisteluoikeutta koskevien Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden ja hallitusmuodon yhdistymisvapautta koskevan 10a §:n 2 momentin säännöksen kanssa. Tämän mukaisesti kunnallisen virkaehtosopimuslain 8 §:n ei ole katsottava rajoittavan työtaistelun järjestämistä sellaisten vaatimusten tukemiseksi, jotka kuuluvat sopimuksenvaraisten asioiden piiriin, vaikka vaatimusten toteuttamiseen saattaa liittyä myös työnantajan yksipuolisesti päätettäviä järjestelyjä. Työtaistelu-uhan yhteydessä esitetyt virkaehtosopimustavoitteet, jotka koskevat työaikalain voimaantulosta johtuvien ansiotason muutosten kompensatiota, ovat työtuomioistuimen mielestä kokonaisuutena arvostellen koskeneet palkkausta ja siten sopimuksenvaraista asiapiiriä. Myös vaatimuksen siirtymisestä |

▼ 116

väestövastuuvirkaehtosopimuksen soveltamiseen katsottiin virkaehtosopimustavoitteenakin liittyvän lääkärisopimuksen väestövastuulääkäreitä koskevan liitteen soveltamisalaan ja liitteessä tarkoitettujen korvausten maksamiseen ja siten asioihin, joista voidaan sopia virkaehtosopimuksin.

Työajan järjestäminen on yksi niistä kysymyksistä, joita joudutaan arvioimaan suhteessa ei-sopimuksenvaraiseen työnjohto-oikeuteen. Työaika on lähtökohtaisesti sopimuksenvarainen asia. Työaikajärjestelmistä, työajan pituudesta, varallaolosta ja monista muista työaikakysymyksistä onkin laajalti sovittu esimerkiksi KVTES:ssä ja valtion työaikasopimuksessa. Jos kuitenkin työajan määrittelyn yhteydessä lähestytään virkamiehen velvollisuuksia ja työtehtävien sisällöstä määräämistä, voidaan siirtyä ei-sopimuksenvaraiselle alueelle. Esimerkkinä on ollut vaikuttaminen oppilaitoksen *opetustuntien määrään*, joka on oikeuskäytännössä katsottu puuttumiseksi viranomaisen yksipuolisesti päätettävään työnjohdolliseen asiaan:

■ **TT 2005:50.** Kahden ammatillisen oppilaitoksen opettajat olivat lakolla vaatineet muun ohella *lähiopetustuntien määrän palauttamista* säästöjä edeltävälle tasolle. Kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 §:n mukaan työn johtamisesta ei voida sopia virkaehtosopimuksella. Lähiopetustuntien määrästä päättää työnantaja. Työnseisaus on siten työtaistelutoimenpiteenä kohdistunut kunnallisen virkaehtosopimuslain ja kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaan työrauhavelvollisuuden piiriin kuuluvaan asiaan. – Ks. vastaavanlainen

opetustuntien määrää koskeva tapaus TT 2005:55, jossa myös todettiin, että työssäoppimisjaksolla olevan opiskelijan ohjaamistehtävän laajuuden määrää työnantaja.

Ratkaisut ovat havainnollisia esimerkkejä yhtäältä työehtosopimuslain mukaan sopimuksenvaraisten ”työsuhteen ehtojen” ja toisaalta virkaehtosopimuslaeissa tarkoitettujen ”palvelussuhteen ehtojen” merkityssisältöjen eroista. Työehtosopimuslain 1 §:n mukaan on epäilyksettä mahdollista sopia työntekijän työvelvoitteen määrään ja laatuun liittyvistä kysymyksistä, vaikka näin puututtaisiinkin työnantajan työnjohto-oikeuteen. Virkaehtosopimuslakien mukainen sopimisoikeus on tätä selvästi rajoitetumpi.

Mentäessä pidemmälle julkisyhteisöjen toiminnan organisointia koskeviin kysymyksiin tulkinnanvaraisuuttakaan ei enää ole. Siten |

▼ 117

oikeuskäytännössä on katsottu, että sopimuksenvaraisia asioita eivät ole olleet esimerkiksi vaikuttaminen kuntiin ja kaupunkeihin palkattavien sosiaalityöntekijöiden määrään (TT 2004:24) eikä vaikuttaminen rikosseuraamusviraston päätökseen kahden vankilan sulkemisesta (TT 2009:78) tai siihen, ketkä työnantajaviranomaisen edustajat voivat tehdä palkkausjärjestelmään kuuluvia suoritusarviointeja (TT 2008:47). Virkaehtosopimuksella sovittava asia ei ole ollut myöskään työntekijöiden aseman turvaaminen liikennelinjojen kilpailuttamisen yhteydessä siten, että tarjouskilpailun voittanut liikennöitsijä velvoitettaisiin irtisanomisen sijasta ottamaan palvelukseensa ennen muita uusia työntekijöitä kyseisellä linjalla aiemmin työskennelleet työntekijät (TT 1998:9). Työehtosopimuskäytännössä tällaisesta liikkeen luovutuksen sääntöjä noudattelevasta työsuhdeturvasta on voitu sopia ilman epäilyksiä järjestelyn pätevydestä (kilpailuttamista kuljetusaloiilla koskevat niin sanotut Lonka-sopimukset).

Virkaehtosopimusasiana ei voida lain mukaan sopia myöskään *virkasuhteen syntymisestä tai lakkaamisesta*, lukuun ottamatta irtisanomisaikaa ja irtisanomisen perusteita. Esimerkiksi virkasuhteen purkuperusteista tai määräaikaisen virkasuhteen perusteista ei siis voida sopia. Irtisanomisperusteitakaan ei voida

sopia väljemmiksi kuin valtion virkamieslaissa tai kuntien viranhaltijoita koskevassa laissa on säädetty, koska näin ei voida työntekijöidenkään osalta sopia työehtosopimuksella (ks. myös valtion virkamieslain 25.4 §). Sen sijaan *lomautussuojasta* voidaan sopia virkaehtosopimuksella valtion virkamieslaissa olevista säännöksistä poiketen (ks. mainitun lain 36.3 §). Käytännössä virkaehtosopimuksin on sovittu vain virkasuhteisten luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen erityisestä irtisanomissuojasta lainsäädäntöä täydentävällä tavalla.

### 5.5.4 Normimääräysten suhde muulla tavoin määrättyihin tai sovittuihin ehtoihin

Virkamiesten palvelussuhteen ehtoja voidaan säännöstää muullakin tavoin kuin virkaehtosopimuksin. Tällaisia muita säännöstyskeinoja ovat lähinnä lainsäädäntö, viranomaisen yksipuoliset päätökset ja virkamiesten kanssa yksilöllisesti solmittavat virkasopimukset.

Seuraavassa |

▼ 118

tarkastellaan lyhyesti virkaehtosopimusten suhdetta näihin muihin säännöstyslähteisiin.

*Lainsäädäntö* voidaan tässä suhteessa karkeasti jakaa yhtäältä yleisiin työ- ja virkamiesoikeudellisiin säädöksiin ja toisaalta virkamiehiä koskeviin säädöksiin, joita ovat valtion virkamieslaki ja kunnallinen viranhaltijalaki. Ensin mainittuja ovat sellaiset säädökset, jotka koskevat sekä työntekijöitä että virkamiehiä. Näistä voidaan tärkeimpinä mainita työaikalaki (605/1996), vuosilomalaki (162/2005), opintovapaalaki (273/1979), tasa-arvo-laki (609/1986) ja työturvallisuuslaki (738/2002). Mainitut säädökset ovat lähtökohtaisesti *pakottavia*, mutta niissä on erikseen ilmaistu, mistä lain säännöksistä voidaan poiketa työ- tai virkaehtosopimuksella. Valtakunnallisten osapuolten solmimaan työehtosopimukseen rinnastetaan virkaehtosopimus, jonka osapuolena on valtion sopimusviranomaisen, Kunnallinen työmarkkinalaitos tai Kirkon työmarkkinalaitos.<sup>20</sup> Tällaisen virkaehtosopimuksen nojalla voidaan poikkeamisvaltaa edelleen siirtää paikallisen virkaehtosopimuksen osapuolille. Samanlaista ratkaisumallia noudattaen on säädetty

myös poikkeamisesta julkissektorin *yhteistoimintalakien* säännöksistä.<sup>21</sup>

*Valtion virkamieslain* ja *kunnallisen viranhaltijalain* suhde virkaehtosopimukseen on järjestetty toisella tavoin kuin työsopimuslain ja työehtosopimusten välinen suhde. Viranhaltijalakia sovelletaan, jollei kunnallisen virkaehtosopimuslain nojalla toisin sovita (1 §). Valtion virkamieslaissa ei ole vastaavaa nimenomaista säännöstä, mutta valtion virkaehtosopimuslain 2.4 §:ssä ilmaistaan sama ajatus: Asiasta, josta ei ole virkaehtosopimusta, on voimassa, mitä siitä erikseen säädetään tai määrätään tai virkamiehen kanssa sovitaan. Samanlainen säännös on kunnallisen virkaehtosopimuslain ja kirkon virkaehtosopimuslain 2.4 §:ssä.

Mainittujen säännösten valossa valtion virkamieslain, kunnallisen viranhaltijalain samoin kuin kirkkolain säännökset ovat lähtökohtaisesti *tahdonvaltaisia ja toissijaisia* suhteessa virkaehtosopimukseen. Virkaehtosopimuksella voidaan siis määrätä asioista toisinkin kuin |

▼ 119

laissa on säädetty. Tätä poikkeamisvaltaa on kuitenkin rajoitettu eri tavoin. Tärkeimpänä rajoituksena ovat virkaehtosopimuslakien säännökset sopimuksenvaraisten asioiden piiristä. Valtion virkamieslaissa ja kunnallisessa viranhaltijalaissa on useita säännöksiä esimerkiksi virkojen perustamisesta ja kelpoisuusvaatimuksista sekä kurinpitomenettelystä, joista ei ylipäätään – saati laista poikkeavasti – voida sopia virkaehtosopimuksiin. Jos taas virkamieslain tai viranhaltijalain säännös koskee virkaehtosopimuslain 2 §:n mukaan sopimuksenvaraista palvelussuhteen ehtoa, säännöksestä voidaan edellä mainitun lähtökohdan mukaisesti poiketa virkaehtosopimuksella. Näin lakien ja virkaehtosopimusten välinen suhde jäsentyy kieltämättä hiukan vaikeaselkoisella tavalla.

Tätä systematiikkaa vielä mutkistavat virkaehtosopimuslakien 2.3 §:n 3 kohdan säännökset, joiden mukaan virkaehtosopimuksella ei saa sopia niistä asioista, joista työehtosopimuksella ei voida työntekijöiden osalta sopia. Säännökset on ymmärrettävä

viittauksiksi pakottavaan työlainsäädäntöön, ennen muuta *työsopimuslain pakottaviin säännöksiin*. Esimerkiksi työaikalain ja vuosilomalain säännösten pakottavuudesta on asianomaisissa laeissa erikseen säädetty, kuten edellä on selostettu. Sen sijaan työsopimuslaissa, virkamieslaissa ja viranhaltijalaissa on monia säännöksiä samoista asioista, ja niiden osalta mahdollisuus tehdä laista poikkeavia virkaehtosopimuksia määräytyy sen mukaan, onko asiasta säädetty työsopimuslaissa pakottavin vai tahdonvaltaisin säännöksin.

Virkasuhteen ehdoista voidaan lopuksi määrätä tietyissä rajoissa myös *yksilöllisesti* virkamiehen kanssa tehtävällä sopimuksella tai viranomaisen päätöksellä. Valtion virkamieslain 44 §:ssä säädetään palvelussuhteen ehdoista, joista voidaan virkamiehen kanssa tehdä niin sanottu virkasopimus. Sopimuksella ei kuitenkaan saa sopia virkaehtosopimuksen mukaisia ehtoja *huonommista* ehdoista. Myös kunnan viranhaltijan kanssa voidaan Kunnallisen työmarkkinalaitoksen luvalla tehdä tällainen virkaehtosopimuksen mukaisen tason ylittävä sopimus (kunnallisen virkaehtosopimuslain 2.4 §). Edelleen valtion ja kunnallisen virkaehtosopimuslain 5 §:n mukaan viranomaisen voi tietyissä tapauksissa yksipuolisesti määrätä virkamiehen palvelussuhteen ehdot virkaehtosopimuksen mukaisia paremmiksi. Menettelyn yhtenä perusteena on henkilöstön saaminen tällä tavoin |

▼ 120

julkisyhteisön palvelukseen. Myös muutoin voi valtion virasto tai laitos talousarvion rajoissa määrätä virkamiehen palkkauksen virkaehtosopimuksessa sovittua paremmaksi.

Viimeksi kuvattu sääntely osoittaa, että virkaehtosopimuksella määrätään paitsi palvelussuhteen vähimmäis-, myös *enimmäisehdoista* erikseen säädettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta. Oikeuskäytännössä onkin katsottu, että ylittäessään enimmäistason kunnallinen viranomaisen on saattanut mennä toimivaltaansa ulommaksi:

■ **KHO 1986 II 27.** Valtuusto oli päättänyt ylimääräisten lomaetuuksien myöntämisestä siten, että kaupunkia pitkään palvelleille viranhaltijoille ja työntekijöille myönnetään palkallista virkavapautta tai työlomaa

kaupungin palveluksesta päätöksessä mainittujen vuosimäärien täyttyessä päätöksessä tarkemmin määrättyjä perusteita ja ohjeita noudattaen.

Valtuuston tehdessä kysymyksessä olevan päätöksensä oli vuosiloman pituudesta voimassa työehto- ja virkaehtosopimukset, joissa oli sovittu vuosiloman pituus sekä työntekijöille että viranhaltijoille. Valtuustolla ei, kun otettiin huomioon kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 §:n 1 momentin ja 5 §:n säännökset, ollut oikeutta päättää harkintansa mukaan viranhaltijoille suoritettavista ylimääräisistä lomaetuuksista, jotka eivät perustuneet sanotun virkaehtosopimuksen määräyksiin. Valtuusto oli tältä osin ylittänyt toimivaltansa. Sen vuoksi KHO kumosi valtuuston päätöksen siltä osin kuin asiassa oli kysymys viranhaltijoille myönnettävistä lomaetuuksista.

Ks. myös KHO 1984 II 36, 37 ja 38 sekä KHO 1985 II 36.

Erityisenä perusteena virkaehtosopimuksen mukaisen tason ylittämiseksi voivat olla *tasapuolisuuden* tai syrjäntäkieltojen vaatimukset. Niistä on ollut puhetta edellä [jaksossa 4.4](#) kollektiivisopimusten järjestöehtojen ja Tehy-pöytäkirjan yhteydessä. Jos samaa työtä tekevien virkamiesten työehdot määräytyvät eri virkaehtosopimusten perusteella eri tavoin, yhdenvertaisuuden toteuttaminen saattaa edellyttää, että kunta tasoittaa erot yksipuolisin päätöksin, vaikka näin ylitettäisiin asianomaisen virkaehtosopimuksen

## vaatimukset. **5.6 Normimääräysten toteuttaminen**

▼ 121

### **5.6.1 Yleistä työ- ja virkaehtosopimuksen toteuttamisesta**

Käytännössä kollektiivisopimus normimääräyksineen pannaan toimeen työpaikoilla. Perusasetelma on se, että työnantaja tulkintaetuoikeutensa nojalla ensi kädessä ratkaisee, miten sopimuksen palkka- ja muita ehtoja sovelletaan. Mikäli tähän ei tyydytä, työntekijäpuolen asiana on riitauttaa työnantajan tulkinta.

Tämän jälkeen erimielisyydestä neuvotellaan työehtosopimuksissa säännönmukaisesti olevien neuvottelulausekkeiden tai julkissektorin pääsopimusten mukaisessa järjestyksessä. Työehtosopimusriidasta neuvotellaan ensin paikallisesti luottamusmiehen ja työnantajan välillä ja sen jälkeen tarvittaessa työehtosopimukseen osallisten liittojen välillä. Pääsopimusten mukaan käydään ensin välitön neuvonpito, sitten paikalliset neuvottelut viranomaisen ja asianomaisen järjestön välillä ja lopuksi tarvittaessa keskusneuvottelut. Myös työnantaja voi saattaa asian neuvotteluihin suunnitelluun toimenpiteeseen, josta kollektiivisopimuksen mukaan on ensin neuvoteltava tai sovittava, tai halutessaan muuten varmistua tulkintansa oikeellisuudesta. Valtaosa kollektiivisopimusten soveltamiskysymyksistä ratkaistaan selostetuissa paikallisissa menettelyissä tai sopimukseen osallisten välillä. Vasta jos asia sovintoneuvottelujen jälkeenkin on jäänyt riitaiseksi, se voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi (työtuomioistuimesta annetun lain, 646/1974, 11 §:n 2 mom.). Muissa tuomioistuimissa käsiteltävien riitojen osalta tällaista edellytystä ei ole säädetty.

Seuraavissa jaksoissa keskitytään työ- ja virkaehtosopimusten oikeudellisiin eli tuomioistuinmenettelyä edellyttäviin toteutuskeinoihin. Ne voidaan jakaa kahteen ryhmään sen mukaan, kuuluuko keinon käyttäminen työtuomioistuimelle vai muulle viranomaiselle, kuten yleiselle tai hallintotuomioistuimelle.

Tarkastelen aluksi työtuomioistuimen toimivaltaa. Tämän jälkeen käsittelen lähemmin työtuomioistuimessa käsiteltäviä vahvistus- ja hyvityssakkovaatimuksia, ja sitten muissa tuomioistuimissa käsiteltäviä vahingonkorvaus- ja muita kanteita. Työrauha-asioissa vaaditaan |

▼ 122

säännönmukaisesti hyvityssakon tuomitsemista, mutta näihin asioihin perehdytään teoksessa erikseen [jaksossa 7.5.3](#). Työ- ja virkaehtosopimusmääräysten olennaisen rikkomisen johdosta sopimus voidaan työtuomioistuimen tuomiolla *julistaa purkautuneeksi*. Käytännössä tällä työehtosopimuslain 11 §:ssä ja

virkaehtosopimuslaeissa säädetyllä seuraamuksella ei ole juuri ollut merkitystä, eikä sitä näin ollen käsitellä tässä enemmälti.

Ks. kuitenkin TT 2011:66. Työntekijäliitto oli järjestänyt uuden työtaistelun lähes välittömästi edellisen lakon lopettamissopimuksen jälkeen. Tätä oli pidettävä merkittävänä rikkomuksena lopettamissopimuksen laatu ja laajuus huomioon ottaen. Työntekijäliiton rikkomus ei kuitenkaan ollut niin olennainen, että sopimus olisi julistettava purkautuneeksi. (Ään.)

## 5.6.2 Työtuomioistuimen toimivalta

*Työtuomioistuimen toimivaltaan* kuuluu työtuomioistuinlain 1 §:n 1 momentin mukaan käsitellä riita-asiat, jotka koskevat:

- työ- tai virkaehtosopimuksen pätevyyttä, voimassaoloa, tulkintaa tai soveltamista (*tulkintakanteet*) ja
- hyvityssakon taikka työ- tai virkaehtosopimuksessa sovitun muun seuraamuksen määräämistä (*rikkomiskanteet*).

Lainkohdasta ei kuitenkaan tyhjentävästi ilmene työtuomioistuimen toimivalta. Olennaisia rajoituksia seuraa työtuomioistuimesta annetun 12 ja 13 §:stä, joissa säädetään puhevallan käyttämiseen oikeutetuista työtuomioistuinprosessissa. Tässä voidaan lyhyesti todeta, että kantajana ja vastaajana työtuomioistuimessa voivat esiintyä työ- tai virkaehtosopimuksen *osapuolet* omissa nimissään myös niiden puolesta, jotka ovat sopimukseen sidottuja. Pelkästään sidotuilla, kuten yksittäisillä työntekijöillä tai virkamiehillä, on vain toissijainen kanneoikeus, jota he voivat käyttää, jos kollektiivisopimukseen osallinen sen sallii tai on kieltäytynyt nostamasta kannetta.

Työtuomioistuin on toimivaltainen käsittelemään vain sellaisia oikeusriitoja, joiden *molemmilla osapuolilla* on edellä mainittujen |

▼ 123

säännösten nojalla oikeus käyttää puhevaltaa työtuomioistuimessa. Tämä tarkoittaa ensinnäkin sitä, että jos vaatimus perustuu työehtosopimuslain nojalla noudatettavaan *yleissitovaan työehtosopimukseen*, kanne on nostettava yleisessä tuomioistuimessa. Järjestäytymätön tai muu työehtosopimuksen sitovuuspiirin ulkopuolelle jäävä työnantaja ei nimittäin voi esiintyä

vastaajana työtuomioistuimessa (esimerkkitapauksena KKO 1984 II 155). Toiseksi niillä kollektiivisopimuksen tarkoittamaa työtä tekevillä työntekijöillä ja virkamiehillä, jotka *eivät ole sidottuja* sopimukseen mutta joihin sopimusta sovelletaan työehtosopimuslain 4.2 §:n tai virkaehtosopimuslakien 5 §:n säännösten nojalla, ei ole toissijaistakaan kanneoikeutta työtuomioistuimessa. Tällaisen työntekijän kanne kuuluu yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi (KKO 2002:59), ja vastaavasti järjestäytymättömän virkamiehen vaatimus on käsiteltävä hallintolainkäytön järjestyksessä (KHO 1999:80).

Työtuomioistuimen kuten minkä tahansa tuomioistuimen toimivaltaisuuden määrää *kanteen peruste*. Jos kanneperusteena on osapuolia sitova työehtosopimus, juttu kuuluu työtuomioistuimen tutkittavaksi. Pakottavaan lainsäädäntöön perustuva kanne voidaan aina nostaa yleisessä tuomioistuimessa, vaikka työehtosopimuksessa olisi samansisältöinen määräys (KKO 1976 II 18). Jos taas kanteen perusteena on tahdonvaltainen lainsäädännös, vastaaja saattaa väittää, että asiasta on sovittu osapuolia sitovalla työehtosopimuksella. Mikäli näin on, kanne jätetään yleisessä tuomioistuimessa tutkimatta ja se on pantava vireille työtuomioistuimessa (KKO 1998:6).

Työtuomioistuinkanteen yhteydessä voidaan tutkia myös työehtosopimusmääräykseen perustuva, esimerkiksi palkkaa koskeva *suoritusvaatimus* ja antaa sitä koskeva suoritustuomio, jos saatavien määrästä sinänsä ei ole epäselvyyttä. Jos laskentaperusteisiin liittyvistä tosiasioista on riitaa (kuinka paljon ylityötä on tehty tms.), työtuomioistuin osoittaa asianosaiset tältä osin ajamaan tarvittaessa kannetta toimivaltaisessa käräjäoikeudessa (esim. TT 2003:54). Työtuomioistuimen tulkintaratkaisun saatuaan asianosaiset pystyvät usein selvittämään saatavien määrät keskenään ilman eri oikeudenkäyntiä.

*Yleisillä tuomioistuimilla* on kaiken kaikkiaan pieni rooli normaalisivien työehtosopimusten toteuttamisessa. Jos työehtosopimuksen tulkinnasta ei ole alun alkaenkaan erimielisyyttä, työehtosopimukseen |

perustuvaa palkkasaatavaa tai muuta suoritusta voidaan vaatia suoraan alioikeudessa. Työtuomioistuin ei ole tällaisessa asiassa toimivaltainen (näin KKO 1985 II 185, jossa riitaa oli vain tehdyn työn määrästä ym.). Muutoin voidaan saatava tuomita alioikeudessa vasta sen jälkeen, kun työtuomioistuin on ratkaissut työehtosopimuksen tulkintaa koskevan erimielisyyden, kuten edellä on todettu. Vastaavat säännöt koskevat virkaehtosopimukseen perustuvien vaatimusten tutkimista *hallintotuomioistuimessa* silloin, kun sopimuksen tulkinnasta ei ole riitaa (KHO 20.7.1987/2790).

On myös sellaisia suorituksia tai seuraamuksia, jotka voidaan määrätä vain yleisessä tuomioistuimessa. Työtuomioistuin voi nimittäin määrätä vain työehtosopimuslakiin tai työehtosopimuksen määräykseen perustuvan seuraamuksen. Lain mukaan näitä ovat hyvityssakko ja maksutuomio, joka koskee määrältään riidatonta rahasaatavaa. Työehtosopimuksella voidaan sopia muistakin seuraamuksista, esimerkiksi hyvityssakon ohella tai sijasta maksettavasta vahingonkorvauksesta (työehtosopimuslain 7 §:n 2 mom.). Työtuomioistuimen käytännössä varsin tärkeä merkitys onkin työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta maksettavilla korvauksilla, joista on sovittu irtisanomissuojasopimuksissa. Muissa kuin näissä tapauksissa *vahingonkorvauksen määrääminen* kuuluu yleisen tuomioistuimen yksinomaiseen toimivaltaan. – Seuraava tapaus on hyvä esimerkki siitä, kuinka sekä kanteen peruste että vaadittu seuraamus ohjasivat sinänsä läheisesti työehtosopimuksen tulkintaan liittyvän jutun yleisen tuomioistuimen tutkittavaksi:

■**KKO 2011:70.** Työntekijä vaati työsopimuslain mukaista *vahingonkorvausta*, koska työnantaja oli syrjinyt häntä määritlemällä hänen palkkausluokkansa alemmaksi kuin se työehtosopimukseen perustuvaa palkkausjärjestelmää noudattaen olisi pitänyt määritellä. Koska *kanne perustui* työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä *pakottavaksi* säädetyn syrjintäkiellon ja tasapuolista kohtelua koskevan velvoitteen rikkomiseen, kanteen tutkiminen kuului yleisen tuomioistuimen eikä työtuomioistuimen toimivaltaan.

Ratkaisun perusteluissa viitataan myös muun tuomioistuimen mahdollisuuteen pyytää työtuomioistuimen *lausuntoa*

kollektiivisopimuksen tulkintaa edellyttävästä seikasta. Tästä lausuntomenettelystä ks. esitystä jäljempänä [jaksossa 8.6](#).

|

▼ 125

Sekä työtuomioistuimella että yleisellä tuomioistuimella ja vastaavasti hallintotuomioistuimella on omalla sarallaan *yksinomainen* toimivalta. Yleisessä tuomioistuimessa nostettu, normaalisitovaan työehtosopimukseen perustuva, sidottujen osapuolten välistä riitaa koskeva työtuomioistuinlain 1 §:n mukainen tulkinta- tai seuraamuskanne on jätettävä tutkimatta (KKO 1985 II 75). Vastaavasti menetellään, jos hallintolinjalla on pantu vireille virkaehtosopimuksen tulkintaa edellyttävä vaatimus (esim. KHO 1987 A 16).<sup>22</sup>

Lopuksi voidaan todeta, että työ- tai virkaehtosopimukseen perustuva riita-asia voidaan sopimuksessa olevan määräyksen perusteella jättää ratkaistavaksi *välimiesmenettelyssä* (työtuomioistuimesta annetun lain 11 §). Välityslausekkeita on esimerkiksi viestintäalan ja paperiteollisuuden työehtosopimuksissa. Lauseke saattaa olla myös sensisältöinen, kuten paperiteollisuudessa, että riita voidaan viedä valinnaisesti joko työtuomioistuimen tai välimiesoikeuden käsiteltäväksi. Välityslausekkeella siis kuitenkin voidaan *syrjäyttää* työtuomioistuimen toimivalta.

### 5.6.3 Vahvistustuomio

Oikeudellisilla toteuttamiskeinoilla voitaisiin suppeasti ymmärrettynä tarkoittaa vain täytäntöönpanokelpoisia, johonkin suoritukseen velvoittavia tuomioita. Tämä antaisi kuitenkin työ- ja virkaehtosopimuksen normimääräysten toteuttamisesta virheellisen kuvan. Kollektiivisopimuksen oikean sisällön *vahvistamisella* on nimittäin ehkäpä tärkein merkitys sopimusten tosiasiallisen toimeenpanon kannalta. Erimielisyydet koskevat käytännössä suurelta osalta sopimuksen tulkintaa, ja kun siihen on saatu ratkaisu, tulkinnan noudattaminen vastaisuudessa on järjestäytyneissä yrityksissä sekä julkisyhteisöissä enää pienempi ongelma. Työehtosopimuksen oikeaa soveltamista valvoo yhtäältä

työntekijäyhdistys luottamusmiehineen, ja toisaalta työnantajayhdistyksellä on työehtosopimuslain mukainen, hyvityssakko- |

▼ 126

seuraamuksen tehostama velvollisuus valvoa, että yhdistyksen jäsenet noudattavat työehtosopimusta. Sama koskee virkaehtosopimuksia ja työmarkkinalaitosten valvontavelvollisuutta. On tietysti tapauksia, joissa työ- tai virkaehtosopimuksen vahvistettua tai alun perinkin selvää tulkintaa ei noudateta työpaikalla. Tällöin kysymykseen tulee työnantajan hyvityssakkovastuu normimääräyksen rikkomisesta.

Tyypillisessä kollektiivisopimuksen tulkintaa koskevassa työtuomioistuinasiaissa kantajana on osallinen palkansaajaliitto,<sup>23</sup> ja kanteessa esitetään seuraavat vaatimukset:

- työ- tai virkaehtosopimuksen oikea sisältö on vahvistettava kanteessa esitetyn mukaiseksi,
- työnantaja on tuomittava hyvityssakkoon sopimuksen tietensä rikkomisesta, ja
- osallinen työnantajaliitto tai työmarkkinalaitos on tuomittava hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä.

On myös mahdollista, että kante sisältää *pelkän vahvistusvaatimuksen*. Silloin kantajana voi olla myös osallinen työnantajaliitto tai viranomainen. Pelkkä vahvistusvaatimus ja -tuomio voivat koskea kollektiivisopimuksen tulkintaa, pätevyyttä tai voimassaoloa yleisenä normitason kysymyksenä, ilman liityntää johonkin konkreettiseen työpaikkatason ongelmaan. Kanteessa vaaditaan esimerkiksi vahvistettavaksi, että sovitut palkankorotukset on maksettava työehtosopimuksen voimaantulopäivästä alkaen eikä vasta tätä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien (ks. TT 2002:13). Näissäkin tapauksissa edellytetään, että tulkinnasta on syntynyt epäselvyyttä; muuten kantajalla ei ole asiassa riittävää oikeussuojan tarvetta eikä kannetta sen vuoksi tutkita (näin TT 2012:12). Yleensä tämä edellytys täyttyy sillä perusteella, että tulkinnasta on tavalla tai toisella aiheutunut erimielisyyttä, joka on tullut ilmi viimeistään, kun

asian johdosta on käyty osallisliittojen välillä työehtosopimuksen mukaiset erimielisyysneuvottelut (esim.

|

▼ 127

TT 1999:48). Tosiasiassa tulkintariita voi olla lähtöisin kollektiivisopimuksen soveltamisesta työpaikoilla, vaikkei kanteessa sellaiseen vaadittaisikaan työtuomioistuimen kannanottoa.

Toisekseen vahvistusvaatimus voi koskea kanteessa nimenomaisesti yksilöityä tapausta. Silloin kanteessa vaaditaan vahvistettavaksi – hiukan eri muotoiluja käyttäen – esimerkiksi, että kanteessa mainituilla *työntekijöillä on oikeus* työehtosopimuksessa tarkoitettuihin etuihin, tai että *työnantaja on rikkonut työehtosopimusta* soveltamalla sopimusta kanteessa kerrotuin tavoin. Näin saadaan ensinnäkin työtuomioistuimen kannanotto työehtosopimuksen tulkintaan. Kantajan ensisijaisena intressinä saattaa tällöin olla, että sopivasti valitun, edustavan yksittäistapauksen avulla saadaan ratkaisu kysymykseen, joka on yleisemminkin aiheuttanut erimielisyyttä työehtosopimuksen soveltamispiirissä. Samalla on mahdollista vaatia työnantajaa tai työnantajaliittoa tuomittavaksi *hyvityssakkoon* velvollisuuksiensa rikkomisesta tai laiminlyömisestä esille otetussa yksittäistapauksessa. Tällainen tulkinta- ja rikkomiskanteen yhdistelmä on työtuomioistuimen käytännössä hyvin tyypillinen.

Joissakin harvinaisissa tapauksissa yksittäistä soveltamistilannetta koskeva kante on hylätty *ennenaikaisena*, jos ratkaisun antaminen edellyttäisi tulevaisuuteen ajoittuvien tapahtumien, olosuhteiden tai muiden tosiasioiden arviointia. Esimerkkinä tällaisesta ”ennakkotietoon” tähtäävästä kanteesta ja oikeudenkäynnistä on seuraava:

■ **TT 2012:44.** Jutussa oli kysymys Ahvenanmaan sisäistä liikennettä hoitavien alusten päällystön työajoista. Ahvenanmaan maakuntahallitus oli suunnitellut päällystön työvuorojen järjestämistä uudelleen siten, että päivittäisiä lepotaukoja ei luettaisi työajaksi. Suunnitelman tueksi esitetyt maakuntahallituksen vahvistusvaatimukset pääosin hylättiin ennenaikaisina, koska päällystön sidonnaisuutta työhön taukojen aikana

olisi jouduttu arvioimaan erinäisten tulevia työ- ja muita olosuhteita koskevien oletusten varassa. – Ks. myös TT 2010:33 ja TT 2010:83.

Varsin harvoin kanteessa vaaditaan *vain hyvityssakkojen* tuomitsemista työehtosopimuksen virheellisen soveltamisen johdosta. Tällöin kantajan täytyy lähteä siitä, ettei työehtosopimuksen tulkinnasta vallitse epäselvyyttä. Muuten riskinä on, että kanne hylätään sillä perusteella, etteivät hyvityssakkovastuun erityiset edellytykset täyty: työnantaja |

▼ 128

ei ole voinut perustellusti tietää rikkovansa työehtosopimusta (työehtosopimuslain 7 §), eikä työnantajaliitto ole laiminlyönyt ryhtyä valvontatoimiin selvän ja riidattoman määräyksen noudattamiseksi (9 §:n 2 mom.). Jos nämä edellytykset eivät täyty, saamatta jää myös kannanotto työehtosopimuksen oikeaan tulkintaan kyseisessä tapauksessa. Samat näkökohdat pätevät virkaehtosopimukseen perustuviin hyvityssakkovaatimukseen. Esimerkkeinä menestyneistä hyvityssakkokanteista ovat seuraavat:

■ **TT 2009:86.** Rahoituslaitokset olivat teettäessään säännöllistä sunnuntaityötä rikkoneet työehtosopimusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

■ **TT 2012:72.** Laiminlyödessään esittää työntekijöidensä edellistä puolivuotiskautta koskevat vahvuuslaskentojen perusteet ja tulokset luottamusmiehelle ahtausalan työehtosopimuksen määräämänä aikana yhtiöt olivat tietensä rikkoneet työehtosopimuksen määräystä.

Pelkästään hyvityssakon tuomitsemista vaaditaan toisinaan *irtisanomisjärjestyksen rikkomista* koskevissa asioissa. Näissä on kysymys harkinnanvaraisten perusteiden tapauskohtaisesta soveltamisesta, ei niinkään ennakkotapauksellisesta linjanvedosta. Siksi kantaja ei ehkä katso erityisesti hyötyvänsä vain sen seikan vahvistamisesta, ettei irtisanottavien valinnassa ole noudatettu työehtosopimusta, joten kanteessa vaaditaan yksin tein hyvityssakkotuomiota.<sup>24</sup> Pelkästään hyvityssakkoa saatetaan vaatia myös sellaisessa tapauksessa, jossa työehtosopimuksen rikkominen on jatkunut työtuomioistuimen samassa asiassa antamasta ratkaisusta huolimatta.

## 5.6.4 Hyvityssakko työ- ja virkaehtosopimuksen tietensä rikkomisesta

▼ 129

*Hyvityssakko seuraamuksena.* Tärkein työehtosopimuksen noudattamista tehostava sanktio on hyvityssakko. Se voidaan tuomita, jos työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai työntekijä on rikkonut työehtosopimuksen määräystä *tietensä* tai jos hänen olisi *perustellusti pitänyt tietää* rikkovansa määräystä (työehtosopimuslain 7 §). Samanlaisiin edellytyksiin kytketty hyvityssakko tehostaa myös virkaehtosopimusten noudattamista (virkaehtosopimuslakien 19 ja 20 §). Virkaehtosopimuslakien mukainen hyvityssakko voidaan kuitenkin työehtosopimuslaista poiketen määrätä kaikkien virkaehtosopimukseen sidottujen, myös esimerkiksi yhdistysten, maksettavaksi. Hyvityssakot tuomitaan käytännössä maksettavaksi kantajalle eli työ- tai virkaehtosopimukseen osalliselle.

Nimestään huolimatta hyvityssakko ei ole rangaistus, vaan siviilioikeudellinen, lähinnä vahingonkorvaukseen rinnastettava maksuseuraamus. Vahingonkorvauksesta hyvityssakko poikkeaa siinä, että hyvityssakolla korvataan ensi sijassa muuta kuin sopijapuolelle aiheutunutta taloudellista menetystä. Hyvityssakko tuomitaan sen johdosta, että rikkomuksella on loukattu toisen osapuolen intressiä kollektiivisopimuksen oikeasta soveltamisesta. Samalla tehostetaan sopimuksen noudattamista vastaisuudessa. Sopimusrikkomuksesta aiheutunut taloudellinen vahinko kohdistuu pääasiassa muihin kuin työ- tai virkaehtosopimuksen osapuoleen, mutta tämä vahinko on vain yksi hyvityssakon suuruuteen vaikuttavista seikoista.

Siviilioikeudellisen luonteensa mukaisesti hyvityssakkoa ei määrätä viranomaisaloitteisesti, vaan kantajan vaatimuksesta. Jutun osapuolet voivat myös sopia suoritettavan hyvityssakon määrästä esimerkiksi tehtäessä riita-asiassa sovintoa. Työehtosopimuksella voidaan lisäksi sopia hyvityssakon enimmäismääristä laista poiketen, tai hyvityssakkoseuraamus voidaan kokonaan poistaakin

ja korvata jollakin muulla seuraamuksella. Tärkeimpänä esimerkkinä viimeksi mainitusta ovat irtisanomissuojasopimukset. Niiden korvausmääräyksiä on vakiintuneesti tulkittu siten, ettei työnantajaa voida tuomita hyvityssakkoon sen ohella, että työsuhteen perusteettoman päättämisen johdosta määrätään maksettavaksi korvaus (esim. TT 1979:63, TT 1987:31 ja

|

▼ 130

TT 1992:33). Työnantajaliitto voidaan sen sijaan näissäkin tapauksissa tuomita hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä. Virkaehtosopimuksia tämä hyvityssakosta toisin sopiminen ei koske, vaan virkaehtosopimuslakien asianomaiset säännökset ovat ehdottomia.

Irtisanomiskorvauksia lukuun ottamatta työehtosopimuksella sovitut *muunlaiset seuraamukset* määräysten rikkomisesta ovat hyvin harvinaisia. Ratkaisussa TT 2002:41 sovellettiin määräystä, jonka nojalla lentoyhtiön matkustamohenkilökuntaan kuuluvilla oli oikeus matkustaa pääsäännön mukaan businessluokassa Euroopan ulkopuolisilla siirtolennoilla. Jos asianomainen joutui matkustamaan turistiluokassa, koitui tästä seuraamuksena tietty vapaa-aikana annettava korvaus. Ratkaisussa katsottiin, ettei tätä seuraamusta ollut tarkoitettu asettaa työehtosopimuslain mukaisen hyvityssakkovastuun tilalle. Liioin ei kysymyksessä ollut niin sanottuun rikkojaisrahaan rinnastettava korvaus, jonka suorittamisella yhtiö olisi voinut halutessaan vapautua täyttämästä sopimusta muutoin.

Käytännössä työehtosopimuslain mukaista hyvityssakkoseuraamusta sovelletaan *vain työnantajaan*, ei siis työntekijään. Työnantajan maksettavan hyvityssakon enimmäismäärä, jota tarkistetaan kolmivuotiskausittain rahan arvon muutosta vastaavasti, on 29 500 euroa (vuoden 2014 loppuun asti). Virkaehtosopimukseen sidottujen maksettava hyvityssakko on enintään 16 300 euroa, yksittäisen virkamiehen kohdalla kuitenkin 65 euroa (vuoden 2015 loppuun asti). Hyvityssakon tuomitsemista voidaan toistaa, jos työ- tai virkaehtosopimuksen rikkominen jatkuu. Käytäntönä on, että hyvityssakko tuomitaan maksettavaksi kantajalle, vaikka lain mukaan olisi mahdollista tuomita se myös

esimerkiksi varallisuusvahinkoa kärsineen työntekijän tai virkamiehen hyväksi.

*Hyvityssakon asiallinen käyttöala työehtosopimuslain mukaan.* Työehtosopimuslain sanamuodon mukaan hyvityssakko tehostaa työehtosopimuksen määräysten noudattamista yleensä, määräysten laatuun katsomatta. Oikeuskäytännössä seuraamuksen käyttöalaa on kuitenkin tietyiltä osin rajattu. Työehtosopimuksen *velvoitemääräysten* tehosteena hyvityssakko tulee kysymyksen vain poikkeuksellisissa tapauksissa, joista on tehty selkoa teoksen [jaksossa 5.3. Normimääräysten noudattamista hyvityssakko](#) tehostaa silloin, kun kysymys on |

▼ 131

työnantajaa velvoittavista, käskyn tai kiellon luonteisista *käyttäytymisnormeista*. Jos siis työehtosopimuksessa esimerkiksi kielletään siirtämästä luottamusmiestä huonommin palkattuun työhön tai määrätään työntekijälle maksettavaksi olosuhdelisiä, näitä velvoitteita on noudatettava hyvityssakkovastuun uhalla.

Lain sanamuodosta poiketen hyvityssakkoon ei yleensä tuomita työehtosopimuksen *kompetenssinormien* sivuuttamisesta, vaan seuraamukset näissä tapauksissa ovat toisenlaisia. Esimerkiksi paikallisten sopimisvaltuuksien ylittämisestä seuraa tehdyn sopimuksen *pätemättömyys*. Tosin työnantaja, joka soveltaa pätemätöntä paikallista sopimusta, tulee yleensä samalla rikkoneeksi työehtosopimuksessa olevaa käyttäytymisnormia, mutta nämä ovat kaksi eri asiaa. Esimerkiksi tuomiossa TT 2006:14 vahvistettiin, että työntekijällä oli oikeus työehtosopimuksen mukaisiin ylityökorvauksiin, koska työehtosopimuksesta poikkeavaa paikallista sopimusta ei ollut pätevästi tehty. Lisäksi työnantaja tuomittiin hyvityssakkoon työehtosopimuksen ylityökorvausmääräysten tietensä rikkomisesta.

Jos taas työnantaja *ei suostu* tekemään paikallista sopimusta, seuraamus riippuu asianomaisen paikallista sopimista koskevan lausekkeen tulkinnasta. Perustapauksena voidaan viitata ratkaisuun TT 1999:26, jossa annettiin vahvistustuomio työehtosopimuksen mukaisen paikallisen neuvottelu- ja sopimisoikeuden sisällöstä ja laajuudesta. Lisäksi todettiin, ettei työehtosopimuksella ollut sovittu

hyvityssakkoseuraamuksen alaisesta velvollisuudesta neuvotella tai solmia sopimuksia, vaan määräyksillä oli perustettu vain neuvottelu- ja sopimisvaltuudet. Yhtiö ei siten ollut kieltäytyessään solmimasta paikallista työehtosopimusta rikkonut työehtosopimusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla, eikä työnantajajhdistys ollut laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan.

Joissakin tapauksissa työehtosopimuksen sopimuslauseke voi kuitenkin tarkoittaa paitsi kelpoisuutta paikallisen sopimuksen tekemiseen, myös työnantajan *velvollisuutta* pyrkiä parhaansa mukaan sopimuksen aikaansaamiseen. Silloin voidaan ajatella myös hyvityssakkoa seuraamuksena tämän velvollisuuden laiminlyömisestä. Näin on myös, jos työnantaja sopimisen sijasta määrää asiasta yksipuolisesti:

|

▼ 132

■ **TT 1982:155.** Työnantaja oli eräiden urakoiden yhteydessä jättänyt sopimatta urakkahinnasta työtä tehneiden työntekijöiden kanssa. Kun urakkatyössä oli otettu käyttöön uusi työmenetelmä, työnantaja ei ollut sopinut urakkahinnan tarkistamisesta luottamusmiehen tai vastaavan henkilön kanssa. Näin menetellessään oli työnantaja tietensä rikkonut työehtosopimuksen määräyksiä.

Ks. myös TT 2007:6. Yhtiö oli rikkonut tietensä työehtosopimuksen määräystä jättäessään työntekijän kanssa sopimatta työkohtaisesta palkasta kutakin työtä tai työkohdetta varten erikseen. Paperitehtaan kausipalkkoja koskevana tapauksena ks. TT 2012:112.

Myös *erimielisyyksien selvittämistä* koskevat määräykset kuuluvat niihin työehtosopimuksen normimääräyksiin, joiden rikkomisesta ei tuomita hyvityssakkoa. Sen sijaan neuvotteluelvoitteen laiminlyönnin seuraamuksena on, että vastapuoli voi saattaa erimielisyyden työtuomioistuimen käsiteltäväksi, vaikka neuvotteluja ei ole käyty (työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentti, TT 1991:10). Tämä on todettu myös virkaehtotapauksessa TT 1982:105, jossa lisäksi katsottiin, ettei neuvottelujen käymiseen velvoittavaa *luontoissuoritustuomiota* voitu antaa.

*Hyvityssakon asiallinen käyttöala virkaehtosopimuslakien mukaan.* Myös virkaehtosopimuslakien ja niitä koskevan oikeuskäytännön

mukaan hyvityssakon pääasiallista käyttöalaa on palvelussuhteen ehtoja koskevien normimääräysten toteuttaminen, esimerkkinä seuraava tapaus:

■ **TT 2003:70.** Kunnan teknisen toimen tehtävien uudelleenjärjestelyt olivat merkinneet rakennustarkastajan vastuualueen melko huomattavaa kasvamista. Kunnan olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa teknisten sopimuksen tehtäväkohtaista palkkaa ja sen tarkistamista koskevia määräyksiä jättäessään tarkistamatta rakennustarkastajan tehtäväkohtaista palkkaa tehtävien uudelleenjärjestelyjen yhteydessä. Myös Kunnallinen työmarkkinalaitos oli laiminlyönyt asiassa valvontavelvollisuutensa.

Työtuomioistuin tuomitsi kunnallisen virkaehtosopimuslain 20 ja 21 §:n nojalla Polvijärven kunnan ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen maksamaan hyvityssakkoa Tekniikan ja Peruspalvelujen Neuvottelujärjestö KTN:lle, Polvijärven kunnan virkaehtosopimuksen tietien rikkomisesta 2 000 euroa ja Kunnallisen työmarkkinalaitoksen valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 2 000 euroa.

|

▼ 133

Virkaehtosopimuslaeissa ei ole kuitenkaan rajoitettu niiden määräysten laatua, joiden rikkomisesta hyvityssakko voidaan tuomita, eikä niiden sopimukseen sidottujen piiriä, joiden rikkomuksesta voi olla kysymys. Näin ollen hyvityssakko voidaan tuomita myös virkaehtosopimukseen *osallisten* syyksi luettavasta velvoitemääräysten rikkomisesta. Myös muuten kuin osallisena sidottu *virkamiesyhdistys* on saatettu tuomita hyvityssakkoon virkaehtosopimuksen tietien rikkomisesta, esimerkiksi kun lakkoon on ryhdytty ilman pääsopimuksessa edellytettyä keskusjärjestön nimenomaista, järjestön sääntöihin perustuvaa päätöstä (TT 2006:107 ja TT 2009:51). Yksittäisiä *virkamiehiä* on tuomittu hyvityssakkoon virkaehtosopimuksissa tavanomaisesti olevien työrauhalausekkeiden rikkomisesta (esim. TT 1998:14–16).

Viimeksi mainitut oikeustapaukset kuvaavat osaltaan myös sitä, että työrauhan turvaamista tarkoittava menettely ja virkaehtosopimuksesta johtuva työrauhavelvollisuus ovat virkaehtosopimuslakien mukaan sopimuksenvaraisia asioita, toisin

kuin työehtosopimuslain mukaan. Työrauhavelvollisuutta käsitellään myöhemmin [luvussa 7](#) erikseen. Myös muunlaiset esimerkiksi virkamiesyhdistykseen kohdistuvat virkaehtosopimusperusteiset käyttäytymisnormit voivat olla hyvityssakkoseuraamuksen tehostamia. Tällainen hyvityssakkovastuu ei kuitenkaan ole oikeuskäytännössä juuri tullut esiin. Näistä syistä ja yksinkertaisuuden vuoksi seuraavassa jatketaan hyvityssakkovastuun käsittelyä vain työnantajaa koskevana asiana sekä työ- että virkaehtosopimuslakien kannalta.

*Vastuuperuste.* Hyvityssakko tuomitaan sopimuksen rikkomisesta, johon on lisäksi syyllistytty tietynasteista moitittavuutta osoittavalla tavalla. *Sopimuksen rikkomista* koskeva edellytys on sama kuin sopimusoikeudellisten tehosteiden kohdalla yleensäkin. Esimerkiksi vahingonkorvausvastuu edellyttää, että sopimuksen mukainen suoritus on tavalla tai toisella jäänyt täyttämättä. Tämä merkitsee vastaavasti, että jos kollektiivisopimusta koskevassa riidassa havaitaan työnantajan soveltaneen sopimusta oikein, hyvityssakkoa ei tietenkään tuomita. Tyypillisessä tapauksessa jutun lopputulos on senkaltainen kuin ratkaisussa TT 2006:40: työnantajalla ei ollut työehtosopimukseen perustuvaa velvollisuutta kanteessa vaadittujen matkakustannusten korvaamiseen. Siten ei ollut myöskään perustetta tuomita hyvityssakkoa kustannusten korvaamatta jättämisestä.

|

▼ 134

Joissakin melko harvinaisissa tapauksissa työnantajan omaksuma kanta sopimuksen tulkintaan voi sinänsä olla virheellinen, mutta jos *sitä ei ole sovellettu käytäntöön*, rikkomustakaan ei ole tapahtunut eikä hyvityssakkoa tuomita. Tilanne voi muistuttaa niin sanottua ennakkoviivästyä, joka saattaa joissakin muissa sopimustyypeissä antaa aiheen oikeusseuraamuksiinkin (esim. kaupan purkuun). Asiassa TT 2005:107 kante perustui siihen, että A:n työsuhteeseen oli sovellettava mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusta, mutta hänen työsuhteensa oli tehty työehtosopimuksen vastaisesti ylemmän toimihenkilön statuksella niin, että hänen palkkansa ja sen kehitys määräytyisivät ylempien

toimihenkilöiden perussopimuksen edellyttämällä tavalla. Työtuomioistuin katsoi, ettei pelkästään A:lle annettua ilmoitusta hänen asemastaan ylempänä toimihenkilönä vielä voitu pitää työehtosopimuksen vastaisena menettelynä. Kun työehtosopimuksen ehtojakaan ei ollut näytetty rikotun, hyvityssakkovaatimus hylättiin.

Eräänlaista tehokasta katumista kuvaa tapaus TT 2004:105. Yhtiön lähettämällä kirjeellä, joka koski yhtiön lentomekaanikkojen siirtymistä toiselle lentoasemalle, ei ollut vielä ollut käytännön vaikutuksia mekaanikkojen työkokonaisuuteen tai asemaan muutoin. Yhtiö oli pian lähettänyt mekaniikoille uuden kirjeen, jonka sisältö osapuolten yhteisen käsityksen mukaan vastasi osapuolten hyväksymää sovintoehdotuksen sisältöä. Yhtiö ei siten ollut pelkästään ensin mainitun kirjeen lähettämällä rikkonut osapuolten hyväksymää sovintoehdotusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitettui tavoin. – Ks. myös TT 2004:72.

Hyvityssakkovastuu edellyttää siis työ- tai virkaehtosopimusmääräyksen vastaista menettelyä. Työnantajan edellytetään lisäksi rikkoneen sopimusta *tietensä*, tai ainakin työnantajan olisi pitänyt *perustellusti tietää* rikkovansa määräystä. Lain sanonnalla viitataan tahallisuuteen tai törkeän huolimattomuuden kaltaiseen piittaamattomuuteen työehtosopimuksen rikkomisessa. Tällainen syyllisyysastetta koskeva lisäedellytys on sopimusoikeudellisten tehosteiden joukossa epätavallinen. Edellytyksestä johtuu, ettei hyvityssakkovaatimusta hyväksytä läheskään kaikissa niissä tapauksissa, joissa kollektiivisopimusta sinänsä on todettu rikotun.

Tietensä rikkomisen edellyttää ensinnäkin, että sopimusmääräyksen *sisältö on kutakuinkin selvä*. Jotta näin olisi, sopimuksen edellyttämän |

▼ 135

menettelyn tulee käydä ilmi ensisijaisesti määräyksen selvästä *sanamuodosta*. Työ- ja virkaehtosopimuksen tulkintaan vaikuttavat monet muutkin perusteet, joiden nojalla määräyksen oikea sisältö on selvä. Esimerkiksi sopimukseen osallisten yhteinen tarkoitus, joka on tulkinnan kannalta määräävä seikka, voi olla sanamuodosta poikkeava. Kollektiivisopimusten tulkintaan perehdytään tarkemmin teoksen [6 luvussa](#). Tässä yhteydessä merkityksellistä on, että

sopimukseen sidotun yksittäisen yrityksen tai esimerkiksi kunnan viranomaisen voi olla vaikea olla perillä sellaisista tulkintaperusteista, jotka eivät ilmene sopimuksen sanamuodosta. Kollektiivisopimuksen soveltamistilanteessa epäselvyyttä voi liittyä paitsi määräyksen sisältöön, myös *tosiasiatietoihin*, kuten työolosuhteisiin, tapahtumien kulkuun ja niin edelleen.

Varsin usein hyvityssakkovaatimus hylätäänkin sillä perusteella, että määräys – tai asia kokonaisuudessaan – on ollut tulkinnanvarainen. Tätä täydentää hylkäysperusteena se, jos työnantaja on menetellyt työnantajaliitolta tai työmarkkinalaitokselta saamiensa *ohjeiden mukaisesti*. Muutama esimerkkitapaus kuvaa tyypillisiä perusteita, joilla hyvityssakkovaatimus on hylätty:

■ **TT 2011:110.** Sibeliuksen Akatemian nokkahuilun ja traverson soiton lehtorin tehtäväkohtaisen palkanosan vaatavuustason määrääminen on perustunut *uusien ja tulkinnanvaraisten määräysten soveltamiseen*. Kun määräysten valossa on ollut epäselvää, mille vaatavuustasolle kysymyksessä oleva henkilö on tullut sijoittaa, valtiovarainministeriön ei voida katsoa rikkoneen virkaehtosopimusta valtion virkaehtosopimuslain 19 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

■ **TT 2007:73.** Koska kysymys A:n oikeudesta työajan lyhennysvapaaseen on työehtosopimuksen määräysten perusteella ollut tulkinnanvarainen ja HK Ruokatalo Oy on lisäksi menetellyt asiassa työnantajaliitolta saamiensa *ohjeiden mukaisesti*, ei HK Ruokatalo Oy:n voida katsoa rikkoneen työehtosopimusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetuin tavoin.

■ **TT 2007:19.** Tasoite ja Maalaus Mankinen Oy on kieltäytynyt maksamasta vaadittua sairausajan palkkaa sillä perusteella, ettei A ollut hoitoon hakeutuessaan noudattanut yhtiön henkilöstökirjeessä vahvistettuja menettelytapaohjeita. Ohjeiden suhde työehtosopimuksen 22 §:n määräykseen on ollut jossakin määrin *tulkinnanvarainen*.  
Lääkärintodistus, |

▼ 136

jolla on selvitetty A:n vamman vaikutus hänen matkantekoonsa hoitoa saamaan, on esitetty vasta asian tuomioistuinkäsittelyssä. Näistä syistä yhtiön ei voida katsoa rikkoneen työehtosopimusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

■ **TT 2006:57.** Kysymys oli työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisjärjestyksen noudattamisesta A:n kohdalla. Esitetyn selvityksen mukaan työnantajalla oli ollut perusteita päätyä siihen, että yhtiön kannalta tulevaisuudessa tarvittavissa tehtävissä B:llä ja C:llä on sellaista pätevyyttä ja osaamista, joka A:n vastaavia taitoja paremmin vastaa tehtävien asettamia vaatimuksia. Tämän vuoksi ja vaikka A:lla on ollut pidempi työsuhde ja monipuolisempi työkokemus kuin C:llä ja B:llä, työtuomioistuin katsoi näyttämättä jääneen, että Nokia Oyj olisi A:n työehtosopimuksen irtisanoessaan työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla tietensä rikkonut työehtosopimuksen irtisanomisjärjestysmääräystä tai että sen olisi edes perustellusti pitänyt tietää sitä rikkovansa.

■ **TT 1994:46.** Työnantaja oli menetellyt virkaehtosopimuksen vastaisesti kieltäytyessään myöntämästä huoltomestareille säteilylomaa. Kun työnantajan menettely oli kuitenkin perustunut Kunnallisen työmarkkinalaitoksen *ohjeistukseen*, ei työnantaja ollut tietensä rikkonut virkaehtosopimusta. Kunnallinen työmarkkinalaitos oli asiassa laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa, ja se tuomittiin maksamaan hyvityssakkoa kantajaliitolle.

Vastaavasti jos työ- tai virkaehtosopimuksen edellyttämästä menettelystä *ei ole voinut olla epäselvyyttä*, hyvityssakko voidaan tuomita. Hyvityssakkoon johtanut rikkomus on voinut johtua esimerkiksi siitä, että julkisyhteisö on menetellyt vastoin virkaehtosopimuksen tulkinnassa aikaisemmin yhteisesti hyväksyttyä tulkintaa, taikka yhtiö on yksipuolisesti muuttanut aiempaa työehtosopimuksen mukaista käytäntöään tai soveltanut työehtosopimuksen vastaista paikallista sopimusta:

■ **TT 2011:101.** Virkamiehen henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia on alennettu ilman virka- ja työehtosopimuksesta saatavaa tukea taannehtivasti ja arviointikeskustelua käymättä. Näin on tapahtunut siitä huolimatta, että sopimuksen osapuolet ovat toisessa, samanlaisesta asiasta koskevassa neuvottelussa päätyneet yksimielisyyteen siitä, ettei tällainen menettely ole ollut sopimuksen mukaista. Sopimusta on siten rikottu tietensä valtion virkaehtosopimuslain 19 §:ssä tarkoitetuin tavoin.

|

▼ 137

■ **TT 2006:14.** Työaikakorvausten maksamisesta ei ollut tehty pätevää, työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavaa paikallista sopimusta. Yhtiö on ilmeisen perusteettomasti jättänyt maksamatta A:lle työehtosopimuksen 8 ja 11 §:n mukaan kuuluvia ylityökorvauksia. Yhtiö, jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimusta, asetetaan menettelystään työehtosopimuslain 7 §:ssä säädettyyn vastuuseen.

■ **TT 2007:107.** Kysymys oli hälytysluonteisen työn korvaamisesta. SAS Ground Services Finland Oy:llä on voinut olla ilmoittamansa perusteet pyrkiä kehittämään yhtiön sisällä hälytystyöstä syntyneitä käytäntöjä. Sen on kuitenkin muuttaessaan tuomion perusteluissa kerrotuin tavoin yksipuolisesti ja vastoin työehtosopimuksen sanamuotoa aiemman soveltamiskäytäntönsä tullut perustellusti tietää rikkovansa työehtosopimusta.

■ **TT 2007:72.** Yhtiö oli irtisanonut asiakasneuvojan ennen samaa työtä tehneitä kahta muuta toimihenkilöä, joita ei voitu pitää irtisanottuun nähden yrityksen toiminnalle tärkeinä ja erikoistehtäviin tarvittavina. Yhtiö oli kokonaan sivuuttanut työvoiman vähentämismääräyksessä mainitut toissijaiset arviointiperusteet eli sen, että irtisanotun asiakasneuvojan työsuhde oli verrattavista toimihenkilöistä pisin ja että vain hänellä oli huoltovelvollisuutta. Yhtiö oli menettelyllään tietensä rikkonut työehtosopimuksen irtisanomisjärjestystä koskevaa määräystä.

Työnantajan vastuu kollektiivisopimuksen oikeasta soveltamisesta perustuu siihen, että ensi vaiheessa työnantaja ratkaisee tulkintaetuoikeutensa nojalla, miten määräystä sovelletaan.

Työntekijäpuolen asiana on riitauttaa virheelliseksi katsomansa työnantajan tulkinta. Se, että tulkinta on riitautettu, ei vielä sellaisenaan perusta työnantajalle hyvityssakkovastuuta, vaikka työnantajan tulkinta myös työtuomioistuimessa osoittautuisi vääräksi. Jos kuitenkin työntekijäpuolelta on esitetty perusteltuja huomautuksia, joita työnantaja ei ole ottanut varteen, ja asia on ehkä muutenkin selvä, hyvityssakko voidaan tuomita. Tällaisen reklamaation voi esittää myös työntekijäjärjestön edustaja:

■ **TT 2007:4.** Irtisanomisasia. Yhtiö ei ollut maksanut puuttuvaa irtisanomisajan palkkaa työsuhteen päättymispäivänä. Viivästyneenäkin maksettu irtisanomisajan palkan osa oli ollut määrältään liian pieni. Työntekijä oli oikeutettu saamaan hänelle maksamatta jäänyttä

irtisanomisajan palkkaa sekä työajan lyhennysrahaa ja lomakorvausta irtisanomisajalta. Yhtiö oli työehtosopimuksen vastaisesti ja toistuvista

▼ 138

huomautuksista huolimatta jättänyt maksamatta työntekijälle kuuluvaa irtisanomisajan palkkaa irtisanomisajan päätyttyä. Yhtiö oli näin menetellessään rikkonut työehtosopimusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

■ **TT 2007:18.** Luottamusmiesten taholta oli yhteistoimintakokouksessa kiinnitetty huomiota siihen, että sairaankuljetustoimintojen mahdollisesta ulkoistamisesta tulisi keskustella henkilöstön kanssa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Viimeistään tässä vaiheessa kuntayhtymän olisi tullut havaita, että asiasta ei ole neuvoteltu yhteistoimintamenettelyä koskevan yleissopimuksen edellyttämällä tavalla. Tästä huolimatta kuntayhtymän hallitus oli tehnyt päätöksen asiassa ja vasta tuossa yhteydessä päättänyt yhteistoimintamenettelyn aloittamisesta. Päättäessään asian ennen yhteistoimintamenettelyn käynnistämistä kuntayhtymä oli rikkonut työ- ja virkaehtosopimuksena noudatettavan yhteistoimintamenettelyä koskevan yleissopimuksen määräyksiä työehtosopimuslain 7 §:ssä ja kunnallisen virkaehtosopimuslain 20 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

■ **TT 2007:10.** Yhtiö oli käyttänyt merkittävässä määrin vuokratyövoimaa samoihin aikoihin kun yhtiöstä oli irtisanottu työntekijöitä taloudellisista ja tuotannollisista syistä. Kysymyksessä ei näytetty olleen työhuippujen tasaaminen tai muu työehtosopimuksessa edellytetty syy, jonka vuoksi työtä ei olisi voitu teettää omilla työntekijöillä. Yhtiö oli jatkanut virheellistä käytäntöä, vaikka työntekijäpuolelta oli kiinnitetty asiaan huomiota yhteistoimintaneuvotteluissa. Yhtiö oli siten rikkonut työehtosopimusta tietensä.

Kaiken kaikkiaan hyvityssakkovastuun edellytyksiä arvioidaan kokonaisharkinnalla, johon vaikuttavat monet tulkinta- ja soveltamistilanteeseen liittyvät tapauskohtaiset olosuhteet. Työehtosopimuslaki tarjoaa myös mahdollisuuden *jättää hyvityssakko tuomitsematta*, jos siihen on erityisiä syitä (10 §:n 1 momentti). Samoin on virkaehtosopimuslakien hyvityssakkosäännösten mukaan. Tätä mahdollisuutta käytetään harvoin ja silloinkin lähinnä työrauha-asioissa. Kuitenkin myös työ- tai virkaehtosopimusmääräyksen rikkomisasiassa tuomitsematta jättäminen voi poikkeuksellisesti tulla kysymykseen.

■ **TT 2002:39.** Yhtiö, joka ei ollut noudattanut sovittua aikataulua asentaessaan lentokoneiden etutarjoilutilaan verhon ja oli siten rikkonut työehtosopimusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla, |

▼ 139

oli jätetty *laiminlyönnin vähäisyyden vuoksi* työehtosopimuslain 10 §:n nojalla hyvityssakkoon tuomitsematta.

■ **TT 2001:16.** Kaupunki oli jättänyt toteuttamatta tehtävien sijoittamisen palkkaryhmiin ja siten tietien rikkonut teknisten sopimusta. Kun tämä oli tapahtunut *yhteisymmärryksessä paikallisten henkilöstöjärjestöjen kanssa* ja kun toteutettu järjestely joka tapauksessa täytti palkkaryhmittelyn *vähimmäispalkkavaatimukset*, oli erityisiä perusteita jättää kaupunki hyvityssakkoon tuomitsematta.

*Hyvityssakon määrä.* Työnantajan maksettavaksi tuomittavan hyvityssakon enimmäismäärä on tätä nykyä työehtosopimuslain mukaan 25 900 euroa ja virkaehtosopimuslakien mukaan 16 300 euroa. Määrää harkittaessa otetaan lain mukaan huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yrityksen tai julkisyhteisön koko.

Työ- ja virkaehtosopimusten rikkomisasiossa tuomittavien hyvityssakkojen määrät vaihtelevat melko vähän. Määrään vaikuttaa ehkäpä eniten rikkomuksen laajakantoisuus: onko ollut kysymyksessä yksittäistä työntekijää koskeva kertaluonteinen rikkomus vai laajempaa työntekijäjoukkoa koskenut pidempiaikainen virheellinen menettely. Hyvityssakon määrää ei työtuomioistuimen tuomioissa erikseen perustella sen lisäksi, mitä tietensä rikkomista koskevan edellytyksen täyttymisestä lausutaan. Vuosina 2002–2011 työehtosopimuksen rikkomisasiossa tuomituista hyvityssakoista pienin on ollut 500 ja suurin 5 000 euroa; keskiarvo on ollut runsaat 2 000 euroa.

Virkaehtosopimuksen rikkomisasiossa on tuomittu 900–2 000 euron hyvityssakkoja keskiarvon ollessa noin 1 500 euroa.

Käytännön kaavamaisuus ja hyvityssakkojen suhteellinen pienuus kuvastavat osaltaan sitä, että tuomioistuinkäsittelyn lopputuloksista tärkein on tulkintakanteeseen annettu vahvistusratkaisu.

Käytännössä ei myöskään ole juuri ollut tarvetta tuomita

hyvityssakkoa uudestaan, joka sinänsä olisi mahdollista saman rikkomuksen toistuessa.

## 5.6.5 Valvontavelvollisuus tehosteinen

▼ 140

Työehtosopimukseen osalliset ja muuten sidotut järjestöt ovat velvollisia valvomaan, että niiden jäsenet noudattavat työehtosopimuslaista johtuvia velvollisuuksiaan: työrauhavelvollisuutta ja velvollisuutta noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä (työehtosopimuslain 8 §). Samanlainen valvontavelvollisuus on Kunnallisella työmarkkinalaitoksella ja Kirkon työmarkkinalaitoksella suhteessa kuntiin, kuntayhtymiin ja seurakuntiin (ao. virkaehtosopimuslakien 11 §). Valtion työmarkkinalaitokselle tällaista velvollisuutta ei ole säädetty, vaan yhtenäisen valtio-oikeushenkilön kaikissa virastoissa ja laitoksissa tapahtuneet virkaehtosopimusrikkomukset luetaan suoraan valtion vastuulle.

Työrauha-asiat jätetään seuraavassa toistaiseksi sivuun ja keskitytään työ- ja virkaehtosopimuksen normimääräysten noudattamisen valvontaan. Silloin on kysymys *työnantajyhdistyksen tai työmarkkinalaitosten* velvollisuudesta valvoa *jäsentyönantajansa* menettelyä. Lain mukaan myös työntekijäyhdistyksellä on vastaava velvollisuus valvoa, että sidotut alayhdistykset ja työntekijät noudattavat laissa säädettyjä tai virkaehtosopimuksella sovittuja velvollisuuksiaan. Työntekijäyhdistyksen valvontavelvollisuuden merkitys on kuitenkin käytännössä rajautunut työrauha-asioihin.

Yhdistykselle tai työmarkkinalaitokselle kuuluvan valvontavelvollisuuden noudattamista tehostaa hyvityssakko samalla tavoin kuin työnantajankin velvollisuutta noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä. Valvontavelvollisuus siihen liittyvine vastuineen on kuitenkin *itsenäinen* suhteessa työnantajan velvollisuuteen. Samassakin asiassa voidaan siis todeta, että kumpaakin velvollisuutta tai niistä vain toista on laiminlyöty, ja hyvityssakko voidaan tuomita sekä kollektiivisopimukseen osallisen

että työnantajan tai näistä vain toisen maksettavaksi. Hyvityssakon tuomitseminen on kytketty osin erilaisiin, mutta joiltakin osin myös samoihin edellytyksiin näissä tapauksissa.

*Valvontavelvollisuuden sisältö.* Valvontavelvollisuuden sisältöä on täsmennetty työehtosopimuslakiin vuonna 1984 otetulla säännöksellä. Sen mukaan työehtosopimukseen osallisen yhdistyksen katsotaan laiminlyöneen valvontavelvollisuutensa, mikäli selvää ja riidatonta työehtosopimuksen määräystä ei ole sovellettu työehtosopimukseen |

▼ 141

osallisten yhdistysten yksimielisen kannan mukaisesti eikä väärää soveltamista olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut yhdistyksen tietoon (8 §:n 2 momentti).

Virkaehtosopimuslaeissa tällaista täsmennystä ei ole, mutta valvontavelvollisuuden sisältö niiden mukaan on asiallisesti sama kuin työehtosopimuslain nojalla.

Valvontavelvollisuutta on tulkittu siten, että se koskee vain sitovien normimääräysten noudattamista; *suositusten* noudattaminen jää tämän velvollisuuden ulkopuolelle (TT 2004:47).

Valvontavelvollisuuden piiriin sen sijaan kuuluu työehtosopimuksen osana sovellettavan *paikallisen sopimuksen* noudattaminen (TT 2004:119).

Työehtosopimuslain säännöksestä ilmenee sama työehtosopimuksen määräyksen *rikkomisedellytys*, joka koskee myös työnantajan maksettavaksi tuomittavaa hyvityssakkoa. Pelkästään se, että työnantajayhdistys on tiedotuksessaan, kiertokirjeessään tai antamissaan soveltamisohjeissa ilmoittanut virheellisen tulkinnan, ei vielä merkitse valvontavelvollisuuden laiminlyömistä. Tällainen tiedottaminen voi tosin antaa työntekijäyhdistykselle aiheen työehtosopimuksen tulkintaa koskevan vahvistuskanteen nostamiseen. Kuitenkin vasta jos työehtosopimusta on myös käytännössä jätetty noudattamatta, yhdistys voi joutua hyvityssakkovastuuseen. Työehtosopimuksen rikkominen on voitava kanteessa jollakin tavoin yksilöidä, vaikka työnantajaa vastaan ei esitettäisikään vaatimuksia. Yhdistyksen antama virheellinen ohjaus on tällaisessa tapauksessa kyllä hyvin

selvä osoitus valvontavelvollisuuden vastaisesta menettelystä. Sama koskee esimerkiksi Kunnallisen työmarkkinalaitoksen antamaa virheellistä ohjeistusta.

■ **TT 2002:13.** Kysymys oli työehtosopimuksen mukaisen yleiskorotuksen maksamisesta. Kaupan Työnantajaliitto KTL on ohjeistanut jäsenyrityksiään työehtosopimusmääräyksestä poikkeavasti. Kun ohjeistus on myös käytännössä johtanut työehtosopimuksen vastaiseen menettelyyn yhdessä jäsenyrityksessä ja työntekijäliitto on asiasta huomauttanut, työnantajaliitto ei ole ryhtynyt toimenpiteisiin virheen oikaisemiseksi. Kaupan Työnantajaliitto KTL on siten laiminlyönyt sille työehtosopimuslain mukaan kuuluvan valvontavelvollisuuden.

Myös asiassa TT 2006:26 työnantajaliitto oli julkaisemassaan oppaassa ohjeistanut työehtosopimuksen virheelliseen soveltamiseen.

|

▼ 142

Kollektiivisopimuksen väärän soveltamisen lisäksi velvollisuus ryhtyä valvontatoimiin edellyttää, että sopimuksen määräys on sisällöltään *selvä* (esim. TT 2007:55). Määräyksen ollessa *tulkinnanvarainen* hylätään sekä työnantajaan että valvontavelvolliseen kohdistetut hyvityssakkovaatimukset, vaikka sopimuksen oikeaa tulkintaa koskeva työntekijäliiton vahvistuskanne hyväksyttäisiinkin (esim. TT 2007:40, 73, 91 ja 110). Työnantajalle ja työnantajayhdistykselle asetettavat vaatimukset eivät kuitenkaan ole tältä osin täysin samat, sillä nimenomaan yhdistyksellä on paremmat edellytykset tuntea määräyksen oikea sisältö. Yhdistyksellä on sopimusneuvottelujen perusteella ensi käden tietoa määräyksen tarkoituksesta. Yhdistyksen asiantuntemukselle työehtosopimusasioissa asetetaan muutenkin korkeammat vaatimukset kuin työnantajalle. Saattaa siis käydä niin, että vastaajista vain työnantajayhdistys – tai työmarkkinalaitos – joutuu maksamaan hyvityssakkoa:

■ **TT 2004:133.** Toimihenkilö oli ollut poissa työstä avopuolisonsa äidin hautajaisten vuoksi. Työnantaja oli velvollinen maksamaan palkan poissaolopäivältä. Kun määräyksen sanamuotoa ei voitu pitää aivan yksiselitteisenä, työnantaja ei ollut rikkonut työehtosopimusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

Lyhyttä tilapäistä lomaa koskevan määräyksen ulottuminen myös avopuolisoihin on sopimusneuvotteluista esitetyn selvityksen perusteella ollut ilmeistä. Metsäteollisuus ry:n on täytynyt olla selvillä sopimuksen oikeasta sisällöstä. Kun Metsäteollisuus ry tästä huolimatta on ohjannut jäsenyönantajansa soveltamaan sopimusta sen oikean sisällön vastaisesti, järjestö on laiminlyönyt työehtosopimuslain mukaisen valvontavelvollisuutensa.

■ **TT 2005:106.** Kysymys oli vuosilomien antamisesta työntekijöille työsulun jälkeisessä tilanteessa. Koska työnantajan menettely oli perustunut työnantajaliiton ohjeisiin, työnantaja ei ollut rikkonut työehtosopimusta tietensä katsoessaan vuosilomat pidetyiksi työsulun aikana työvuorolistaan merkityn mukaisesti. Työnantajaliiton valvontavelvollisuudesta lausuttiin seuraavaa:

Paperiliitto on uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen sekä suullisesti että kirjallisesti pyytänyt Metsäteollisuus ry:tä oikaisemaan virheellisen tulkintansa. Kun Metsäteollisuus ry on ollut tietoinen muun muassa työneuvoston vuosilomaa ja lakkotilanteita koskevista tulkinnoista ja Elinkeinoelämän keskusliiton asiaa koskevista tulkintaohjeista, olisi Metsäteollisuus ry:n tullut havaita tulkintansa virheellisyys ja huolehtia |

▼ 143

siitä, että työnantaja oikaisee menettelynsä vastaamaan oikeana pidettävää tulkintaa. Koska Metsäteollisuus ry ei ole ryhtynyt tällaisiin toimenpiteisiin, se on syyllistynyt valvontavelvollisuuden laiminlyöntiin.

■ **TT 1994:46.** Työnantaja oli menetellyt virkaehtosopimuksen vastaisesti kieltäytyessään myöntämästä huoltomestareille säteilylomaa. Kun työnantajan menettely oli kuitenkin perustunut Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeistukseen, ei työnantaja ollut tietensä rikkonut virkaehtosopimusta.

Tulkitessaan virkaehtosopimusta sen selvän sanamuodon vastaisesti ja ohjeistaessaan Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymää menettelemään tämän virheellisen tulkinnan mukaisesti Kunnallinen työmarkkinalaitos on laiminlyönyt sille kunnallisen virkaehtosopimuslain mukaan kuuluvan valvontavelvollisuuden.

Työehtosopimuslain tekstissä asetetaan työehtosopimusmääräyksen selvyydelle niinkin korkea vaatimus, että määräyksen sisällön tulisi vastata osallisyhdistysten

yksimielistä kantaa ennen kuin virheellisestä soveltamisesta voisi aiheutua työnantajajhdistykselle valvontavastuu. Näin kirjaimellisesti lainkohtaa ei ole tulkittu. Tämä ilmenee edellä selostetusta tapauksesta TT 2005:106, jossa osapuolet olivat kohta työehtosopimuksen solmimisen jälkeen päätyneet erimielisyyteen sopimuksen tulkinnasta. Sopimusmääräyksen selvyydelle asetetaan siis viime kädessä objektiivinen mittapuu. Sen vastainen, ilmeisen perusteeton käsitys työehtosopimuksen sisällöstä ei vapauta valvontavelvollisuudesta. Tietenkin jos tulkinnasta on vallinnut osapuolten kesken yksimielisyys, velvollisuus ryhtyä valvontatoimiin on sitäkin selvempi. Niinpä ratkaisussa TT 2006:71 katsottiin, että työnantajaliiton olisi pitänyt havaita, ettei sen antama ohjeistus vastaa osapuolten yhteistä tarkoitusta työehtosopimuksen tulkinnasta. Liitto joutui maksamaan hyvityssakkoa valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Asian tulkinnanvaraisuus voi myös valvontavelvollisuuden kohdalla johtua asiaan liittyvien *tosiseikkojen* epäselvyydestä. Tällöin työnantajajhdistyksellä voi olla työnantajaa huonommat edellytykset olla perillä kaikista työehtosopimuksen oikeaan soveltamiseen vaikuttavista seikoista. Voi siis käydä myös niin päin, että työnantaja tuomitaan hyvityssakkoon mutta liittoa vastaan esitetty vaatimus hylätään. Asiassa TT 2007:4 tällaista lopputulosta perusteltiin seuraavasti:

|

▼ 144

Työnantajaliitolla oli saamiensa tietojen perusteella ollut aihetta olettaa, että yhtiö oli A:n työsuhteen päättymisen jälkeen tarjonnut tälle uutta työtä ja siten täyttänyt takaisinottovelvollisuutensa. Se, ettei näin ole lopulta näytetty tapahtuneen, on selvinnyt vasta työtuomioistuimessa esitetyn todistelun perusteella.

Työsuhteen päättämisasioihin liittyy usein epäselvyyttä tapahtumatiedoista. Kun tällainen asia usein tulee työnantajaliiton tietoon vasta irtisanomisen tai varsinkin työsuhteen purkamisen jälkeen, työnantajaliitolla saattaa olla puutteelliset mahdollisuudet arvioida asiaa ja korjata jo tehtyä ratkaisua (ks. esim. TT 2005:3, TT 2006:23 ja TT 2007:94). Selvässä tapauksessa on kuitenkin

edellytetty, että työnantajaliiton olisi tullut havaita työsopimuksen päättäminen työehtosopimuksen vastaiseksi ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin työsuhteen palauttamiseksi tai työntekijälle aiheutuneen vahingon korvaamiseksi (TT 2001:37). Näin on katsottu myös kunnallista virkaehtosopimuslakia tulkittaessa (TT 1993:79).

*Valvontavelvollisuuden täyttäminen.* Valvontatoimet tulevat ajankohtaisiksi, kun työnantajaliitto tai työmarkkinalaitos saa tavalla tai toisella tietää kollektiivisopimuksen virheellisestä soveltamisesta. Työnantaja saattaa itsekin tiedustella liiton tai laitoksen kantaa johonkin asiaan jo ennen ratkaisun tekemistä, jolloin asiaan voidaan ottaa kantaa heti. Jälkeenpäin on tavallista, että toimenpiteisiin ryhtymistä vaatii työntekijäliitto tekemällä niin sanotun valvontailmoituksen. Viimeistään asia tulee valvontavelvollisen tietoon silloin, kun tulkintaerimielisyydestä käydyt erimielisyysneuvottelut etenevät liitto- tai keskustasolle.

Jos neuvotteluissa tai muussa yhteydenpidossa päädytään sopimusosallisten välillä yksimielisyyteen, lopputulos saatetaan työnantajan tietoon. Kysymys enemmistä valvontatoimista herää tällöin vain, jos omaksuttu tulkinta on sellainen, että se edellyttäisi työnantajan korjaavan menettelyään, mutta näin ei tapahdu. Tällöin työnantajaliiton on työehtosopimuslain 8 §:n mukaan huolehdittava siitä, että väärä soveltaminen korjataan olosuhteet huomioon ottaen nopeasti. Sama velvollisuus on työmarkkinalaitoksilla. Toimenpiteiden laatua ei laissa lähemmin kuvata. Omilla toimenpiteillään valvontavelvollinen ei voi välittömästi vaikuttaa siihen, että kollektiivisopimusta sovelletaan oikein. Sen sijaan on pyrittävä vaikuttamaan jäsenyönantajaan.

|

▼ 145

Kysymykseen tulevat erilaiset muistutukset, kehotukset, tarvittaessa käynnit työpaikalla ja niin edelleen. Näihin liittyy myös velvollisuus varmistua siitä, että toimenpiteet ovat tehonneet. Vaatimusten sisältöä kuvaavat seuraavat ratkaisut:

■ **TT 2002:46.** Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT on liittotason neuvottelussa 5.3.2001 ilmoittanut työnantajaliitolle yhtiön rikkovan

työehtosopimuksen määräystä työajan lyhennysvapaiden antamisesta työntekijöille. Työntekijäliitto on seuraavana päivänä lähettänyt kirjallisen valvontakehotuskirjeen työnantajaliittoon ja edellyttänyt työnantajaliiton ryhtyvän toimenpiteisiin asiassa. Työnantajaliitto on tämän jälkeen ollut kirjeitse ja puhelimitse yhteydessä vastaajayhtiöön varmistautumatta kuitenkaan epäkohtien korjaamisesta. Kun Autoliikenteen Työnantajaliitto ei ole riittävästi huolehtinut siitä, että yhtiö oikaisee menettelynsä työehtosopimuksen mukaiseksi, liitto on laiminlyönyt asiassa valvontavelvollisuutensa. – Ratkaisulla TT 2003:88 yhtiö ja työnantajaliitto tuomittiin toistamiseen hyvityssakkoihin laiminlyönneistä samassa asiassa. Perustelujen mukaan työnantajaliitto on liittotason neuvottelussa 23.4.2003 ilmoittanut muistuttaneensa yhtiötä lukuisia kertoja vuonna 2001 kertyneiden työajan lyhennyksestä johtuvien lyhennysvapaapäivien antamisesta ajallaan. Koska työajan lyhennyksestä johtuvien vapaapäivien antamisessa on tapahtunut aikaisemminkin viivästyksiä, olisi työnantajaliitolla kuitenkin ollut aihetta tavanomaista tarkemmin seurata yhtiön menettelyä. Kun Autoliikenteen Työnantajaliitto ei ole riittävästi huolehtinut siitä, että yhtiö oikaisee menettelynsä työehtosopimuksen mukaiseksi, liitto on laiminlyönyt asiassa valvontavelvollisuutensa.

■ **TT 2007:71.** Kysymys oli auto- ja konekorjaamoalan palkkausjärjestelmän soveltamisesta sekä työnvaativuusryhmien ja palkan henkilökohtaisten osuuksien määrittelystä. Työnantaja oli eri tavoin rikkonut velvollisuuksiaan.

Tuomion mukaan yrityksen torjuva suhtautuminen työntekijäpuolen esityksiä ja palkkauksen korjausvaatimuksia kohtaan on ollut omiaan vaikeuttamaan Autoalan Keskusliiton mahdollisuuksia saada jäsenyrityksensä noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä. Keskusliiton olisi kuitenkin työtuomioistuimen mielestä tullut tapahtunutta tehokkaammin vaikuttaa siihen, että yhtiö täyttää velvoitteensa. Kun yhtiö ei vielä lähes kolme vuotta asiaan liittyneiden ensimmäisten yhteydenottojen jälkeen ollut saattanut palkkausjärjestelmäänsä kaikilta osin työehtosopimuksen mukaiseksi, Autoalan Keskusliiton on katsottava laiminlyöneen sille työehtosopimuslain mukaan kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

|

▼ 146

Oikeuskäytäntö kuvastaa valvontavastuun perusteen ankaruutta. Täysin objektiivisesta vastuusta tai takuovelvoitteesta ei työehtosopimuslain 8 §:ssä tai virkaehtosopimuslakien 11 §:ssä kuitenkaan ole kysymys. Pelkästään se seikka, että kollektiivisopimuksen virheellistä soveltamista ei ole saatu nopeasti korjatuksi, ei siis ilman muuta aiheuta valvontavelvolliselle yhdistykselle tai työmarkkinalaitokselle hyvityssakkovastuuta. Tämä ilmenee jo edellä selostettujen ratkaisujen perustelutavasta. Tosin on varsin vähän ratkaisuja, joissa valvontatoimenpiteet olisi katsottu riittäviksi, vaikka ne eivät ole olleet kaikilta osin tuloksellisia. Tapauksessa TT 1993:63 suurin osa yhtiön palkanlaskentavirheistä oli saatu korjatuksi työnantajaliiton myötävaikutuksella, ja liiton katsottiin täyttäneen valvontavelvollisuutensa. Työnantajaliitto oli muun muassa käynnistänyt erityisen palkanlaskentavirheitä koskevan selvitysprojektin, johon oli osallistunut myös työntekijäliiton edustajia.

Edellä käsitellyissä tapauksissa kollektiivisopimukseen osalliset ovat siis olleet sopimuksen soveltamisasiassa samalla kannalla, ja kysymys on ollut työnantajan viivyttelystä tai niskoittelusta. Jos taas osalliset jäävät asiassa erimielisiksi, valvontavelvollisuuden laiminlyönti voi ilmetä – mikäli työnantajan katsotaan menetelleen virheellisesti – yksinkertaisesti siten, ettei työnantajaliitto tai työmarkkinalaitos edes pyri oikaisemaan jäsenyrityksensä menettelyä. Usein tätä asennoitumista kuvataan niin, että valvontavelvollinen on *hyväksynyt* työnantajan virheellisen menettelyn taikka *asettunut tukemaan* työnantajan menettelyä (esim. TT 2007:38 ja virkaehtotapauksena TT 1995:2). Jos virhe edellä esitetyn mukaan olisi pitänyt havaita, asiassa on laiminlyöty valvontavelvollisuutta.

*Hyvityssakko.* Valvontavelvollisuuden laiminlyönnin seuraamuksena on työehtosopimuslain 9 §:n ja virkaehtosopimuslakien mukainen hyvityssakko, jonka enimmäismäärä on sama kuin työnantajan hyvityssakkovastuusta on säädetty (25 900 ja 16 300 euroa). Myös hyvityssakon suuruuden määräytymisperusteet ovat samat eli työehtosopimuslain 10 §:n, kunnallisen virkaehtosopimuslain 21 §:n ja kirkon virkaehtosopimuslain 14 §:n mukaiset. Vuosina 2002–2011 tuomittujen hyvityssakkojen vaihteluväli on ollut 1 200–4 000 euroa

ja keskiarvo noin 2 500 euroa. Hyvityssakko tuomitaan kantajalle eli työ- tai virkaehtosopimukseen osalliselle palkansaajayhdistykselle.

## 5.6.6 Työsopimusperusteiset ja muut seuraamukset

▼ 147

Edellä on käsitelty työ- ja virkaehtosopimusten normimääräysten sellaisia toteuttamiskeinoja eli rikkomusten seuraamuksia, joista on säädetty työ- ja virkaehtosopimuslaeissa tai sovittu kollektiivisopimuksella. Seuraamuksen määrääminen kuuluu tällöin työtuomioistuimelle. Normimääräyksiin liittyvien muiden seuraamusten, esimerkiksi vahingonkorvauksen, määräämistä on vaadittava yleisessä tuomioistuimessa taikka hallinto-oikeudellisessa järjestyksessä. Seuraavassa on kysymys tällaisista työ-, velvoite- ja hallinto-oikeuden yleisiin sääntöihin perustuvista toteuttamiskeinoista.

Jos vaatimus perustuu työehtosopimukseen, ovat käräjäoikeudessa kantajana ja vastaajana työntekijä ja työnantaja työsopimuksen osapuolina. Vaatimusten toteuttaminen perustuu tällöin ajatukseen, jonka mukaan työehtosopimuksen normimääräykset tulevat noudatettaviksi paitsi työehtosopimuslain nojalla, myös työsuhteen ehtoina. Jälkimmäisten noudattamista tehostaa työsopimuksen täyttämiseen velvoittava yleinen suorituskäsky, jonka rikkomisesta voi koitua asian laadun mukainen seuraamus. Työehtosopimus osoittaa vain, minkä sisältöinen suorituksen on oltava (palkan suuruus, vapaapäivien määrä jne.). Tämä ajatus koskee tietenkin vain niitä normimääräyksiä, jotka asiasisältönsä puolesta koskevat ja on tarkoitettu koskemaan työnantajan ja työntekijän välisiä oikeuksia ja velvollisuuksia. Jos määräys sen sijaan koskee esimerkiksi ammattiosaston oikeutta asettaa työpaikalle luottamusmiehiä, työsopimusperusteiset kanteet eivät ole käytettävissä.

*Saatavien toteuttaminen.* Työehtosopimuksen mukaisia palkka- ja muita saatavia vaaditaan tavallisella suorituskanteella yleisessä alioikeudessa, jos saatavien perusteena olevan

työehtosopimusmääräyksen tulkinnasta ei ole riitaa tai tulkintaan on jo saatu työtuomioistuimen ratkaisu. Jos saatavien maksaminen viivästyy työsuhteen päättyessä, työntekijällä on oikeus viivästyskoron lisäksi *odotuspäivien palkkaan* työsopimuslain 2 luvun 14 §:n mukaisesti. Työsuhdesaatavien *vanhentumiseen* sovelletaan työsopimuslain 13 luvun 9 §:n vanhentumis- ja kanneaikoja koskevia säännöksiä, jotka ovat pakottavaa oikeutta. Pääsääntönä on viiden vuoden vanheneminen eräpäivästä lukien. Jos työehtosopimuksessa on sovittu laissa säädettyä lyhyemmistä kanneoikeuden |

▼ 148

tai muun puhevallan vanhentumisajoista, tällaiset määräykset on katsottu pätemättömiksi (TT 2006:88 ja TT 2008:12). Virkaehtosopimukseen perustuvaa saatavaa vaaditaan esittämällä ensin oikaisuvaatimus asianomaiselle viranomaiselle ja sitten tarvittaessa hallintovalituksella viranomaisen päätöksestä (valtion virkamieslain 52 §, kunnallisen viranhaltijalain 50 §).

*Vahingonkorvaus.* Työehtosopimuksen normimääräyksen rikkomisesta voi aiheutua työntekijälle tai joissakin tapauksissa työnantajalle vahinkoa. Merkittävä osa työntekijälle vahinkoa aiheuttavista menettelyistä on työsopimuksen perusteettomia päättämisiä. Näihin tapauksiin sovelletaan eri alojen irtisanomissuojasopimuksia, joissa on määräykset paitsi työsopimuksen päättämisperusteista, myös työntekijälle maksettavista korvauksista. Irtisanomissuojasopimukseen perustuvat korvauskanteet käsitellään työtuomioistuimessa.

Muissa tapauksissa velvollisuuteen korvata *työsopimuksen* toiselle osapuolelle aiheutettu vahinko sovelletaan työsopimuslain säännöksiä osapuolten yleisestä vahingonkorvausvelvollisuudesta (12 luvun 1 §). Kysymys on *sopimusperusteisesta korvausvastuusta* erotuksena vahingonkorvauslaissa säädetystä sopimuksenulkoisesta eli *rikkomusperusteisesta* korvausvastuusta. Nämä eroavat toisistaan muun muassa siinä, että sopimusvastuussa korvataan toiselle osapuolelle aiheutunut taloudellinen vahinko (esim. ansionmenetys) ilman vahingonkorvauslaissa säädettyjä erityisedellytyksiä.

Työsopimuslaissa on toisaalta työntekijän korvausvastuuta lievennetty niin, että se määräytyy vahingonkorvauslain 4 luvun 1 §:ssä säädettyjen perusteiden mukaan. *Virkasuhde* ei ole sopimussuhde, joten virkamiehelle virkaehtosopimuksen rikkomisesta aiheutuneeseen vahinkoon sovelletaan vahingonkorvauslakia. Tässä yhteydessä ei ole aihetta perehtyä lähemmin vahingonkorvausoikeuden yleisiin kysymyksiin, jotka koskevat muun muassa todistustaakan jakoa, syy-yhteyttä ja eri vahinkolajeista tuomittavan korvauksen laskemista.<sup>25</sup>

Jos irtisanomisasioita ei oteta lukuun, työehtosopimusrikkomuksista johtuvaa korvausvastuuta on oikeuskäytännössä käsitelty varsin |

▼ 149

vähän, ainakin julkaistuissa ennakkopäätöksissä. Korkeimman oikeuden käytännöstä voidaan mainita seuraava esimerkki:

■ **KKO 1984 II 8.** Työsopimus oli irtisanottu päättymään aikaisemmin kuin työehtosopimuksen irtisanomisaikaa koskeva määräys edellytti. Osuuskunnan menettelyn vuoksi A ei ole voinut pitää vuosilomaansa lomakautena 2.5.–30.9. Mikäli osuuskunta irtisanoessaan A:n työsopimuksen olisi noudattanut työehtosopimuksen edellyttämää irtisanomisaikaa, A olisi voinut pitää vuosilomansa ja palata sen päätyttyä vielä työhön ja olisi ollut oikeutettu saamaan työehtosopimuksessa määrätyn lomaltapaluurahan. Sen menettämisellä on siten niin välitön yhteys työnantajan menettelyyn, että tuosta menetyksestä on aiheutunut A:lle vuoden 1970 työsopimuslain nojalla korvattavaa vahinkoa, joka määrättiin yhtiön korvattavaksi.

Työtuomioistuimen käytännössä on jätetty tutkimatta kanne siltä osin kuin siinä on vaadittu vahingonkorvausta työehtosopimuksen määräyksen rikkomisen perusteella. Osapuolet on sen sijaan osoitettu käymään asiasta oikeutta yleisessä tuomioistuimessa. Tapaukset kuvaavat osaltaan työehtosopimuksen soveltamisessa sattuvia käytännön vahinkotilanteita:

■ **TT 2005:111.** Työnhakijan syrjäyttämiseen työhönotossa ei ollut näytetty olleen hyväksyttävää syytä. Työnantaja oli tämän vuoksi menetellyt työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan syrjintäsuojaa koskevan määräyksen vastaisesti jättäessään hänet valitsematta täytettäessä hänen viimeksi hoitamaansa tointa.

Tuomioissa todettiin lisäksi, että työtuomioistuimessa esitetty vaatimus vahingonkorvauksesta, jota ei ole erikseen sovittu seuraamukseksi asianomaisen määräyksen rikkomisesta, ei perustunut työehtosopimuslakiin. Korvausvaatimus jätettiin tutkimatta. Perustelujen mukaan mikäli vahingonkorvauksesta ei osapuolten kesken sovita, korvauskannetta on ajettava eri oikeudenkäynnissä toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

■ **TT 2007:6.** Yhtiö oli rikkonut tietensä työehtosopimuksen määräystä jättäessään työntekijän kanssa sopimatta työkohtaisesta palkasta kutakin työtä tai työkohdetta varten erikseen. Tuomion perustelujen mukaan mikäli A:n katsottaisiin kärsineen vahinkoa työnantajan virheellisen menettelyn johdosta, sen korvaamisesta on, jos asiasta ei päästä sopimukseen, riideltävä erikseen käräjäoikeudessa.

|

▼ 150

Viimeksi selostetuissa tapauksissa kanteet oli pantu vireille ensin työtuomioistuimessa, jossa asia ratkaistiin siltä osin kuin kysymys oli työehtosopimuksen tulkinnasta. Jos jo alun perin on ilmeistä, että korvausjutussa tulee olemaan riitaa työehtosopimuksen tulkinnasta, kantajan onkin tarkoituksenmukaista saattaa tulkintakysymys ensin työehtosopimuksen mukaiseen erimielisyyksien selvittelymenettelyyn ja tarvittaessa edelleen työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Tämän jälkeen tiedetään, onko asiassa tapahtunut sellaista sopimusrikkomusta, joka voisi olla vahingonkorvausvaatimuksen perusteena. Jos näin on, osapuolilla on paremmat edellytykset myös sopia vahingonkorvauksen määrästä, jolloin asiasta ei ole tarpeen enää tältä osin käydä oikeutta.

Asiat voivat edetä myös toisessa järjestyksessä: vahingonkorvauskanne pannaan vireille yleisessä tuomioistuimessa, mutta siellä käy ilmi, että kysymys työehtosopimuksen tulkinnasta on riitainen. Vastaaja-työnantaja esimerkiksi väittää soveltaneensa työehtosopimusta oikein ja väittää, ettei vahingonkorvausvaatimukselle siten ole perustetta. Tällaisessa tapauksessa yleinen tuomioistuin joutuu esikysymyksenä ottamaan kantaa työehtosopimuksen tulkintaan, mutta se voi pyytää siitä työtuomioistuimen lausunnon.<sup>26</sup>

*Muita toteuttamiskeinoja.* Jos kysymys on muusta kuin rahamääräisestä suorituksesta, sopijapuolella voi olla velvoiteoikeuden yleisten sääntöjen nojalla oikeus *luontoissuoritukseen*. Tällöin velvoite on täytettävä nimenomaisesti sovitusmuodossaan. Luontoissuoritusvelvollisuus tulee yleensä kysymykseen sopimuksen päävelvoitteiden, ei sivuvelvoitteiden täyttämiseksi. Työsopimuksissa osapuolten päävelvoitteita ovat työn tekeminen ja palkanmaksu. Sellaisiin henkilökohtaisiin suorituksiin kuin työntekoon luontoissuoritustuomiota ei kuitenkaan käytetä. Näistä syistä luontoistäytännöllä on työsopimussuhteissa

▼ 151

vain vähäinen merkitys oikeussuojakeinona (poikkeuksena työturvallisuuslakiin perustuvat velvollisuudet, jotka voidaan toteuttaa työsuojelun valvontalain mukaisessa järjestyksessä). *Virkasuhde* poikkeaa työsuhteesta siinä, että virkamiehen virkasuhde jatkuu katkeamattomana, jos virkasuhde on irtisanottu tai purettu ilman laissa säädettyä perustetta.<sup>27</sup> Voidaan puoltaa kantaa, jonka mukaan tämä koskisi myös niitä tapauksia, joissa esimerkiksi virkasuhteisen luottamusmiehen palvelussuhde on päätetty virkaehtosopimuksen vastaisesti; toisena vaihtoehtona on vahingonkorvaus. Muutoin voi luontoissuoritusseuraamuksena nyt puheena olevissa tapauksissa tulla kysymykseen lähinnä velvoittaminen työtodistukseen rinnastettavien dokumenttien antamiseen, mikäli sellainen velvollisuus olisi kollektiivisopimuksen määräyksen sisältönä.<sup>28</sup>

Myös *omasta suorituksesta pidättäytyminen* on velvoiteoikeuden yleisten sääntöjen mukainen keino, jota voidaan käyttää toisen sopijapuolen rikkoessa omia velvollisuuksiaan. Työstäpidättäytymisoikeudesta työturvallisuuden vaarantumisen johdosta on erikseen säädetty työturvallisuuslain 23 §:ssä. Työstäpidättäytyminen voi tulla kysymykseen myös työehtosopimuksen rikkomistapauksissa, esimerkiksi joissakin tapauksissa palkanmaksun viivästyessä.<sup>29</sup> Työstäpidättäytymisen aiheellisuus voi tulla tutkittavaksi eri tavoin. Jos työnantaja on pidättänyt työntekijöiden palkan työnkeskeytysajalta tai irtisanonut työntekijöitä, asiasta saatetaan nostaa palkkasaatava- tai korvauskanne. Jos työstäpidättäytymiseen liittyy

kollektiivisen painostustoimen piirteitä, voidaan työnantajapuolen kanteesta joutua pohtimaan rajanvetoa suhteessa työrauhavelvollisuuden noudattamiseen.<sup>30</sup>

## 5.7 Normimääräysten jälkivaikutus

▼ 152

Työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaoloajan päätyttyä voi seurata lyhyempi tai pidempi aika, ennen kuin uusi sopimus saadaan solmituksi ja tulee voimaan. Joskus voi yksityissektorilla syntyä epäselvyyttä siitä, mitä työehtoja noudatetaan tänä väliaikana. Työntekijä on saattanut työhön tullessaan sopia tietyistä palkka- ja muista työehdoista, mutta työehtosopimus on tuonut niihin muutoksia, ja laissakin on säännöksiä samoista asioista.

Kysymykseen on vastattu työehtosopimuksen niin sanotun *jälkivaikutuksen* avulla. Sen mukaan työehdot määräytyvät päättyneen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes uusi työehtosopimus on tullut voimaan. Jälkivaikutukseen ei kuitenkaan liity työehtosopimuslain mukaisia oikeusvaikutuksia, esimerkiksi hyvityssakkotehostetta tai työrauhavelvollisuutta. Myöskään työehtosopimuksen pakottavaa normivaikutusta ei ole, vaan ehtoja voidaan muuttaa myös työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Jälkivaikutus on toisin sanoen *dispositiivinen*.

Virkaehtosopimuslaeissa on nimenomaiset säännökset edellä esitetyn mukaisesta virkaehtosopimuksen jälkivaikutuksesta. Päättyneen virkaehtosopimuksen mukaisia palvelussuhteen ehtoja noudatetaan, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan, jollei toisin ole sovittu (7 §). Sen sijaan työehtosopimuslaissa ei jälkivaikutuksesta ei ole yleistä säännöstä, vaan sitä koskeva normisto on oikeuskäytännössä kehittynyt. Tästä on kuitenkin erotettava työehtosopimuksella nimenomaan sovittu ”jälkivaikutus”, jonka mukaan työehtosopimus pysyy irtisanomisesta huolimatta noudatettavana tietyn ajan, esimerkiksi siihen asti kun uutta sopimusta koskevat neuvottelut on yhteisesti todettu päättyneiksi. Tällaisena aikana sopimus on täysin työehtosopimusvaikutuksin

voimassa. Työehtosopimuksen ”roikkopykälä” voi sinänsä osoittautua tulkinnanvaraiseksi, mistä esimerkkinä on TT 2008:38.

Työehtosopimuksen tavanomaisoikeudellista jälkivaikutusta on perusteltu *muuttumisopiksi* kutsutulla ajatusmallilla: työehtosopimuksen määräykset tulevat yksittäisten työsopimusten ehdoiksi, jollaisina niitä on noudatettava myös työehtosopimuksen lakattua (esim. KKO 1981 II 55). Realistisempaa ja myös asiallisesti oikeampaa on katsoa, että jälkivaikutus perustuu oikeuspoliittisiin syihin ja nyttemmin |

▼ 153

vakiintuneeseen oikeuskäytäntöön. Jälkivaikutusta on sovellettu silloinkin, kun kysymys ei ole työsopimuksella järjestettävistä asioista. Niinpä ratkaisussa TT 2003:5 todettiin, että vakiintuneen käytännön mukaan luottamusmieheksi valitun asema säilyy myös työehtosopimusten välisenä sopimuksettomana kautena.

*Jälkivaikutus lakkaa*, kun sopimukseton tila päättyy ja siirrytään noudattamaan uuden työehtosopimuksen mukaisia ehtoja. Sopimuksettoman tilan päättää yleensä paremmin ehdoin solmittu uusi sopimus. Ratkaisussa KKO 2007:55 näin ei ollut, vaan sopimuksettoman tilan päättymiseen jouduttiin ottamaan kantaa tavallisesta hiukan poikkeavissa olosuhteissa:

■ **KKO 2007:55.** Linja-autoliikennettä harjoittavassa yrityksessä oli aiemmin noudatettu alan valtakunnallista työehtosopimusta ammattiosaston kanssa tehdyn liityntäsopimuksen nojalla. Lisäksi oli tehty yritysکوhtainen työehtosopimus kuljettajille maksettavista lipunmyynti- ja kolarittomuuspalkkioista. Molempien sopimusten voimassaolo oli päätynyt 15.1.2000. Uusi valtakunnallinen työehtosopimus solmittiin 2.4.2000, ja se tuli sellaisenaan sitomaan työnantajaliittoon järjestäytynttä yritystä. Työnantaja oli myös ilmoittanut henkilöstölleen, ettei yritysکوhtaista palkkiosopimusta tulla uusimaan, vaan sen tilalle kehitetään toisenlaisia bonusjärjestelmiä. Korkein oikeus katsoi, että sopimukseton tila ja myös yritysکوhtaisen sopimuksen jälkivaikutus oli näissä olosuhteissa päätynyt uuden valtakunnallisen työehtosopimuksen solmimiseen. Tämän ajankohdan jälkeen työntekijöillä ei ollut enää oikeutta mainittuihin palkanlisiin.

On selvää, että jos *samojen osapuolten* välisessä uudessa työehtosopimuksessa ei ole enää kaikkia entisen sopimuksen mukaisia ehtoja, pois jätettyjä etuuksia ei voi vaatia entisen sopimuksen jälkivaikutukseen vedoten. Edellä selostetun korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan tämä on lopputulos silloinkin, kun aiemman työehtosopimuksen tai sopimuskokonaisuuden tilalle tulee *toinen sopimus*, ratkaistussa tapauksessa yrityskohtaisen sopimuksen korvaava valtakunnallinen työehtosopimus. Pois jääneiden ehtojen jälkivaikutus voidaan samassa yhteydessä lakkauttaa työnantajan yksipuolisella ilmoituksella, ettei niitä koskevaa sopimusta tulla uusimaan.

Myös *viitetyöehtosopimukseen perustuvalla paikallisella sopimuksella* on edellä selostetun mukainen jälkivaikutus.

Paikallinen sopimus |

▼ 154

voi päättyä samalla kertaa kuin viitetyöehtosopimuskin.<sup>31</sup> Jos tällöin seuraa sopimukseton kausi, myös paikallisen sopimuksen ehtoja noudatetaan jälkivaikutuksen perusteella. Sopimukseton kausi päättyy viitetyöehtosopimuksen uusimiseen. Tällöin päättyy myös paikallisen sopimuksen jälkivaikutus, vaikka sopimus jäisi uusimattakin. Tämä kanta ilmenee työtuomioistuimen ratkaisuista TT 1990:13 ja 14, ja se vastaa myös edellä selostetussa ratkaisussa KKO 2007:55 omaksuttua ajatustapaa.

■ **TT 1990:14.** Vaneritehtaan kokonaistuntipalkkoja oli 15 vuoden aikana tarkistettu kahdesti vuodessa työehtosopimuksen määräyksen perusteella tapahtuneen suorituspalkkojen kanssa toimitetun tilastovertailun perusteella. Tarkistus oli suoritettu paikallisten, kirjallisesti tehtyjen, työehtosopimuksen osaksi tulleiden, kunkin työehtosopimuskauden loppuun voimassa olleiden sopimusten nojalla.

Vaikka tarkistukset oli toteutettu eri vuosina samoja periaatteita noudattaen, ei sopimuskäytännöstä voitu johtaa asianosaisia sitovaa menettelyä, jota olisi noudatettava työehtosopimuskaudesta toiseen myös siinä tapauksessa, että paikallisesti ei päästä työehtosopimuksen edellyttämään sopimukseen asiassa. Työtuomioistuimen tuomiolla ei ollut mahdollista korvata paikallisesti tai liittojen välillä tekemättä jäänyttä sopimusta.

Paikallisen sopimuksen jälkivaikutusta koskeva erityiskysymys herää, jos sopimus on irtisanottu ja lakkaa *viitetyöehtosopimuksen voimassa ollessa*. Tällöin noudatettavaksi tulevat viitetyöehtosopimuksen asiaa koskevat määräykset (TT 2011:113). Aina tällaisia toissijaisesti sovellettavia määräyksiä ei ole, jolloin työehdot pysyvät toistaiseksi ennallaan jälkivaikutukseen rinnastettavalla tavalla.

Ks. tässä yhteydessä myös TT 2012:112.

■ **TT 2006:79.** Tapauksessa oli kysymys siitä, mikä työaika tuli auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen mukaan noudatettavaksi, kun automekaanikot olivat irtisanoneet paikalliset työaikasopimukset. Työehtosopimuksessa asiasta ei ollut määrätty. Työtuomioistuin katsoi, että sovellettavana pysyi asianomaisten työntekijöiden työsopimusten mukainen ja myös käytännössä noudatettu 37,5 tunnin viikkotyöaika.

|

▼ 155

Selvyyden vuoksi on syytä lopuksi todeta, ettei mikään työehtosopimuksen jälkivaikutus tule kysymykseen, jos päättyneen ja uuden sopimuksen välille ei jää sopimuksetonta ajanjaksoa. Uudella työehtosopimuksella voidaan muuttaa – myös heikentää – aiemmin noudatettuja ehtoja. Tämä koskee myös liikkeen luovutuksen jälkeistä tilannetta. Luovutuksensaaja on velvollinen noudattamaan luovuttajaa sitonutta työehtosopimusta sen päättymiseen asti, minkä jälkeen aletaan soveltaa luovutuksensaajaa sitovaa sopimusta, jos sellainen on. Luovutuksessa siirtyneet työntekijät voivat tällöin vedota päättyneen työehtosopimuksen mukaisiin, ehkä parempiin ehtoihin vain, jos tästä on erikseen työsopimuksella sovittu luovutuksensaajan

kanssa (KKO 2007:65). **Työ- ja**

# **virkaehtosopimuksen tulkinta**

## **6.1 Tulkinnan yleisiä perusteita**

Työ- ja virkaehtosopimuksen soveltaminen niin työpaikalla kuin esimerkiksi tuomioistuimessa edellyttää, että ollaan selvillä sovellettavan määräyksen sisällöstä. Vasta tällöin voidaan maksaa palkka oikean suuruisena tai todeta, onko määräystä rikottu. Kovin usein käy kuitenkin ilmi, että osapuolilla on erilainen käsitys siitä, mitä määräys tarkoittaa. Määräys saatetaan jo pelkkänä tekstinä ymmärtää eri tavoin. Erimielisyyttä on esimerkiksi siitä, lasketaanko palkallisen poissaolon aika kalenteripäivinä vai työpäivinä. Tai sitten on ratkaistava, täytyvätkö määräyksen soveltamisedellytykset tietyssä käytännön soveltamistilanteessa: maksetaanko asentajille työnopastuslisää ammattioppilaitoksesta tulleiden oppilaiden ohjaamisesta, tai oliko työvuoroluettelon muuttamiseen työehtosopimuksessa tarkoitettu perusteltu syy.

Jokin kysymys on saattanut jo kollektiivisopimusta solmittaessa jäädä osapuolten tieteen erimieliseksi, jolloin puhutaan *avoimesta dissenssistä* (esimerkkinä TT 2007:93). Useimmiten erimielisyys ilmenee myöhemmin – yleensä kun sopimusta on alettu soveltaa käytäntöön, mutta joskus jo pian ”musteen kuivuttua” allekirjoituksista, kun osapuolet tiedottavat jäsenistölleen saavutetun neuvottelutuloksen sisällöstä ja tavoitteidensa toteutumisesta. Tällöin dissenssi on ollut |

▼ 157

sopimusta solmittaessa vielä *piilevä*. Kaikissa näissä tapauksissa on sopimuksen *tulkinnan* avulla täsmennettävä määräyksen oikea merkityssisältö kahdesta tai ehkä useammasta kysymykseen tulevasta vaihtoehdosta.

Kollektiivisopimuksen tulkinta ei lähtökohdiltaan poikkea siitä, miten muita, tasavahvojen osapuolten kesken solmittuja velvoiteoikeudellisia sopimuksia tulkitaan.<sup>1</sup> Myöskään työehtosopimuksen ja virkaehtosopimuksen tulkintasäännöt eivät käytännössä ole poikenneet toisistaan.<sup>2</sup> Näiden sopimusten yhtenä erityispiirteenä tosin on *kirjallinen määrämuoto*, mutta tästä ei aiheudu muutosta mainittuun lähtökohtaan. Tulkinnassa otetaan huomioon sopimustekstin ohella monipuolisesti muukin aineisto: sopimusneuvotteluista esitetty selvitys, kuten puolin ja toisin tehdyt neuvotteluesitykset ja käydyt keskustelut, sopimuksen

soveltamiskäytäntö, yleinen työmarkkinakäytäntö ja niin edelleen. Määrämuodosta seuraa kuitenkin, että omaksuttavalla tulkinnalla on oltava jokin vähimmäisyhteys sopimuksessa mainittuihin asioihin ja tekstin sisältöön. Muuten ei olisi riittävää pohjaa sillekään, että työehtosopimuksia voidaan soveltaa yleissitovina alan järjestäytymättömissä yrityksissä.

Tulkinnalla ei voida myöskään *täydentää* työehtosopimukseen jätettyä *aukkoa*. Kollektiivisopimus on vain yksi, joskin tärkeä palvelussuhteen ehtojen sääntelykeino, ja on tavallista, että työ- ja virkaehtosopimuksessa jätetään asioita kokonaan tai osittain esimerkiksi laissa olevien säännösten varaan. Tästä syystä tulkitsijalla ei useinkaan ole erityistä tarvetta hakea kollektiivisopimuksesta vastausta kysymykseen, johon sopimuksessa ei näy otetun kantaa. Työtuomioistuin nimenomaan välttää sitä, että tuomiolla korvattaisiin asianosaisten kesken tekemättä jäänyt sopimus.

|

▼ 158

■ **TT 2011:95.** Tuomiossa katsottiin, että kihlakunnanulosottomiehellä ei ollut virkaehtosopimusten määräysten nojalla oikeutta vaadittuihin perimis- ja toimenpidepalkkioiden osuuksiin virantoimituksen pidättämisajalta. Perustelujen mukaan perimispalkkioita koskevassa tarkentavan virkaehtosopimuksen 9 §:ssä tai toimenpidepalkkioita koskevassa 10 §:ssä ei ole sovittu näiden palkkioiden maksamisesta virantoimituksesta pidättämisen ajalta. Määräyksissä on päinvastoin sovittu työtuomioistuimen käsityksen mukaan *tyhjentäväksi katsottavalla tavalla* niistä poissaoloista, joiden ajalta maksettavaan palkkaan esillä olevat palkkiot vaikuttavat. Näitä poissaoloja olivat vain sairausloma ja vuosiloma.

■ **TT 2008:25.** Työehtosopimusta tulkittiin siten, että siinä oli sovittu varallaolokorvauksesta vain niitä tilanteita silmällä pitäen, joissa toimihenkilö oli ollut velvollinen oleskelemaan asunnossa tai muussa tietyssä paikassa päivystysvalmiudessa. Muunlaisen varallaolon korvaamisesta työnantajan ja työntekijän on keskenään sovittava noudattaen työaikalain 5 §:n säännöksiä. Kanteessa tarkoitettujen toimihenkilöiden varallaolojärjestely ei ollut edellyttänyt oleskelemista asunnossa tai muualla päivystysvalmiudessa työehtosopimuksessa

tarkoitettulla tavalla. Yhtiö ei siten ollut rikkonut työehtosopimusta sopiessaan kyseisten toimihenkilöiden kanssa työehtosopimuksessa määrättyä alemmasta varallaolokorvauksesta.

Työ- ja virkaehtosopimuksen toisena erityispiirteenä on sen luonne *normisopimuksena*, jota sovelletaan sopijapuolten kannalta ulkopuolisten työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin. Voitaisiin ajatella, että tämä piirre korostaisi tulkinnan objektiivista luonnetta ja siten esimerkiksi sanamuodon mukaista tulkintaa. Näin ei kuitenkaan ole ollut, vaan määräävää on sopijapuolten tarkoituksen edellyttämä tulkinta. Työtuomioistuin on käytännössään tulkinnut samalla tavoin sopijapuolten välillä noudatettavia kollektiivisopimuksen velvoitemääräyksiä ja pelkästään sidottuihin sovellettavia normimääräyksiä. Kollektiivisopimukseen osallisten asemaa tarkoittaen onkin puhuttu *tulkintamonopolista*: osalliset, jotka voivat halutessaan myös muuttaa sopimusta, voivat määrämuodon rajoissa yhteisesti päättää tietylle sopimuskohdalle annettavasta tulkinnasta siitä riippumatta, minkälaiseen tulkintaan muu tulkinta-aineisto ehkä antaisi aiheutta.

Työ- ja virkaehtosopimuksen tulkinnassa edetään osapuulleen samalla tavoin kuin muidenkin sopimusten tulkinnassa. Tulkinnan lähtökohtana on sopimuksen *sanamuoto*. Sopimustekstin erilaisista

|

▼ 159

merkitysvaihtoehtoista pyritään sopimuksen sisällöksi vahvistamaan ensisijaisesti se, joka parhaiten vastaa sopimukseen osallisten *tarkoitusta*. Sopimuksen vakiintuneella *soveltamiskäytännöllä* on tällöin oma, sopijapuolten tarkoitusta ilmaiseva merkityksensä.

Sopijapuolten yhteistä tai edes oletettua tarkoitusta ei kaikissa tapauksissa pystytä selvittämään. Saattaa myös ilmetä, että osapuolten tarkoitukset ovat olleet selkeästi erilaiset. Tällöin tulkinnassa etäännyttään sopijapuolten katsantokannasta ja sopimuksen sisältö määrätään muiden, objektiivisesti painottuvien näkökohtien perusteella. Jos tulkintaa ohjaavaa muuta aineistoa on niukalti, lopputuloksena on yleensä tulkinta, joka parhaiten vastaa

sopimusmääräyksen sanamuotoa. Monitulkintaiselle sopimuskohdalle saatetaan muun selvityksen puuttuessa antaa yleistä *työmarkkinakäytäntöä* tai lähialojen sopimuskäytäntöä vastaava sisältö. Tulkinnassa kiinnitetään huomiota myös sopijapuolten väliseen riskinjakoon. *Epäselvyyssääntöä* sovellettaessa sopimustekstin laatinut osapuoli kantaa riskin tulkinnanvaraiseksi jääneen tekstin sisällöstä, jos toinen osapuoli on perustellusti voinut saada tekstistä erilaisen käsityksen kuin mitä laatija väittää tarkoittaneensa.

Näitä ja eräitä muitakin kollektiivisopimuksen tulkintaperiaatteita käsitellään seuraavassa oikeuskäytännön esimerkkien valossa. On kuitenkin korostettava, ettei käsiteltävillä tulkintaperusteilla ole mitään selkeää keskinäistä hierarkiaa tai kaavamaista soveltamisjärjestystä, kenties lukuun ottamatta sopijapuolten yhteisen tarkoituksen määräävää asemaa. Tulkintaperusteet tulevat esiin kussakin yksittäisessä tapauksessa erilaisina yhdistelminä ja painoarvoltaan vaihtelevina. Esimerkiksi sopimuksen sanamuoto saattaa selvemmin tai heikommin viitata tiettyyn suuntaan, ja toisenlaista tulkintaa puoltava soveltamiskäytäntö on vakiintunut tai epäyhtenäinen. Näistä syistä kutakin tulkintatapausta on arvioitava sen yksilöllisistä piirteistä lähtien. Työ- ja virkaehtosopimuksen tulkintaan nivoutuu edelleen myös paljon *näyttökysymyksiä*. Usein ollaan eri mieltä esimerkiksi siitä, mitä neuvotteluissa on keskusteltu tai minkälaista käytäntöä alan yrityksissä on noudatettu, ja näistä seikoista on tällöin tarpeen esittää todistelua.

## 6.2 Sanamuoto

▼ 160

Työ- ja virkaehtosopimus ovat kirjallisia sopimuksia, ja siten niiden tulkinnan lähtökohtana on sopimusmääräysten sanamuoto. Sanamuodon merkitys on siinä, että se ilmaisee osapuolten yhteisesti tarkoittamaa sopimuksen sisältöä. Sanamuoto voidaan sivuuttaaakin, jos tarkoitus on ollut toinen ja tekstissä on vain käytetty siihen nähden virheellistä ilmausta (*falsa demonstratio non nocet* -periaate). Varsin usein tulkintariidan ratkaisussa kuitenkin

päädytään sanamuotoa vastaavaan lopputulokseen. Se, joka väittää sopimuksen sisällön olevan muu kuin sanamuodon osoittama, on velvollinen näyttämään toteen tällaiseen tulkintaan oikeuttavan perusteen. Näitä lähtökohtia kuvaa seuraava lyhyt tapausselostus:

■ **TT 2006:46.** Jutussa oli kysymys siitä, oliko säännöllisenä työaikana tehtävästä seisokkijän työstä maksettava paperiteollisuuden toimihenkilöille kuukausipalkan lisäksi kaksinkertainen vai kolminkertainen palkka. Työnantajaliitto oli nostanut asiassa kanteen, jossa vaadittiin vahvistettavaksi, että palkka on kaksinkertainen.

Ratkaisun mukaan sopimusmääräysten sanamuoto on selkeä ja vastaa Metsäteollisuus ry:n vaatimaa tulkintaa. Näyttämättä on jäänyt, että sopijapuolet olisivat yhteisesti tarkoittaneet sopia muusta kuin mitä määräysten sanamuoto osoittaa. Näin ollen kysymyksessä olevia sopimusmääräyksiä on tulkittava kanteessa vaaditulla, niiden sanamuotoa vastaavalla tavalla.

Mainitun tuomion jälkeen työehtosopimusta muutettiin niin, että seisokkijän työstä maksetaan kolminkertainen palkka. Kuitenkin myös uusien määräysten soveltamisesta erilaisiin seisokitöihin syntyi erimielisyyttä. Myös tämä riita ratkaistiin uusien määräysten sanamuotoon tukeutuen, ks. TT 2012:7.

Kaikissa tulkintatapauksissa joudutaan mahdollisuuksien mukaan selvittämään sopimustekstin välittämä ilmaisun merkityssisältö. Kun sopimus kirjoitetaan yleiskielellä, siinä käytettyjä ilmauksiakin tulkitaan lähtökohtaisesti *yleiskielen* mukaisessa merkityksessä. Tästä esimerkkinä on jäljempänä selostettava ratkaisu TT 2004:80. Siinä termiä ”asunto” tulkittiin lopulta yleiskielen mukaan eikä vastaajan väittämässä suppeammassa merkityksessä, jollaista oli käytetty muun muassa Tilastokeskuksen rakennusluokituksessa. Monien alojen |

▼ 161

sopimuksissa joudutaan kuitenkin käyttämään *erityisterminologiaa*. Tällöin sanamuotoa tulkitaan vastaavasti kyseisen alan ammattikäsitteistön mukaisesti. Mikäli työ- tai virkaehtosopimuksessa käytetään samoja termejä kuin *työlainsäädännössä*, on luonnollista lähteä siitä, että myös tulkinta on yhtenevä.

Jos *samaa käsitettä* tai ilmausta on käytetty sopimuksen *eri kohdissa*, niille pyritään antamaan sama merkitys, ellei muuhun tulkintaan ole erityistä syytä. Näin oli ratkaisussa TT 2006:68. Sen mukaan torninosturinkuljettaja oli oikeutettu työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa sovittuun työkohtaisuuslisään myös käyttäessään torninosturia kauko-ohjauksella maasta käsin. Määräyksen selvä sanamuoto tuki työtuomioistuimen mielestä työntekijäpuolen esittämää tulkintaa, jonka mukaan torninosturinkuljettajalle on työssään aina maksettava työkohtainen lisä nosturin kuljetustavasta riippumatta. Kauko-ohjattavat nosturit olivat työehtosopimuksessa tarkoitettuja torninostureita, ja niiden kuljettajat olivat niin virallismääräyksissä kuin työehtosopimuksessakin tarkoitettuja torninosturinkuljettajia. Työehtosopimusneuvotteluista esitetystä selvityksestä ei työtuomioistuimen mielestä ollut saatavissa tukea työnantajaliiton esittämälle suppeammalle, sopimusmääräyksen sanamuodosta poikkeavalle tulkinnalle. – Toisaalta jos sopimuksessa on käytetty samankaltaisista asioista hiukan *erilaisia ilmauksia*, eroihin kiinnitetään huomiota myös tulkinnassa. Tapauksessa TT 2006:68 palkkapöytäkirjassa oli erilaiset määräykset ”tehollisesta työajasta” ja ”koneen tehollisesta työajasta”. Tämä ratkaisi sen, ettei ajoneuvonosturinkuljettajalla ollut oikeutta pöytäkirjan mukaiseen työkohtaisuuslisään koneen korjaus- ja huoltotyön ajalta, jota ei voitu pitää nimenomaan koneen tehollisena työaikana.

Viimeksi selostetussa tapauksessa tuli esiin paitsi yksittäisen sopimuskohdan sanamuodon merkitys, myös *sopimuksen rakenteeseen* ja systematiikkaan liittyvä tulkintaperuste. Yksittäisiä ilmauksia tulkitaan niin, että ne muun tekstin yhteydessä muodostavat johdonmukaisen ja järkevän kokonaisuuden. Tällaisella perusteella on tulkittu esimerkiksi työ- ja virkaehtosopimusten matkakustannusten korvaamista koskevien määräysten sisältöä (TT 1997:27, TT 2007:37 ja TT 2010:129).

Yleisesti ottaen kollektiivisopimusten tulkinnassa ei kuitenkaan voida lähteä kovin vahvasta, sopimuksen sisäistä johdonmukaisuutta |

koskevasta olettamasta. Näin on etenkin silloin, kun työehtosopimukseen on ehkä vuosikymmenten varrella tehty lisäyksiä ja muutoksia. Tästä yhtenä esimerkkinä on paperiteollisuuden työehtosopimus. Ratkaisun TT 2003:93 perusteluissa todettiin, että työehtosopimuksen palkkamääräykset ovat saaneet nykyisen asunsa pitkän ajan kuluessa tapahtuneen kehityksen tuloksena. Määräyksistä osaa ei esitetyn selvityksen mukaan enää lainkaan sovelleta, ja määräyksiin on tullut myös päällekkäisyyttä ja suoranaista ristiriitaisuuttakin. Selostetusta johtui, että palkkamääräysten sanamuodosta ja rakenteesta voitiin työtuomioistuimen mielestä vain rajoitetusti tehdä päätelmiä vireillä olevan riidan ratkaisemiseksi.

Sanamuodon merkitys tulkinnassa vähenee, kun sopimuksessa käytetään ilmauksia, jotka ovat jo sinällään epämääräisiä tai harkinnanvaraisia – esimerkkinä ”yrityksen toiminnalle tärkeä ammattityöntekijä” työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa määräyksissä. Osapuolten nimenomaisena tarkoituksena saattaa tällöin olla, että määräyksen tulkinta ratkaistaan tapauskohtaisten olosuhteiden perusteella. Joskus käy kuitenkin ilmi, että tällaiselle ilmaukselle, kuten ”perusteltu syy” (ks. TT 2007:47), ”erityinen syy” (TT 2002:36) tai ”viivytyksettä” (TT 2008:29) on itse asiassa tarkoitettu tai vakiintunut joitakin melko tarkkarajaisiakin soveltamisedellytyksiä. Niitä ei kuitenkaan voida johtaa määräysten kielellisestä asusta, vaan kysymykseen tulevat työ- ja virkaehtosopimuksen muut tulkintaperusteet.

## 6.3 Osapuolten yhteinen tarkoitus

Kollektiivisopimukselle on annettava ensisijaisesti sopimuksen osapuolten tarkoittama sisältö, käy se sitten ilmi suoraan sopimustekstistä tai muulla tavoin. Osapuolten tarkoitus tavallisesti rajaa niitä tulkintavaihtoehtoja, jotka sanamuodon mukaan olisivat sinänsä mahdollisia. Sanamuoto voidaan kokonaan sivuuttaakin, jos osapuolten toisenlaisesta tarkoituksesta esitetään vahva näyttö (esim. TT 1994:11). Sopijapuolten tarkoitus puolestaan voidaan sivuuttaa lähinnä vain niissä tapauksissa, joissa sen mukainen tulkinta olisi pakottavan lainsäädännön vastainen.

Käsiteltävän tulkintaperusteen keskeinen asema ei välttämättä tule esiin sen painoarvoa vastaavalla tavalla työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Jos nimittäin sopimusmääräyksen sisällöstä on yhteinen näkemys, sen soveltamisesta ei helposti synny riitojakaan, tai erimielisyydet selvitetään viimeistään liittojen välisissä neuvotteluissa. Asiat eivät tällöin etene työtuomioistuimeen asti. On kuitenkin havainnollinen tapausryhmä, joka poikkeaa tästä käsittelyjärjestyksestä: lausuntoasiat, jotka koskevat yleissitovien työehtosopimusten tulkintaa. Tällaisessa tapauksessa on järjestäytymättömässä yrityksessä syntynyt riita, joka on saatettu yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi, ja tämä tuomioistuin pyytää asiaan työtuomioistuimen lausuntoa. Työtuomioistuin puolestaan hankkii tulkintakysymyksestä säännönmukaisesti työehtosopimuksen osapuolten lausunnot asian ratkaisua varten. Melko usein osapuolilla onkin tulkinnasta yhteinen käsitys. Työtuomioistuin ei silloin yleensä katso olevan perusteltua syytä poiketa osapuolten yksimielisestä kannasta. Tämä osaltaan kuvaa edellä sopijapuolten tulkintamonopoliksi kutsuttua seikkaa. Lausunnoksi tulee näissä tapauksissa seuraavan kaltainen:

■ **TT 2007:7.** Linja-autohenkilökunnan työehtosopimukseen osallisten liittojen yhteisen tulkinnan mukaisesti lausunnossa katsottu, että koeajan enimmäispituutta koskeva työehtosopimuksen määräys soveltui myös oppisopimussuhteessa olevaan työntekijään.

Normaalisitovaa työehtosopimusta tai virkaehtosopimusta koskevassa tulkintajutussa riitapuolten alkuaan yhteinen tarkoitus on voinut joutua kadoksiin erilaisista syistä. Sopimusmääräykset ovat usein vanhoja, ja ne saattavat olla peräisin useiden sopimuskausien, ehkä kymmenien vuosien, takaa. Todistajina kuultavilla osapuolten edustajilla voi kuitenkin olla neuvotteluista yksityiskohtaiset tiedot ja muistiinpanot, joiden avulla sopimuksen syntyvaiheet voidaan rekonstruoida. Esimerkkinä voidaan mainita ratkaisu TT 2004:132, jossa katsottiin, että sopimusmääräyksen ilmauksella ”puoliso” tarkoitettiin paitsi avio- myös avopuolisoa. Kysymys oli toimihenkilön oikeudesta palkalliseen vapaaseen avopuolison äidin hautajaisten johdosta. Tulkintaan johtanut

neuvotteluvaiheiden kuvaus ja arviointi on liian pitkä selostettavaksi koko laajuudessaan tässä. Ratkaisevaa oli kuitenkin se, että määräyksen alkuperäinen ilmaus ”aviopuoliso” |

▼ 164

oli toimihenkilöliiton esityksestä muutettu vuonna 1993 puolisoiksi, ja työnantajapuolen neuvottelijoille oli tehty selväksi muutoksen tarkoitus. Neuvottelujen lopputulos oli kompromissi, jossa määräyksen soveltamisalaa oli muilta osin rajattu työnantajapuolen esittämällä tavalla. Kanteessa vaaditun, määräyksen sanamuotoonkin sopivan tulkinnan katsottiin näissä oloissa olevan ”sopijapuolten tarkoitusta parhaiten vastaava”.

Ratkaisussa TT 2007:81 oli kysymys leipomoalan työehtosopimuksesta ja sen osana noudatettavasta elintarviketeollisuuden yleissopimuksesta, jonka luottamusmiestä koskevat määräykset puolestaan olivat peräisin keskusjärjestöjen vuonna 1990 solmimasta luottamusmiessopimuksesta. Tapauksessa leipomon pääluottamusmies oli tuotannon järjestelyyn liittyvistä syistä siirretty aamuvuorosta päivävuoroon, jolloin hänen kokonaisansionsa oli vähentynyt aamutuntilisien jäätyä pois. Kanteessa vaadittiin työnantajaa tuomittavaksi hyvityssakkoon luottamusmiehen ansiotason alentamisesta. Kanne hylättiin, kun keskusjärjestösopimuksen määräysten tarkoituksesta saatiin selvitys sopimuksen valmisteluun keskeisesti osallistuneen todistajan kertomana. Sopimuksessa oli määräys luottamusmiehen palkkasuojasta niitä tapauksia varten, joissa siirto tapahtuu työnantajan aloitteesta, ja erikseen määräys laajemmasta ansiotason suojasta, kun siirto on ollut tarpeen luottamusmiestehtävien hoitamiseksi. Nyt oli kysymys ensin mainitusta tilanteesta ja palkkasuojasta, jonka piiriin aamutuntilisän kaltaiset olosuhdelisät eivät kuuluneet. Ratkaisu tehtiin tämän mukaisesti, kun määräysten sisällöstä ei ollut sopijapuolten välillä enemmälti keskusteltu siirrettäessä määräyksiä elintarviketeollisuuden yleissopimukseen. Työehtosopimuksissa on paljon tällaisia keskusjärjestösopimuksista peräisin olevia tai muuten useilla sopimusaloilla samanasaisina noudatettavia määräyksiä. On myös täysin mahdollista, että niiden tulkinta eriytyy sopimusaloittain esimerkiksi soveltamiskäytännön myötä.

Edellä selostetut esimerkit ovat sikäli tyypillisiä, että niissä sopimuksen tarkoitus on selvinnyt *sopimuksen solmimista edeltävistä* neuvotteluista tai muista olosuhteista. Toisinaan sopijapuolten tarkoituksen katsotaan ilmenevän sopimuksen *solmimisen jälkeen* tapahtuneista seikoista. Tästä osoituksena voi olla yhteisesti hyväksytty sopimuksen soveltamiskäytäntö, jota käsitellään erikseen seuraavassa jaksossa.

|

▼ 165

Kuitenkin myös osapuolten edustajien nimenomaiset, sopimuksenteon jälkeiset tahdonilmaisut tai kannanotot voivat johtaa samaan lopputulokseen. Vastaavanlaista tapausta koskevien, liittojen välisten erimielisyysneuvottelujen tulos voi muodostaa tulkintaa ohjaavan ennakkotapauksen.<sup>3</sup> Esimerkkinä on ratkaisu, jossa katsottiin, että urakkamääräyksissä käytetyn ”asunnon” käsitteen piiriin kuuluivat myös opiskelija-asunnot. Tulkinta oli myös käsitteen yleiskielen mukaista merkitystä vastaava. Tulkinnessa otettiin edelleen huomioon määräysten yleinen tarkoitus, urakkalaskennan yksinkertaistaminen:

■ **TT 2004:80.** Talotekniikka-alan sähköasennusalan toimialan työehtosopimuksen urakkapalkkamääräyksissä oli sovittu asuntokohtaisesta työpalkasta. Riidan kohteena olevat opiskelija-asunnot katsottiin asunnoiksi, joiden kohdalla on tullut soveltaa asuntokohtaista työpalkkaa koskevia määräyksiä.

Ratkaisun perustelujen mukaan työehtosopimuksen määräyksellä on pyritty urakkalaskennan yksinkertaistamiseen. Määräyksestä sovittaessa työehtosopimukseen osallisten välillä ei ole keskusteltu siitä, mitä tarkoitetaan määräyksen mukaisella asunnolla. Osapuolten välillä ei määräyksestä sopimisen jälkeen ole tullut esille se, että asunnon käsite määriteltäisiin vastaajan väittämin tavoin Tilastokeskuksen rakennusluokituksen mukaisesti tai että määräystä sovellettaessa ohjetta haettaisiin kaava- tai rakennuslupamääräyksistä. Sen sijaan todistajien kertomuksista on käynyt ilmi, että määräyksestä sopimisen jälkeen liittojen edustajien välisissä epävirallisissa neuvotteluissa on sovittu asuntokohtaisen hinnoittelun soveltamisesta vastaavanlaiseen opiskelija-asuntokohteeseen, josta jutussa on kysymys. C:n kertoman mukaan osapuolten välillä on tuolloin vallinnut yksimielisyys siitä, että

määräystä sovelletaan, mikäli kysymys on asunnosta, jossa on sisäänkäynti, kylpy- tai suihkutila, vesipiste ja keittomahdollisuus. Liittojen edustajat ovat myös toisessa opiskelija-asuntokohteessa määräyksen soveltamisesta syntyneen epäselvyyden kohdalla omaksuneet tulkinnan, jonka mukaan työhön sovelletaan asuntokohtaista hinnoittelua. Myös liittojen edustajien välillä esillä olleessa vanhusten palvelutalon rakennuskohteessa määräyksen soveltaminen on ratkaistu noudattaen liittojen edustajien aikaisemmin |

▼ 166

omaksumia asunnon määrittelyssä noudatettuja periaatteita. Niiden mukaan vailla keittomahdollisuutta olevat dementiahuoneet oli jätetty määräyksen soveltamisen ulkopuolelle.

Työehtosopimukseen osallisten liittojen edustajat ovat edellä todetuin tavoin käytännössä esille tulleiden tapausten kohdalla tulkinneet määräystä siten, että myös kanteessa tarkoitettun kaltaiset opiskelija-asunnot katsotaan työehtosopimusmääräyksessä tarkoitetuiksi asunnoiksi. Tulkinta myös vastaa sitä, mitä yleiskielessä tarkoitetaan asunnolla, erotuksena esimerkiksi pelkästään tilapäismajoitukseen käytettävästä huoneistosta. Muun selvityksen puuttuessa ei työtuomioistuimen mielestä ole perusteita poiketa tästä tulkinnasta myöskään kanteessa tarkoitettun työkohteen osalta.

Sopijapuolten yhteinen tarkoitus jää monessa tapauksessa selvittämättä sen vuoksi, ettei yksittäisen määräyksen sisällöstä tai sen tulkintavaihtoehdoista ole keskusteltu sopimusta solmittaessa tai sen jälkeen. Voi myös olla, että toisella sopijapuolella on ollut määräyksestä sovittaessa tiettyjä sitä koskevia tavoitteita, mutta niitä ei ole tuotu esiin. Näissä tapauksissa joudutaan tulkinnassa nojautumaan määräyksen sanamuotoon tai turvautumaan epäselvää sanamuotoa täsmentäviin muihin tulkintaperusteisiin.

Yhtenä tällaisena perusteena voi olla *määräyksen tarkoitus ”objektiivisesti” ymmärrettynä* hiukan samaan tapaan kuin laintulkinnassa saatetaan vedota lain tarkoitukseen (*ratio legis*). Tällöin sopimusmääräyksen tulkinta esimerkiksi kytketään siihen yleisempään tavoitteeseen, johon sopimuksella pyritään, vaikka se ei suoraan ilmenisikään määräyksen tekstiasusta:

■ **TT 2011:25.** Lausuntoasiassa oli kysymys siitä, millä edellytyksillä virkamiehen virkamatkan aikana nauttima ateria (tässä tapauksessa

karjalanpiirakka) voitiin katsoa sellaiseksi, että se oikeutti ateriakorvaukseen matkakustannusten korvaamista koskevan virka- ja työehtosopimuksen mukaan.

Muun selvityksen puuttuessa työtuomioistuin katsoi, että määräyksen tulkinnan lähtökohdaksi voitiin ottaa sen sanamuoto. Määräyksessä käytetty ateria-käsite voidaan sinänsä ymmärtää laajasti. Toisaalta aterialle on työtuomioistuimen mielestä asetettava joitakin laadullisia vähimmäisedellytyksiä. Lisäksi on otettava huomioon ateriakorvauksen, kuten muutenkin *matkakustannusten, korvaamisen tarkoitus* virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Kysymys on virkamatkasta aiheutuneiden

▼ 167

ylimääräisten menojen korvaamisesta. Korvaus ei tällöin saisi muodostua asianomaiselle ylimääräiseksi tuloksi. Siten ateriakorvausta ei työtuomioistuimen mielestä ole maksettava sellaisesta ruokailusta, josta aiheutunut meno on ollut selvästi pienempi kuin korvauksen määrä eli tässä tapauksessa yhdeksän euroa.

■ **TT 2010:135.** Kysymys oli kihlakunnanulosottomiesten virastokohtaisten perimispalkkioiden määräytymisestä uudessa palkkausjärjestelmässä. Erimielisyys koski sitä, onko tarkentavan virkaehtosopimuksen mukaista perimispalkkiota suoritettava niistä niin sanotuista kehotusmaksuista, jotka on maksettu ennen eräpäivää.

Määräyksen tekstiä ei ollut muotoiltu siten, että perimispalkkioiden ulkopuolelle jäisivät yksiselitteisesti myös ennen eräpäivää kertyneet kehotusmaksut. Kanteessa esitetty tulkinta oli siten määräyksen sanamuotoa vastaava. Kuitenkin virkaehtosopimusneuvotteluista esitetyn selvityksen mukaan *koko perimispalkkioita koskeva järjestelmä* on tarkoitettu sellaiseksi, että palkkioita maksetaan niistä velallisen maksusuorituksista, jotka ovat edellyttäneet toimitusmieheltä aktiivisia perintätoimenpiteitä. Automaattisen tietojenkäsittelyn johdosta ennen eräpäivää suoritettavat kehotusmaksut eivät ole tällaisia maksuja. Työtuomioistuin piti määräyksen *tarkoitusta niin selvänä ja toisaalta kanteessa esitettyä tulkintaa siinä määrin erikoiseen lopputulokseen johtavana*, ettei kanteessa esitettyä vaatimusta voitu hyväksyä.

Kuten ratkaisusta ilmenee, määräysten tarkoituksen avulla on voitu sulkea pois sellaisia sinänsä sanamuodon mukaan mahdollisia tulkintoja, jotka johtaisivat järkevän sopimustulkinnan kannalta vieraaseen lopputulokseen. Itsenäisenä tulkintaperusteena tällaisilla näkökohdilla on kuitenkin melko rajoitettu, viimesijainen käyttöala.

Jos esimerkiksi määräyksen sanamuoto on yksiselitteinen, sen mukaisesta tulkinnasta ei poiketa ilman vahvoja muita perusteita. Tällaisessa tapauksessa tuomioistuin tyytyy siihen, mitä osapuolet ovat sopineet, vaikka soveltaminen johtaisikin esimerkiksi toisen osapuolen kannalta kohtuuttoman edulliseen lopputulokseen. Epätarkoituksenmukaisen määräyksen korjaaminen jää tällöin sopijapuolten itsensä tehtäväksi (ks. esim. äänestysratkaisu TT 2012:43).

## 6.4 Soveltamiskäytäntö

▼ 168

Jos sopimusmääräykselle on sen soveltamiskäytännössä vakiintunut tietynsisältöinen merkitys, tällä on merkittävä painoarvo määräyksen tulkinnassa. Juuri työ- ja virkaehtosopimusten kaltaisten kestosopimusten tulkinnassa voi muodostua varteenotettavaa soveltamiskäytäntöä, koska samaa määräystä saatetaan soveltaa pitkän aikaa. Vain *vakiintunut* soveltamiskäytäntö voi tulla sopimuksen tulkintaa ohjaavaksi perusteeksi. Lisäksi on otettava huomioon, että sopimuksen soveltamisesta määrää ensi vaiheessa työnantaja tulkintaetuoikeutensa nojalla. Tulkintaperusteelta edellytetään tämän vuoksi yleensä, että soveltaminen on ollut *yhteisesti hyväksyttyä* eli sellaista, jota työntekijäpuoli ei ole riitauttanut. Nämä edellytykset ovat täyttyneet seuraavissa tapauksissa:

■ **TT 2002:43.** Ilmailualan työehtosopimuksessa oli rajoitettu työvuorolistalle sijoitettavien, yötyötä sisältävien työrupeamien määrää. Yhtiön noudattamassa pitkäaikaisessa käytännössä kaukolento, jonka yötyöaika ylittää sekä meno- että paluulennolla neljä tuntia, käsitti vain yhden työrupeaman. Koska työntekijäpuolen ei ole selvitetty reagoineen tähän soveltamiseen ennen riidanalaista tapausta, käytäntö oli muodostunut työehtosopimuksen määräyksen tarkoitusta vastaavaksi vakiintuneeksi tulkinnaksi. Kanteessa esitetty toisensisältöinen vahvistusvaatimus oli tästä syystä perusteeton.

■ **TT 2007:77.** Kysymys oli hälytystyölisän maksamisen edellytyksistä. Ratkaisun perustelujen mukaan työehtosopimuksen hälytystyölisää koskevan määräyksen sanamuoto on vuodelta 1976. Se ei sellaisenaan

selkeästi tue kummankaan osapuolen kantaa. Hälytystyölisämääräystä on esitetyn selvityksen mukaan pitkään sovellettu työnantajaliiton ohjeiden mukaisesti ilman että siitä olisi aiheutunut erimielisyyksiä. Vaikka soveltamistapauksia ei ilmeisesti ole käytännössä ollut kovin paljon, työtuomioistuin pitää uskottavana, että noudatettu soveltamiskäytäntö on ollut myös Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT:n tiedossa. Tämän pitkäaikaisen ja riidattoman soveltamiskäytännön perusteella työtuomioistuin katsoo työnantajapuolen tulkinnan vastaavan sopijapuolten yhteistä tarkoitusta.

Ks. myös TT 2007:16. Äitiysvapaa-ajan palkkaa koskevan määräyksen tulkinta oli vuonna 1989 ollut riitainen, mutta käytäntö oli sittemmin vakiintunut työnantajan omaksuman tulkinnan mukaiseksi.

|

▼ 169

Soveltamiskäytännön on oltava jokseenkin *yhtenäistä*, jotta sillä olisi merkitystä. Tulkintariidoissa esitetään varsin usein selvitystä soveltamiskäytännöstä, mutta usein käy myös niin, että käytäntö osoittautuu epäyhtenäiseksi. Esimerkiksi ratkaisussa TT 2007:74 tulkittiin, saattoiko ravintola-alan yritys vaatia sairausajan palkanmaksun perusteeksi lääkärin antamaa todistusta työkyvyttömyydestä, vai oliko työnantajan hyväksyttävä työntekijän esittämä terveydenhoitajan antama todistus. Osapuolten esittämä laajahko todistelu ravintola-alan yrityksissä noudatetusta käytännöstä oli epäyhtenäinen, ja ratkaisu jouduttiin tekemään muilla perustein. Tarvittavaan näyttöön vaikuttaa tietenkin se, onko kysymyksessä valtakunnallinen vai esimerkiksi yrityskohtainen sopimus. Valtakunnallisen sopimuksen soveltamiskäytäntöä ei sanottavasti valaise selvitys yhdessä tai kahdessa yrityksessä tai virastossa noudatetusta käytännöstä. Asiassa TT 2008:29 kuitenkin ratkaistiin postinjakajan lopputilin maksamisen ajankohtaa koskeva tulkintariita työnantajayrityksessä noudatetun pitkäaikaisen käytännön mukaisesti, kun valtakunnallista työehtosopimusta käytännössä noudatettiin vain kysymyksessä olevassa konsernissa.

Sopimusmääräyksen soveltamiskäytäntö voidaan kokea epäkohdaksi siinä määrin, että määräystä esitetään muutettavaksi seuraavassa sopimuksessa. Tulkintakysymys on tällöin otettu nimenomaisesti neuvoteltavaksi. Jos sopimus toisen osapuolen

muutosesityksistä huolimatta *uusitaan entisen sisältöisenä*, tämä voi ilmaista osapuolten yhtäpitävää tarkoitusta, joka on entisen käytännön mukainen. Siten ratkaisussa TT 2005:105 katsottiin kaupan työehtosopimukseen osallisten tarkoituksena olleen jättää provisiopalkkaiset tukkumyyjät työehtosopimuksen palkkamääräysten soveltamisen ulkopuolelle. Perusteluissa todettiin seuraavaa:

Työntekijäpuolelta oli 1970-luvun puolivälistä alkaen tehty esityksiä tukkumyyjiä koskevien määräysten muuttamiseksi siten, että myös tämä työntekijäryhmä tulisi työehtosopimusten palkkamääräysten piiriin ja että myös heille tulisi yleiskorotus. Tämä osoitti työtuomioistuimen mielestä, että myös työntekijäpuolen käsitys työehtosopimuksen sisällöstä on ollut se, että työehtosopimuksen palkkamääräyksiä, mukaan lukien yleiskorotuksia koskevat määräykset, ei ole tarkoitettu noudatettaviksi provisiopalkkaisiin tukkumyyjiin.

|

▼ 170

Rauennut muutosesitys ei kaikissa tapauksissa merkitse sen mukaisen tulkinnan tappiota. Asiassa TT 2003:9 työntekijäpuoli oli halunnut kirjata sopimukseen voimassa olleen, oppisopimusoppilaiden työajan lyhentämistä koskevan käytännön. Ehdotus ei ollut toteutunut, mutta työnantajapuolen kanssa oli todettu, että seuraavaksi esille tuleva konkreettinen erimielisyystapaus vietäisiin työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Näin tapahtuikin, ja työntekijäliiton kante hyväksyttiin. Soveltamiskäytännöstä esitetty selvitys tosin jäi niukaksi, ja ratkaisu tehtiin seuraavassa jaksossa esille tulevan epäselvyyssäännön perusteella.

## 6.5 Tulkintariskin jako

Työ- tai virkaehtosopimuksen määräys voi olla yhteisesti neuvotteluprosessissa muokattu tai toisen osapuolen esittämä ja laatima. Silloin kun toinen osapuoli esittää uutta määräystä tai aiemman muuttamista, esityksen tekijältä voidaan edellyttää asianmukaista selvitystä esityksen sisällöstä.

Tämän selvitysvelvollisuuden laiminlyönti voi aiheuttaa haitallisen seuraamuksen, jos määräys myöhemmin osoittautuu tulkinnanvaraiseksi. Epäselvän sopimustekstin laatija kantaa riskin, jos vastapuoli on voinut perustellusti saada tekstin sisällöstä toisenlaisen käsityksen kuin laatija on tarkoittanut (*epäselvyyssääntö*). Riskin välttämiseksi laatijan on huolehdittava siitä, että toinen osapuoli saa oikean käsityksen esityksen tarkoituksesta (selontekovelvollisuus). Muussa tapauksessa sopimusta tulkitaan tämän toisen osapuolen eduksi sen mukaan, miten se on asian voinut perustellusti ymmärtää. Näin käy tyypillisesti silloin, kun tekstin laatija on tarkoittanut antaa sopimusehdolle jonkin erityismerkityksen, joka ei ilmene ehdon sanamuodosta.

Tulkintariski voi kuitenkin kääntyä myös toisen osapuolen rasiukseksi. Jos sopimusehdon laatija on noudattanut selontekovaatimusta tai vastapuoli on muuten päässyt perille ehdon tarkoituksesta, vastapuolen on ilmoitettava mahdollinen eriävä käsityksensä; muuten sopimusta tulkitaan sen laatijan tarkoittamalla tavalla. Samoin |

▼ 171

jos vastapuoli on havainnut tekstissä olevan epäselvyyden, siihen on hankittava tai pyydettävä täsmennystä (selonottovelvollisuus). Silloinkin kun sopimusmääräys on yhteisesti laadittu, osapuolten on neuvottelutilanteen vaatimusten mukaisesti aktiivisesti huolehdittava siitä, että heidän tarkoituksensa tulevat puolin ja toisin selväksi (esim. TT 1997:27). Tätä edellyttää osapuolten välisen lojaliteetin vaatimus. Selonteko- tai selonottovelvollisuuden laiminlyönti voi johtaa siihen, että määräystä tulkitaan vastapuolen *perustellun odotuksen* mukaisesti.

Seuraavassa ratkaisussa tulkinnan lopputulosta vahvensi se, että epäselvien sopimusmääräysten laatijan vastapuoli oli täyttänyt selonottovelvollisuutensa:

■ **TT 2006:63.** Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa oli sovittu palkkaryhmästä, johon Suomeen lähetetyt ulkomaalaiset työntekijät oli kolmeksi ensimmäiseksi kuukaudeksi sijoitettava. Määräystä tuli

soveltaa pöytäkirjan allekirjoituspäivämäärästä lukien maahan tuleviin työntekijöihin, mutta ei maassa jo tätä ennen olleisiin.

Ratkaisun perusteluissa todettiin muun muassa, että sopimusmääräyksissä käytettyjä sanontoja voitiin tulkita eri tavoin. Aloite määräysten ottamisesta sopimukseen on tullut Rakennusliitolta, jonka edustaja on myös laatinut asiaa koskevan pohjatekstin. Työnantajapuolelta on neuvotteluissa tiedusteltu työntekijäpuolen kantaa määräyksen ajalliseen ulottuvuuteen. Todistajien selostama keskustelu on työtuomioistuimen mielestä ollut ymmärrettävissä työnantajapuolen ilmoittamalla tavalla. Mikäli allekirjoituspöytäkirjan määräystä olisi ollut tarkoitus soveltaa Suomessa jo entuudestaan työskennelleisiin ulkomaalaisiin työntekijöihin, olisi Rakennusliiton, joka määräystä on ehdottanut, selkeämmin tullut ilmaista tämä tavoitteensa määräyksen tekstissä tai siitä käydyissä neuvotteluissa, joissa liiton kantaa asiaan on erikseen tiedusteltu. Kun näin ei ole tapahtunut, perusteita kanteessa esitetyn vahvistusvaatimuksen hyväksymiselle ei ole.

Osapuolten perusteltujen odotusten suojaan nojautuvaa tulkintariskin jakoa sovelletaan myös tulkittaessa *paikallisia sopimuksia*, esimerkkeinä ratkaisut TT 1997:49 ja TT 1998:64.

Epäselvyyssääntöä, kuten muitakin yleisiä tulkinnan perusteita, hyödynnetään soveltuvien osin myös silloin, kun työ- tai virkaehtosopimus on syntynyt valtakunnansovittelijan tai piirisovittelijan tekemän *sovintoehdotuksen* perusteella. Jotta sovintoehdotuksesta tulisi |

▼ 172

sopimus, se on hyväksyttävä sellaisenaan. Sovintoehdotuksen sisältö muotoutuu kuitenkin monesti osapuolten esitysten ja vastaesitysten perusteella samalla tavoin kuin yleensä sopimusneuvotteluissa. Ennen sovintoehdotuksen jättämistä hyväksyttäväksi sen sisältö käydään tapauksesta riippuen yhteisesti läpi, jolloin osapuolilla on tilaisuus täyttää selonteko- ja selonottovaatimuksensa. Myös sovittelija voi selvittää ehdotuksen sisältöä. Muuten ei sovittelijan ”omalla” tarkoituksella ole merkitystä sopimuksen tulkinnassa. Siten ei ole hyödyllistä jälkikäteen koettaa selvittää, mitä sovittelija on ehdotuksellaan tarkoittanut (näin TT 1994:24). Hyvän työmarkkinatavan mukaan sovittelijan

toimintavapautta suojataan eikä sovittelijaa kutsuta todistamaan kollektiivisopimusten tulkintajutuissa.

Seuraavissa tapauksissa sovintoehdotuksen tulkinnassa sovellettiin epäselvyyssääntöä. Jälkimmäisestä ratkaisusta käy ilmi, että sopimusmääräyksen laatijan vastapuoli voi luottaa paitsi määräyksen sanamuotoon, toisinaan myös *yleisen työmarkkinakäytännön* mukaiseen vastaavanlaisen asian sääntelytapaan.

■ **TT 2005:115.** Asianosaisten hyväksymässä sovintoehdotuksessa oli sovittu tietyllä tavoin määräytyvästä rahasummasta, joka kohdennetaan korotuksena palkkataulukoihin. Mikäli määräyksellä ”kaikkien lisien” maksamisesta olisi haluttu viitata vastaajan esittämin tavoin vain olosuhdelisiin, olisi työntekijäpuolen huomiota pitänyt erikseen kiinnittää tällaiseen tarkoitukseen, joka ei ilmene määräyksen sanamuodosta eikä ole yksiselitteisesti pääteltävissä myöskään työehtosopimuksen erilaisia lisiä koskevien määräysten kokonaisuudesta. Kun näin ei ole tehty, työntekijäpuoli on voinut perustellusti luottaa määräyksellä tarkoitettun rajoituksetta kaikkia lisiä. Selostetuista syistä määräykselle on vahvistettava sen sanamuotoa paremmin vastaava, kanteessa esitetyn mukainen tulkinta.

■ **TT 2003:37.** Kolmen työnseisauksen sarja oli päätetty hyväksymällä piirisovittelijan tekemä sovintoehdotus. Sopimuksessa oli lauseke, joka koski luopumista työtaistelutoimenpiteisiin liittyvistä oikeudellisista toimenpiteistä. Lausekkeen sanamuotoa oli työnantajapuolen esityksestä muotoiltu työnantajan ja piirisovittelijan välisessä neuvonpidossa siinä tarkoituksessa, että ensimmäinen työnseisaus jäisi sen ulkopuolelle.

Kun työntekijäpuolen huomiota ei ollut erikseen kiinnitetty sopimusmääräyksellä tavoiteltuihin, työmarkkinakäytännössä epätavallisiin rajoituksiin, työntekijäpuoli oli voinut perustellusti ymmärtää sopimuksella |

▼ 173

luovutun kaikista työnseisauksiin liittyvistä oikeudellisista toimista. Tähän käsitykseen oli voinut johtaa myös määräyksen moniselitteiseksi jäänyt sanamuoto. Jättäessään luopumatta pääluottamusmiestä koskevasta, ensimmäiseen työnseisaukseen liittyvästä tutkintapyyynnöstä yhtiö oli menetellyt työehtosopimuksen vastaisesti.

Ratkaisussa TT 2006:8 jouduttiin pohtimaan epäselvyyssäännön soveltamisen rajoja ja tulkintariskin jakautumista. Jutussa vaadittiin vahvistettavaksi asiallisesti, että sopimuksen soveltamisalamääräyksessä olevalla ”ja”-sanalla tarkoitettiin vaihtoehtoa ”tai”. Oliko työnantajapuolen laatima sopimuksen teksti sanamuodoltaan epäselvä, ja saattoiko työntekijäpuoli perustellusti katsoa määräyksen olevan toisensisältöinen kuin työnantaja oli tarkoittanut? Kysymys oli ilmailualan uudesta valtakunnallisesta, matkustamohenkilökuntaa varten tehdystä työehtosopimuksesta, jossa oli kaksi keskeistä soveltamiskriteeriä: tietty matkustajamäärä ja aluksen lentoonlähtöpaino. Työehtosopimuksen esikuvana oli ollut toinen, maahenkilökuntaa koskeva sopimus, jossa mainitut soveltamisalakriteerit olivat vaihtoehtoisia. Tämän mukaista tulkintaa vaadittiin vahvistettavaksi myös uudelle työehtosopimukselle. Kanne kuitenkin hylättiin, ja oikeaksi tulkinnaksi katsottiin sanamuodon mukainen. Perusteluissa todettiin muun muassa seuraavaa:

Työnantajapuolen viimeksi esittämä ja valtakunnansovittelijan sovintoehdotukseen otettu soveltamisalamääräys eroaa Ilmailualan Unionin työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksestä sanojen ”ja” ja ”tai” osalta. Esitetyn selvityksen mukaan työnantajapuoli on neuvottelujen kuluessa myös muuttanut tekstiesityksensä sanamuotoa. Nämä seikat työtuomioistuimen mielestä tukevat työnantajapuolen todistajien kertomusta, jonka mukaan ainakaan työnantajapuolen tarkoituksena ei ole ollut sisällyttää riidan kohteena olevaan työehtosopimukseen samansisältöistä soveltamisalamääräystä kuin Ilmailualan Unionin työehtosopimuksessa on ollut. Myös työntekijäpuolen neuvottelijat olisivat työtuomioistuimen mielestä voineet havaita työehtosopimusten soveltamisalamääräysten erot vertaamalla määräysten sanamuotoja. Tämän asemesta neuvottelijat ovat luottaneet siihen työnantajapuolen edustajien puheista muodostamaansa, edellä esitetyn mukaan perusteettomaan käsitykseen, että määräykset vastaavat toisiaan. Ilman erityistä vertailuakin neuvottelijoilla olisi ollut mahdollisuus tavanomaista huolellisuutta noudattaen päästä oikeaan käsitykseen soveltamisalamääräyksen sisällöstä neuvotteluissa melko pitkään esillä olleiden tekstien pohjalta.

|

▼ 174

Työehtosopimuksen soveltamisrajan merkitys oli käynyt ilmi sopimuksen hyväksymisen jälkeen, kun työntekijäliitto oli neuvotellut työehtosopimuksen soveltamisesta eräässä työnantajaliittoon järjestäytymättömässä yhtiössä. Yhtiö harjoitti lentoliikennettä koneilla, jotka täyttivät vain toisen riidanalaisista työehtosopimuksen soveltamisedellytyksistä. Työnantajapuolella oli ollut tarkoituksena, ettei työehtosopimus olisi tullut yleissitovuudenkaan perusteella sovellettavaksi tuossa yhtiössä. Olisiko tästä erityistarkoituksesta pitänyt tehdä selkoa vastapuolelle työehtosopimusneuvotteluissa? Työtuomioistuimen mielestä työnantajapuolella ei ollut erityistä selontekovelvollisuutta työehtosopimuksen mahdollisista vaikutuksista sopimuksen normaalisitovuuden ulkopuolelle jäävässä yhtiössä. Perusteluista käy edelleen ilmi, ettei työntekijäpuoli ollut täyttänyt omaa selonottovelvollisuuttaan ("tavanomaista huolellisuutta noudattaen"). Selityksenä tähän oli ilmeisesti se, ettei soveltamisalamääräys ollut neuvottelujen keskiössä, vaan pääpaino oli ollut sopimuksen sisällöllisissä kysymyksissä.

## 6.6 Muita tulkintaperusteita

*Lainsäädäntö.* On selvää, että *pakottava* lainsäädäntö syrjäyttää kollektiivisopimuksen toisensisältöisen määräyksen. Kysymys ei tällöin ole sopimuksen tulkinnasta, vaan sopimuksen pätemättömyydestä sekä siitä, että palvelussuhteen ehto määräytyy muulla perusteella. Lain ja kollektiivisopimuksen välistä ristiriitaa voidaan joissakin tapauksissa kuitenkin välttää sillä tavoin, että sopimusta tulkitaan niin kuin se olisi tarkoitettu solmia lain mukaiseksi (näin TT 1990:120). Ratkaisussa TT 1985:50 osapuolten katsottiin tarkoittaneen työehtosopimuksen sisisältöiseksi, että sopimusta voitiin pitää *pätevänä*.

Kollektiivisopimusmääräyksen tulkinnassa voidaan ohjeena soveltaa työlainsäädäntöä myös muissa tapauksissa. Näin on esimerkiksi silloin, kun työehtosopimuksessa käytettyä ilmausta tulkitaan siten kuin lain samasanaista säännöstä, vaikka säännös olisi tahdonvaltainenkin. Tällöin tulkinnassa voidaan hyödyntää lain esitöitä, korkeimman |

oikeuden ratkaisuja ja muuta laintulkinta-aineistoa. Lain sanamuodon mukainen tulkintasisältö voidaan kuitenkin sivuuttaa, jos työehtosopimuksen muut tulkintaperusteet, kuten osapuolten tarkoitus, puoltavat toisenlaista tulkintaa.

■ **TT 2001:21.** Kysymys oli työntekijän oikeudesta uuden raskauden vuoksi keskeyttää hoitovapaa ja siirtyä äitiys- ja vanhempainvapaalle. Kanne hylättiin muun muassa sillä perusteella, että työehtosopimuksen sanamuodosta ei ole saatavissa tukea riidanalaisen tulkintakysymyksen ratkaisemiseen kanteessa vaaditulla tavalla. Työehtosopimuksen perhevapaita ja hoitovapaita koskevat määräykset ovat vastanneet sanamuodoltaan työsopimuslain vastaavia säännöksiä. Määräyksistä sovittaessa ei työehtosopimusosapuolten välillä ole ollut esillä, että työehtosopimuksen määräyksiä olisi tarkoitettu tulkittavaksi toisin kuin työsopimuslain vastaavia säännöksiä. Työtuomioistuimelle ei myöskään ole esitetty selvitystä, joka osoittaisi, että kysymyksessä olevan työehtosopimuksen soveltamisalalla hoitovapaita koskevaa työehtosopimusmääräystä olisi vakiintuneesti tulkittu siten kuin kanteessa on vaadittu vahvistettavaksi.

Tahdonvaltaisella lailla on myös tietty tulkintaa ohjaava vaikutus arvioitaessa sitä, onko sopimuksella laista *poikkeava* sisältö.<sup>4</sup> Näin on ollut erityisesti silloin, kun kysymys on ollut niin sanotusta puolipakottavasta työlainsäädännöstä, josta voidaan poiketa vain työ- tai virkaehtosopimuksella mutta ei työsopimuksella. Poikkeamiselle on tällöin asetettu *erityiset selvyyden vaatimukset*.

■ **TT 2010:125.** Ratkaisussa vahvistettiin, ettei kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen liukuvaa työaikaa koskevilla määräyksillä ole työaikalain 24 §:stä poiketen sovittu säännöllisen työajan ylimenevien tuntien korvaamatta jättämisestä palvelussuhteen päättyessä.

Ratkaisun perusteluissa työtuomioistuin lähti siitä, että työehtosopimus ja virkaehtosopimus on asianomaisten lakien mukaan solmittava kirjallisessa määrämuodossa. Sopimusten pitkällekin menevä tulkinta sallitaan, jos se vastaa osapuolten tarkoitusta, mutta tulkinnalla on oltava riittävä kiinnekohta sopimuksen tekstissä. Lisäksi sopimuksen tulkintaperusteille on työtuomioistuimen mielestä asetettava erityiset selvyyden |

▼ 176

vaatimukset silloin, kun kysymyksessä on työ- ja virkaehtosopimusosapuolille sallittu poikkeaminen muuten pakottavasta lainsäädännöksestä.

Esillä olevassa asiassa KVTES liite 15 sisältää selvän ja nimenomaisen määräyksen tapauksesta, jossa liukuvaa työaikaan tehneen työntekijän työtunnit ovat palvelussuhteen päättyessä jääneet vajaiksi. Käänteisestä tapauksesta eli työtuntien ylittymisestä ei sen sijaan ole määräystä, joka osoittaisi, että työ jää työaikalain 24 §:stä poiketen korvaamatta. Ennen vuoden 1996 työaikalain säätämistä tällaista työtä ei tosin käytännössä korvattu. Pelkästään työaikalakia edeltäneen käytännön perusteella ei työtuomioistuimen mielestä kuitenkaan voida katsoa, että voimassa olevilla sopimusmääräyksillä olisi tarkoitettu poiketa työaikalain 24 §:stä, johon KVTES III luvun 2 §:ssä on nimenomaisesti viitattu sopimusmääräysten ohella noudatettavana säännökseenä.

Työlainsäädäntö voidaan ottaa kollektiivisopimuksen tulkinnassa huomioon myös muulloin kuin yksittäisen ilmauksen merkityssisältöä vahvistettaessa. Työlainsäädännössä omaksuttu jonkin asian *ratkaisumalli* voi olla tällaisena tulkinnan ohjenuorana.

Tästä esimerkkinä on tuomio TT 2008:3, jossa oli kysymys aloittamis- ja lopettamistöiden korvaamisesta työehtosopimuksessa olevien prosenttiperusteista korvausta ja kiinteää kuukausikorvausta koskevien määräysten nojalla. Tuomion mukaan toimihenkilöillä oli *työaikaissa* säädettyä vastaavalla tavalla oikeus kiinteään korvaukseen, mutta ei sen lisäksi oikeutta prosenttiperusteiseen korvaukseen. Työehtosopimuksen toisenlainen tulkinta olisi työtuomioistuimen käsityksen mukaan ollut siinä määrin poikkeuksellinen, että sen tueksi olisi pitänyt esittää painavampia perusteita kuin kantaja oli esittänyt.

Toisena esimerkkinä on ratkaisu TT 2003:52. Kysymys oli kunnan koulunkäyntiavustajien kanssa tehdyistä työehtosopimuksista, joissa oli sovittu työnteon keskeyttämisestä vuosittain koulujen kesäkeskeytyksen ajaksi. Oliko kunnalla velvollisuutta noudattaa työnteon ja palkanmaksun keskeyttämisessä virka- ja työehtosopimuksen *lomautusmenettelyä* koskevia määräyksiä, vai voitiinko tehtyjä sopimuksia pitää vuositasolla *osa-aikaista työtä* koskevinä sopimuksina? Ratkaisussa päädyttiin jälkimmäiseen vaihtoehtoon sillä perusteella, mitä osa-aikatyön määrittelystä oli työehtosopimuslain perusteluissa todettu ja EU:n osa-aikatyötä koskevassa direktiivissä säädetty.

*EU-oikeuden tulkintavaikutus.* Kansallista oikeutta on EU-oikeuden yleisten oppien mukaan tulkittava niin pitkälle kuin mahdollista EU-oikeuden vaatimusten mukaisesti ja EU:n direktiivien tavoitteiden |

▼ 177

toteuttamiseksi. Tämä koskee myös työoikeusdirektiivejä ja työehtosopimusten tulkintaa.<sup>5</sup>

Työtuomioistuimessa asia on tullut esiin erityisesti tulkittaessa osaaikatyöntekijöiden oikeutta saada työajan lyhennysvapaata (ns. pekkaspäivät) tekemänsä työajan suhteessa kokoaikaiseen työskentelyyn. Esimerkiksi ratkaisussa TT 2001:52 osa-aikaeläkkeelle siirtyneillä työntekijöillä katsottiin olevan tällainen oikeus, vaikka se ilmeisesti ei vastannut työehtosopimuksen osapuolten alkuperäistä tarkoitusta. Tulkinta johdettiin osa-aikatyötä koskevan direktiivin syrjimättömyysperiaatteesta ja pro rata temporis -säännöstä (oikeuksien ja velvollisuuksien määräytyminen tehdyn työajan suhteessa). Tuomion perusteluissa viitattiin nimenomaisesti myös tasapuoliseen kohteluun tulkintaa ohjaavana *perusoikeutena*.

Tässä yhteydessä voidaan uudestaan viitata edellä jo selostettuun, hoitovapaan keskeyttämistä koskevaan ratkaisuun TT 2001:21. Ratkaisussa sovellettu lain säännöksen mukainen tulkinta ei ole enää ajankohtainen, koska EU:n tuomioistuin on katsonut sen EU:n tasa-arvo- ja raskaussuojeludirektiivien vastaiseksi työ- ja virkaehtosopimuksen soveltamista koskevassa asiassa Kiiski C-116/06. Työsopimuslaissa ja työehtosopimuksissa olevia hoitovapaan keskeyttämisen edellytyksiä ("perusteltu syy") on tämän jälkeen tulkittava EU:n tuomioistuimen tuomiosta ilmenevän kannan mukaisesti.

*Virkaehtosopimuksen soveltamisohjeet.* Valtion virkaehtosopimusasetuksen 7 §:n mukaan Valtion työmarkkinalaitos ja vastaavasti hallinnonalan neuvotteluviranomainen antavat tarvittaessa määräykset ja ohjeet tekemiensä virkaehtosopimusten täytäntöönpanosta ja soveltamisesta. Soveltamisohjeet ovat sinänsä viranomaisen yksipuolisesti vahvistamia, mutta käytännössä niiden sisällöstä yleensä neuvotellaan pääsopijajärjestöjen kanssa. Tällöin soveltamisohjeilla on ollut vahva merkitys virkaehtosopimuksen tulkinnassa (TT 2004:19 sekä

TT 1994:81 ja 114). Kunnalliseen yleiseen virka- ja työehtosopimukseen |

▼ 178

sisällytetyt eri määräysten soveltamisohjeet ovat osa sopimusta, ja niitä noudatetaan sitovina määräyksinä.

*Muita tulkinnan perusteita.* Lopuksi voidaan lyhyesti mainita muitakin näkökohtia, joita työtuomioistuimen käytännössä on sovellettu silloin, kun osapuolten tarkoituksesta ei ole esitetty selvitystä eikä tulkittavan määräyksen sanamuodostakaan saada riittävää tukea lopputulokselle. Yksi tällainen peruste on *yleinen työmarkkinakäytäntö*. Ratkaisussa TT 2005:8 katsottiin, ettei työntekijäpuolen edustajana sopimuksenteossa voinut määräysten sanamuodon ja yleisen työmarkkinakäytännön vastaisesti olla luottamusmiehen ohella muu henkilö, jonka asema ei perustu työehtosopimukseen. Samoin ratkaisussa TT 1997:5 kanne hylättiin, koska esitetty palkankorotusmenettely olisi ollut yleisessä työmarkkinakäytännössä poikkeuksellinen. Myös *lähialojen työehtosopimuskäytäntöön* voidaan viitata, joskin aina on varauduttava siihen, että samanasaisellekin määräykselle on voinut muodostua erilainen sisältö eri sopimuksissa.<sup>6</sup> Jotta lähialan sopimuskäytäntöä voitaisiin hyödyntää tulkintaperusteena, sellaisen sopimusmääräyksen sisällöstä täytyy olla riidaton selko. Näin on esimerkiksi, jos määräyksen tulkinnasta on annettu työtuomioistuimen tuomio tai yhteinen soveltamisohje.<sup>7</sup>

Jostakin kysymyksestä on saattanut kertyä työtuomioistuimen *oikeuskäytäntöä*, johon tulkinnassa nojaututaan. Näin on tietenkin silloin, kun samaa sopimusmääräystä on tulkittu jo aikaisemmin (TT 2011:102). Merkityksellistä oikeuskäytäntöä on kuitenkin voinut kertyä myös eri sopimusaloille yhteisistä kysymyksistä. Tällainen |

▼ 179

kysymys koskee esimerkiksi sairausajan palkan maksamiseksi vaadittavaa selvitystä poissaolon perusteesta; samoin perusteita, joiden nojalla sairausajan palkan maksaminen voidaan evätä (mm. törkeä tuottamus).

Poissaoloperusteesta vaadittavasta selvityksestä ks. esim. TT 2008:9 viittauksineen aikaisempaan oikeuskäytäntöön. Ks. myös sairausajan

palkan epäämistä koskeva ratkaisu TT 2001:59. Siinä vastaaja esitti, että samasanaisten työehtosopimusmääräysten tulkinta oli eriytynyt sopimusaloittain ja että tässä tapauksessa kevytmielisen elämän ja törkeän tuottamuksen käsitteitä oli tulkittu ankarasti johtuen alan teollisuuden keskittymisestä maaseutupaikkakunnille. Tällä näkökohdalla ei ollut vaikutusta lopputulokseen. Ratkaisun perusteluissa todettiin seuraavaa: Tulkittavana on työehtosopimusmääräys, jonka sisältöisiä on lukuisien alojen työehtosopimuksissa. Työtuomioistuimelle ei ole esitetty yksilöityä selvitystä siitä, että määräykselle olisi vakiintunut jokin ratkaistavana olevaan asiaan vaikuttava erityinen merkitys mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksessa. Määräystä on siten tulkittava lähinnä sen sanamuodon mukaan ja ottaen huomioon työtuomioistuimessa omaksuttu tulkintalinja arvioitaessa sitä, milloin työntekijän menettely on ollut siinä määrin omasta turvallisuudesta piittaamatonta, että hänellä ei ole ollut oikeutta sairausajan palkkaan.

Tällaiset asiat ratkaistaan kuitenkin ensisijaisesti kysymyksessä olevan työehtosopimuksen tarkoituksen mukaan, jos sellainen on selvitettävissä (esimerkkinä ratkaisu TT 2007:83).

Ratkaisuissa voidaan soveltaa myös työoikeudessa yleisesti noudatettuja periaatteita. Siten *aikaprioriteettiperiaatetta* voidaan käyttää arvioitaessa eri syistä johtuvien, samaan aikaan vaikuttavien poissaoloperusteiden vaikutusta (johtuuko poissaolo esimerkiksi lomautuksesta vai palkallisesta sairauslomasta, ks. TT 2003:1, TT 2005:128). Periaatetta on noudatettu myös virkaehtosopimusten tulkinnassa. Tällainen tapaus on esimerkiksi TT 2008:36, jossa lisäksi todettiin, että kollektiivisopimuksella voidaan poiketa aikaprioriteettiperiaatteesta.

Työtuomioistuimen ratkaisutoiminnassa pyritään ottamaan huomioon, minkälaisia *käytännön vaikutuksia* omaksutulla tulkinnalla on. Jo työtuomioistuimen kolmikantainen kokoonpano on osaltaan turvaamassa sitä, että ratkaisut ovat mahdollisuuksien mukaan työpaikoilla toimivia ja yleisesti hyväksyttäviä. Tämänkaltaisia näkökohtia ei useinkaan erikseen kirjoiteta ratkaisujen perusteluihin. Voidaan |

▼ 180

kuitenkin viitata ratkaisuun TT 2003:12, jossa valittua tulkintavaihtoehtoa – erään sopimuskohdan analogista soveltamista

käänteisessäkin tilanteessa – pidettiin johdonmukaisena ja vaikutuksiltaan neutraalina. **7**

▼ 181

# Työrauhavelvollisuus

## 7.1 Työtaistelutoimien sääntely

Työtaisteluoikeus nauttii perustuslaista johdettua ja useissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa taattua suojaa.<sup>1</sup> Työtaisteluoikeuden käyttöä voidaan kuitenkin säännellä lailla eri tavoin. Työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelulain (420/1962) työtaisteluja koskevat säännökset – toisin kuin virkaehtosopimuslakien paljon pidemmälle menevät työtaistelukiellot – eivät ole aiheuttaneet kysymyksiä rajoitusten sopusoinnusta perus- tai ihmisoikeuksien kanssa. Työnantajapuoli sen sijaan nostaa aika ajoin esiin kysymyksen tarpeesta tiukentaa työtaistelujen sääntelyä erityisesti niin sanottujen avainryhmien lakkojen rajoittamiseksi. Työntekijäpuolen näkökulmasta työtaisteluoikeus on työnantajan valta-asemaa tasoittava palkansaajien edunvalvonnan viimekätinen tae.

Tässä teoksessa käsitellään työ- ja virkaehtosopimuslakien mukaista työrauhavelvollisuutta, mutta kokonaiskuvan saamiseksi valotetaan seuraavassa lyhyesti myös muuta työtaisteluoikeuden käyttöä koskevaa sääntelyä.

|

▼ 182

Työehtosopimuslain säännökset koskevat *voimassa olevasta työehtosopimuksesta* johtuvaa työrauhavelvollisuutta. Työehtosopimus on tietynlaisena kauppasopimuksena kaksipuolinen sitoumus, jolla työnantajapuoli takaa työntekijöille vähimmäistyöehdot ja saa – kenties työtaistelun päätteeksi – vastikkeena lakisääteisen, joskaan ei aina tosiasiallisen työrauhan

alkavaksi sopimuskaudeksi. Työehtosopimuksen voimassa ollessa sopimukseen sidotut eivät saa ryhtyä painostustoimiin sopimuksen kattamiin asioihin vaikuttamiseksi. Laissa kielletään työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäiseen määräykseen. Kielto koskee työehtosopimukseen osallisena olevia tai muutoin sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia. Työrauhavelvollisuuteen liittyy työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten velvollisuus valvoa, etteivät niiden jäsenet ryhdy kiellettyihin työtaistelutoimiin (8 §). Seuraamuksena työrauhavelvollisuuden rikkomisesta ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan määrätä hyvityssakko (9 §). Työehtosopimuslaissa ei määritellä sallittuja työtaistelutoimenpiteitä, vaan sääntelytapa on käänteinen: kaikki, mitä ei ole nimenomaisesti kielletty, on sallittua. Työrauhasta määrääminen, esimerkiksi työrauhavelvollisuuden laajentaminen, ei kuulu osallisten säännöstämiskompetenssiin.

Virkaehtosopimuslaeissa on säädetty työehtosopimuslakia vastaavasta, sopimuksen voimassaoloon kytketystä työrauhavelvollisuudesta ja sen ohella *pysyvästä työrauhavelvollisuudesta*, joka koskee vaikuttamista ei-sopimuksenvaraisiin asioihin. Lisäksi sallitut, voimassa olevaa palvelussuhdetta koskevat työtaistelutoimenpiteet on rajoitettu lakkoon ja työnsulkuun (8 §).

Työtuomioistuimen viime vuosien käytännössä noin puolet vireille pannuista asioista on ollut työrauhakanteita. Tapauksena, joka kuvaa edellä mainittuja työrauhavelvollisuuden elementtejä, voidaan esittää seuraava hyvin tyypillinen ratkaisu:

■ **TT 2008:28.** Vuorokauden pituinen lakko oli toimeenpantu vastalauseena aiheettomaksi koettua lomauttamista vastaan. Lakko oli siten kohdistunut työehtosopimuksen työnjohtoa ja lomauttamista koskeviin määräyksiin. Ammattiosastojen valitsemia luottamusmiehiä oli osallistunut lakkoon. Ammattiosastot, jotka vastasivat edustajiensa toiminnasta, olivat rikkoneet työrauhavelvollisuutensa. Työnantajajärjestö oli lakkoa edeltävänä päivänä vaatinut työntekijöiden ammattiliittoa ryhtymään |

▼ 183

toimenpiteisiin työrauhan säilyttämiseksi. Kun ammattiliiton ei selvitetty ryhtyneen tällaisiin toimiin, se oli laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa. Ammattiosastot tuomittiin 1 200 ja 800 euron suuruisiin hyvityssakkoihin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta ja työntekijäliitto 2 200 euron hyvityssakkoon valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä.

Työrauhavelvollisuus on työehtosopimuslain mukaan sillä tavoin *kollektiivinen*, että se koskee työntekijäpuolella vain työehtosopimukseen sidottuja järjestöjä. Yksittäistä työntekijää ei voida edes työehtosopimukseen otetulla määräyksellä saattaa työrauhavelvollisuuden alaiseksi. Yksittäisten työntekijöiden menettely on kuitenkin työehtosopimuslain työrauhasäännösten kannalta sikäli merkityksellistä, että ammattiosastolla on velvollisuus valvoa, etteivät sen jäsenet ryhdy kiellettyihin työtaistelutoimenpiteisiin. *Työsopimuslain mukaan* työntekijää ei voida laillisesti irtisanoa järjestön päättämään työtaisteluun osallistumisen perusteella (7 luvun 2 §:n 2 mom.).

Työrauhavelvollisuus on näin ollen kollektiivisen työoikeuden piiriin kuuluva säännöstö. Myöskään *virkamiehen* irtisanomisen perusteena ei saa olla osallistuminen yhdistyksen päättämään työtaistelutoimenpiteeseen (valtion virkamieslain 25.2 §:n 2 kohta ja kunnallisen viranhaltijalain 35.2 §:n 2 kohta). Lisäksi virkamiehen kurinpidollinen vastuu on näissä tapauksissa suljettu pois. Kuitenkin virkaehtosopimuslakien nojalla yksittäinen virkamies voidaan saattaa hyvityssakkovastuuseen virkaehtosopimuksen työrauhalausekkeen rikkomisesta.

Työ- tai virkaehtosopimuskauden päätyttyä myös sopimuksesta johtuva työrauhavelvollisuus lakkaa, ja painostustoimiin uuden sopimuksen aikaansaamiseksi voidaan ryhtyä työehtosopimuslain estämättä ja virkaehtosopimuslakien mukaisessa järjestyksessä. Tällöin on kuitenkin noudatettava *työriitojen sovittelusta annetun lain mukaisia menettelytapoja*.<sup>2</sup> Näihin kuuluu ennakkoilmoituksen tekeminen vähintään 14 päivää ennen työnseisaukseen (lakkoon tai työsulkuun) tai sen laajentamiseen ryhtymistä ja velvollisuus osallistua työriitalain mukaiseen sovittelumenettelyyn valtakunnansovittelijan tai muun sovittelijan johdolla. Sovittelu voi johtaa sovintoehdotukseen, joka |

osapuolten hyväksymänä tulee sellaisenaan työ- tai virkaehtosopimukseksi tai jonka osapuolet ottavat allekirjoittamansa sopimuksen sisällöksi. Työriitalakia ei sovelleta poliittisiin tai myötätuntotyötaistelutoimenpiteisiin; sellaiset eivät johdu ”työriidasta”, joka voitaisiin päättää osapuolten välisellä sopimuksella.<sup>3</sup> Työriitalain velvoitteet eivät myöskään koske työ- tai virkaehtosopimuksen voimassa ollessa toimeenpantavia työnseisauksia. Käytännössä sovittelija voi silti kutsua osapuolet vapaaehtoiseen sovitteluun myös tällaisen työtaistelu-uhan johdosta, ja sovittelijan apua voidaan pyytää sellaisessakin tapauksessa, jossa työtaistelu-uhkaa ei ole vielä esitetty.

Työriitalain lisäksi valtion virkaehtosopimuslaissa (12–18 §) ja kunnallisessa virkaehtosopimuslaissa (13–19 §) on säännöksiä aiotun tai aloitetun työtaistelutoimenpiteen saattamisesta *virkariitalautakunnan* käsiteltäväksi. Menettely koskee toimenpidettä, jonka työmarkkinailaitos tai pääsopijajärjestö katsoo voivan saattaa yhteiskunnan tärkeät toiminnot vakavaan häiriötilaan. Virkariitalautakuntamenettelyn vireillepano lykkää työtaistelun aloittamista tai laajentamista kahdella viikolla. Päätöksessään lautakunta voi kehottaa asianosaista luopumaan yhteiskuntavaaralliseksi todetusta työtaistelutoimenpiteestä osaksi tai kokonaan, mutta se ei voi kieltää sen toimeenpanoa.<sup>4</sup>

Työ- ja virkaehtosopimuslakien ja työriitalain mukaisten velvoitteiden noudattamisen lisäksi työmarkkinajärjestöillä on oikeuskäytännön mukaan velvollisuus pidäytyä muistakin *hyvän tavan vastaisista* ja siten oikeudenvastaisiksi katsottavista työtaistelutoimenpiteistä. Hyvän tavan vastaisuus voi liittyä työtaistelun tarkoitukseen tai toteutustapoihin. Työtaistelutoimi on katsottu hyvän tavan vastaiseksi esimerkiksi silloin, kun työntekijäliitto on painostanut aluksen omistajaa selvittämään palkkasaatavia, joista omistaja ei ollut vastuussa (KKO 1987:86). Seuraamuksena tällaiseen työtaisteluun ryhtymisestä tulee kysymykseen vahingonkorvausvastuu. Hyvän tavan vastaisuutta tulkitaan suppeasti, koska lähtökohtana on yleinen työtaisteluvapaus (esimerkkinä KKO 1999:39).

|

Edellä esitetyn lisäksi EU-tuomioistuin on uusimmassa oikeuskäytännössään asettanut *EU:n perussopimuksesta* johtuvia rajoja työtaisteluoikeuden käyttämiselle. Työtaisteluoikeus tunnustetaan myös EU-oikeuden suojaamana perusoikeutena, mutta sen käyttö on sovitettava yhteen perustamissopimuksessa säädettyjen perusvapauksien suojan, kuten vapaan liikkuvuuden ja sijoittautumisoikeuden, kanssa. Asia tuli esiin, kun suomalainen varustamo ilmoitti suunnittelevansa Viking Rosella -nimisen aluksen rekisteröintiä toiseen valtioon, jossa tehtäisiin työehtosopimus sikäläisen ammattiliiton kanssa. Suomen Merimies-Unioni ilmoitti painostustoimista aluksen suomalaisen miehistön aseman turvaamiseksi. Monivaiheisen prosessin päätteeksi antamassaan ennakkoratkaisussa EU-tuomioistuin katsoi, että sijoittautumisvapauden rajoittaminen työtaistelutoimella voi olla oikeutettua työntekijöiden suojelun kaltaisen pakottavan syyn vuoksi. Edellytyksenä kuitenkin on, että toimenpiteillä voidaan taata oikeutetun päämäärän saavuttaminen eikä suhteellisuusperiaatteen vaatimuksia ylitetä (asia C-438/05). Tuomion jälkeen asianosaiset sopivat riitansa, joten kansallinen tuomioistuin ei joutunut soveltamaan käytäntöön tuomiossa esitettyjä linjauksia.

Unionin tuomioistuimen ratkaisujen jälkeen keskustelu työtaisteluoikeuden suojasta perus- ja ihmisoikeutena on jatkunut.<sup>5</sup> Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on suuren jaoston ratkaisussa Demir ja Baykara v. Turkki 12.11.2008 katsonut, muun muassa kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukseen numero 98 viitaten, että oikeus virka- ja työehtosopimusneuvotteluihin oli tullut olennaiseksi osaksi ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan turvaamaa ammattiyhdistysvapautta. Ratkaisussa «Enerji» Yapi-Yol Sen v. Turkki 21.4.2009 ihmisoikeustuomioistuin on edellä mainittuun suuren jaoston ratkaisuun viitaten katsonut, että myös lakko-oikeus kuuluu ammatillisen järjestäytymisvapauden piiriin. Kotimaassa korkein oikeus on näihin ratkaisuihin viitaten tuomiossaan KKO 2010:93 tulkinnut työtaistelutoimenpiteeseen osallistuneen työntekijän asemaa. Itse työtaisteluoikeuden ulottuvuudesta ei kotimaisessa oikeuskäytännössä ole vielä tehty uusia linjauksia.

## 7.2 Työtaistelutoimenpide

▼ 186

### 7.2.1 Joukkoluonne ja painostustarkoitus

Työ- ja virkaehtosopimuslaeissa tai muuallakaan lainsäädännössä ei ole yleistä työtaistelutoimenpiteen määritelmää.

Työtaistelutoimenpiteiksi on kuitenkin oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa vakiintuneesti katsottu työntekijä- tai työnantajapuolen kollektiiviset, *joukkoluonteiset painostustoimet*, jotka suunnataan vastapuoleen tämän tai ehkä kolmannen osapuolen taivuttamiseksi hyväksymään esitetyt vaatimukset. Jotta kysymyksessä olisi työ- ja virkaehtosopimuslakien työraahasäännöksissä kielletty menettely, ensimmäiseksi on selvitettävä, voidaanko tapahtumaa ylipäänsä pitää työtaistelutoimenpiteenä.

Työtaistelukeinot vaikuttavat yleensä *työ- ja virkasuhteissa* esimerkiksi työstä kieltäytymisenä tai muuna työsuhteen ehtojen vastaisena käyttäytymisenä. Esimerkiksi työajan ulkopuolella järjestetty mielenosoitus ei ole työtaistelutoimenpide.

Ammattijärjestön julistama ostoboikotti on kuitenkin oikeuskäytännössä katsottu työtaistelutoimenpiteeksi, jos sillä on työsuhteisiin liittyviä tarkoituksia (TT 1980:82).

Työtaistelutoimet voivat saada esimerkiksi seuraavanlaisia ilmenemismuotoja:

- työnseisaus eli lakko tai työnantajapuolella työsulku
- osittainen työstä tai työtehtävistä kieltäytyminen
- ylityökielto
- tuotannon keskeyttäminen, esimerkiksi paperikoneen alasajo
- työn hidastaminen eli jarrutus
- avointa työpaikkaa koskeva hakusaarto
- kieltäytyminen käsittelemästä saartoon julistetun yrityksen tuotteita tai palveluja

- joukkoirtisanoutuminen
- ostoboikotti.

|

▼ 187

Rajanvetotapauksena voidaan mainita TT 2010:41. Siinä katsottiin, että lennonjohtajien yhdistyksen toimittama 27 lennonjohtajan *varallaolosopimuksen irtisanominen* ei vallinneissa olosuhteissa ollut valtion virkaehtosopimuslaissa kielletty työtaistelutoimenpide.

*Työnantajapuolen painostustoimet* voivat työsulun ohella olla varsin vaihtelevia, ja niiden tunnistaminen työtaistelutoimiksi on usein vaikeaa. Työnantaja käyttää työpaikalla muutenkin päätösvaltaa ja määrää työoikeudellisten normien tulkinnasta, mutta kysymys siitä, onko tässä yhteydessä edetty vastapuolen painostamiseen asti, joudutaan ratkaisemaan tapauskohtaisesti. Näiden erityispiirteiden takia työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteitä käsitellään jäljempänä erikseen omassa [jaksossaan 7.2.3](#).

Työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkkeihin kuuluu *joukkoluonne*. Tämä tarkoittaa, että toimenpiteen on järjestänyt tai siihen on osallistunut ”yksissä tuumin” useita työntekijöitä tai työntekijöiden kollektiivi (ammattijärjestö, työhuonekunta tms.). Toimenpiteen järjestäytyneeseen luonteeseen kuuluu myös, että sillä ajetaan yhteistä tavoitetta, jonka saavuttamiseksi vastapuolta, yleensä omaa työnantajaa tai työnantajayhdistystä, *painostetaan*. Painostus voi ilmetä myös vastalauseen esittämisenä (ulosmarssi).

Joukkoluonteesta ja painostustarkoituksesta ei ole yleensä mitään epäilystä, jos toimenpiteestä on yhdistyksen päätös ja siitä kertova ammattiosaston tiedote, työntekijäliiton työnantajapuolelle esittämä uhkavaatimus tai vastaava. Rajanveto-ongelmat tulevat esiin pienimuotoisissa työpaikalla ilmenevissä työrauhahäiriöissä. Vähimmillään työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit voi täyttää yhden ainoan työntekijän työstä kieltäytyminen. Osallistujien määrä siis ei ratkaise, vaan se, että toimenpiteestä on päätetty kollektiivisesti. Jos toimenpiteellä vielä on riittävä ajallinen ja asiallinen yhteys työpaikalla käytäviin neuvotteluihin tai siellä ilmenneeseen erimielisyyteen, myös painostustarkoitus saatetaan

todeta. Näitä rajanvetoja kuvaavat seuraavat tapaukset, joissa lopputulokset ovat olleet erilaisia samantapaisissa miehitystä tai tehtäväkuvausta koskevissa riitatilanteissa:

■ **TT 2005:101.** Työntekijä oli kieltäytynyt siirtymästä sijaiseksi työnantajan hänelle määräämään, työntekijän toimenkuvaan sisältymättömään tehtävään. Työstä kieltäytymisen taustalla oli tehtaalla jo pidempään esillä |

▼ 188

ollut tulkintaerimielisyys työnantajan oikeudesta määrätä työntekijä muihin kuin hänen toimenkuvansa mukaisiin tehtäviin. Kieltäytymisellä oli painostettu työnantajaa hyväksymään työntekijäpuolen tulkinta asiassa. Työstä kieltäytyminen oli tosiasiallisesti tapahtunut luottamusmiesten vaikutuksesta, kun nämä olivat puoltaneet kieltäytymisen perusteeksi esitettyä tulkintaa. Ammattiosasto, joka vastasi edustajiensa menettelystä, oli rikkonut työrauhavelvollisuutensa. – Samanlaisia tapauksia ovat TT 2011:109, TT 2007:35 ja TT 2004:115.

■ **TT 2005:9.** Kartonkitehtaan käynninvarmistaja oli kieltäytynyt siirtymästä hänelle tilapäisesti osoitettuun pulpperiaseman hoitajan tehtävään. Asiassa ei ole selvitetty, että työntekijän menettelyn taustalla olisi ollut jokin varamiesten käyttöä yleisemmin koskenut tai muu työehtosopimukseen liittynyt erimielisyys, jonka ratkaisemiseksi toimenpiteeseen olisi ryhdytty. Kieltäytymisen yhteydessä työntekijä ei ollut vaatinut muuta kuin uuden tehtävän mukaista palkkaa. Vaikka ammattiosasto oli asettunut tukemaan jäsenensä menettelyä, oli jäänyt näyttämättä, että se olisi painostanut työnantajaa työnjohto-oikeuden käyttämistä koskevassa asiassa. Käynninvarmistajan työstäkieltäytyminen ei näistä syistä ollut työehtosopimuslain 8 §:ssä tarkoitettu työtaistelutoimenpide, eikä ammattiosasto ollut tapauksen yhteydessä rikkonut työrauhavelvollisuuttaan.

■ **TT 2005:129.** Ylitöistä kieltäytymisten yhteydessä työntekijäpuoli ei ollut esittänyt vajaamiehitystä koskevia vaatimuksia eikä toimenpiteillä ollut asiallista tai ajallista yhteyttä myöhemmin käytyihin vajaamiehitystä koskeviin neuvotteluihin. Näyttämättä oli jäänyt, että työntekijät olisivat yksissä tuumin tai ammattiosaston ohjauksessa päättäneet kieltäytyä ylitöistä painostaakseen työnantajaa työnjohto-oikeuden käyttämistä koskevassa asiassa. Ylitöistä kieltäytyneitä työntekijöitä oli ollut kymmenkunta, minkä lisäksi yksi työntekijä oli peruuttanut jo antamansa

suostumuksen. Selvittämättä kuitenkin jäi, että peruutus olisi tapahtunut muiden työntekijöiden painostuksesta.

Selostetuista ratkaisuista viimeinen kuvaa sitä, että toimenpiteeseen voi sinänsä osallistua useitakin työntekijöitä, mutta jos painostustarkoitus jää näyttämättä, työtaistelutoimenpiteestä ei ole kysymys. Painostustarkoitus todetaan usein sillä perusteella, että työntekijät ovat toimenpiteen yhteydessä *esittäneet vaatimuksia* työnantajalle. Ylitöistä kieltäytymisen tunnistamista kollektiiviseksi painostustoimeksi voi vaikeuttaa se, ettei ylitöiden tekemiseen ole työaikalain mukaan velvollisuutta, vaan siihen edellytetään työntekijän suostumus. Yksissä |

▼ 189

tuumin päätetty ylityöhön suostumatta jättäminen on silti usein todettu työtaistelutoimenpiteeksi (esim. TT 2004:8).

Joukkoluonteisen painostustarkoituksen toteen näyttäminen voi olla vaikeaa, jos työntekijöiden väitetään ryhtyneen *jarrutukseen* eli tuotannon hidastamiseen. Tämän selvittämiseksi kantajalta eli työnantajapuolelta edellytetään näyttöä paitsi vireillä olevasta työriidasta, myös tuotannon tunnuslukujen alentumisesta tai vastaavien indikaattorien muutoksesta:

■ **TT 2007:50.** Työntekijät (yhteensä yhdeksän) olivat jarruttaneet työntekoa siten, että tehtaan tuotantovauhti oli pudonnut enintään kahteen kolmasosaan aikaisemmasta, ja perustelleet menettelyään työturvallisuusmääräysten noudattamisella. Menettely katsottiin työtaistelutoimenpiteeksi, jonka tarkoituksena oli painostaa työnantajaa työntekijöiden toivomaan palkkaratkaisuun sopimusneuvotteluissa. Työtaistelutoimenpide oli siten kohdistunut työehtosopimuksen palkkausta koskeviin määräyksiin.

■ **TT 2005:97.** Kantajan mukaan yhtiön työntekijät ovat maaliskuun loppupuolelta alkaen hidastaneet tuotantoa. Vastaajapuoli on kiistänyt jarruttamisen. Työtuomioistuimelle esitetyn selvityksen mukaan tehtaan tuotannon teho on laskenut huomattavasti ensin maaliskuussa ja toisen kerran huhtikuun lopulla. Selvityksen mukaan tehtaan toimitusvarmuus on samaan aikaan laskenut alimmillaan alle 40 prosenttiin normaalista tasosta. Tuotannon teho ja toimitusvarmuus ovat palautuneet normaalille tasolle jälleen kesäkuussa.

Kun otetaan huomioon työtuomioistuimelle tehtaan tuotantotehosta ja toimitusvarmuudesta väitetyn työtaistelun ajalta esitetty selvitys, tuotannon hidastumista edeltänyt ja myös sen jälkeen toteutunut työnseisaus sekä tapahtumien yhteys palkkausta koskevaan erimielisyyteen, työtuomioistuin katsoo tulleen selvitetyn, että työntekijät ovat kanteessa kerrottuna aikana yhteistuumin painostustarkoituksessa jarruttaneet tuotantoa. Ammattiosasto tuomittiin hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

## 7.2.2 Työtaistelulla uhkaaminen

Työtaistelutoimenpiteen yleisiin tunnusmerkkeihin kuuluu tietty *tehokkuuden* vaatimus. Jos mielenilmaus tai muu toimenpide jää vaikutuksiltaan kovin vähäiseksi, sitä ei voida pitää työtaistelutoimenpiteenä. |

▼ 190

Käytännössä tämä edellytys on tullut esiin lähinnä työtaistelulla uhkaamisen yhteydessä. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan jo työtaistelu-uhan esittäminen voidaan katsoa työtaistelutoimenpiteeksi, jos uhkaus on voitu ymmärtää todelliseksi.

Oikeudellisesti ongelmallisia eivät nytkään ole tapaukset, joissa ammattijärjestö on tehnyt päätöksen työtaistelu-uhasta ja nimenomaisesti ilmoittanut siitä työnantajapuolelle. Sama vaikutus on sillä, että järjestön päättävien toimielinten jäsenet tai muut edustajat ilmoittavat työtaistelu-uhasta:

Tapauksessa TT 2008:32 toimihenkilöliiton puheenjohtaja ja hallituksen jäsen olivat ilmoittaneet liiton harkitsevan lakon järjestämistä, ellei liitto saa määräaikaan mennessä yritykseltä tyydyttävää selvitystä suunnitteilla olleiden henkilöstövähennysten perusteista. Lakon uhasta oli työntekijäliiton johdon haastatteluin ja liiton julkaisemin tiedottein kerrottu julkisuudessa eri tiedotusvälineissä. Lakolla uhkaaminen katsottiin työtaistelutoimenpiteeksi, joka oli kohdistunut työehtosopimuksen määräykseen työnantajan oikeudesta ottaa työsuhteeseen ja päättää työsuhde sekä määrätä työn johtamisesta.

Ratkaisussa TT 2005:108 varapääluottamusmies oli pääluottamusmiehen sijaisena toimiessaan ilmoittanut työntekijöiden kieltäytyvän osallistumasta työnantajan järjestämään koulutukseen,

mikäli työnantaja ei suostu työntekijäpuolen esittämiin palkankorotusvaatimuksiin. Ammattiosasto oli rikkonut asiassa työrauhavelvollisuutensa.

Tulkinnanvaraisempia ovat tapaukset, joissa painostus tuodaan esiin tavalla tai toisella peitellysti. Toimenpiteen luonne työtaisteluhkana on ratkaistava tilanteen kokonaisarvioinnin pohjalta. Ilmoitusten liittyminen neuvottelujen alaiseen asiaan ja yksilöityihin vaatimuksiin puoltaa niiden lukemista työtaistelutoimenpiteeksi. Ratkaisevaa on viime kädessä se, onko vastapuoli voinut *perustellusti ymmärtää*, että kysymys on todelliseksi tarkoitetusta työtaistelu-uhasta. Tapaus TT 2007:95 koski ahtausalalle työvoimaa tarjoavan yrityksen toimintaa. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT:n toimitsija oli ilmoittanut yhtiön johtajalle, että työntekijäliiton satamajaosto on päättänyt estää yhtiön tämänlaatuisen toiminnan harjoittamisen Haminan ja Kotkan satamissa; tavanomainen ahtausliike sen sijaan sallittaisiin. Satamajaosto oli päättänyt myös, että jos yhtiö jatkaa toiminnan harjoittamista, seurauksena on maan muihin satamiin ulottuvia toimenpiteitä. |

▼ 191

Tämänsisältöisiä ilmoituksia oli lisäksi annettu yhtiön asiakasyrityksille. Toimitsijan ja satamajaoston menettely katsottiin työtaistelulla uhkaamiseksi, jonka johdosta työntekijäliitto tuomittiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta hyvityssakkoon.

Tapauksessa TT 2010:110 ammattiosaston puheenjohtaja oli lähettänyt yhtiön toimitusjohtajalle viestin, jossa ilmoitettiin ammattiosaston toteuttavan työpaikalla ”mielenilmauksen” viestissä kerrottuina päivinä. Tuomiosta ilmenevin perustein ilmoitus tulkittiin uhkauseksi laittomasta työtaistelutoimenpiteestä. Asiassa ei pidetty uskottavana sitä vastaajapuolelta esitettyä, että mielenilmaus olisi voitu toteuttaa esimerkiksi kantamalla rintanappeja tai soittamalla radiota kovaa.

Toimenpiteillä uhkaaminen voi kuitenkin jäädä niin viitteelliseksi, etteivät edellä esitetyt työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit täyty. Asiassa TT 1997:53 työnantajan edustajan ja luottamusmiehen välisessä keskustelussa esitetty yksittäinen puheenvuoro oli jäänyt sisällöltään ja tarkoitukseltaan sillä tavoin epäselväksi, että

työtaisteluuhkauksen esittäminen jäi näyttämättä. Samantapainen on ratkaisu TT 2002:75. Luottamusmiehen ja vuoromestarin välisen, tehdashallin järjestystä koskeneen sananvaihdon päätteeksi ensin mainittu oli sanonut: ”Varo vaan, ettei me istuta sua ulos.” Työtuomioistuin arvioi tilannetta seuraavasti:

Esillä olevassa tapauksessa luottamusmies B on puhutellut vuoromestaria uhkaavin sanoin, jotka tämä on kokenut henkilökohtaisesti painostaviksi. Vaikutelma on syntynyt osin myös luottamusmiehen äänensävyistä ja eleistä keskustelun aikana. Luottamusmiehen lausuman tarkoitus ei ole täysin selvinnyt paikalla olleelle toiselle työnantajan edustajalle. Puheenvuoro ei ole liittynyt mihinkään työpaikalla neuvoteltavana olleeseen asiaan. B:n menettelyä on käsitelty tuoreeltaan samana päivänä esimiesten koolle kutsumassa neuvottelussa, jossa B on myöntänyt menneensä sananvaihdossa asiattomuuksiin. Työnantaja on antanut luottamusmiehelle kirjallisen huomautuksen tämän käyttäytymisestä. Työntekijäpuoli ei ole riitauttanut luottamusmiehen saamaa huomautusta.

Selvitys kokonaisuudessaan työtuomioistuimen mielestä osoittaa, että työnantaja on alun perin tulkinnut luottamusmiehen käyttäytymisen ensisijaisesti hänen työsopimuksensa vastaiseksi menettelyksi. Lausumalla ei ole selvitetty olleen todellista tarkoitusta painostaa työnantajaa suostumaan joihinkin yksilöityihin vaatimuksiin. Siten työnantaja ei olosuhteet huomioon ottaen ole perustellusti voinut pitää |

▼ 192

luottamusmiehen lausumia sanoja ammattiosaston puolesta esitettynä työtaistelutoimenpiteellä uhkaamisena. Näistä syistä työtuomioistuin katsoo jääneen näyttämättä, että luottamusmiehen lausuma olisi täyttänyt työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit.

### 7.2.3 Työnantajan työtaistelutoimenpiteet

Työnantajapuolen painostustoimista tunnetuin ja selkeästi myös työtaistelutoimenpiteeksi tarkoitettu on *työsulku*, työnteen ja palkanmaksun keskeyttäminen. Työsulkua käytetään harvoin, eikä siihen turvauduta varsinkaan työehtosopimuksen voimassa ollessa.<sup>6</sup> Muutoin työnantajapuolen työtaistelutoimet ovat laadultaan vaihtelevia. Ne voivat liittyä työnjohdollisiin ratkaisuihin, joihin sinänsä voi olla lain tai työehtosopimuksen mukainen peruste (irtisanomisista tai lomauttamisesta ilmoittaminen, työntekijän

siirtäminen),<sup>7</sup> tai painostus voi ilmetä muunlaisina ilmoituksina tai toimenpiteinä (tiedottaminen, jäsenmaksuperinnän lakkauttaminen). Näissäkin tapauksissa työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkkeihin kuuluu, että menettely liittyy johonkin työpaikalla käsiteltävään neuvottelu- tai erimielisyyskysymykseen, johon toimenpiteellä halutaan vaikuttaa. Toimenpiteen *joukkoluonne* ilmenee siten, että se kohdistuu yhteispainostuksena useampaan työntekijään tai sillä pyritään vaikuttamaan useita työntekijöitä koskevaan asiaan. Painostus voi kohdistua myös ammattiliittoon (liittojen välillä sovitun koulutustilaisuuden peruuttaminen tapauksessa TT 2012:52). Työnantajakin voi painostaa *uhkaamalla* ryhtyä johonkin toimenpiteeseen:

■ **TT 2006:92.** Työnantaja oli työehtosopimuksen voimassa ollessa käynnistänyt neuvottelut sopimuksen muuttamiseksi kesken sopimuskauden. |

▼ 193

Kun neuvottelut eivät johtaneet tavoiteltuun tulokseen, työnantaja oli ilmoittanut ryhtyvänsä palkkaamaan tarvitsemansa uuden henkilökunnan yhtiön ulkomaisen tytäryhtiön nimissä, mitä menettelyä työnantaja oli tiennyt työntekijäpuolen pitävän työehtosopimuksen vastaisena. Työnantajan uhkaus katsottiin työtaistelutoimenpiteeksi, jonka tarkoituksena oli ollut painostaa työntekijäpuoli hyväksymään työnantajan työehtosopimusta koskevat muutosesitykset. Työtaistelu oli kohdistunut niihin sopimusmääräyksiin, joiden muuttamista uhkauksella oli vaadittu.

Työnantajan työtaistelun ilmenemismuotona voi siis olla työnantajan toimivaltuuksiin muuten normaalisti kuuluva toimenpide. Sellainen voidaan kuitenkin katsoa työtaistelutoimenpiteeksi, jos työntekijäpuoli on voinut perustellusti kokea tai tulkita menettelyn painostukseksi, ja myös työnantajan olisi pitänyt käsittää tämä (TT 1980:90 ja jäljempänä tässä luvussa selostettava TT 2002:23). Työnantaja voi siten joutua vastuuseen myös *tuottamuksellisesta työtaistelutoimenpiteestä*. Tällöin ei viime kädessä edellytetä, että työnantajan näytetään nimenomaisesti pyrkineen painostamaan työntekijöitä, vaan huomiota kiinnitetään siihen, miten vastapuoli on voinut kokea asian. Mikä tahansa työntekijäpuolen subjektiivinen kokemus painostuksen kohteeksi joutumisesta ei ratkaise asiaa.

Painostuksen kokemuksen on oltava perusteltua, niin että ulkopuolinenkin voi vakuuttua painostusvaikutuksen syntymisestä. Tuottamuksellisella työrauhavastuulla ei ole vastaavaa merkitystä arvioitaessa työntekijäpuolen painostustoimia: esimerkiksi laksoon tai muuhun kollektiiviseen toimeen ryhtymistä ei juuri voi sekoittaa tavanomaiseen työpaikkakäyttäytymiseen, eikä epäilystä painostustarkoituksesta yleensä synny muutoin kuin toimenpiteillä uhkaamisen yhteydessä.

Jos työnantajalla on toimenpiteeseen muut kuin vastapuolen taivuttamiseen liittyvät *asialliset syyt* ja toimenpiteen mitoituksessa pysytään suhteellisuuden rajoissa, työtaistelutoimenpiteestä ei ole kysymys. Tätä kuvaa ratkaisu TT 2002:30. Niinkin jyrkkä toimenpide kuin varustamon ilmoitus aluksen suomalaisen miehistön mahdollisesta vaihtamisesta ulkomaiseen ei ollut työnantajan työtaistelutoimenpide, kun kustannussäästöihin tähtäävät neuvottelut olivat epäonnistuneet ja menettelyyn oli todelliset perusteet. Ratkaisua TT 2002:30 perusteltiin vielä seuraavasti:

|

▼ 194

Esitetyn selvityksen mukaan Suomen Merimies-Unioni SM-U:n edustajien on neuvottelujen käynnistämisestä alkaen täytynyt olla tietoisia siitä, että ellei muita säästövaihtoehtoja löydetä, todellisena vaihtoehtona kysymykseen saattaa tulla suomalaisten miehistöjen irtisanominen ja korvaaminen ulkomaalaisilla. Varustamo on tämän todellisen aikeensa toteuttamiseksi työehtosopimusmääräysten edellyttämin tavoin käynnistänyt yhteistoimintaneuvottelut ja ilmoittanut mahdollisista irtisanomisista. Varustamo on päätenyt tähän menettelyyn tilanteessa, jossa aluskohtaisten sopimusten voimassaolo on ollut päätymässä ja varustamon edustajat ovat myös perustellusti voineet olla siinä käsityksessä, että neuvotteluissa Suomen Merimies-Unioni SM-U:n kanssa ei ole enää mahdollisuuksia päästä ratkaisuun. Näyttämättä on työtuomioistuimen mielestä jäänyt, että Oy Rettig Ab Bore vallinneissa olosuhteissa olisi työrauhavelvoitteensa vastaisesti pyrkinyt painostamaan Suomen Merimies-Unioni SM-U:ta hyväksymään varustamon neuvotteluissa esittämät palkkakustannusten säästötavoitteet. – Työnantajan väitetyn painostustoimen asiallisista perusteista ks. myös esim. TT 1995: 17 ja 2002:87.

Painostustarkoituksen arviointiin voi liittyä erilaisten intressien punnintaa. Jos työnantajan toimilla tähdätään hengen tai terveyden suojelemiseen, toimien ei helposti katsota ylittävän oikeasuhtaisuuden vaatimusta. Tapaus TT 2007:105 koski Tehy ry:n julistamaa sairaanhoitajien joukkoirtisanoutumista, ja jutussa oli järjestön vastakanteesta esillä myös työnantajapuolen työrauhavastuu kahdellakin perusteella:

■ **TT 2007:105.** Kunnallisen työmarkkinalaitoksen kuntien palkka-asiamiehille antaman ohjeistuksen mukaan voidaan irtisanoutuneiden tilalle palkata uutta henkilöstöä määräaikaiseen tai pysyvään virkasuhteeseen. Kun otettiin huomioon työtaistelun aiheuttamat vakavat vaarat potilasturvallisuudelle ja se, että työntekijäliitto oli julistanut vapautuvat tehtävät hakusaartoon, työtuomioistuin piti aiheellisena, että virkojen täyttämiseen varauduttiin odottamatta kenties pitkän aikaa kestävän työtaistelun päättymistä. Työmarkkinalaitoksen ei siten ollut näytetty pyrkineen painostamaan työntekijäpuolta ohjeistuksellaan. Kunnallinen työmarkkinalaitos ja yksittäiset vastaajiksi haastetut kuntatyönantajat eivät olleet syyllistyneet virkojentäyttöasiassa työrauhavelvollisuuden rikkomiseen.

Joukkoirtisanoutuminen oli pantu toimeen siten, että työntekijäliitto oli lähettänyt irtisanoutuvien nimet sisältävät listat työnantajille. Työnantajat puolestaan olivat Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ohjeen |

▼ 195

mukaisesti lähettäneet irtisanoutuville varmistuskirjeen, jossa asianomaisille varattiin tilaisuus peruuttaa irtisanoutuminen määräaikaan mennessä. Kun otettiin huomioon irtisanomislistoissa ilmenneet epäselvyydet, muun muassa puuttuvat allekirjoitukset, kirjeiden lähettämiseen oli ollut perusteltu aihe, eikä myöskään kirjeiden sävyä voitu pitää uhkaavana. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja vastaajana olevien työnantajien menettelyä ei katsottu työtaistelutoimenpiteeksi.

Ks. myös TT 1997:4. Kaupungit olivat ryhtyneet toimenpiteisiin palo- ja pelastushenkilöstön vuosilomien perumiseksi ja siirtämiseksi myöhempään ajankohtaan lakon vuoksi. Kaupungit työnantajina eivät olleet lomajärjestelyistä päättäessään rikkoneet kunnallisen virkaehtosopimuslain mukaista työrauhavelvollisuuttaan, eikä Kunnallinen työmarkkinalaitos ollut laiminlyönyt valvontavelvollisuuttaan.

Jos taas työnantajan toimenpiteeseen työriidassa *ei ole ollut perusteltuja syitä* tai toimenpide on ollut tavalla tai toisella *ylimitoitettu*, se voidaan tulkita työtaistelutoimenpiteeksi. Sama koskee epäasiallisia tai työmarkkinakäytännössä epätavallisia menettelyjä. Seuraavassa tapauksessa palkanmaksun keskeytys ylitti vastatoimenpiteenä sen, mikä oli tarpeen työntekijöiden ryhdyttyä ensin työtaistelutoimiin:

■ **TT 2002:23.** Terästehtaan nauhalinjan työntekijät olivat olleet eri päivinä lakossa, ja myös tehtaan levytuoteyksikön nosturinkuljettajat olivat palkankorotusvaatimuksensa tukemiseksi olleet lakossa.

Työnantaja oli syyllistynyt työrauhavelvollisuuden rikkomiseen keskeyttäessään nosturinkuljettajien lakon johdosta työt lähettämön työntekijöiltä. Nosturinkuljettajien lakolla ei ollut välittömiä vaikutuksia lähettämöön, jossa esitetyn selvityksen mukaan työskenneltiin myös tuotantokatkosten aikana ja jossa kysymyksessä olevana ajankohtana olisi ollut työtä tarjolla. Työnantaja on kuitenkin keskeyttänyt lähettämön työntekijöiltä palkanmaksun välittömästi samaan aikaan kun nosturinkuljettajat ovat ryhtyneet lakkoon, pyrkimättä millään tavoin selvittämään lähettämön työntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä syntyneessä tilanteessa. Tämä työnantajan menettely on työntekijäpuolella voitu perustellusti käsittää työnantajan painostustoimenpiteeksi nosturinkuljettajien lakon johdosta. Tämä myös työnantajan olisi pitänyt käsittää. Yhtiö tuomittiin hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

Käytännössä työntekijäpuolen työrauhakanteilla on marginaalinen merkitys verrattuna työnantajapuolen kanteisiin. Työntekijäpuolen kanteita on myös huomattavasti vaikeampi näyttää toteen kuin |

▼ 196

työnantajapuolen kanteita. Esimerkiksi vuosina 2003–2011 työtuomioistuimessa ratkaistujen kaikkien asioiden joukossa oli 13 työntekijäpuolen nostamaa työrauhajuttua, joista vain yhdessä kanne hyväksyttiin (lisäksi kanne on hyväksytty tapauksessa 2012:52), kun taas työnantajapuolen yli 300:sta työrauhakanteesta aivan valtaosa on hyväksytty. Työntekijäpuolen kanteet ovat usein vastakanteita asioissa, joissa työnantaja on jo pannut vireille oman työrauhakanteensa (esim. TT 2003:78). Vastakanteella koetetaan näyttää, että työntekijöiden menettely on ollut reaktiota työnantajan

painostukseen ja menettelyyn on siten ollut oikeutettuja syitä. Asioiden järjestys voi olla toinenkin. Työnantajan toimenpidettä saatetaan väittää vastatyötaistelutoimenpiteeksi, jollaiseksi se todettiin edellä selostetussa ratkaisussa TT 2002:23.

## 7.2.4 Virkaehtosopimuslakien mukaan sallitut ja kielletyt työtaistelun toteutustavat

Työtaistelutoimenpiteen käsite on työ- ja virkaehtosopimuslakeja tulkittaessa sama. Virkaehtosopimuslakien 8 §:ssä on kuitenkin säädetty, että vain tietynlaiset työtaistelutoimenpiteet ovat ylipäänsä sallittuja. Lain sanonnan mukaan muuhun voimassa olevaa palvelussuhdetta koskevaan työtaistelutoimenpiteeseen kuin työnsulkuun tai lakkoon ei saa ryhtyä. Näistäkin on laissa vielä tarkempi määritelmä. Työnsulku ja lakko ovat julkisyhteisön ja vastaavasti virkamiesyhdistyksen toimeenpanemia työnseisauksia, joilla painostetaan vastapuolta työriidassa keskeyttämällä työnseisauksen piiriin kuuluvien virkamiesten kaikkien virkatehtävien suorittaminen.

Virkaehtosopimuslakien mukaan lailliselta lakolta ja työnseisaukselta edellytetään siis *täydellisyyttä*. Tämä merkitsee sitä, että kaikki osittaiset työtaistelutoimenpiteet, kuten vain joistakin virkatehtävistä kieltäytyminen, jarrutus ja ylityökielto, ovat kiellettyjä. Lakon täydellisyyden vaatimus ei kuitenkaan virkaehtosopimuslakien 11 §:n mukaan estä sen piiriin kuuluvaa virkamiestä tekemästä säännöksessä tarkoitettua *suojelutyötä*.

Oikeuskäytännössä ei sallitun ja kielletyn työnseisauksen rajanveto ole aiheuttanut suuria vaikeuksia. Ratkaisussa TT 1998:7 sallituksi |

▼ 197

katsottiin niin sanottu vuorolakko, jossa työnseisaus toistui määräajoin etukäteen ilmoitetulla tavalla. Lakkovaroituksen mukaan sairaaloiden erikoislääkärit olivat lakossa vuoroviikoin siten, että kahden eri alan erikoislääkärit olivat lakossa parillisilla viikoilla maanantaista puoleltapäivin saman viikon perjantaihin puoleenpäivään asti ja kahden muun erikoisalan lääkärit puolestaan vastaavin tavoin parittomilla viikoilla. Kiellettyjä työnseisauksia ovat sen sijaan olleet esimerkiksi seuraavat:

- Työnseisauksen toimeenpano osittaisena siten, että virkamiehet olivat rikosseuraamusalan työpaikoilla jättäneet osan työnantajan määräämistä tehtävistä tekemättä (TT 2006:107).
- Kunnan viranhaltijoiden ylityökielto (TT 1999:43).
- Lennonjohtajien kieltäytyminen noudattamasta työnantajan laatimaa työvuorolistaa (TT 1998:59).

Muiden työtaistelutoimenpiteiden kuin työnseisauksien joukossa *sallittuja* ovat avoimena olevaa virkaa koskeva *hakukielto* ja kehotus olla suorittamatta tällaiseen virkaan kuuluvia tehtäviä eli *saarto*. Nämä toimenpiteet eivät nimittäin koske voimassa olevaa palvelussuhdetta virkaehtosopimuslakien 8 §:ssä tarkoitettuihin tavoin. Näillä työtaistelukeinoilla ei saada aikaan kovinkaan tehokasta tai laajalle ulottuvaa painostusvaikutusta, eikä niillä ole ollut käytännössä sanottavaa merkitystä.<sup>8</sup> *Kielletty* työtaistelukeino sen sijaan on *joukkoirtisanoutuminen*, joka on voimassa olevaa palvelussuhdetta koskeva painostuskeino. Se on kielletty siinäkin tapauksessa, että virkamiehet jatkaisivat virkatehtävissään eron voimaantumiseen saakka. Näin oli sairaanhoitajien joukkoirtisanoutumisesta koskevassa tapauksessa TT 2007:105. Kiellettyä katsottiin myös Kunnallisen sopimusvaltuuskunnan kuntainliitoille ja kunnille antama suositus, jonka mukaan lakkoon menneen järjestön jäsenmaksujen perimisestä tuli pidättäytyä lakon aikana (TT 1983:144).

|

▼ 198

*Järjestöpäätösten merkitys.* Sinänsä sallittujenkin työtaistelukeinojen käyttämiselle on asetettu myös joitakin niistä päättämiseen liittyviä edellytyksiä.

Virkamieslakon laillisuuden edellytyksenä on, että lakko on *virkamiesyhdistyksen päättämä*. Tämä on virkaehtosopimuslakien 8 §:ssä ilmaistu siten, että virkamies ei saa osallistua lakkoon muuten kuin siihen ryhtyneen virkamiesyhdistyksen päätöksen perusteella. Säännös koskee muidenkin kuin yhdistyksen jäsenten osallistumista lakkoon. Siten järjestäytymätönkään virkamies ei saa osallistua lakkoon muuten kuin siinä tapauksessa, että hän kuuluu

työtaistelupäätöksessä ilmoitettujen lakkorajojen piiriin. Järjestöpäätös toisaalta virkaehtosopimuslakien mukaan sulkee pois sen, että lakkoon tai muuhunkaan työtaistelutoimenpiteeseen osallistumista käsiteltäisiin irtisanomis- tai purkuperusteena taikka kurinpidollisesti tai muuten rangaistavana tekona.

Myös yksittäisen kunnan, kuntayhtymän tai seurakunnan osallistuminen *työsulkuun* edellyttää, että toimenpide on asianomaisen *työmarkkinalaitoksen päättämä*. Tapauksessa TT 1995:76 kaupunki oli vastatoimenpiteenä valtakunnalliselle palo- ja pelastushenkilöstön lakolle keskeyttänyt aluehälytyskeskuksessa työskentelevien hälytyspäivystäjien työnteon. Kunnallinen työmarkkinalaitos ei ollut tehnyt työsulusta päätöstä, ja kaupungin katsottiin menetelleen virkaehtosopimuslain vastaisesti.

*Pääsopimusten* nojalla virkaehtosopimustoiminta on lähtökohtaisesti varsin keskitettyä. Tämä koskee myös päätöksentekoa työtaistelukeinojen käyttämisestä. Alayhdistys ei nimittäin saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin ilman pääsopijajärjestön päätöstä, *työtaistelulupaa*.<sup>9</sup> Määräys on sikäli erikoinen, että sen mukainen velvollisuus on täytettävä yläyhdistyksen ja sen jäsenen välisessä suhteessa, mutta oikeutettuna osapuolena on asianomainen julkisyhteisö, ei siis yläyhdistys. Työtaistelulupaa edellytetään riippumatta siitä, onko työtaistelun vaikutustarkoituksena sopimuksenvarainen palvelussuhteen ehto vai onko asia pysyvän työrauhavelvollisuuden alainen (esim. TT 2009:51). Määräyksen rikkomisesta voidaan myös tuomita hyvityssakko, |

▼ 199

joka maksetaan työnantajapuolta edustavalle työmarkkinalaitokselle.

Työtaisteluluvan epääminen ei vapauta pääsopijajärjestöä virkaehtosopimuslakien mukaisen valvontavelvollisuuden täyttämistä. Toisaalta työtaisteluluvan saaminen ei vapauta alayhdistystä vastuusta, joka sillä on työtaistelun laillisuudesta. Jos kuitenkin alayhdistys *on eronnut* pääsopijajärjestön jäsenyydestä, työtaisteluluvan pyytämistä ei voitane edellyttää, kun kerran

määräyksen soveltamisen perusteena oleva jäsensuhde on katkennut.

## 7.3 Työehtosopimukseen kohdistuminen

### 7.3.1 Kohdistumisen perussäännöt

Työehtosopimuksen solmiminen saattaa voimaan työrauhavelvollisuuden, joka on periaatteessa *relatiivinen*, ei absoluuttinen. Kiellettyjä ovat vain ne työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat työehtosopimuksen yksittäiseen määräykseen tai – harvemmin – työehtosopimukseen kokonaisuudessaan (työehtosopimuslain 8 §). Sallittuja ovat siis tämän mukaan työehtosopimuksen voimassa ollessakin työtaistelutoimenpiteet, joilla ei pyritä vaikuttamaan työehtosopimuksella sovittuihin asioihin.

Käytännössä työrauhavelvollisuuden relatiivisuus tarkoittaa sitä, että työehtosopimuskauden aikana sallittuja ovat lähinnä vain niin sanotut aidot poliittiset ja myötätuntotyötaistelutoimenpiteet, joilla pyritään vaikuttamaan kokonaan muihin tahoihin kuin omaan työmarkkinavastapuoleen. Näitä toimenpiteitä käsitellään jäljempänä erikseen omissa jaksoissaan. Seuraavassa tarkastellaan työtaistelutoimenpiteen kohdistumisen (*kohdistumisobjektin*) määräytymistä työtaistelun toimeenpanijan ja tämän oman vastapuolen välisissä työriidoissa.

Työrauhavelvollisuuden vastaista on ryhtyä painostustoimiin, joilla pyritään *kumoamaan* tai *muuttamaan* voimassa oleva työehtosopimuksen määräys. Tästä on asiallisesti kysymys myös, kun työtaistelulla vauhditetaan työehtosopimuksen nojalla tehdyn paikallisen |

▼ 200

sopimuksen muuttamista. Esimerkkinä voidaan viitata tapaukseen TT 1994:74, jossa paperitehtaan työntekijät olivat lakolla painostaneet työnantajaa käytäessä paikallisia kausipalkkaneuvotteluja. Työtaistelutoimenpide oli kohdistunut viitetyöehtosopimuksen asianomaisiin, palkkausta koskeviin määräyksiin.

Tavallisempaa on pyrkiä siihen, että määräystä *tosiasiallisesti sovelletaan* siten kuin työtaistelun toimeenpanija esittää, tai työtaistelulla vaaditaan työehtosopimuksen *ylittäviä* etuuksia, esimerkiksi sopimuksen ylittävää palkkaa (TT 1997:38). Toimenpide voi olla myös *vastalause* sille, miten työnantaja on menetellyt työehtosopimuksen soveltamisessa.

■ **TT 2006:72.** Työntekijät olivat olleet kolmena päivänä lakossa painostaakseen työnantajaa suostumaan ylimääräistä palkankorotusta koskevaan vaatimukseen. Lakot olivat siten kohdistuneet työehtosopimuksen palkkoja koskeviin määräyksiin.

■ **TT 2007:30.** Lakot oli toimeenpantu vastalauseena tehtaan lämpimille työskentelyolosuhteille ja työnantajan antamalle määräykselle käyttää tehtaalla pitkähihaisia suojavaatteita. Lakot olivat kohdistuneet työehtosopimuksen työturvallisuutta koskeviin määräyksiin.

Työtaistelutoimenpide kohdistuu tällaisissa tapauksissa siihen työehtosopimuksen määräykseen, jonka soveltamiseen toimenpiteellä on haluttu vaikuttaa (*vaikutustarkoitus*). Kohdistumisobjekti on eri asia kuin *kieltäytymisobjekti* eli se määräys, jonka vastaisella menettelyllä työtaistelu toteutetaan. Jos esimerkiksi ylityökiellolla halutaan painostaa palkkaerimielisyyttä koskevissa neuvotteluissa, työtaistelu kohdistuu työehtosopimuksen palkkausta, ei ylityötä koskeviin määräyksiin. Joskus nämä objektit käyvät yksiin. Tapauksessa TT 2004:8 ylityökiellon tarkoituksena oli painostaa työnantajaa paikalliseen sopimukseen laivojen käyttöönoton ja merikoeajojen ajalta maksettavista työaikakorvauksista. Vaatimukset olivat tarkoittaneet ylityökorvauksen maksamista sellaisestakin laivalla vietetystä ajasta, joka työehtosopimuksen mukaan ei ollut säännöllisten työtuntien lisäksi tehtyä työtä. Työtaistelutoimenpide oli siten kohdistunut työehtosopimuksen työaika koskeviin määräyksiin.

Kohdistumisobjektien joukossa varsin suuri merkitys on lähes kaikissa työehtosopimuksissa olevalla määräyksellä *työnantajan*

▼ 201

*oikeudesta johtaa työtä* ja ottaa ja erottaa työntekijöitä. Vaatimukset ja vastalauseet, joiden aiheena ovat työnantajan työnjohdolliset ratkaisut, kohdistuvat työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen,

vaikka kysymyksessä olevasta asiasta – vaikkapa työajan järjestämisestä – ei olisi muita yksityiskohtaisia määräyksiä työehtosopimuksessa. Työnjohtomääräyksen kautta myös työnantajan *liikkeenjohdolliset ratkaisut* saavat oikeuskäytännön mukaan työrauhasuojan. Näin on silloinkin, kun ratkaistavasta asiasta ei edes voitaisi sopia pätevästi työehtosopimuksella.<sup>10</sup> Siten esimerkiksi ulosmarssi, jonka aiheena on tehdasyksikön lakkauttaminen, kohdistuu työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen (TT 2008:10).

Jos työehtosopimuksen ja sen mukaisen työrauhavelvollisuuden vielä voimassa ollessa pannaan toimeen työtaistelu, jolla halutaan vaikuttaa *uuden työehtosopimuksen* sisältöön, työtaistelu kohdistuu yleensä niihin voimassa olevan sopimuksen määräyksiin, joita vaatimukset koskevat (TT 2001:65 ja TT 2006:77; vrt. TT 2008:38). Jos taas vanhan työehtosopimuksen voimassa ollessa esitetään uhkaus työtaistelutoimenpiteestä, joka *toteutettaisiin vasta sopimuksen päättyttyä*, sellaisella uhkauksella ei ratkaisun TT 1974:60 mukaan ole rikottu työrauhavelvollisuutta (myös TT 2009:83).

Työrauhavelvollisuus muodostuu edellä esitetyillä perusteilla varsin kattavaksi työehtosopimuksen voimassa ollessa. Voidaan kysyä, onko mitään työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin liittyviä ehtoja, joihin voitaisiin sopimuskauden aikana vaikuttaa painostustoimilla. Tällaisena voi tulla kysymykseen jokin työnjohtovallan käyttöön liittymätön ja muutenkin työehtosopimuksessa kokonaan sääntelemättä jäänyt asia.

Tapauksessa TT 1988:124 työtaistelutoimenpiteellä oli vaadittu palkkamääräysten täydentämistä kesken työehtosopimuskauden. Pakkaajia edustavan työntekijäliiton jäseniksi oli sopimuksen voimaantulon jälkeen liittynyt toisesta ammattiliitosta uusia jäseniä, muun muassa koneenhoitajia ja varastotyöntekijöitä, joiden työtä työehtosopimuksessa ei ollut hinnoiteltu. Työtaistelutoimenpide katsottiin työehtosopimuslain mukaan sallituksi.

|

▼ 202

Työtaistelutoimenpide voi lopuksi kohdistua myös työehtosopimukseen *kokonaisuudessaan*. Näin on, jos painostustoimilla *tuetaan toista*, työehtosopimuslain 8 §:n vastaista työtaistelutoimenpidettä. Kiellettyjä ja sallittuja tukitoimenpiteitä käsitellään seuraavassa jaksossa.

### 7.3.2 Tukityötaistelutoimenpiteet

Työtaistelulla vaaditaan yleensä parannuksia osallistujien omiin työehtoihin. Painostustoimilla voidaan kuitenkin myös tukea toisessa työriidassa esitettyjä vaatimuksia. Tukityötaistelutoimia voi esiintyä kahdessa eri perusasetelmassa. Perinteisellä *myötätuntotyötaistelutoimenpiteellä* ammattijärjestö A tukee toisen järjestön B esittämiä ja yleensä työtaistelulla ajamia vaatimuksia. Tällaiset sympatiatoimet ovat ammattiyhdistysliikkeen keskinäisiä solidaarisuudenosoituksia. Käytännössä yleisempiä tukityötaistelutoimia ovat kuitenkin sellaiset, joihin liitto A ryhtyy tukeakseen *omia tavoitteitaan* liiton jollakin *toisella sopimusallalla* ilmenneessä työriidassa. Tämän tapauksen muunnelmana on se, että samalla sopimusallalla toimivassa yrityksessä syntyneeseen työriitaan vaikutetaan alan *toisissa yrityksissä* toimeenpantavalla työtaistelulla (TT 1999:61).<sup>11</sup>

Kummassakin tapauksessa voidaan puhua primaarityöriidasta, johon halutaan vaikuttaa tukitoimenpiteellä eli sekundaarityötaistelulla. Tukityötaistelutoimenpiteitä ei ole erikseen säännelty työehtosopimuslaissa, vaan niitä joudutaan arvioimaan työehtosopimuslain 8 §:n yleisten säännösten mukaan. Kummankin laatuksia tukityötaistelua on oikeuskäytännössä arvioitu lähtökohtaisesti samalla tavoin.

Työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvollisuus kieltää työtaistelut, myös tukitoimenpiteet, vain silloin kun työehtosopimus on voimassa. Tukitoimiin voidaan siis työehtosopimuslain mukaan ryhtyä vapaasti silloin, kun toimeenpanijaa sitovaa työehtosopimusta ei ole. Oikeudelliset ja myös käytännössä esiintyvät ongelmat koskevat *sopimuskauden aikana* järjestettäviä tukitoimia. Jos tavoitteet eivät |

liity omaan työehtosopimukseen, tukitoimet ovat lähtökohtaisesti sallittuja. Tällöin on kuitenkin kahden edellytyksen täytyttävä:

- myös tuettava työtaistelutoimenpide on työehtosopimuslain kannalta sallittu, ja
- tukityötaistelulla ei pyritä osaksikaan vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen.

Ensimmäinen edellytys tarkoittaa käytännössä sitä, että tuettavan työriidan tarkoittamalla alalla vallitsee sopimukseton tila. Edellytyksen puuttumista kuvaavat seuraavat tapaukset. Ensimmäisessä oli esillä perinteisen myötätuntotyötaistelun asetelma ja toisessa liiton omien tavoitteiden ajaminen toisella sopimusosalalla. Ratkaisuista käy ilmi, että laittoman työtaistelun tukemiseksi järjestetty toimenpide kohdistuu järjestäjää sitovaan työehtosopimukseen *kokonaisuudessaan*:

■ **TT 2004:86.** Työntekijöiden toimeenpanemien lakkojen tarkoituksena on ollut painostaa työnantajaa luopumaan suunnitelmista irtisanoa yksi työntekijä. Työtaistelutoimenpiteet ovat kohdistuneet työehtosopimuksen määräyksiin, jotka koskevat työnantajan oikeutta toimeen ja erottaa työntekijä.

Toimihenkilöiden toimeenpaneman lakon tarkoituksena on ollut tukea työntekijäpuolen työvoiman vähentämistä koskevien vaatimusten tukemiseksi toimeenpantuja lakkoja. Lakko on kohdistunut toimihenkilöitä koskevaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.

■ **TT 2008:18.** Metsäteollisuusyrittäjä oli päättänyt Kemijärvellä sijaitsevan tehdasyksikkönsä lakkauttamisesta. Toimihenkilöliitto oli vastalauseena päätökselle järjestänyt yrityksessä lakon, joka kohdistui paperiteollisuuden toimihenkilösopimukseen ja oli siten työrauhavelvollisuuden vastainen. Lisäksi toimihenkilöliitto oli järjestänyt tukityötaistelun saman liiton toisella sopimusosalalla elintarviketeollisuudessa. Tukityötaistelu oli työrauhavelvollisuuden voimassa ollessa toteutettuna työehtosopimuslain vastainen toimenpide, joka kohdistui yhdistystä sitovaan elintarviketeollisuuden toimihenkilöehtosopimukseen kokonaisuudessaan.<sup>12</sup>

|

▼ 204

Selostetuista tapauksista ensimmäisessä sekä primaarityötaistelun että tukitoimenpiteiden laillisuus oli tutkittavana samassa oikeudenkäynnissä. Jälkimmäisessä ratkaisussa primaarityötaistelun lainvastaisuus oli todettu, kuten usein tapahtuu, jo aikaisemmalla tuomiolla. Kysymys on nimenomaan *työehtosopimuslaissa* säädetyn työrauhavelvollisuuden vastaisuudesta. Sillä, onko primaarityötaistelun yhteydessä ehkä rikottu muita, esimerkiksi työriitalain säännöksiä, ei ole merkitystä tukitoimien laillisuuden kannalta (TT 1992:120).

Toiseksi tukityötaistelutoimenpiteen laillisuus edellyttää, että sillä *ei pyritä osaksikaan edistämään omia*, voimassa olevaa työehtosopimusta koskevia tavoitteita. Edellytyksen täytyessä työtaistelu ei kohdistu sen toimeenpanijaa sitovaan työehtosopimukseen työehtosopimuslain 8 §:ssä kielletyllä tavalla. Tätä voidaan kuvata seuraavilla ratkaisuilla:

■ **TT 1995:71.** Työntekijäliitto oli ilmoittanut ryhtyvänsä työtaistelutoimiin ulkomaanliikenteen rahti- ja matkustaja-aluksilla tukeakseen liiton edustamien muiden alojen (mm. Merenkulkuhallituksen sopimusalan) työehtosopimusneuvotteluja. Lakolla uhkaaminen ei ollut työtaistelutoimenpiteenä kohdistunut tukevien alojen työehtosopimusten työnjohto-oikeutta koskeviin tai muihinkaan yksittäisiin määräyksiin. Kun ulkomaanliikenteen työehtosopimukset eivät olleet olennaisella tavalla menettäneet merkitystään työrauhan turvaajana, työtaistelutoimet eivät olleet kohdistuneet myöskään työehtosopimuksiin kokonaisuudessaan. Työntekijäliitto ei siten ollut asiassa rikkonut sille kuuluvaa työrauhavelvollisuutta.

■ **TT 1997:11.** Paperiliiton ammattiosastot olivat liiton myötävaikutuksella toimeenpanneet vuorokauden kestäviä tukilakkoja tukeakseen liiton toimeenpanemaa lakkoa järjestäytymättömän työnantajan painostamiseksi solmimaan yrityskohtainen työehtosopimus liiton kanssa. Tukilakot eivät olleet kohdistuneet työtaistelutoimenpiteinä paperiteollisuuden työehtosopimuksen yksittäisiin määräyksiin. Työntekijäliiton tarkoituksena ei ollut tukilakkojen avulla saada aikaan muutoksia koko työehtosopimusrakenteeseen. Tukityötaistelutoimien johdosta paperiteollisuuden työehtosopimus ei ollut myöskään menettänyt siinä määrin merkitystään työrauhan turvaajana, että lakot ja niillä uhkaamiset olisivat tälläkään perusteella kohdistuneet paperiteollisuuden työehtosopimukseen kokonaisuudessaan.

Edellä selostettuja sääntöjä sovelletaan myös silloin, kun primaarityöriita ei ole johtanut työtaistelutoimiin asti, vaan kysymys on vasta neuvotteluissa esitettyjen, esimerkiksi yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmimiseen tähtäävien vaatimusten tukemisesta. Jos tuettava työriita ei ole kuulunut minkään voimassa olevan työehtosopimuksen piiriin (ja tuettavalla siis olisi ollut *mahdollisuus* ryhtyä lailliseen työtaistelutoimeen) eikä tukitoimilla ole pyritty millään tavoin vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen, tukitoimet ovat olleet sallittuja.

■ **TT 2012:37.** Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden lakon syynä olivat olleet samalla tehdasalueella toimivan järjestäytymättömän yhtiön ulkomaalaisten työntekijöiden palkka- ja muut työehtokiistat. Lakkolaiset eivät olleet esittäneet työtaistelun yhteydessä vaatimuksia omaa työnantajaansa kohtaan tai muutenkaan pyrkineet vaikuttamaan työtaistelulla maa- ja vesirakennusalan työehtosopimukseen. Kun työntekijät olivat ryhtyneet lakkoon, jonka syynä ollut työehtokiista ei kuulunut työrauhavelvollisuuden piiriin ja joka ei osaksikaan kohdistunut työntekijöitä itseään sitovaan työehtosopimukseen, ammattiliitto ei ollut rikkonut työrauhavelvollisuuttaan.

Ks. myös TT 1997:53 ja TT 1999:61.

Voidaan kysyä, milloin sitten laillisen primaarityöriidan tai -työtaistelun tukeminen käy laittomaksi sen vuoksi, että tukitoimella pyritään vaikuttamaan myös omaan työehtosopimukseen. Tätä rajankäyntiä selventävää oikeuskäytäntöä on melko vähän. Edellä jo mainituissa oikeustapauksissa kantaja on kyllä vedonnut tällaisiin perusteisiin. Esimerkiksi tapauksessa TT 1999:61 Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto tuki järjestäytymättömässä yrityksessä käytäviä neuvotteluja, joissa työntekijäpuolen tavoitteena oli saada yritys liityntäsopimuksella noudattamaan kuorma-autoalan työehtosopimuksen mukaisia työehtoja. Kantajan mukaan tukitoimilla haluttiin tosiasiaissa vaikuttaa myös kuorma-autoalan työehtosopimukseen. Tätä väitettä ei kuitenkaan hyväksytty, vaan työtuomioistuin totesi: ”Tosin yrityskohtainen työehtosopimus jätteenkuljetusalalla toimivan suuren yrityksen kanssa on

oletettavasti vahvistanut AKT:n järjestöllisiä mahdollisuuksia hoitaa vastaisuudessa jäsentensä edunvalvontaa myös kuorma-autoalan työehtosopimuksen soveltamispiirissä. Tällaiset vaikutukset ovat kuitenkin siinä määrin yksilöimättömiä ja etäisiä, ettei niiden perusteella voida katsoa työtaistelutoimenpiteiden kohdistuneen kuorma-autoalan |

▼ 206

työehtosopimukseen.” Tukitoimien ei katsottu kohdistuneen myöskään kuorma-autoalan sopimuksen soveltamisalamääräykseen.

Tapauksessa TT 1997:53 Paperiliiton ammattiosasto oli ryhtynyt tukemaan kuljetustyöntekijöiden työtaistelua siten, että boikottiin asetetun järjestäytymättömän kuljetusliikkeen kuormia ei purettu paperitehtaalla. Kanteen mukaan tukityötaistelu kohdistui paperiteollisuuden työehtosopimuksen työnjohtomääräykseen, koska toimenpide oli tarkoitettu pysyvästi rajoittamaan työnantajan oikeutta paperityöntekijöiden työn johtamiseen. Väitettä ei hyväksytty. Työtuomioistuimen mukaan tosiasiallisen työnjohto-oikeuden käyttämisen estyminen tai vaarantuminen ei sellaisenaan merkitse sitä, että työtaistelu myös kohdistuisi työnjohtomääräykseen. Kohdistuakseen tähän määräykseen työehtosopimuslain 8 §:ssä tarkoitetulla tavalla työtaistelulla tulee olla työnjohto-oikeuden käyttämiseen liittyviä, *lakon jälkeiseen aikaan* ulottuvia tavoitteita. Mikäli toimenpiteiden vaikutus on tarkoitettu *ohimeneväksi* niin, että työtaistelun lakattua työnantajan mahdollisuus työnjohto-oikeutensa käyttämiseen palautuu ennalleen, kysymyksessä on aito tukitoimenpide.

Ratkaisu TT 1997:43 voidaan esitellä harvinaisena tapauksena, jossa tukitoimien on katsottu kohdistuneen toimeenpanijoiden omaan työehtosopimukseen. Tapauksen olosuhteetkin olivat erikoiset:

Paperitehtaan kunnossapitotoiminnot oli liikkeen luovutuksella siirretty metalliteollisuuden työehtosopimukseen sidotun yhtiön hoidettavaksi. Paperitehtaalla työskentelevät kunnossapitotyöntekijät olivat olleet lakossa painostaakseen työnantajaansa soveltamaan heidän työsuhteissaan metalliteollisuuden työehtosopimuksen asemesta

edelleen paperiteollisuuden työehtosopimusta. Tukeakseen työtaistelua Paperiliiton ammattiosasto, johon myös kunnossapitotyöntekijät kuuluivat, oli ryhtynyt paperitehtaalla lakkoon. Lisäksi Paperiliiton kolme muuta osastoa oli toimeenpannut kukin yhden vuorokauden kestäneen tukilakon. Lakot oli toimeenpantu Paperiliiton myötävaikutuksella.

Tukilakkoina toteutetut työtaistelut olivat olleet metalliteollisuuden työehtosopimuksen piirissä olleiden työntekijöiden työtaistelun tukemista. Kuitenkin niillä oli samalla tuettu Paperiliiton omia työehtosopimustavoitteita meneillään olleissa neuvotteluissa. Paperiliitto oli muun ohella vaatinut, että työnantajan mahdollisuuksia käyttää ulkopuolista työvoimaa rajoitettaisiin siitä, mitä paperiteollisuuden työehtosopimuksessa on sovittu. Kanteessa tarkoitettu ulkoistaminen oli ammattiosastojen tiedotteissa esitetty esimerkkinä järjestelyistä, jollaiset haluttiin |

▼ 207

vastaisuudessa estää. Kysymys on siten ollut ainakin osaksi Paperiliiton omien järjestöllisten tavoitteiden ajamisesta paperiteollisuuden työehtosopimuksen soveltamispiirissä. Näin ollen tukityötaistelut ovat kohdistuneet paperiteollisuuden työehtosopimuksen ulkopuolista työvoimaa koskeviin määräyksiin.

Ks. myös TT 2011:93, joka on edellä selostetun ratkaisun TT 2012:37 ”rinnakkaistapaus”. Tukilakkoihin oli ryhdytty samana päivänä, mutta juttujen lopputulokset olivat erilaiset:

Teknolomiteollisuuden työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden lakoilla pyrittiin painostamaan työnantajaa ryhtymään toimenpiteisiin työnantajan alihankkijana toimivan järjestäytymättömän yhtiön palveluksessa olevien ulkomaalaisten rakennusalan työntekijöiden palkka- ja muiden työehtojen turvaamiseksi. Lakot kohdistuivat teknolomiteollisuuden työehtosopimuksen määräyksiin ulkopuolisen työvoiman käytön ehdoista.

Jos tukityötaistelulla on tällä tavoin pyritty vaikuttamaan myös omaan työehtosopimukseen, toimenpide kohdistuu työehtosopimuksen asianomaisiin yksittäisiin määräyksiin tavanomaiseen tapaan työtaistelun vaikutustarkoituksen mukaisesti.

Tukitoimien sallittavuutta arvioitaessa merkitystä ei ole ollut sillä, ylittävätkö toimenpiteet laajuudeltaan tai vaikutuksiltaan tuettavan työtaistelun mittasuhteet. Joissakin aiemmin selostetuissa

ratkaisuissa tosin mainitaan se mahdollisuus, että tukilakkojen laajuuden vuoksi näiden lakkojen koskettava työehtosopimus voisi ”menettää merkityksensä työrauhan turvaajana”. Tällaisessa tapauksessa tukilakko kohdistuisi työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Käytännössä tällä perusteella ei kuitenkaan ole tiettävästi koskaan katsottu tukityötaistelutoimenpidettä työrauhavelvollisuuden vastaiseksi.

### 7.3.3 Poliittiset työtaistelutoimenpiteet

Jos työtaistelutoimenpiteellä ei pyritä vaikuttamaan työehtosopimusasioihin, vaan esimerkiksi lainsäädäntöön tai muihin julkisen vallan toimenpiteisiin, työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvollisuus ei sitä estä. Virkaehtosopimukset ovat tässä asiassa toisella kannalla, sillä muihin kuin sopimuksenvaraisiin asioihin vaikuttaminen virkamiesten painostustoimilla on niin sanotun pysyvän työrauhavelvollisuuden vastaista.

|

▼ 208

Laillisista poliittisista lakoista voidaan esimerkkinä mainita seuraavat ratkaisut:

■ **TT 2010:94.** Ammattiliiton järjestämän työnseisauksen syyksi oli ilmoitettu pyrkimys vastustaa hallituksen eduskunnalle esittämää eräiden valtion osaksi tai kokonaan omistamien yhtiöiden osakkeiden myyntivaltuuksien hyväksymistä. Työnseisaus oli pantu toimeen kysymyksessä olevissa yhtiöissä samana päivänä, jona asiaa koskeva lisätalousarvio oli annettu eduskunnalle. Samoihin aikoihin yhtiöissä oli käynnissä lomautuksia tai niihin tähtäviä yhteistoimintaneuvotteluja.

Työtaistelutoimenpiteen tarkoituksesta esitetyn tiedotusaineiston ja muun selvityksen perusteella tuomiossa katsottiin, ettei ammattiliiton tavoitteena ollut painostaa työnantajapuolta työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa kysymyksissä, vaan tarkoituksena oli pyrkiä vaikuttamaan valtioelinten poliittiseen päätöksentekoon. Työnseisauksella ei siten ollut rikottu työehtosopimuslaissa säädettyä työrauhavelvollisuutta.

■ **TT 2003:50.** Liitto oli toimeenpannut työnseisauksen esittääkseen vastalauseen ulkomaisen työvoiman hyväksikäytölle ja kiinnittääkseen huomiota valtiovallan ja työnantajajärjestöjen rooliin laittoman

menettelyn lopettamiseksi. Jutussa jäi näyttämättä, että työtaistelu olisi kohdistunut liiton solmimiin työehtosopimuksiin.

■ **TT 1988:44.** Komennusmiesten lakoilla oli pyritty vaikuttamaan ainoastaan komennustöissä maksettavien päivärahojen ja matka- ja ateriakustannusten korvausten verottamiseen. Lakot eivät sen vuoksi kohdistuneet työehtosopimuksen määräyksiin matkатыöstä maksettaviin korvauksiin eikä työnantajan työnjohtamisoikeuteen. Kanne hylättiin.

Jotta työtaistelu ei tällaisessa tapauksessa olisi työrauhavelvollisuuden vastainen, edellytetään, ettei sillä osaksikaan pyritä vaikuttamaan työehtosopimukseen. Työtaistelun tavoitteeksi saatetaan oikeudenkäynnissä selittää puhtaasti poliittinen vaikuttaminen, mutta kokonaistilanteen arvio voi johtaa toiseen lopputulokseen:

■ **TT 2008:13.** Ammattiosastot olivat ilmoittaneet tulevista työnseisauksista yhtiössä, jossa valtio oli vähemmistöosakkaana. Työnseisausten syyksi oli ilmoitettu poliittinen vaikuttaminen valtion omistajaohjaukseen. Tuomiossa katsottiin, että toimenpiteet olivat vastalause yhtiön vastikään tekemälle päätökselle sulkea kaksi tehdasyksikköään, joten työtaistelu-uhka oli kohdistunut työehtosopimuksen määräykseen työnantajan työnjohto-oikeudesta.

|

▼ 209

Perustelujen mukaan työtuomioistuin piti tapahtuminen ajallisen ja asiallisen yhteyden perusteella selvänä, että työtaistelun oli aiheuttanut yhtiön tekemä päätös kahden tehdasyksikön sulkemisesta ja henkilöstösopistuksista. Toimenpiteiden kohdistaminen pelkästään valtioonkin yhtiön yhtenä osakkeenomistajana merkitsi asiallisesti vaikuttamista yhtiön yritystaloudelliseen päätöksentekoon.

Ks. myös TT 2008:32 ja TT 2012:76 poliittisiksi väitetyistä työtaisteluista.

## **7.4 Työtaistelutoimenpiteen kielletty vaikutustarkoitus virkaehtosopimuslakien mukaan**

### **7.4.1 Pysyvä työrauhavelvollisuus**

Voimassa olevasta virkaehtosopimuksesta johtuu pitkälti samanlainen työrauhavelvollisuus kuin työehtosopimuslaissa on säädetty. Tämän lisäksi virkaehtosopimuslakien 8 §:n 2 momentissa on säädetty *pysyvästä työrauhavelvollisuudesta*, joka on voimassa sopimuskauden ulkopuolellakin. Se koskee työtaistelutoimenpiteitä, joilla pyritään vaikuttamaan muihin kuin virkaehtosopimuslakien 2 §:n mukaan sopimuksenvaraisiin asioihin. *Hakukiellon ja saarron* käyttäminen eisopimuksenvaraisiin asioihin vaikuttamiseksi ei kuitenkaan ole kiellettyä, sillä nämä työtaistelukeinot on virkaehtosopimuslakien 8 §:n 1 momentissa erikseen sallittu.

Muuten on siis kiellettyä vaikuttaa työtaistelutoimenpiteellä eisopimuksenvaraisiin palvelussuhteen ehtoihin sekä niin sanottuihin työnantaja-asioihin, jotka virkaehtosopimuslakien 2 §:n säännösten mukaan eivät ole palvelussuhteen ehtoja. Edelleen kiellettyä on vaikuttaminen muiden säännösten nojalla sopimuksenvaraisiin asioihin, kuten virkaehtosopimuslakien 3 §:ssä tarkoitettuun neuvottelumenettelyyn tai 7 §:ssä säädettyyn jälkivaikutukseen. Sopimuksenvaraisista ja muista asioista voidaan viitata esitykseen teoksen [jaksossa 5.5](#). Tyyppitapauksena voidaan lisäksi mainita seuraava:

|

▼ 210

■ **TT 2012:76.** Työtaistelun tarkoituksena oli vastustaa kaupungin liikelaitoksen toiminnan ulkoistamista ja henkilöstön työehtojen heikennystä. Työtaistelu oli työntekijöiden osalta kohdistunut kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen. Viranhaltijoiden osalta työnjohto-oikeus ei kuulu kunnallisen virkaehtosopimuslain 2 §:n mukaan sopimuksenvaraisiin asioihin, joten työtaistelulla oli rikottu mainitun lain 8 §:ssä säädettyä pysyvää työrauhavelvollisuutta.

Vaikutustarkoituksen perusteella kiellettyjä ovat myös virkamiesten *myötätuntolakot* ja *poliittiset lakot*. Kummatkaan eivät ole ”vastapuolen painostamista työriidassa” virkaehtosopimuslakien 8 §:ssä olevan, sallittua työnseisausta koskevan määritelmän mukaisesti. Tällaisten lakkojen aihe ei ole järjestettävissä työriidan vastapuolten eli virkaehtosopimuspuolten keskinäisin sopimuksin. Samasta määritelmästä johtuu, ettei sinänsä sopimuksenvaraisiin

palvelussuhteen ehtoihin vaikuttamiseksi saa ryhtyä lakkoon, jonka tavoite halutaan saada toteutetuksi muuten kuin sopimusteitse, kuten lainsäädännöllä tai viranomaisen yksipuolisella päätöksellä.

Kytkeytyä virkaehtosopimuslakien mukaisiin sopimiskieltoihin muodostuu virkamiehiä koskevan pysyvän työrauhavelvollisuuden kattama alue varsin laajaksi. Tästä työtaisteluoikeuden kavennuksesta on Euroopan sosiaalista peruskirjaa valvova Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea antanut Suomelle huomautuksen.<sup>13</sup> Oikeuskäytännössä sopimusvapauden aluetta onkin työtaistelutapauksen yhteydessä tulkittu laajentavasti juuri kansainvälisiin ihmisoikeusvelvoitteisiin tukeutuen (TT 1998:17).

## 7.4.2 Virkaehtosopimuksesta johtuva työrauhavelvollisuus

Sen jälkeen kun virkaehtosopimus on solmittu ja tullut voimaan, sen alaisiin asioihin vaikuttamista koskee samankaltainen työrauhavelvollisuus kuin työehtosopimuslain 8 §:ssä on säädetty. On tapana puhua virkaehtosopimuksesta johtuvasta eli legaalista työrauhavelvollisuudesta |

▼ 211

erotuksena pysyvästä työrauhavelvollisuudesta ja toisaalta laissa säädettyä laajemmasta, työrauhausekkeisiin perustuvasta työrauhavelvollisuudesta.

Virkaehtosopimuslakien 9 §:ssä on määritelty legaalisen työrauhavelvollisuuden sisältöä jossakin määrin seikkaperäisemmin kuin työehtosopimuslain säännöksessä. Pitkälti on ollut kysymys työehtosopimuslain soveltamisessa vakiintuneiden sääntöjen kirjaamisesta virkaehtosopimuslakeihin. Säännösten 1. virke kuuluu seuraavasti:

Virkaehtosopimukseen sidottu ei saa sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta tai oikeasta sisällöstä taikka sopimukseen perustuvasta vaatimuksesta syntyneen riidan ratkaisemiseksi, voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi tai uuden sopimuksen aikaansaamiseksi.

Säännöksen sisällön osalta voidaan viitata edellä [jaksossa 7.3.1](#) olevaan esitykseen työtaistelun kohdistumisesta työehtosopimukseen. Myöskään virkaehtosopimuslakien mukaan ei ole sallittua ryhtyä työtaisteluun virkaehtosopimuksen muuttamiseksi, soveltamiseksi tosiasiallisesti toisella tavoin, soveltamiserimielisyyden ratkaisemiseksi tai pelkkänä vastalauseena viranomaisen soveltamisratkaisulle. Pari tyypillistä esimerkitapausta kuvaa näitä asioita:

■ **TT 2001:65.** Toimintapäivän tarkoituksena oli tukea käynnissä olleissa tulopoliittisissa neuvotteluissa esillä ollutta koulutuspalkkaerän hyväksymistä koskevaa vaatimusta ja vaatimuksia kysymyksessä olevien alojen palkkauksen korjaamiseksi. Työtaistelu on siten kohdistunut voimassa olevan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkausta koskeviin määräyksiin.

■ **TT 2008:116.** Tampereen kaupungin palveluksessa olevat 50 Tehyn Tampereen kaupungin ammattiosasto ry:n jäsentä ovat olleet kanteessa kerrotuin tavoin lakossa noin tunnin ajan. Työnseisaukseen osallistui 15 viranhaltijaa ja 35 työsuhteista työntekijää.

Lakon syynä on ollut tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää koskevan paikallisen sopimuksen soveltamista ja vuosittaisten järjestelyerien käyttämistä koskeva erimielisyys. Työtaistelu on siten pantu toimeen 19.11.2007 allekirjoitetun Tehy-pöytäkirjan 10 §:ssä viitatussa kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen yleisen osan 3 §:ssä kielletyin tavoin virka- ja työehtosopimukseen perustuvasta vaatimuksesta |

▼ 212

syntyneen riidan ratkaisemiseksi. Se on kohdistunut sopimuksen palkkausta koskeviin määräyksiin.

Virkaehtosopimuksesta johtuva työrauhavelvollisuus on kuitenkin asialliselta ulottuvuudeltaan joiltakin osin ainakin periaatteessa laajempi kuin työehtosopimuslaissa on säädetty. Kuten muistetaan, työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvollisuus on lähtökohtaisesti *relatiivinen*: niistä asioista, jotka ovat jääneet sopimuksen ulkopuolelle, on mahdollista esittää vaatimuksia työtaistelunkin tukemana. Virkaehtosopimuslakien 9 §:n mukaan sen sijaan sopimuksen voimassa ollessa ei saa ryhtyä työnseisaukseen myöskään *uuden sopimuksen aikaansaamiseksi*.

Tätä työrauhavelvollisuuden ulottuvuutta rajaa vain se, että saman säännöksen mukaan ”pääsopimuksen, yleissopimuksen tai muun ainoastaan erityiskysymyksiä koskevan sopimuksen voimassaolo ei estä ryhtymästä työtaistelutoimenpiteisiin uuden muita kysymyksiä koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi, ellei toisin ole sovittu”.

Pelkästään pidemmäksi ajaksi solmitun pääsopimuksen tai yleissopimuksen voimassaolo ei toisin sanoen rajoita työtaistelutoimiin ryhtymistä muunlaisen sopimuksen aikaansaamiseksi. Myöskään vain erityiskysymyksiä koskevan sopimuksen voimassaololla ei ole tällaista vaikutusta. Sen sijaan valtion, kunnallisen tai kirkon *yleisen virka- ja työehtosopimuksen voimassa ollessa* ei niiden ulkopuolelle ehkä jääneistä sopimuksenvaraisistakaan palvelussuhteen ehdoista käytäviä neuvotteluja saa tukea työtaistelulla. Tämä on vahvistettu jo varhain annetussa ratkaisussa:

■ **TT 1973:63.** Normaalilyseoiden lakkautettujen opettajan virkojen tilalle kahden korkeakoulun yhteydessä toimiviin harjoittelukouluihin perustettujen virkojen palkkauksesta ei ollut otettu määräyksiä virkaehtosopimukseen, kun asiasta ei virkaehtosopimusneuvotteluissa ollut päästy yksimielisyyteen, vaan virkojen palkkauksesta oli määrätty valtion toimesta yksipuolisesti. Opettajajärjestö oli toimeenpannut uusia virko- ja koskevan lakon niiden palkkausta koskevien vaatimustensa tukemiseksi.

Valtion yleinen virkaehtosopimus koski kaikkia valtion virkaehtosopimuslain piiriin kuuluvia virkamiehiä ja siis myös niitä, joiden palkkausluokkiin sijoittelusta ja muista erityisesti heitä koskevista kysymyksistä sopimuksessa ei ollut määräyksiä. Kun virkaehtosopimukseen |

▼ 213

sidottu ei valtion virkaehtosopimuslain mukaan saanut sopimuksen voimassa ollessa ryhtyä työtaistelutoimenpiteeseen voimassa olevan sopimuksen muuttamiseksi eikä uuden sopimuksen aikaansaamiseksi, lakko oli vastoin virkaehtosopimuslain työrauhavelvoitetta. Vain erityiskysymyksiä koskevan virkaehtosopimuksen voimassaolo ei, ellei toisin ole sovittu, valtion virkaehtosopimuslain 9 §:n mukaan estä ryhtymästä työtaistelutoimenpiteisiin uuden muita kysymyksiä koskevan sopimuksen aikaansaamiseksi. Opettajajärjestö tuomittiin

hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta ja keskusliitto valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Kun otetaan huomioon pysyvä ja virkaehtosopimuksesta johtuva työrauhavelvollisuus yhdessä, virkamiesten työrauhavelvollisuus on sopimuksen voimassa ollessa likipitään absoluuttinen. Ainoat poikkeukset ovat sopimuksenvaraisia ehtoja koskeva työtaistelumahdollisuus vain erityiskysymyksiä koskevan virkaehtosopimuksen voimassa ollessa sekä hakukiellon ja saarron luvallisuus muihin kuin sopimuksenvaraisiin palvelussuhteen ehtoihin vaikuttamiseksi.

### 7.4.3 Työrauhalauseke

Virkaehtosopimuksesta johtuvaa työrauhavelvollisuutta voidaan virkaehtosopimuslakien 9 §:n mukaan sopimuksella laajentaa. Kun työrauhavelvollisuus on edellä esitetyn mukaan jo muutenkin varsin laaja, työrauhalausekkeille ei jää kovin paljon itsenäistä merkitystä. Kuitenkin jo pelkästään laissa säädetyn työrauhavelvollisuuden omaksuminen sellaisenaan sopimuksen osaksi työrauhalausekkeella merkitsee sitä, että myös *yksittäiset sopimukseen sidotut virkamiehet* tulevat työrauhavelvollisuuden ja sitä tehostavan *hyvityssakkoseuraamuksen* piiriin (esim. TT 1998:15). Samoin on mahdollista rajoittaa hakukiellon ja saarron käyttöä sopimuksen voimassa ollessa. Näin on tehtykin esimerkiksi kunnallisen pääsopimuksen 16 §:ssä.

Työrauhalausekkeen ulottuvuudella on myös joitakin rajoja. On selvää, ettei lausekkeella voida rajoittaa sopimuksettomana aikana järjestettäviä työtaisteluja. Lauseke ei myöskään voi ulottua muihin kuin sopimukseen sidottuihin julkisyhteisöihin, yhdistyksiin tai virkamiehiin.

## 7.5 Vastuu työtaistelutoimenpiteestä

▼ 214

### 7.5.1 Ammattijärjestön vastuu työtaistelun toimeenpanijana

Velvollisuutta pidättyä työ- ja virkaehtosopimuslaeissa kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä kutsutaan *passiiviseksi työrauhavelvollisuudeksi*. Sitä täydentää sopimukseen sidotun yhdistyksen *aktiivinen työrauhavelvollisuus* eli velvollisuus *valvoa*, etteivät sen alayhdistykset tai henkilöjäsenet ryhdy kiellettyihin työtaistelutoimiin. Seuraamuksena näiden velvollisuuksien vastaisesta menettelystä on työ- ja virkaehtosopimuslaeissa säädetty hyvityssakko. Järjestöä ei kuitenkaan voida tuomita hyvityssakkoon sekä työtaistelun toimeenpanemisesta että samojen tapahtumien yhteydessä myös valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä (TT 2012:54).

Passiivista työrauhavelvollisuutta rikotaan työehtosopimukseen kohdistuvalla taikka pysyvää tai virkaehtosopimuksesta johtuvaa työrauhavelvollisuutta rikkovalla työtaistelutoimenpiteellä. Tätä on käsitelty edellisissä jaksoissa. Hyvityssakon tuomitseminen edellyttää lisäksi, että asianomainen yhdistys voidaan jollakin perusteella katsoa työtaistelun *toimeenpanijaksi*.

Palkansaajapuolella tämä kysymys koskee ammattiosaston tai muun paikallisyhdistyksen taikka ammattiliiton vastuuta. Järjestö voi välttyä toimeenpanijan vastuulta – muttei valvontavastuulta –, jos työntekijät ovat ryhtyneet työtaisteluun omin päin, ilman järjestönsä myötävaikutusta. Yksittäisillä työntekijöillä puolestaan ei ole työrauhavastuuta työehtosopimuslain mukaan, ja virkamiehilläkin työrauhavastuu on vain virkaehtosopimuksessa olevan työrauhalausekkeen perusteella.

Työnantajapuolella on koko ketju passiivisen työrauhavelvollisuuden piirissä. ”Villin työtaistelun” ongelmaa ei ole, sillä toimeenpanijan vastuu koskee työehtosopimuslain 9 §:n mukaan myös yksittäisiä työehtosopimukseen sidottuja työnantajia. Sama koskee kuntia, kuntayhtymiä ja seurakuntia virkaehtosopimuslakien mukaan. Työnantajat puolestaan vastaavat kaikkien edustajiensa menettelyistä (TT 1981:8, vastuu työnjohtajan lausumista). Työnantajien yhdistyksen tai työmarkkinalaitoksen vastuu työtaistelun toimeenpanemisesta on |

aktualisoitunut harvoin,<sup>14</sup> eikä yhdistyksen roolista toimeenpanijana ole tällöin juuri ollut epäselvyyttä. Ongelmat koskevat käytännössä työntekijöiden ja virkamiesten ammattijärjestön työrauhavastuuta, johon tässä jaksossa keskitytään.

*Ammattijärjestön päätös.* Jos ammattiosasto tai -liitto on tehnyt päätöksen työtaistelusta, tiedottanut sellaisen toimeenpanemisesta tai muulla tavoin ottanut toimenpiteen nimiinsä, järjestön vastuu asiasta on selvä (ammattiosaston päätös TT 2007:14, toimihenkilöliiton päätös TT 2008:10). Tapauksessa TT 2006:20 ammattiosastot olivat rikkoneet työrauhavelvollisuutensa pääluottamusmiehen työsopimuksen purkamista koskevassa asiassa ja työntekijäliitto oli tukenut työtaistelutoimenpiteitä päättämällä pidättäytyä paikallisesta sopimustoiminnasta kaikilla sopimusaloilla, kunnes kiista ratkaistaan. Tällä menettelyllään myös liitto oli rikkonut työrauhavelvollisuutensa.

*Vastuu ammattijärjestön edustajien menettelystä.* Erittäin yleinen ammattijärjestön työrauhavastuun peruste on se, että järjestön toimihenkilöt ovat *osallistuneet työtaisteluun*. Tyypillisesti on kysymys luottamusmiesten tai ammattiosaston toimikunnan jäsenten osallistumisesta (TT 2007:33). Varapääluottamusmiehen toiminnalla ei ole tällaista merkitystä, paitsi jos hän on tapahtumaihana pääluottamusmiehen tilalla hoitamassa tämän tehtäviä (TT 2006:94). Työsuojeluvaltuutettu ei tässä ominaisuudessaan ole ammattiosaston edustaja.

Vaikka ammattijärjestön edustajia ei osallistuisi työtaisteluun, järjestö vastaa myös siitä, että sen edustajat ovat muulla tavoin olleet *järjestämässä* toimenpidettä tai esittäneet työnantajalle työntekijäpuolen *vaatimuksia* työtaistelun syynä olevan työriidan johdosta.

■ **TT 2012:14.** Paperi- ja kartonkitehtaan työntekijöiden lakko oli ollut vastalause työnantajan henkilöstöjärjestelyjä ja työvoiman vähentämistä koskevien yhteistoimintaneuvottelujen aloittamiselle. Pääluottamusmies oli ilmoittanut lakon alkamisesta työnantajalle. Ammattiosaston kartonkitehtaalle asettama luottamusmies oli osallistunut lakkoon. Ammattiosasto, joka vastasi edustajiensa toiminnasta, oli rikkonut työrauhavelvollisuutensa.

■ **TT 2007:87..** Pääluottamusmies on kutsunut koolle toimihenkilöiden kokoukset, joissa päätökset lakkoon ryhtymisestä on tehty. Pääluottamusmies on myös osallistunut näihin kokouksiin ja kokouksen jälkeen tiedottanut toimihenkilöille tehdyistä lakkopäätöksistä. Pääluottamusmiehen toiminnasta esitetty selvitys osoittaa hänen olleen lakkopäätösten takana. Raahan Terästehtaan Toimihenkilöt TU vastaa tästä edustajansa toiminnasta. Yhdistys on siten rikkonut työrauhavelvollisuutensa.

■ **TT 2005:46.** Paperitehtaan työntekijät olivat olleet lakossa, joka oli kohdistunut työehtosopimuksen ulkopuolista työvoimaa koskeviin määräyksiin. Pääluottamusmies oli välittömästi ennen lakkoa käydyissä neuvotteluissa esittänyt työnantajalle ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevia työntekijäpuolen vaatimuksia. Ammattiosasto, joka vastaa edustajiensa menettelystä, oli siten rikkonut työrauhavelvollisuutensa.

Ammattijärjestön vastuu edustajiensa menettelystä noudattelee samoja sääntöjä, joiden mukaan vahingonkorvausoikeudessakin yhteisö vastaa sen päättävien toimielinten jäsenten menettelystä (organivastuu) tai käyttämänsä muun henkilöstön tekemistä virheistä (isännänvastuu). Paikallisyhdistyksen työrauhavastuussa tällainen vastuun samastus on hyvin vahva pääsääntö. Sen sijaan *työntekijäliiton työrauhavastuu* ei ole määräytynyt näin yksiselitteisesti. Ratkaisussa TT 2006:67 työntekijäliiton ei katsottu rikkoneen työrauhavelvollisuuttaan pelkästään sillä perusteella, että liiton hallituksen yksi jäsen oli osallistunut paikallisesti rajatun työtaistelun suunnitteluun ja toteuttamiseen (ks. myös TT 1998:28). Liiton hallituksen jäsenet ovat yleensä paikallisyhdistysten edustajia, esimerkiksi pääluottamusmiehiä, ja tilanteen kokonaisarvion perusteella voidaan päätyä siihen, että tällainen edustaja on toiminut työtaisteluasiassa yksinomaan paikallisen pääluottamusmiehen ominaisuudessaan. Työntekijäliiton vastuuta on arvioitu toisin, jos merkittävä määrä liiton hallituksen jäseniä on ollut toimeenpanemassa maanlaajuista työtaistelua (TT 1989:82, TT 1991:47 ja TT 1993:117) taikka jos työtaistelutoimenpiteeseen on liittynyt muutakin liiton ohjausta kuin sen hallituksen yhden jäsenen toiminta (TT 2002:5). Liiton vastuulle on tavanomaiseen tapaan

luettu liiton palveluksessa olevien toimihenkilöiden menettely (TT 2007:90, aluesihteerin) samoin kuin rakennusalalla liittoa edustavien alueellisten luottamusmiesten toiminta (TT 2005:57).

|

▼ 217

Työrauhajutussa kantajan on monesti vaikea esittää näyttöä ammattijärjestön osuudesta työtaistelun järjestämisessä. Näyttöä arvioitaessa joudutaan päätelmiä tekemään tapahtumien kulusta, kuten luottamusmiehen osallistumisesta lakkoa edeltäneeseen työmaakokoukseen, työtaistelun järjestäytyneestä toteutustavasta ja niin edelleen (esimerkkinä TT 2006:76). Jos näyttö ei riitä, jäljelle jää kuitenkin kysymys ammattijärjestön *valvontavelvollisuudesta*. Sen täyttämistä puolestaan vastaajan on esitettävä riittävä selvitys. Työrauhakanteessa esitetäänkin usein toissijaisena kanneperusteena se, että ammattijärjestö on ainakin laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa asiassa.

## 7.5.2 Valvontavastuu

Teoksessa on jo aikaisemmin [jaksossa 5.6.5](#) mainittu työ- tai virkaehtosopimukseen sidotun yhdistyksen velvollisuus valvoa, että sen jäsenet noudattavat sopimuksen määräyksiä (työehtosopimuslain 8.1 §, virkaehtosopimuslakien 10 §). Samoissa lainkohdissa säädetään myös työrauhavelvollisuuden noudattamisen valvonnasta. Tällöin valvontavelvollisuuden piiriin tulevat myös työntekijöiden ammattijärjestöt. Virkamiesten osalta säädetään erikseen pysyvän työrauhavelvollisuuden valvonnasta, joka kuuluu kaikille virkamiesyhdistyksille, ja sopimukseen sidottujen yhdistysten velvollisuudesta valvoa sopimuksesta johtuvan työrauhavelvollisuuden noudattamista. Virkaehtosopimuslakien 10 §:ssä on vielä täsmennetty valvontavelvollisuuden sisältöä seuraavasti:

Yhdistykselle 1 tai 2 momentin mukaan kuuluva velvollisuus sisältää myös sen, ettei se saa tukea tai avustaa kiellettyjä työtaistelutoimenpiteitä eikä muullakaan tavalla myötävaikuttaa sellaisiin toimenpiteisiin, vaan on velvollinen pyrkimään niiden lopettamiseen.

Kysymys on sekä työntekijöiden että virkamiesten ammattijärjestölle kuuluvasta, asiallisesti samansisältöisestä velvollisuudesta valvoa, että sen paikalliset jäsenyhdistykset ja -työntekijät pidättäytyvät kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä. Paikallisyhdistyksellä on samoin velvollisuus valvoa jäsenyöntekijöidensä käyttäytymistä. Edelleen |

▼ 218

työnantajayhdistyksellä ja työmarkkinalaitoksilla on velvollisuus valvoa, etteivät sen jäsenyöntajat taikka kunnat tai seurakunnat riko työrauhavelvollisuuttaan. Käytännön ongelmien painopiste on jälleen palkansaajien ammattijärjestöjen valvontavelvollisuudessa.

*Ammattiosaston valvontavastuu.* Työpaikoilla esiintyy erilaisista syistä johtuvia spontaaneja ulosmarsseja ja muita työtaistelutoimenpiteitä, joita ammattiosasto ei ole ollut järjestämässä. Ammattiosastolla on kuitenkin melko ankaraksi tulkittu vastuu tällaistenkin työrauhahäiriöiden estämisestä tai työrauhan palauttamisesta. Varsin suuri merkitys ammattiosaston toimenpiteiden riittävyttä arvioitaessa on *työtaistelun kestolla*. Työpaikalta yllättäen poistuneita työntekijöitä ei ehkä saada palautetuksi enää samaan työvuoroon, mutta jos seuraavakin työvuoro jää tulematta työhön tai työtaistelu jatkuu useampia päiviä, ammattiosasto ei yleensä voi välttyä joutumasta vastuuseen valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä. Vastuu korostuu, jos ammattiosaston edustajilla on ollut etukäteen tietoa työtaistelutapahtumista. Seuraavat, eri lopputuloksiin johtaneet tapaukset kuvaavat rajanvetoa:

■ **TT 2009:113.** Lakolla oli pyritty painostamaan työnantajaa luopumaan suunnitelmasta teettää kaksivuorotyötä työnantajan ilmoittamana päivänä. Lakko kesti päivävuoron ajan.

Pääluottamusmies ja luottamusmies, jotka olivat tulleet paikalle työntekijöiden ollessa poistumasta työpaikalta, olivat todenneet työtaistelun olevan laitton ja muistuttaneet työrauhavelvollisuudesta. Ammattiosaston tai sen edustajien ei ollut väitetty tienneen lakosta etukäteen. Ammattiosaston edustajilla ei siten ole ollut juuri mahdollisuuksia ryhtyä esitettyä tehokkaampiin toimenpiteisiin työtaistelun estämiseksi. Työnseisauksen lyhyehkö kesto aika huomioon

ottaen katsottiin näyttämättä jääneen, että ammattiosasto olisi laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa.

■ **TT 2008:23.** Kahdelle päivälle ja useammalle työvuorolle ajoittunut lakko oli toimeenpantu vastalauseena ruokatauon pituutta koskevalle työnantajan päätökselle. Lakko oli siten kohdistunut työehtosopimuksen työaika- ja työnantajan työjohto-oikeutta koskeviin määräyksiin. Ammattiosaston katsottiin laiminlyöneen valvontavelvollisuutensa jättäessään ryhtymättä tehokkaisiin toimenpiteisiin lakon estämiseksi tai lopettamiseksi.

■ **TT 2007:115.** Sekä ammattiosaston puheenjohtaja että ammattiosaston työpaikalle asettama pääluottamusmies ovat saaneet tiedon 19.10.2007 |

▼ 219

toimeenpannusta lakosta ennen sen alkamista. Pääluottamusmies on ollut tietoinen myös 31.10.2007 toimeenpannusta lakosta jo ennen sen alkamista. Ammattiosaston edustajien on ilmoitettu pyrkineen estämään työnseisaukset työntekijöiden kanssa käydyillä keskusteluilla. Kun työnseisaukset on kuitenkin kumpanakin päivänä toimeenpantu sekä aamu- että iltavuorossa, ei näitä ammattiosaston edustajien toimenpiteitä voida pitää riittävinä työrauhan turvaamiseksi. Ammattiosasto on siten laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa.

Jos ammattiosaston ei ole selvitetty ryhtyneen *mihinkään toimenpiteisiin* rikkoutuneen työrauhan palauttamiseksi, osasto on jokseenkin säännönmukaisesti asetettu valvontavastuuseen. Näin on ollut silloinkin, kun lakko on kestänyt vain yhden iltapäivän (TT 2008:14). Asiaa on kuitenkin arvioitu toisin, jos paikallisosasto on niin sanottu kokoomayhdistys, jolla ei ole ollut edustajia kyseisellä työpaikalla. Tapauksessa TT 2006:115 yhdistystä vastaan esitetty kanne hylättiin, koska yhdistys oli *vasta työtaistelun päätyttyä saanut tiedon* tehtaalla työskentelevien neljän jäsenyöntekijänsä liittymisestä muiden toimihenkilöiden järjestämään lakkoon, eikä yhdistyksellä ollut mahdollisuutta ryhtyä toimenpiteisiin saadakseen jäsenensä noudattamaan työrauhavelvoitetta.

*Ammattiliiton valvontavastuu.* Valtakunnallinen ammattiliitto on jo etäämpänä paikallisista tapahtumista, ja sen valvontavastuu määräytyy tämän mukaisesti. Liitto saa tiedon paikallisesta työrauhahäiriöstä yleensä työnantajapuolen tekemästä

valvontailmoituksesta. Jos tätä tietoakaan ei ole näytetty olleen ja lyhyt työtaistelu on jo päättynyt, työntekijäliitto ei ole voinut laiminlyödä valvontavelvollisuuttaan (ääriesimerkkinä tapaus TT 2006:59, jossa lakko oli kestänyt puoli tuntia). Läheskään kaikissa työrauhajutuissa ammattiliittoa ei edes haasteta vastaamaan valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä. Jos sen sijaan liitossa on etukäteen ollut syytä epäillä työtaistelutoimia tai jos työtaistelu on kestänyt pidempään ja sen estämiseksi tai lopettamiseksi on ryhdytty vain muodollisiin toimiin, valvontavelvollisuutta ei ole täytetty:

■ **TT 2006:58.** Työntekijöiden kaksi vuorokautta kestänyt lakko ja kahden viikon mittainen ylityökielto oli toimeenpantu vastalauseena suorituspalkkajärjestelmään siirtymiselle. Ammattiosasto oli syyllistynyt asiassa työrauhavelvollisuuden rikkomiseen. Huomioon ottaen työtaistelutoimenpiteiden |

▼ 220

kesto aika ei työntekijäliiton yhtä yhteydenottoa työpaikalle voitu pitää riittävänä liitolle kuuluvan valvontavelvollisuuden täyttämiseksi.

Työntekijäliitolta – samoin kuin vastaavasti työnantajaliitolta – edellytettävät käytännön valvontatoimet vaihtelevat tilanteen mukaan. Kysymykseen tulevat paitsi yhteydenotot ammattiosastoon puhelimitse ja sähköpostitse, tarvittaessa myös käynnit työpaikalle ja siellä neuvonpito ammattiosaston edustajien kanssa.

Äärimmäisessä tapauksessa työntekijäliitto on erottanut lakkoon menneen ammattiosaston jäsenyydestään (TT 2011:112).

Yhteydenottoa yksittäisiin työntekijöihin ei liitolta voitane edellyttää.

Vaativustasoa voi laskea *työtaistelutoimien tiedossa oleva lyhyt kesto*:

■ **TT 2005:64.** Toimihenkilöunioni TU ry on esitetyn selvityksen mukaan saanut työnantajaliitosta tiedon lakon uhasta työtaistelua edeltävänä päivänä. Toimihenkilöunioni TU ry on saatuaan tiedon uhkaavasta työnseisauksesta lähettänyt samana päivänä paikallisyhdistykselle sähköpostiviestin, jossa yhdistystä on kehoitettu ryhtymään toimenpiteisiin työrauhan turvaamiseksi. Tähän nähden ja ottaen huomioon työnseisauksen etukäteen ilmoitettu suhteellisen lyhyt kesto (klo 9–16) työtuomioistuin katsoo jääneen näyttämättä, että

Toimihenkilöunioni TU ry olisi laiminlyönyt työehtosopimuslain mukaisen valvontavelvollisuutensa.

■ **TT 2004:24.** Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry ja sen paikalliset jäsenyhdistykset olivat työnseisauksen toimeenpannessaan rikkoneet työrauhavelvollisuuttaan. Ne tuomittiin kunnallisen virkaehtosopimuslain ja työehtosopimuslain mukaan maksamaan hyvityssakkoa Kunnalliselle työmarkkinalaitokselle.

Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry on kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen sopijapuolena velvollinen valvomaan, että sen alaiset yhdistykset ja viranhaltijat pidättäytyvät kielletyistä työtaistelutoimenpiteistä. Työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että JUKO ry:n olisi ollut etukäteen tietoinen työtaistelun valmisteluista ja siihen liittyvistä Talentia ry:n piirissä tehdyistä päätöksistä. Järjestön edustajat ovat heti työtaistelun alkamisesta tiedon saatuaan olleet yhteydessä sekä Talentia ry:hyn että JUKO ry:n paikallisiin pääluottamusmiehiin ja vaatineet luopumaan lain ja sopimusten vastaisista työtaistelutoimenpiteistä. Kun työrauha on palautunut etukäteen ilmoitetun mukaisesti seuraavana aamuna ja työtaistelu on siten jäänyt |

▼ 221

suhteellisen lyhyeksi, JUKO ry:n toimenpiteitä on pidettävä riittävinä sille kuuluvan valvontavelvollisuuden täyttämiseksi.

Liiton vastuuta vähentävästi tai poistavasti vaikuttaa tietenkin se, jos valvontatoimet ovat *tehonneet*. Asiassa TT 2005:10 liitto oli ryhtynyt valvontatoimiin heti sen jälkeen, kun sille oli tullut tieto ammattiosaston tekemästä, voimatoimia koskevasta päätöksestä. Uhattuja työtaistelutoimia ei työpaikoilla järjestetty. Vaikka ammattiosasto tuomittiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta, ammattiliiton ei katsottu syyllistyneen asiassa valvontavelvollisuuden laiminlyöntiin. Tapauksessa TT 2011:33 oli neljä päivää kestäväksi ilmoitettu lakko saatu ammattiliiton ja -osaston edustajien toimenpiteillä päättymään jo ilmoitusta seuraavana päivänä, ja työrauhakanne hylättiin.

Merkittävällä sopimusallalla, paperiteollisuudessa, on sovittu osallisliittojen työehtosopimuslain 8 §:ssä säädettyä *tiukemmasta* valvontavelvollisuudesta. Jo pitkään voimassa olleen määräyksen mukaan mikäli työrauhavelvoitetta on rikottu eikä työrauhaa

palauteta olosuhteet huomioon ottaen nopeasti sen jälkeen, kun asia on tullut liiton tietoon, katsotaan liiton laiminlyöneen valvontavelvollisuutensa. Lauseke on oikeudelliselta luonteeltaan *velvoitemääräys*, jollainen voi sitoa vain työehtosopimukseen osallisia.<sup>15</sup> Määräys merkitsee, että työtaistelun kestänyt tietyn ajan osallisliiton on enää hyvin vaikea välttyä joutumasta asetetuksi vastuuseen tapahtumasta:

■ **TT 2006:109.** Tehtaalla oli ollut vajaan vuorokauden kestänyt lakko. Työnantajaliitto on heti lakon alettua lähettänyt Paperiliitolle telefaksin, jossa se on kehottanut liittoa ryhtymään toimenpiteisiin työrauhan palauttamiseksi. Paperiliitto on samana aamuna lähettänyt tehtaan pääluottamusmiehelle sähköpostin, jossa liitto on vaatinut työrauhan palauttamista. Jättäessään ryhtymättä muihin toimenpiteisiin tilanteen selvittämiseksi ja työrauhan pikaiseksi palauttamiseksi Paperiliitto on paperiteollisuuden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan tehostettua työrauhavelvoitetta koskeva määräys huomioon ottaen laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa.

### 7.5.3 Työrauhavelvollisuuden tehosteet

▼ 222

*Työehtosopimuslaissa* kiellettyyn työtaistelutoimenpiteeseen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan lain 9 §:n mukaan määrätä *hyvityssakko*. Se tuomitaan lainkohdan mukaan *vahingonkorvauksen asemesta*. Vahingonkorvaus ei siis tule kysymykseen seuraamuksena lakisääteisen työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Hyvityssakon enimmäismäärä on tätä nykyä (vuoden 2014 loppuun asti) 29 500 euroa eli sama kuin hyvityssakon, joka tuomitaan lain 7 §:n nojalla työehtosopimuksen määräyksen tietensä rikkomisesta. Myös hyvityssakon suuruuden yleiset määräytymisperusteet ovat samat. Hyvityssakon määrää harkittaessa otetaan lain 10 §:n mukaan huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat, kuten vahingon suuruus, syyllisyyden määrä, toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe ja yrityksen koko. Näistä asioista voidaan viitata hyvityssakkoseuraamuksesta jo aikaisemmin [jaksossa 5.5.3](#) esitettyyn.

*Virkaehtosopimuslakien* mukaisen pysyvän ja sopimuksesta johtuvan työrauhavelvollisuuden noudattamista tehostavat asiallisesti samansisältöiset säännökset hyvityssakosta kuin työehtosopimuslain mukaan.<sup>16</sup> Hyvityssakon enimmäismäärä on kuitenkin (vuoteen 2015 saakka) 16 300 euroa.

Työrauha-asioissa hyvityssakon määrään vaikuttavat erityisesti työtaistelutoimenpiteen kesto, osallistuneiden määrä ja ammattiosaston koko. Siten lyhytaikaisesta, pienen osaston järjestämästä työnseisauksesta tuomitaan vähimmillään alle 1 000 euron hyvityssakko. Valtakunnallisen liiton maksettaviksi tuomitut hyvityssakot ovat suurempia kuin paikallisyhdistyksille tuomitut. Valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä tuomittava hyvityssakko on jonkin verran pienempi kuin jos kysymys olisi työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. *Rikkomuksen toistuessa* hyvityssakko nousee asteittain. Esimerkkinä tällaisesta tapahtumasarjasta on vuonna 2004 järjestettyjen, linjaautoliikennettä koskeneiden lakkojen käsittely (mainitun vuoden tuomiot 96, 100, 104 ja 121). Ammattiliiton maksettaviksi tuomitut hyvityssakot olivat 8 000, 20 000, 23 000 ja 25 000 euroa, joiden |

▼ 223

ohella suuri joukko liiton ammattiosastoja tuomittiin vaihtelevan määräisiin hyvityssakkoihin.

Usein samassa asiassa ovatkin tuomiolla sekä ammattiliitto että sen osasto. Kun kysymyksessä on valtakunnallinen työtaistelu, ammattiosastojen hyvityssakkomäärää on pienentänyt se, jos työtaisteluun on ryhdytty ammattiliiton tekemän, sen jäsenjärjestöjä velvoittavan päätöksen perusteella (esimerkkinä edellä mainittu TT 2004:104). Ammattiosasto ei kuitenkaan voi kokonaan vapautua vastuusta vetoamalla yläjärjestön päätökseen.

Hyvityssakko voidaan myös työrauha-asiassa *jättää tuomitsematta* erityisestä syystä (työehtosopimuslain 10 §:n 1 mom.). Näin voidaan menetellä esimerkiksi, jos työrauhahäiriö on ollut pienimuotoinen ja siihen on kummaltakin puolelta annettu aiheutta. Tuomitsematta jättämisen perusteet ovat tapauskohtaisen harkinnan varaisia.<sup>17</sup>

■ **TT 2006:98.** Kartonkikone oli tehtaan pääluottamusmiehen toimesta pysäytetty koneen miehityksestä syntyneen erimielisyyden vuoksi. Lakko oli työtaistelutoimenpiteenä kohdistunut työehtosopimuksen määräykseen, jonka mukaan työnantajalla on oikeus määrätä työn johtamisesta. Ammattiosasto vastasi pääluottamusmiehen menettelystä ja oli näin ollen rikkonut työrauhavelvollisuutensa. Ammattiosasto jätettiin hyvityssakkoon tuomitsematta, koska koneen miehitys kyseessä olleessa tilanteessa oli aidosti tulkinnanvarainen ja työnantajan päätös jatkaa tuotantoa ei vastannut tehtaalla aiemmin noudatettua toimintatapaa.

*Työrauhalausekkeet.* Edellä [jaksossa 7.4.2](#) on käynyt ilmi, että virkaehtosopimuksesta johtuvan työrauhavelvollisuuden asiallista ulottuvuutta voidaan sopimuksella laajentaa. Pelkkänä omaksumismääräyksenäkin virkaehtosopimukseen otettu työrauhalauseke laajentaa työrauhavelvollisuuden koskemaan kaikkia sopimukseen sidottuja, myös yksittäisiä virkamiehiä. Työrauharikkomusta käsitellään tällaisessa tapauksessa virkaehtosopimuksen määräyksen rikkomisena. Virkamiehen osalta hyvityssakon enimmäismäärä on 65 euroa.

Työehtosopimuksissa on säännönmukaisesti työrauhalauseke, mutta tavallisesti lausekkeessa vain toistetaan lakisääteisen työrauhavelvollisuuden |

▼ 224

sisältö. Työrauhavelvollisuuden laajentaminen ei kuulu työehtosopimuslain 1 §:n mukaan sovittavien asioiden piiriin. Työrauhavelvollisuuden laajentamisesta voidaan sen vuoksi sopia vain työehtosopimukseen osallisten välisessä suhteessa vaikuttavalla *velvoitemääräyksellä*. Työrauhavelvollisuuden supistaminen ei käy lainkaan päinsä, sillä työehtosopimuslain 8 § ei ole tahdonvaltainen säännös.

Itsenäistä merkitystä voi edellä esitetyistä syistä olla työrauhalausekkeella, jolla laajennetaan osallisten työrauhavelvollisuutta. Tällaisen lausekkeen tehosteena tulee kysymykseen *vahingonkorvaus*. Korvausseuraamuksesta, jonka voi määrätä yleinen tuomioistuin, ei ole oikeuskäytäntöä. Työehtosopimuslain 7 §:n mukainen hyvityssakko, jota muutoin sovelletaan työehtosopimusmääräysten rikkomistapauksissa, ei

juuri koskaan tule kysymykseen velvoitemääräyksen tehosteena (ks. tarkemmin edellä 5.5.3). Säännöstä ei ylipäänsä sovelleta yhdistykseen.

Hiukan toisessa asemassa on edellä käsitelty, työehtosopimuslain 9 §:ssä säädetty hyvityssakko. Se kohdistuu paitsi työnantajaan, myös työehtosopimukseen osallisiin tai muuten sidottuihin yhdistykseen, ja tehostaa nimenomaan työrauhavelvollisuuden noudattamista. Muuten kysymyksessä on asiallisesti sama seuraamus kuin lain 7 §:ssä säädetty. Voitaisiinko hyvityssakko tällä perusteella määrätä myös työrauhalausekkeen rikkomisesta?

Asiasta on vakiintunutta oikeuskäytäntöä, joka koskee edellä jo selostettua paperiteollisuuden työehtosopimuksen määräystä osallisliittojen laajennetusta valvontavelvollisuudesta. Sen laiminlyömisestä on 1980-luvulta alkaen tuomittu hyvityssakko työehtosopimuslain 9 §:n nojalla.<sup>18</sup> Oikeuskäytäntöä voitaisiin perustella sillä, että tällainen velvoitemääräys tarkoittaa vain laissa jo olevan velvollisuuden laajentamista, jolloin siihen voidaan liittää kyseisen lainsäännöksen noudattamista koskeva tehoste. Asia ei ole ongelmaton, sillä samaa käytäntöä ja perustelua täytyisi silloin soveltaa vastaavasti muihinkin |

▼ 225

lausekkeisiin, joilla laajennetaan työehtosopimukseen osallisten lakisääteistä työrauhavelvollisuutta.<sup>19</sup>

Osapuolten passiivista työrauhavelvollisuutta laajentavia lausekkeita ei työehtosopimuksissa juuri ole, sillä jo lakisääteinen työrauhavelvollisuus kieltää – tukitoimia lukuun ottamatta – käytännössä varsin kattavasti työtaistelutoimenpiteisiin ryhtymisen työehtosopimuksen voimassa ollessa. Kuitenkin viestintäalan työehtosopimuksissa on työrauhalauseke, jossa kielletään *kaikki* työnseisaukset ja boikotit sopimuskauden aikana. Näitä työehtosopimuksia koskevat riidat käsitellään kuitenkin sopimuksen mukaan normaalisti välimiesoikeudessa ja vain poikkeuksellisesti työtuomioistuimessa. Ahtausalan työehtosopimuksissa on määräys, jonka mukaan eturistiriidasta neuvoteltaessa ei asian johdosta saa ryhtyä työnseisaukseen. Työtuomioistuimen käytäntöä mainittujen työrauhalausekkeiden soveltamisesta ei ole.

*Turvaamistoimet.* Oikeudenkäymiskaaren 7 luvun säännösten mukaan käräjäoikeus voi hakemuksen johdosta määrätä turvaamistoimen, jos hakijalla todennäköisesti on tietynlainen oikeus vastapuolta kohtaan ja on vaara, että vastapuoli toimenpiteillään estää tai heikentää hakijan oikeuden toteutumista. Turvaamistoimena voidaan määrätä esimerkiksi kielto ja sen tehosteeksi sakon uhka (3 §). Lopullisesti asia ratkaistaan pääasiaa koskevassa oikeudenkäynnissä.

Turvaamistoimimenettelyn soveltuminen työtaistelutilanteissa on epäselvä ja kiistanalainen oikeudellinen kysymys. Korkein oikeus on ratkaisussa KKO 2000:94 katsonut, ettei turvaamistoimen määräämiselle ollut edellytyksiä Suomen Merimies-Unioni ry:n järjestämän, hyvän tavan vastaiseksi väitetyn saarron johdosta. Ratkaisussa ei toisaalta kategorisesti suljettu pois turvaamistoimen mahdollisuutta jossakin vastaavanlaisessa tapauksessa. Uusia oikeudenkäyntejä on vireillä Helsingin käräjäoikeuden määrättyä keväällä 2012 väliaikaisen turvaamistoimen ja uhkasakon, joilla lentoyhtiön tekniikkayhtiöiden toimihenkilöiden aloittama lakko kiellettiin. Osana näitä oikeudenkäyntejä työtuomioistuin on ratkaisuisaan TT 2012:74 ja |

▼ 226

75 katsonut, että tällaisen turvaamistoimen käyttö kytkeytyy siihen, voitaisiin pääasiaa koskevassa oikeudenkäynnissä vastaavasti kieltää sanotunlainen toiminta täytäntöönpanokelpoisella kieltotuomiolla. Ainakaan työtuomioistuimen toimivaltaan sellaisen kieltotuomion antaminen ei kuulunut.

## 7.6 Virkamiehen asema työtaistelun aikana; suojelutyö

Virkaehtosopimuslakien mukaan virkamiehellä ei ole velvollisuutta suorittaa *sallitun* työnseisauksen tai sopimuksenvaraisia asioita koskevan saarron alaisia tehtäviä (11 §). Tämä koskee ensinnäkin tietysti *työtaistelun piiriin* kuuluvia virkamiehiä, joiden osalta virantoimitus keskeytyy työtaistelun ajaksi. Jos taas työtaistelutoimenpide on *kielletty*, siihen osallistuva virkamies ei periaatteessa vapaudu virantoimitusvelvollisuudesta.

Virkamiesyhdistyksen päätöksen nojalla työtaisteluun osallistuvaan virkamieheen ei kuitenkaan voida kohdistaa sanktioita, kuten aiemmin [jaksossa 7.1](#) on esitetty (poikkeuksena hyvityssakko työrauhalausekkeen rikkomisesta).

Oli työtaistelutoimenpide sallittu tai ei, siihen osallistuville ei virkaehtosopimuslakien mukaan suoriteta palkkausta ja muita taloudellisia etuja työnseisauksen ajalta. Virka-asunnossa heillä on kuitenkin oikeus asua myös työtaistelun aikana.

Virkaehtosopimuslakien 11 §:n säännös koskee myös *työtaistelun ulkopuolelle* jääviä virkamiehiä, joilla siten on *neutraliteettioikeus* eli oikeus pysyä puolueettomina työriidan aikana. Poikkeuksena tästä on *suojelutyö*, jota virkamies on velvollinen tekemään tavanomaisten virkatehtäviensä lisäksi. Myös työtaistelun piiriin kuuluvalla virkamiehellä on *oikeus* mutta ei *velvollisuutta* tehdä suojelutyötä. Suojelutyö on laissa määritelty seuraavasti:

*Suojelutyöllä* tarkoitetaan työtä, jonka suorittaminen työtaistelua toimeenpantaessa on välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi taikka sellaisen omaisuuden suojelemiseksi, joka työtaistelun johdosta erityisesti vaarantuu.

|

▼ 227

Suojelutyötä tehdään viranomaisen määräyksestä ja harkitsemalla tavalla. Ratkaisussa TT 1996:89 todettiin, että työnantajalla on oikeus teettää suojelutyötä viranhaltijalla tämän omien tehtävien estämättä niin laajalti kuin suojelutyön tarkoituksen toteutuminen edellyttää. Samoin katsottiin, että työaikakorvaukset maksettiin suojelutyössä noudatetun työaikamuodon perusteella.

Suojelutyön tarpeesta ja laadusta on harvoin syntynyt erimielisyyksiä. Suojelutyön teettämisestä sovitaan usein jo työnseisauksen edellä lakkorajoja asetettaessa. Näin menetellään käytännössä myös yksityissektorilla, vaikka suojelutyöstä ei ole työehtosopimuslaissa nimenomaisesti säädetty. Kun suojelutyön teettämiseen kuitenkin voi liittyä myös lakon murtamisen piirteitä, asia voi riitautuakin. Näin oli seuraavassa tapauksessa, jossa suojelutyön teettämisen edellytykset eivät täyttyneet rajavartijoiden

lakon yhteydessä. Tapauksen taustalla on nähtävä valtiotyönantajan pyrkimys turvata ulkomaalaisten vieraiden maahantulo Helsingissä järjestettäviin yleisurheilun MM-kisoihin:

■ **TT 2005:62.** Rajavartijat olivat aloittaneet lakon, minkä johdosta työnantaja oli antanut lakon piiriin kuulumattomia virkamiehiä koskevan määräyksen maahantulotarkastuksiin liittyvien tehtävien suorittamisesta suojelutyönä. Jutussa oli kysymys siitä, voitiinko maahantulotarkastustehtäviä pitää valtion virkaehtosopimuslain 11 §:ssä tarkoitettuna suojelutyönä.

Ilman suojelutyön teettämistä maahantulotarkastusten tekeminen olisi itärajan rajanylityspaikoilla hidastunut. Työnantaja ei ole näyttänyt, että ennen suojelutyömääräyksen antamista olisi selvitetty muita toimenpiteitä lakon vaikutusten rajoittamiseksi. Asiassa ei ole myöskään lähemmin yksilöity, minkälaista hengen, terveyden tai omaisuusvahingon vaaraa lakosta aiheutuisi ilman suojelutyön teettämistä. Valtion virkaehtosopimuslain 11 §:ssä säädetään lisäksi, että suojelutyön on oltava välttämätöntä mainitun laatuisten vaarojen torjumiseksi. Tämä työtuomioistuimen mielestä tarkoittaa, että suojelutyön teettämisen on oltava keino, jonka käyttö rajataan mahdollisimman suppeaksi. Koska suojelutyön teettäminen merkitsee kajoamista työtaistelun piiriin kuulumattoman virkamiehen laissa säädettyyn oikeuteen pysytellä työriidassa puolueettomana, työtuomioistuin katsoo edellä esitetyistä syistä, etteivät suojelutyön edellytykset ole tässä tapauksessa täyttyneet.

Tapauksella oli myös erikoinen jälkinäytös, kun oikeusjutun hävinnyt valtio antoi eduskunnalle esityksen laiksi Rajavartiolaitoksen tehtävien |

▼ 228

turvaamisesta yleisurheilukisojen aikana (HE 83/2005 vp.). Lailla olisi suojelutyön käsitettä laajennettu kyseisenä ajankohtana siitä, mitä valtion virkaehtosopimuslaissa oli säädetty. Puuttuminen *lex singularis* -tyyppisellä lailla tuomioistuimen jo ratkaisemaan asiaan aiheutti kritiikkiä muun muassa sillä perusteella, että tapauksessa lainsäätäjät astui tuomiovallan käytön alueelle valtiosäännössä omaksutun vallan kolmijako-opin vastaisesti.

8

▼ 229

# Erimielisyyksien selvittäminen

## 8.1 Luottamusmiesjärjestelmä

Työ- ja virkaehtosopimusten paikallisessa soveltamisessa luottamusmiesjärjestelmällä on keskeinen merkitys. Järjestelmä perustuu keskusjärjestösopimusten sekä eri alojen luottamusmiessopimusten ja muiden työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin, joskin luottamusmiehen työsuhdeturvasta on säädetty myös työsopimuslaissa (7 luvun 10 §) ja kunnallisessa viranhaltijalaissa (38.2 §). Tässä yhteydessä luottamusmiehen asemaa ja oikeuksia käsitellään vain lyhyesti ja lähinnä ajatellen luottamusmiehen tehtävää kollektiivisopimuksesta johtuvien erimielisyyksien selvittämisessä.<sup>1</sup>

Luottamusmies toimii ammattiosaston tai muun paikallisyhdistyksen edustajana työpaikalla. Hänet valitsee ammattiosasto vaalilla, johon työpaikan järjestäytyneet työntekijät voivat osallistua. Kun työpaikalla toimii eri työehtosopimusten piiriin kuuluvia ammattiryhmiä, kukin niistä valitsee oman luottamusmiehensä. Siten työpaikalla on tyypillisesti työntekijöiden ja toimihenkilöiden, usein myös ylempien toimihenkilöiden, luottamusmies. Jos ammattiosasto |

▼ 230

valitsee vain yhden luottamusmiehen varamiehineen, nämä ovat *pääluottamusmiehen* ja *varapääluottamusmiehen* asemassa. Lisäksi voidaan työosastoihin tai vastaaviin yksiköihin valita luottamusmiehiä sen mukaan kuin paikallisesti sovitaan. Luottamusmiehen valinnasta on tehtävä työnantajalle *kirjallinen ilmoitus*.

Luottamusmiehen valinnan asianmukaisuudesta syntyy toisinaan riitaisuuksia. Oikeuskäytännössä on katsottu, että luottamusmiehen

valinta sinänsä on ammattiosaston sisäinen asia, eivätkä ainakaan vähäiset vaalissa tapahtuneet virheet ole johtaneet vaalien pätemättömyyteen (esim. TT 2006:43). Sellainen menettely, että ammattiosaston toimikunta nimeää luottamusmiehen, ei kuitenkaan ole sopimusmääräysten mukainen (näin TT 1995:10). Vähimmäisvaatimukseen kuuluu, että ammattiosaston jäsenet ovat tavalla tai toisella osallistuneet luottamusmiehen valintaan työpaikalla (TT 2006:55).

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on edustaa ammattijärjestöä työ- tai virkaehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa. Tässä asemassaan luottamusmies on se henkilö, joka edustaa työntekijäpuolta myös kollektiivisopimuksen tulkintaerimielisyyksistä käytävissä paikallisissa neuvotteluissa. Lisäksi luottamusmies edustaa muiden määräysten tai säännösten nojalla työntekijöitä myös työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa, työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa ja yhteistoimintamenettelyssä.

Jos työ- tai virkaehtosopimuksen soveltamisesta on syntynyt erimielisyyttä, työnantajan on sopimusmääräysten mukaan annettava luottamusmiehelle kaikki tapauksen selvittämistä varten tarpeelliset *tiedot*. Näin on siinäkin tapauksessa, että asianomaiset työntekijät eivät itse haluaisi riitauttaa asiaa ja kieltäisivät tietojen antamisen. Asian saattaminen neuvottelujärjestyksessä eteenpäin ja työtuomioistuimeen asti ei edellytä työntekijän suostumusta, joten asian selvittämiseksi tarvittavat tiedot on annettava jo paikallisia neuvotteluja varten. Tämä koskee myös tietoja niistä ammattiryhmään kuuluvista työntekijöistä, jotka eivät ole työ- tai virkaehtosopimukseen sidottuja.

■ **TT 2006:62.** Työnantaja oli työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevan määräyksen nojalla työntekijän suostumuksesta riippumatta velvollinen antamaan luottamusmiehelle työntekijälle maksettujen kulukorvausten perustetta, maksamisajankohtaa ja määrää koskevat |

▼ 231

tiedot, kun oli syntynyt epäselvyyttä siitä, oliko työnantajan maksamien kulukorvausten määrä työehtosopimuksen mukainen. – Ratkaisun perusteluissa selvitetään myös työehtosopimukseen perustuvien

tietojensaantioikeuksien suhdetta yksityisyyden suojaan työelämässä koskevaan lainsäädäntöön.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tietoja myös muista, sopimusmääräyksissä yksilöidyistä asiaryhmistä. Näitä tietoja ovat esimerkiksi palkkatilastot ja ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat tiedot, jotka työnantajan on oma-aloitteisesti annettava pääluottamusmiehelle.

Kollektiivisopimuksissa on myös monia määräyksiä, joilla pyritään turvaamaan luottamusmiehen asemaa ja hänen edellytyksiään hoitaa tehtäviään. Tällaiset määräykset koskevat esimerkiksi luottamusmiehen työstä vapautusta, ansionmenetyksen korvaamista, oikeutta koulutukseen, siirtosuojaan ja tehostettua työsuhteturvaa. Oikeuksien vastapainoksi luottamusmiehellä on toisaalta myös *velvollisuuksia*. Luottamusmiehen on käsiteltävä saamiaan tietoja luottamuksellisina ja vain siihen tarkoitukseen, johon ne on annettu. Liike- ja ammattisalaisuuksien käsittelystä on määrätty vielä erikseen. Ammattiosastoa edustavan luottamusmiehen toiminnalla on lopuksi tärkeä merkitys arvioitaessa, onko osasto täyttänyt aktiivisen ja passiivisen työrauhavelvollisuutensa.

## 8.2 Neuvottelulausekkeet ja niiden merkitys

Työ- ja virkaehtosopimuksia koskevien riitojen käsittelyn erityispiirteisiin kuuluu oikeudenkäyntiä edeltävä neuvottelumenettely. Sen onnistuessa tuomioistuinprosessiin ei ole tarvetta, vaan asia ratkaistaan osapuolten välisellä sovinnolla. Asiasta ei ole julkaistu empiirisiä tutkimuksia, mutta ilmeisesti huomattava osa sopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevista erimielisyyksistä ratkaistaan paikallisissa tai liittojen välisissä neuvotteluissa. Työtuomioistuimen käsiteltäväksi tulee vain jäävuoren huippu. Oikeudenhoidon kannalta on erittäin tarkoituksenmukaista, että vain vaikeimmin ratkaistavat asiat saatetaan |

▼ 232

tuomioistuinkäsittelyyn. Toisaalta näissäkin tapauksissa edeltävä neuvottelumenettely on suureksi avuksi, sillä riidan kohde on erimielisyysneuvotteluissa jo täsmentynyt ja rajautunut.

Jokseenkin kaikissa ainakin valtakunnallisissa *työehtosopimuksissa* on erimielisyyksien selvittämistä koskeva lauseke. Tyypillinen lauseke kuuluu seuraavasti:

1. Tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa ja rikkomista koskevista erimielisyyksistä on ensin neuvoteltava työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen välillä.

2. Ellei yhteisymmärrystä saavuteta paikallisissa neuvotteluissa, on mikäli mahdollista erimielisyyskohdista ja osapuolten kannasta perusteluineen laadittava muistio. Muistio tehdään ja allekirjoitetaan kahtena kappaleena, joista annetaan yksi kummallekin osapuolelle. Muistion valmistuttua voi jompikumpi osapuolista alistaa erimielisyysasian sopijapuolten eli liittojen ratkaistavaksi.

3. Neuvottelut sekä yritys- että liittotasolla pyritään aloittamaan kahden viikon kuluessa ja käymään asiallisesti ja tarpeetonta viivytystä välttäen.

4. Ellei sopijapuolten välisissä neuvotteluissa saavuteta yhteisymmärrystä, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Lausekkeessa on ensin kuvattu neuvottelujen *kohde*. Sellaisena mainitaan säännönmukaisesti työehtosopimuksen tulkinta ja soveltaminen. Toisinaan, kuten esimerkkitapauksessa, myös työehtosopimuksen väitettyä rikkomista koskevasta asiasta on neuvoteltava. Tällainen käsittely edeltää siis hyvityssakkokanteen nostamista. Työrauhan rikkomista koskevat asiat eivät kuitenkaan kuulu neuvoteltaviin asioihin.

Toiseksi neuvottelulausekkeissa määrätään *neuvottelujärjestyksestä*, joka on työehtosopimusten mukaan useimmiten kaksipuolinen. Lähtökohtatilanteena on yleensä se, että työnantaja on tulkintaetuoikeutensa nojalla soveltanut työehtosopimusta tietyllä tavalla, esimerkiksi maksanut palkanlisän tietyn suuruisena. Jos ratkaisu ei tyydytä työntekijää, asia on

saatettava paikallisiin erimielisyysneuvotteluihin, jotka käydään työntekijän tai luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välillä. Jos niissä ei päästä sopuun, osapuoli voi halutessaan saattaa asian neuvoteltavaksi liittojen välillä. *Virkaehtosopimusten* mukaan erimielisyyksien käsittelyjärjestys on kolmiportainen. Siten kunnallisen |

▼ 233

pääsopimuksen mukaan käydään ensin välitön neuvonpito työntekijän tai luottamusmiehen ja työnantajan edustajan kesken, sen jälkeen paikalliset neuvottelut asianomaisen viranomaisen ja palkansaajayhdistyksen välillä, minkä jälkeen voidaan pyytää keskusneuvottelujen käymistä. Julkissektorin pääsopimusten mukaan asia voidaan erityisestä syystä saattaa myös suoraan keskustasolla neuvoteltavaksi. Valtion pääsopimuksen mukaan tarkentavaa virkaehtosopimusta koskevasta tulkintaerimielisyydestä ei kuitenkaan käydä keskusneuvotteluja, elleivät paikalliset osapuolet toisin sovi. Neuvottelulausekkeissa on lisäksi *menettelymääräyksiä* pöytäkirjan pitämisestä, erimielisyysmuistion laatimisesta, neuvottelujen määräajoista ja niin edelleen.

Neuvottelujen käyminen on *oikeudenkäynnin edellytys*. Jos työ- tai virkaehtosopimuksen mukaan sitä koskevasta tai siitä johtuvasta riitaisuudesta on sovinnon aikaansaamiseksi ensin neuvoteltava, ei riitaasia saa työtuomioistuimessa tutkia, ennen kuin sellainen neuvottelu on tapahtunut, paitsi jos asianhaaroista käy ilmi, ettei kantaja ole syypää neuvottelujen tapahtumatta jäämiseen (työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentti).

Työtuomioistuin tutkii tämän prosessinedellytyksen täyttymisen ja ottaa huomioon sen puuttumisen *viran puolesta*, siis vaikka asianosainen ei tekisi väitettä neuvotteluvollisuuden laiminlyömisestä. Seurauksena laiminlyönnistä on kanteen jättäminen tutkimatta. Näistä syistä on tärkeä tietää, minkälaisia vaatimuksia neuvotteluvollisuuden asianmukaiselle täyttämislle asetetaan.

## 8.3 Neuvotteluvollisuuden täyttäminen

Neuvottelulausekkeiden sisältö vaihtelee jonkin verran, joten niiden tulkintakaan ei ole täysin yhdenmukaista. Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin todeta, että tärkeimpänä pidetään neuvottelujen asiallisen tarkoituksen toteutumista. Olennaista on, että neuvotteluelvoitteen alainen riitakysymys on tullut käsitellyksi.

Neuvotteluihin liittyviä *muoto- ja menettelyvaatimuksia* tulkitaan melko liberaalisti. Ratkaisu TT 2000:33 koski talotekniikka-alan työ-

▼ 234

ehtosopimusta. Sen neuvottelumääräyksen mukaan paikallisista neuvotteluista oli laadittava muistiot, joissa osapuolten eriävät kannat on yksilöity. Ratkaisun mukaan määräystä ei ollut näytetty tarkoitetun sellaiseksi muotovaatimukseksi, jonka noudattamatta jääminen johtaisi siihen, ettei mahdollisesti käydyistä neuvotteluista huolimatta työtuomioistuimesta annetun lain mukainen neuvotteluelvoite täytyisi. Vastaajan oikeudenkäyntiväite hylättiin. Tapauksessa TT 2002:14 neuvottelujen päätteeksi ei ollut laadittu ja allekirjoitettu pöytäkirjaa, vaikka näin oli aikaisemmin ollut tapana tehdä. Työtuomioistuimen mukaan asiassa käydyt neuvottelut olivat riittävät ja osapuolten lopulliset, erimielisiksi jääneet kannat oli esitetty. Pöytäkirjan laatimatta jääminen ei ollut este asian tutkimiselle. Tapauksessa TT 2003:58 paperiteollisuuden työehtosopimuksen neuvottelumääräys edellytti pöytäkirjan laatimista. Pöytäkirjan puuttuminen ei ollut este asian tutkimiselle, kun osapuolten kannat kuitenkin oli todettu erillisissä kirjallisissa lausumissa.

Työehtosopimusten mukaiseen tavanomaiseen neuvottelujärjestykseen kuuluvat paikalliset ja osallisliittojen väliset neuvottelut. Työtuomioistuimen vakiintuneen käytännön mukaan kanteen tutkimisen vähimmäisvaatimuksen täyttää se, jos *liittojen väliset neuvottelut* on käyty (esim. TT 2000:33). Liitot, jotka muutenkin hallinnoivat tekemäänsä työehtosopimusta, voivat myös suoraan ottaa työpaikalla ilmenneen tulkintakysymyksen neuvoteltavaksi (TT 1995:9). Vakiintuneen tulkinnan mukaan erimielisyysneuvottelut on voitu käydä vielä senkin jälkeen, kun asia on tullut vireille työtuomioistuimessa. Esimerkiksi jutun

valmisteluistunnossa havaittu prosessinedellytyksen puute voidaan siten vielä paikata jutun vireillä ollessa. Tällöin ei myöskään menetetä kanteen nostamiselle ehkä säädettyä tai sovittua määräaikaa.

Neuvottelumääräysten laiminlyöminen on johtanut kanteen jättämiseen osaksi tai kokonaan tutkimatta lähinnä niissä tapauksissa, joissa riidan kohteena olevaa *asiaa* ei ole käsitelty neuvotteluissa. Kollektiivisopimukseen osallisilla ei ole tällöin ollut tilaisuutta selvittää keskenään, ovatko he asiasta kaikilta osin eri mieltä ja mitkä heidän kantansa asiaan ovat. Tapauksessa TT 2007:40 kantajan vahvistusvaatimus koski osa-aikaeläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden oikeutta työajan lyhennysvapaisiin ja heidän oikeuttaan saada palkkansa |

▼ 235

edelleen kuukausipalkkana. Koska palkkaustapaa koskevasta erimielisyydestä ei kuitenkaan ollut neuvoteltu työajan lyhennysvapaita koskeneissa erimielisyysneuvotteluissa, kanne jätettiin tältä osin tutkimatta. Myöskään yleisellä tasolla esitettyä tulkinnan vahvistusvaatimusta ei voida tutkia, jos neuvottelut on käyty vain tietystä yksittäisestä tapauksesta (esim. TT 2004:130). Yksittäisessä tapauksessakin neuvottelut on käytävä koko siltä ajanjaksolta, jota kanteessa tarkoitettut tapahtumat koskevat (TT 2007:10, vuokratyövoiman käyttö eri aikoina, ja TT 2003:34, virkamiehen siirrot eri aikoina).

Useimpien prosessuaalisten neuvottelulausekkeiden mukaan neuvottelut on käytävä työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista koskevasta erimielisyyksistä, muttei erikseen työehtosopimuksen *rikkomisesta*. Tällaisessa tapauksessa hyvityssakkokanne työ- tai virkaehtosopimuksen tieteen rikkomisesta voidaan nostaa ja tutkia, vaikkei sen perusteena olevasta tulkintakysymyksestä ole neuvoteltu. Kanteen hyväksyminen edellyttää kuitenkin tällöin, ettei ole epäselvyyttä sopimusmääräyksen sisällöstä vaan ainoastaan työnantajan menettelyn moitittavuudesta. Tällaisen kanteen käyttöala jää siten rajalliseksi (ks. myös edellä [jaksossa 5.6.3](#) esitettyä).

Vaikka kollektiivisopimuksen mukaisia neuvotteluja ei olisi käyty, kanne voidaan lain mukaan tutkia, jos tämän edellytyksen puuttuminen *ei johdu kantajasta*. Kieltäytymällä neuvottelemasta vastapuoli ei siten voi estää kantajaa pääsemästä oikeuksiinsa (TT 2005:85). Jos kysymys on yksittäisen sidotun työntekijän tai virkamiehen toissijaisesta kanneoikeudesta, myöskään ”oman puolen” sopijajärjestö ei voi estää kanneoikeuden käyttämistä kieltäytymällä viemästä asiaa erimielisyysneuvotteluihin (TT 1993:25).

Eri sopimusaloilla noudatetaan erilaisia käytäntöjä sovintoneuvottelujen käymisessä ja pöytäkirjaamisessa. Paikallisia erimielisyysmuistioita varten on usein olemassa kaavake, joka täytetään. Joillakin aloilla liittojenkin väliseen pöytäkirjaan tulee vain lyhyt merkintä riitakysymyksestä ja osapuolten eriäviksi jääneistä kannoista. Suppeimmillaan liitojen väliset neuvottelut on käyty puhelimitse. Kunta-alalla ja yleisesti ottaen julkissektorilla pöytäkirjat ovat hyvin seikkaperäisiä. Niistä on silloin merkittävä apu asianosaisille itselleen ja tuomioistuimelle oikeudenkäynnin kohteen rajaamisessa. Toisaalta tällainen aineisto tarjoaa myös pohjaa oikeudenkäyntiväitteille, joiden mukaan |

▼ 236

kanteessa esitetyistä vaatimuksista ei ole kaikilta osin neuvoteltu. Ratkaisu TT 2007:97 on esimerkki tapauksesta, jossa erimielisyysneuvottelujen kohdetta jouduttiin selvittämään pöytäkirjaluonnosten sekä lopullisen pöytäkirjan otsikoinnin ja sisällön ja edelleen henkilötodistelun avulla. Kanne lopulta tutkittiin ylityön, muttei lisätyön tekemistä koskevilta osiltaan.

## 8.4 Neuvotteluissa tehdyn sovinnon sitovuus

Erimielisyysneuvottelujen päätavoite on mahdollisuuksien mukaan päästä riita-asiassa sovintoon. Jos tässä onnistutaan, voi kuitenkin herätä kysymys sovinnon sitovuudesta. Asianomainen työntekijä tai työnantaja voi olla lopputulokseen tyytymätön, tai kollektiivisopimukseen osallinen ei ehkä hyväksy paikallisesti tehdyn sovinnon sisältöä.

Asianmukaisesti käydyissä erimielisyysneuvotteluissa tehty sovinto *lähtökohtaisesti sitoo* paitsi sopijapuolia itseään, myös muita sopimukseen sidottuja. Näin on ensinnäkin silloin, kun sovinto tehdään neuvottelujärjestyksessä *ylemmällä portaalla*. Siten ratkaisun TT 1982:147 mukaan työehtosopimukseen *osallisten liittojen välinen* sovinto on osapuolia ja näiden jäseniä sitova. Tapauksessa TT 1982:151 osallisliittojen *jäsenedistykset* olivat tehneet irtisanomisajan noudattamista koskevassa asiassa sovinnon, joka satoi työnantajaa. Lisäksi työnantajaliiton katsottiin laiminlyöneen velvollisuutensa valvoa, että työnantaja maksoi sovituksen saatavan.<sup>2</sup> Myös virkaehtosopimusriidassa saavutettu yksimielisyys sitoo alemmilla portailla olevia:

■ **TT 2011:35.** Virastotason neuvotteluissa ja virkaehtosopimukseen osallisten välisissä keskusneuvotteluissa oli saavutettu yksimielisyys siitä, mikä oli virkaehtosopimuksen palkkamääräyksissä tarkoitettu soveltuva ylempi korkeakoulututkinto asianomaisen viranhaltijan kohdalla. Sovinto oli viranhaltijaa sitova, eikä kantajan vaatimusta toisensisältöisen |

▼ 237

tulkinnan vahvistamisesta siten voitu hyväksyä. Sillä seikalla, että keskusneuvottelut on käyty kanteen vireillepanon jälkeen, ei ole merkitystä sovinnon sitovuuden kannalta.

Saatetaan kysyä, voiko työ- tai virkaehtosopimukseen osallinen riitauttaa neuvottelujärjestyksessä *alemmalla portaalla* tehdyn sovinnon. Näin on katsottu ainakin sellaisessa tapauksessa, jossa paikallisesti tehty sovinto on ollut työehtosopimuksen selvän sisällön vastainen (TT 1981:129). Myös ratkaisun TT 2002:86 mukaan työntekijäliitolla oli työehtosopimuksen osapuolena oikeus saattaa asia liittojen väliseen neuvotteluun ja edelleen työtuomioistuimen käsiteltäväksi sillä esittämällään perusteella, että paikallinen sovinto on ollut *työehtosopimuksen vastainen*.

Samoin oli tapauksessa TT 2004:123. Osastonhoitajien palkkaryhmään sijoittelua oli tarkistettu erimielisyysneuvottelujen jälkeen tehdyllä paikallisella ratkaisulla. Työehtosopimukseen osallinen liitto, joka katsoi palkkaryhmän edelleen virheelliseksi, saattoi asiassa tehdyn ratkaisun estämättä vaatia työtuomioistuimessa, että hoitajien palkkaus vahvistettaisiin työehtosopimuksen mukaiseksi.

Osallisilla on siis tietynlainen *väliintulovalta* katsoessaan, ettei alemmilla neuvottelutasoilla tehty sovinto ole työehtosopimuksen mukainen. Tämä on ymmärrettävää jo siitä syystä, että neuvottelumenettelyssä tehty sovinto tulee noudatettavaksi *työehtosopimuksen osana*.

Asiassa tehty sovinto voidaan lisäksi riitauttaa sillä perusteella, että sovinto on *pakottavan lainsäännöksen* vastainen tai muutoin oikeustoimena pätemätön. Esimerkiksi irtisanomisen perustetta koskevassa asiassa työntekijä voi työehtosopimuksen mukaisessa järjestyksessä tehdystä sovinnosta riippumatta vedota työsopimuslain mukaiseen irtisanomissuojaan. Kanneperusteesta riippuen sovinnon riitauttamista tarkoittava asia käsitellään joko työtuomioistuimessa tai yleisessä tuomioistuimessa (esimerkkinä KKO 2002:90). Tapauksessa TT 2012:71 paikallinen matkakorvauksia koskeva sovinto pysytettiin, kun mitään sen pätevyyttä horjuttavaa perustetta ei esitetty.

## 8.5 Työtuomioistuinprosessi

▼ 238

Kun tarvittavat erimielisyysneuvottelut on käyty eikä asiassa ole päästy sovintoon, erimielisyys voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluu käsitellä työehtosopimusten pätevyyttä, voimassaoloa, tulkintaa, soveltamista ja rikkomista koskevat asiat. Voidaan puhua lyhyesti *työehtosopimuksen tulkinta- ja rikkomiskanteista*. Näitä vaatimuksia erityisesti suhteessa yleisen tuomioistuimen käsiteltäviin, työehtosopimuksesta johtuviin suoritusvaatimukseen on tarkasteltu työehtosopimuksen toteuttamisen yhteydessä edellä [jaksossa 5.6](#). Työtuomioistuin käsittelee lisäksi vastaavanlaiset virkaehtosopimuksen tulkinta- ja rikkomiskanteet sekä valitukset, jotka tehdään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevista päätöksistä ja eräistä työsuojelun poikkeuslupia koskevista työneuvoston ratkaisuksista (laki työtuomioistuimesta 1 §). Työ- tai virkaehtosopimusriita voidaan

saattaa työtuomioistuimen sijasta *välimiesoikeuden* käsiteltäväksi, jos sopimuksessa on tätä tarkoittava välityslauseke.

Työ- ja virkaehtosopimusriitoja käsiteltäessä työtuomioistuimen kokoonpanoon kuuluu puheenjohtaja ja toinen niin sanottu puolueeton lakimiesjäsen sekä kaksi työnantajapuolta ja kaksi työntekijäpuolta edustavaa jäsentä (2+2+2). Virkamiehiä koskevia riitoja käsiteltäessä yksi jäsen on julkiselta työnantajapuolelta ja yksi vastaavasti virkamiespuolelta nimitetty. Työtuomioistuin on siten niin sanottu kolmikantainen ratkaisuelin. Työmarkkinaosapuolten edustuksen kautta työtuomioistuimella on erityinen työelämän ja kollektiivisopimustoiminnan asiantuntemus. Tämän ohella intressiedustuksella tavoitellaan asianosaisten luottamusta ratkaisutoimintaan ja ratkaisujen hyväksyttävyyttä. Kaikki jäsenet toimivat tuomarin vastuulla. Tietyn työmarkkinajärjestön palveluksessa oleva työnantaja- tai työntekijäjäsen ei osallistu sellaisen asian käsittelyyn, joka koskee tämän järjestön solmimaa työ- tai virkaehtosopimusta.

Työtuomioistuinprosessia käytetään oikeussuojatienä *järjestäytyneen työmarkkinakentän* riidoissa, joissa osapuolet ovat työehtosopimukseen |

▼ 239

sidottuja.<sup>3</sup> Asianosaisina eli *kantajana ja vastaajana* ovat normaalisti työ- tai virkaehtosopimukseen osalliset, jotka käyttävät puhevaltaa myös jäsentensä puolesta. Työehtosopimuksen rikkomista koskevassa hyvityssakkokanteessa vastaajana on kuitenkin asianomainen työnantaja. Jos työnantajaa vastaan esitetään jutussa muu vaatimus – esimerkiksi vaatimus irtisanomiskorvauksesta tai siitä, että työnantajan todettaisiin soveltaneen työehtosopimusta väärin –, työnantaja kutsutaan asiassa *kuultavaksi*. Myös työehtosopimukseen pelkästään sidottu yhdistys, jota vastaan esitetään vaatimuksia, kutsutaan jutussa kuultavaksi. Tyypillisesti tällaisena kuultavana on ammattiosasto, jota vastaan esitetään hyvityssakkovaatimus työrauha-asiassa. Virkaehtosopimuksen rikkomista koskevaan hyvityssakkokanteeseen vastaa rikkojaksi väitetty sopimukseen

sidottu. Muunlaisen vaatimuksen kohde kutsutaan asiassa kuultavaksi.

Työ- tai virkaehtosopimukseen pelkästään sidottu yksittäinen työntekijä, virkamies tai työnantaja voi nostaa kanteen työtuomioistuimessa vain, jos sopimukseen osallinen on antanut tähän luvan tai kieltäytynyt ajamasta kannetta (*toissijainen kanneoikeus*). Toisaalta osallinen voi nostaa kanteen jäsenyöntekijän tai -työnantajan suostumuksesta tai vastustuksesta riippumatta (TT 1997:29). Tämä kuvastaa järjestöintressin ensisijaista merkitystä työ- ja virkaehtosopimusten toimeenpanossa.

Sikäli kuin kollektiivisopimusta sovelletaan työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin tai virkaehtosopimuslakien vastaavien säännösten nojalla myös järjestäytymättömään tai toisen palkansaajayhdistyksen jäsenenä olevaan työntekijään, tällä ei ole työtuomioistuinlain säännösten nojalla edes toissijaista kanneoikeutta työtuomioistuimessa, vaan myös hänen puolestaan kanteen voi nostaa – harkintansa mukaan – vain osallisyhdistys. Koska kuitenkin työntekijällä itsellään täytyy jo perustuslain säännösten nojalla olla oikeus saattaa asiansa tuomioistuimen käsiteltäväksi, yleinen tuomioistuin on katsottu toimivaltaiseksi tällaisessa asiassa (KKO 2002:59), ja vastaavasti virkamiehen asia

|

▼ 240

on voitu käsitellä hallintolainkäytön järjestyksessä (KHO 1999:79). Yleinen tai hallintotuomioistuin puolestaan voi hankkia asiaan työtuomioistuimen lausunnon kollektiivisopimuksen tulkinnasta.

Oikeudenkäyntimenettelyyn työtuomioistuimessa sovelletaan samoja oikeudenkäymiskaaren säännöksiä kuin siviiliprosessissa yleensäkin, ellei työtuomioistuimesta annetussa laissa ole toisin säädetty. Jutun käsittely on tavallisesti kolmivaiheinen. Asia tulee vireille kirjallisella haastehakemuksella, johon hankitaan vastaus. *Valmistelu* jatkuu suullisessa valmisteluistunnossa. Tässä vaiheessa pyritään täsmentämään riidanalaiset kysymykset, selvittämään asiassa tarvittava todistelu ja tutkimaan, voitaisiinko asia vielä ratkaista sovinnolla. Seuraavassa vaiheessa juttu käsitellään *pääkäsittelyssä*, jossa myös otetaan vastaan kirjallinen

todistelu ja henkilötodistelu. Työtuomioistuimen tuomiosta päätetään yleensä pääkäsittelyn jälkeen pidettävässä erillisessä *neuvotteluistunnossa*, ja tuomio toimitetaan tämän jälkeen asianosaisille postitse. Kiireellisessä tapauksessa tuomio voidaan myös julistaa heti pääkäsittelyistunnon päätyttyä tai neuvotteluistunnon jälkeen. Näytöltään selvissä tapauksissa, joissa ei tarvita henkilötodistusta, asia voidaan viedä suoraan kirjallisesta valmistelusta neuvotteluistuntoon. Suuri osa työrauha-asioista on tällaisia asioita.

Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen, joten siihen ei voi hakea muutosta säännönmukaisin muutoksenhakukeinoin. Ylimääräinen muutoksenhaku, purkuhakemus tai kantelu, on mahdollista tehdä korkeimpaan oikeuteen. Toistaiseksi työtuomioistuimen tuomiota ei vielä kertaakaan ole purettu.

Asioiden keskimääräiset käsittelyajat työtuomioistuimessa ovat viime vuosina vaihdelleet viiden – kuuden kuukauden vaiheilla. Käsittelyaika on siis yleensä lyhyempi kuin yleisissä tuomioistuimissa, etenkin jos käräjäoikeuden tuomioon on haettu muutosta. Kiireellisessä asiassa, kuten kanteen koskiessa uhattua tai käynnissä olevaa työtaistelua, työtuomioistuimen ratkaisu on mahdollista saada muutamassa päivässä. Työtuomioistuimeen vuosittain tulleiden asioiden määrät ovat 2000-luvulla vaihdelleet 150:n molemmin puolin.

## 8.6 Työtuomioistuimen lausunnot

▼ 241

Osa työ- tai virkaehtosopimuksia koskevista asioista voi aikaisemmin esitetyn ([jakso 5.6.2](#)) mukaisesti kuulua muun tuomioistuimen käsiteltäväksi. Käsitellessään tällaista toimivaltaansa kuuluvaa asiaa muu tuomioistuin, kuten yleinen tuomioistuin tai hallinto-oikeus, voi hankkia *työtuomioistuimen lausunnon*. Näin voidaan osaltaan välttää sitä, että työtuomioistuin ja muu tuomioistuin tulkitsisivat samaa kollektiivisopimusta eri tavoin. Työtuomioistuimesta annetun lain 39 §:n 1 momentin mukaan lausuntoa voidaan pyytää asiassa, jonka ratkaiseminen

edellyttää erityistä työehto- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta. Lausuntoa on pyydetävä, jos asianosainen sitä vaatii. Lainsäädännön tulkintaa koskevista asioista lausuntoa ei anneta. Lausunto ei muodollisesti sido sitä pyytänyttä tuomioistuinta, joskin käytännössä työtuomioistuimen lausunnoista ei juuri poiketa.

Käytännössä lausuntoa on pyydetty useimmiten asioissa, joissa kanne perustuu työsopimuslaissa säädettyyn työehtosopimuksen yleissitovuuteen. Työnantaja on tällöin järjestäytymätön tai sidottu toiseen työehtosopimukseen. Näiden kanteiden tutkiminen kuuluu aiemmin esitetyn mukaisesti käräjäoikeuden toimivaltaan. Hyvin usein lausuntopyynnössä on ollut kysymys siitä, sovelletaanko kantajana olevaan työntekijään kanneperusteeksi esitettyä yleissitovaa työehtosopimusta vai jotakin muuta työehtosopimusta (esim. TT 2012:84 ja 85). Myös yleissitovan työehtosopimuksen yksittäisten muiden määräysten tulkinnoista pyydetään lausuntoja (TT 2012:36).

Toiseksi lausunto on voitu antaa asiaan, jossa työnantaja on kollektiivisopimukseen sidottu mutta vireillepanijana muussa tuomioistuimessa on järjestäytymätön työntekijä tai virkamies. Tällainen virkaehtosopimuksen mukaista ateriakorvausta koskeva lausunto oli TT 2011:25. Joissakin tapauksissa lausunto on annettu myös riitaan, jonka molemmat osapuolet ovat sidottuja asianomaiseen työehtosopimukseen. Näin on voinut tapahtua esimerkiksi vahingonkorvausjutussa. Lausuntoa on lisäksi pyydetty erimielisyyden koskiessa sitä, onko kanteessa tarkoitettu asia järjestetty työehtosopimuksella vai ei. Lausunnon sisällöstä riippuen asia on jätetty yleisessä tuomioistuimessa tutkimatta (KKO 1998:6) tai sen käsittelyä on voitu jatkaa |

▼ 242

yleisessä tuomioistuimessa esimerkiksi työsopimukseen perustuvana riitana (TT 2011:92).

Ongelmallisia ovat sellaiset tapaukset, joissa järjestäytyneiden osapuolten välillä on alun alkaen riitaa työehtosopimuksen tulkinnasta, mutta kanne on syystä tai toisesta pantu vireille yleisessä tuomioistuimessa. Työtuomioistuin on ratkaisussaan TT 2012:56 katsonut, ettei lausuntomenettely soveltunut tällaiseen

asiaan, joka kuului työtuomioistuimen itsensä käsiteltäväksi työtuomioistuinlain 1 §:n mukaisena riita-asiana. Ratkaisun perustelujen mukaan lausuntomenettelyä ei ole tarkoitettu keinoksi, jolla työehtosopimusriitojen säännönmukainen käsittelyjärjestys voitaisiin sivuuttaa ja luoda sille vaihtoehtoinen, rinnakkainen käsittelyjärjestys muussa tuomioistuimessa. Näin voitaisiin syrjäyttää paitsi työtuomioistuinprosessi, myös sitä edeltävä erimielisyyksien neuvottelumenettely, jossa käytännössä ratkotaan valtaosa kollektiivisopimuksia koskevista erimielisyyksistä.

Lausuntomenettelyssä tähdätään erimielisyyden kohteena olevan työ- tai virkaehtosopimustulkinnan selvittämiseen. Tässä tarkoituksessa kuullaan asianomaisten kollektiivisopimusten osapuolia ja järjestetään tarvittaessa valmistelu- ja pääkäsittelyistunnot riitaisten seikkojen selvittämiseksi. Todistelu kohdistuu tyypillisesti sopijapuolten tarkoitukseen, sopimuksen soveltamiskäytäntöön ja muihin seikkoihin, jotka yleensäkin valaisevat kollektiivisopimusten tulkintaa. Monissa tapauksissa lausunto ratkaisee asiallisesti lopullisella tavalla vireillä olevan riitakysymyksen (esim. sovelletaanko jotakin työehtosopimusta vai ei), mutta toisinaan lausunto edellyttää vielä, että sitä pyytänyt tuomioistuin soveltaa esitettyä tulkintaa yksittäisen riitatapauksen faktoihin. Aina näitä asian kahta puolta – tulkintaa ja sen soveltamista – ei voida selkeästi erottaa toisistaan. Näin on esimerkiksi jos riita koskee kysymystä siitä, mihin palkkaryhmään kantaja on tehtäviensä puolesta sijoitettava. Tällaisessa tapauksessa olisi hyödyllistä, että lausuntopyynnön yhteydessä olisi mahdollisimman kattava selvitys asiaan vaikuttavista tosiasioista, koska muuten lausunto jää helposti yleisluonteiseksi ja varaumia sisältäväksi.

Käytännössä työtuomioistuin antaa vuosittain 10–20 lausuntoa käräjäoikeuksille, hovioikeuksille ja hallinto-oikeuksille. Myös esimerkiksi vakuutusosastoille on annettu lausuntoja.